

# En för alla, alla för vem?



En diskussion om utmaningar för kollektivavtalsmodellen.



# EN FÖR ALLA, ALLA FÖR VEM?

**En diskussion om utmaningar  
för kollektivavtalsmodellen.**

RAPPORTFÖRFATTARE:  
VICTOR BERNHARDTZ OCH TOVE HENNINGSSON

NOVEMBER 2015

### Katalys tidigare publikationer

- No 1: Välfärden är vinsten
- No 2: Svar på tal om vinster i välfärden
- No 3: Vilken arbetsmarknad ska vi ha?
- No 4: Slaget om den likvärdiga skolan
- No 5: Hälften kvar och hela framtiden
- No 6: "Jag tar värktavetter men det hjälper inte"
- No 7: Vägen till en likvärdig skola
- No 8: Fallet järnvägen
- No 9: Björklundeffekten
- No 10: Åtstramningsdoktrinen
- No 11: En röst på SD är en röst på högern
- No 12: Mest åt de rika
- No 13: Färre lärare ger vinsten!
- No 14: Ordens makt i politiken
- No 15: Handbok för en ny kulturminister
- No 16: Städtjänst och bartender för alla?
- No 17: Förklaringar till SD:s framgång
- No 18: Utan segel i vänstervinden – eftervalsanalys
- No 19: I frihandels goda namn
- No 20: Från massarbetslöshet till full sysselsättning
- No 21: Vägen till en likvärdig skola – skolpolitisk årsbok 2015
- No 22: Jämlikhet är lösningen!
- No 23: En för alla, alla för vem?
- No 24: Måste vi arbeta 8 timmar per dag?
- No 25: Kapitalet i tjugoförsta århundradet

---

### Katalys – Institut för facklig idéutveckling

Katalys är ett oberoende fackligt idéinstitut som bedriver utredningsverksamhet och opinionsbildning. Våra verksamhetsområden är välfärd, samhällsekonomi, arbetsmarknad och fördelningsfrågor. Vår uppgift är att generera kunskap och perspektiv som kommer såväl den politiska debatten som fackföreningsrörelsen och dess företrädare på lokal, regional och central nivå till gagn. Men vår uppgift är även att driva den politiska debatten framåt i dessa frågor, med egna analyser och förslag grundade i fackliga perspektiv. Vi står på två ben – idéutveckling och politisk påverkan. Värderingsmässigt står vi på LO-medlemmarnas sida.

Katalys tror inte att ökade samhällsklyftor är en naturlig eller opåverkbar följd av en globaliserad värld. Vi ställer inte upp på resonemang om att bara för att det går att skapa en marknad av något som vi äger gemensamt, så ska den marknaden skapas. Vi ser att det finns konstruktiva vägar framåt för den svenska arbetsmarknaden och att de principer som en gång formade arbetsmarknaden är relevanta även i framtiden. Vi vill bidra till att den generella välfärden och trygghetssystem säkras och utvecklas. Katalys – Institut för facklig idéutveckling startades på initiativ av 6F – fackförbund i samverkan. 6F utgörs av LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko.

Kontaktuppgifter:

Daniel Suhonen  
Chef  
Tel +46 (0) 73 519 01 06  
daniel.suhonen@katalys.org

Victor Bernhardt  
Utredare  
+46 (0) 70 143 07 77  
victor.bernhardt@katalys.org

Denna rapport är skriven av Victor Bernhardt och Tove Henningsson för tanke- och idéutveckling Katalys.

Besök vår hemsida: [www.katalys.org](http://www.katalys.org)

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Den svenska arbetsmarknaden är inte enhetlig .....	7
1.2 Den här rapporten .....	7
1.3 Rapportens kapitel .....	8
1.4 Metod .....	8
1.5 Begrepp i rapporten .....	8
<b>2. Kollektivavtalen – vittnen om arbetsmarknaden?</b> .....	<b>10</b>
2.1 Anställningsformer .....	11
2.2 Individgarantier och individuell lönesättning .....	13
2.3 Inkomstförsäkringar .....	14
2.4 Övertid .....	15
2.5 Sjuklön .....	16
<b>3. 2010-talets arbetsmarknad: En berättelse om ojämlikhet</b> .....	<b>17</b>
3.1 1980-1990: Ny ideologisk riktning .....	17
3.2 Framväxten av en otrygg arbetsmarknad .....	17
3.3 Villkor, lön, genus, sektor och geografisk bakgrund .....	18
3.4 Arbetsmiljö, genus och sektor .....	21
<b>4. Framtiden för kollektivavtalsmodellen och arbetsmarknadspolitiken</b> .....	<b>23</b>
4.1 Utmaningar för kollektivavtalsmodellen .....	23
4.2 Arbetsmarknadspolitiken uppgift .....	28
4.3 Det går inte utan solidaritet .....	29
<b>Bilaga</b> .....	<b>30</b>
<b>Noter</b> .....	<b>31</b>

# Sammanfattning

Den svenska arbetsmarknaden är inte jämlik. Vilket yrke en person har, vad hen har för kön, hur länge hen har levt i Sverige och hur gammal hen är påverkar i hög grad livsförutsättningarna. En man i tjänstesektorn med inrikes födda föräldrar har en större chans än andra att ha ett tryggt jobb till en bra lön och bra villkor. Precis som andra sfärer i det svenska samhället finns det en systematik.

Men något som på flera sätt skiljer ut arbetsmarknaden från samhället i övrigt är hur den regleras. I stället för detaljerade lagar och förordningar kring hur arbetsmarknaden ska fungera fastslås spelreglerna och villkoren i överenskommelser mellan företrädare för arbetsgivare och arbetstagare: kollektivavtalen. Det är en modell som tar fasta på att även om arbetsgivare och arbetstagare har många skäl till att tycka olika, har de ett gemensamt intresse av att komma överens. Då skapas förutsägbarhet och stabilitet – på deras villkor. Det ger arbetsmarknadens parter makt och handlingsutrymme.

Alla relevanta aktörer är eniga om att kollektivavtalsmodellen är av godo. Det betyder dock inte att modellen automatiskt skapar en arbetsmarknad som är bra för alla. Brister i kollektivavtalsmodellen har blivit tydliga i spåren av den stora kris som drabbade svensk ekonomi och därmed svensk arbetsmarknad i början av 1990-talet. Efter krisen ökade andelen arbetslösa markant, för att sedan parkera omkring den nivå vi har i dag, som måste beskrivas som massarbetslöshet. Det, tillsammans med en ökad ambition från arbetsgivarsidan om att öka andelen visstidsanställda och pressa villkoren i förhandlingarna, har drivit fram en arbetsmarknad som är mer otrygg än tidigare.

Här uppstår ett problem för kollektivavtalsmodellen, eftersom den ökade arbetslösheten och mer utbredda otryggheten inte har slagit lika över hela arbetsmarknaden. Vissa sektorer och yrkesgrupper har drabbats hårdare än andra. De fackförbund som företräder löntagare som är mer utsatta får då fler utmaningar att hantera och prioritera mellan, vilket gör att arbetet kan handla lika mycket om att försvara tidigare överenskommelser, som att förbättra. Omvänt kan fackförbund som företräder löntagare med en starkare position lägga mer energi på att göra framsteg. Viktigt att påpeka är att den ökade otryggheten inte har omfamnats av någon aktör i fackföreningsrörelsen. Alla är eniga om att utvecklingen inte är sund och att hela arbetsmarknaden förlorar på den, även om den inte har drabbat alla sektorer i lika hög utsträckning.

Med utgångspunkt i ovanstående vill vi i den här rapporten diskutera kollektivavtalens roll och framtid. Vi hävdar ingalunda att rapporten ger alla svar, eller ens ställer alla frågor. Men vi är övertygade om att diskussionen tjänar på att placera den ökade fragmentiseringen och ojämlikheten högst upp på skalan över utmaningar. Det innebär nämligen att frågan om facklig solidaritet blir central.

# 1. Inledning

## 1.1 Den svenska arbetsmarknaden är inte enhetlig

I Sverige är vi stolta över det som oftast brukar kallas för "den svenska modellen". Vad som åsyftas beror lite på vem som talar, men begreppet brukar i regel syfta på åtminstone hur den svenska arbetsmarknaden är organiserad: Företrädare för arbetstagare och arbetsgivare träffar överenskommelser om spelregler, löner och villkor, i ett uttryck för en gemensam önskan om ökad tillväxt, ökat välbefinnande, förutsägbarhet och stabilitet. Staten stöttar den processen och ser till att personerna som den påverkar har tillgång till utbildning, bostäder, vård, omsorg med mera, det vill säga välfärd. Det råder ordning och reda, konflikterna är få och kompromisserna täta.

Ovanstående är en idealbeskrivning, som inte sällan förs fram både i debatten i Sverige och när representanter för Sverige berättar för omvärlden om hur det fungerar här. Det är en modell som omfamnas av i stort sett alla viktiga aktörer i svenskt samhällsliv, även om det kan diskuteras i vilken mån det är mer en läpparnas bekännelse från politiska partier till höger om mitten.

Men under ytan bubblar en rad utmaningar. Arbetstagarnas tillvaro på den svenska arbetsmarknaden skiljer sig kraftigt åt. Dels beror det på att de arbetar med olika saker och därför har en arbetsdag som inte ser ut som grannens. Inget konstigt med det. Men det finns även skillnader som betingas av andra saker. Kön, sektor på arbetsmarknaden och ursprung är tre tydliga faktorer. Under de senaste decennierna har den svenska arbetsmarknaden fragmentiserats. De som arbetar under otrygga villkor har blivit fler. Kvinnor, arbetare och utrikes födda löper större risk att höra till den gruppen. Samtidigt har inkomstskillnaderna i samhället ökat. Arbetstagarna har hamnat längre ifrån varandra.

Det är en utveckling som har varit fullt möjlig inom ramen för den modell så många omfamnar. Det är dock inte samma sak som att utvecklingen är determinerad av den svenska arbetsmarknadsmodellens existens och funktion. Framväxten av dagens arbetsmarknad är en produkt av värderingar och val. Den är politisk. Det innebär att en annan politik kan ändra riktningen för arbetsmarknaden.

## 1.2 Den här rapporten

I den här rapporten diskuterar vi utmaningar för kollektivavtalsmodellen. Kollektivavtalen och processerna kring deras tillkomst är centrala i den arbetsmarknadspolitiska debatten. Vad som sägs om kollektivavtalen och hur de i slutändan skrivs får effekter för politiken i regering och riksdag. En stor del av de skillnader som finns mellan olika yrkesgrupper befästs i kollektivavtalen. Det är visserligen inte samma sak som att det är kollektivavtalsmodellens existens som ligger till grund för skillnader mellan yrkesgrupper, men likväl blir de viktiga objekt att studera, då skillnaderna som syns speglar en ojämlik arbetsmarknad.

I rapporten analyserar vi svensk arbetsmarknad utifrån hur den skiljer sig i villkor och lön mellan olika grupper och visar att bättre arbets-

villkor tycks gå hand i hand med en tryggare arbetsituation och vice versa. Vi pekar på att lönen och villkoren i hög grad påverkas av vilket kön en arbetstagare har, huruvida hen är arbetare eller tjänsteman och vad hen har för ursprung. Tydliga korrelationer mellan arbetsvillkor och dessa tre faktorer träder i stort sett alltid fram, oavsett om det som studeras är arbetsmiljö, löner eller trygghet i arbetslivet. Vi tar därför dessa tre faktorer som utgångspunkt i den här rapporten.

### 1.3 Rapportens kapitel

Den här rapporten är uppdelad i tre huvudkapitel. I kapitel 2 redogör vi för arbetsvillkor i ett urval av de kollektivavtal som finns på svensk arbetsmarknad samt samspel mellan kollektivavtal och lagstiftning som är intressant ur både arbetsmarknads- och välfärdspolitiska aspekter. I kapitel 3 diskuterar vi den svenska arbetsmarknadens utveckling under de senaste decennierna och hur den ser ut i dag och ställer det i relation till det som diskuteras i kapitel 2. I kapitel 4 gör vi en analys av kollektivavtalsmodellens framtid och efterlyser principer för den svenska arbetsmarknadens utveckling.

### 1.4 Metod

I arbetet med den här rapporten har vi studerat ett 40-tal kollektivavtal, från olika delar av både arbetar- och tjänstemannasektorerna. Flertalet av avtalen omfattar en stor andel av arbetstagarna inom respektive bransch. Urvalet är inte gjort utifrån ambitionen att finna ett i alla avseenden representativt urval av avtalen – en strävan efter en sådan representation menar vi skulle kräva studier av en stor andel av de omkring 650 kollektivavtal som finns. Däremot anser vi att de mönster som framträder i de avtal vi har studerat är så pass tydliga att vi kan diskutera och dra slutsatser utifrån dem. Parallellt med analysen av kollektivavtal har vi genomfört en rad intervjuer mer personer som på olika sätt är aktörer inom partsmodellen. Vi har valt att låta de vi intervjuat och vad de sagt vara anonymt. Vi står själva för vår analys och våra slutsatser.

Utöver den research som beskrivs ovan har vi använt oss av data beställd från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) från 2014. Vi har tittat på statistik över bland annat anställningsformer för personer i åldrarna 20–64. Om inget annat anges är AKU källa till de siffror som redovisas i rapporten.

### 1.5 Begrepp i rapporten

Vi använder begreppet "kön" återkommande i den här rapporten. Vi syftar då på juridiskt kön. Vi använder juridiskt kön av två skäl; dels utgår i stort sett all forskning och statistik från juridiskt kön. Dels har juridiskt kön betydelse för en persons relationer med myndigheter, välfärdssystemet och andra delar av samhället. Samtidigt är vi medvetna om att det finns problem behäftade med att utgå från juridiskt kön. Alla upplever sig exempelvis inte tillhöra den könskategori som ens juridiska kön utgör. Vidare finns det bara två juridiska kön, en uppdelning som bortser från att "kön" är ett långt mer komplext be-



grepp. Trots svårigheterna med juridiskt kön har vi i den här rapporten valt att använda begreppet, då politiken och arbetsmarknaden utgår från juridiskt kön.

Vi har valt att dela upp arbetstagare, det vill säga de som har ett arbete att gå till men som inte är företagare, i arbetare och tjänstemän. Det finns språkligt historiskt starka konnotationer kring vad begreppen "arbetare" och "tjänstemän" betyder. Men då dagens arbetsmarknad är mer fragmentiserad och komplex är det svårt att hitta något i själva yrket som i alla lägen tydligt drar en gräns mellan arbetare och tjänstemän. Däremot är uppdelningen i vilka yrken vars arbetstagare räknas som arbetare eller tjänstemän i juridisk och statistisk mening tydlig. Yrken vars arbetstagare organiseras av ett LO-förbund är arbetare, yrken vars arbetstagare organiseras av ett TCO- eller Sacoförbund är tjänstemän. I rapporten använder vi begreppen på samma sätt.

## 2. Kollektivavtalen – vittnen om arbetsmarknaden?

Kollektivavtalen – de överenskommelser mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer som reglerar löner och villkor – är sedan länge grundbulten i den svenska arbetsmarknaden. Över 90 procent av alla som har en anställning arbetar med ett kollektivavtal. På arbetsmarknaden finns omkring 650 kollektivavtal. De spänner över en myriad över yrken och befattningar. Att de skiljer sig åt är inte särskilt överraskande. Arbetstagares hjärtefrågor och utmaningar varierar över sektorer. Arbetsgivare i olika branscher behöver nödvändigtvis inte ha samma prioriteringar.

Men de skillnader som finns mellan kollektivavtal grundar sig inte bara i hur arbetet är beskaffat. Överenskommelser uppstår som resultat av förhandlingar. I en förhandling får alla inblandade parter räkna med att ge efter på vissa av sina krav för att få gehör för andra. Vem som får ge efter mest och vem som kan bocka av flest krav på sin lista avgörs av styrkeförhållandena parterna emellan. Alla inblandade måste göra prioriteringar, men den svagare parten löper större risk att behöva ge efter inom även de högst prioriterade frågorna.

### Styrkeförhållandena varierar

Styrkeförhållandena mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer i Sverige ser inte likadana ut över hela arbetsmarknaden. Det finns stora skillnader mellan sektorer och ibland inom sektorer. Det har flera förklaringar. Arbetslösheten är en, där en högre arbetslöshet i en sektor ger arbetsgivare en öppning att försöka pressa ner löner och villkor. Omvänt har fackföreningar i branscher med låg arbetslöshet en starkare förhandlingsposition. Historien är en annan, där fackförbund i branscher med exempelvis en tradition av deltidsanställningar har en utmaning i att försöka främja heltidsarbete, en fråga som andra fackförbund knappt behöver fundera kring. Ytterligare en faktor är politiken. Upp emot 1,5 miljoner arbetstagare i Sverige är offentligt anställda i verksamheter som i slutändan är politiskt styrda, varav hälften i kommunal förvaltning.

Med ovanstående insikter kan vi ställa hypotesen att skillnader i kollektivavtal inte enkom beror på arbetets innehåll utan även på parternas förhandlingsposition. Starkare arbetstagargrupper har en större chans att teckna kollektivavtal som är gynnsamma för dem. Innebär det att kollektivavtalen är en spegling av arbetsmarknaden och därmed klassamhället? Åtminstone delvis. Det finns tydliga skillnader i löner och villkor mellan branscher. Däremot regleras inte alltid alla villkor i kollektivavtal. För många arbetstagare bestäms vissa villkor i det enskilda anställningsavtalet. Tendenserna i skillnader mellan branscher är dock så pass tydliga att de är värda att närmare analysera.

I det här kapitlet vill vi illustrera sådana skillnader genom att titta närmare på några arbetsvillkor och frågor kring löner. Vår genomgång är inte en kartläggning av alla 650 kollektivavtal – vi har studerat ett

**Alla inblandade måste göra prioriteringar, men den svagare parten löper större risk att behöva ge efter inom även de högst prioriterade frågorna.**

urval av kollektivavtalen (se bilaga 1), studerat litteraturen samt genomfört djupintervjuer. Skillnaderna vi identifierat och redovisar är i vår mening så pass tydliga att de är relevanta i en diskussion om hela arbetsmarknaden. Urvalet utgörs i huvudsak av kollektivavtal från de större sektorerna som omfattar en stor grupp arbetstagare. Dessutom har vi tittat på ett par avtal som skiljer ut sig på ett eller annat sätt, för att kunna jämföra de större avtalens innehåll med det som inte alltid kan beskrivas som gällande för flertalet arbetstagare.

## 2.1 Anställningsformer

En grundsten på den svenska arbetsmarknaden är lagen om anställningsskydd (las). En av de viktigaste delarna i las är att normen för en anställning är att anställningen gäller tills vidare. Flertalet arbetstagare mellan 20 och 64 har en sådan anställning, men över 600 000 personer, eller omkring 15 procent av de anställda, har en tidsbegränsad anställning. Hur vanligt det är med tidsbegränsade anställningar varierar kraftigt mellan olika delar av arbetsmarknaden.

I las finns flera former av tidsbegränsade anställningar. Gemensamt för dem var länge att det ska finnas specifika skäl för att en anställning ska vara tidsbegränsad. 2007 infördes anställningsformen allmän visstidsanställning, vilket ger arbetsgivaren möjlighet att erbjuda en tidsbegränsad anställning utan att behöva uppge någon särskild anledning. En allmän visstidsanställning under sammanlagt två år under en femårsperiod ska övergå i en tillsvidareanställning. Samma regler gäller för vikariat. Allmän visstidsanställning har inneburit ett underlättande för arbetsgivare att anställa personer på tidsbegränsade anställningar i långa perioder genom att "stapla" flera anställningar på varandra. En allmän visstidsanställning och ett vikariat kan sammanlagt pågå i fyra år under loppet av fem år. Efter ett år, då fem år har passerat, kan arbetstagaren anställas på nytt i en tidsbegränsad anställning.

Det är viktigt att påpeka att las inte är huggen i sten, det är en så kallad semidispositiv lagstiftning. Det innebär att det går att förhandla om avvikelser från exempelvis turordningsreglerna i las i ett kollektivavtal. Att las omförhandlas är vanligt. Resultatet av sådan omförhandling varierar kraftigt mellan olika kollektivavtalsområden. I en del avtal finns anställningsformer som underlättar för arbetsgivare att anställa flexibelt utöver de möjligheter som finns i las, i andra avtal har möjligheten till tidsbegränsade anställningar i stället minskats utöver de begränsningar som redan finns i las. Det finns tydliga mönster relaterat till kön och sektor på arbetsmarknaden i vad en sådan omförhandling av las får för resultat. Sammanfattningsvis kan det konstateras att kvinnor och personer i arbetaryrken löper större risk att ha avtal som är sämre ur ett arbetstagarperspektiv. Vi kommer att återkomma till det vid flera tillfällen i den här rapporten.

**Allmän visstidsanställning har inneburit ett underlättande för arbetsgivare att anställa personer på tidsbegränsade anställningar i långa perioder genom att "stapla" flera anställningar på varandra.**

## Tidsbegränsade anställningar i olika sektorer

Även formerna för tidsbegränsade anställningar varierar mellan kollektivavtal. I vissa fall förekommer anställningsformer som är avsevärt sämre ur ett arbetstagarperspektiv. Ett exempel är en anställning som kan ges på begränsad tid i tolv månader i taget, gång på gång, utan att arbetsgivaren behöver erbjuda en tillsvidareanställning. Arbetstagare kan då vara anställda på begränsad tid under många år utan att veta om anställningen kommer att få fortsätta under nästkommande tolv månadersperiod. Ett villkor i just det exemplet är att arbetstidsmättet inte får överstiga 16 timmar i veckan, något som dessutom skapar incitament för arbetsgivaren att hålla nere arbetstidsmättet och därmed låsa in den anställde i deltidsarbete.

Ett annat exempel är tidsbegränsade anställningar som får fortgå så länge arbetet varar, det vill säga att det saknas en gräns för hur lång tid anställningen kan pågå. Arbetsgivaren kan säga upp arbetstagaren med två veckors varsel om det inte längre finns behov på arbetsplatsen. Ytterligare ett exempel är behovsanställningar, även kallat timanställningar, som finns i en rad kollektivavtal på arbetsmarknaden. Att vara anställd på behov innebär att det inte finns något krav på att arbetstagaren ska få ett garanterat antal arbetstimmar – arbetsgivaren behöver bara erbjuda arbete vid behov av extra arbetskraft. Anställningsformen får förvisso bara ingås när det inte går att schemalägga arbetstiden, men när det inträffar är upp till arbetsgivaren att bedöma.

Det finns även kollektivavtal där reglerna kring visstidsanställningar har omförhandlats till arbetstagarens fördel. I en del avtal har den allmänna visstidsanställningen förhandlats bort – arbetsgivaren måste uppge specifika skäl för anställning på begränsad tid. Det finns även exempel på avtal med en gräns för hur många arbetstagare som får vara anställda på visstid samtidigt på samma arbetsplats. Andra avtal har behållit anställningsformerna i las, med förkortade tidsperioder för hur lång tid de tidsbegränsade anställningarna får pågå. En variant är att allmän visstidsanställning och vikariat inte får pågå mer än sammanlagt tre år under en femårsperiod, en annan ett generellt tak för alla tidsbegränsade anställningar på ett visst sammanlagt antal månader, såsom fyra eller tolv, under exempelvis en treårsperiod.

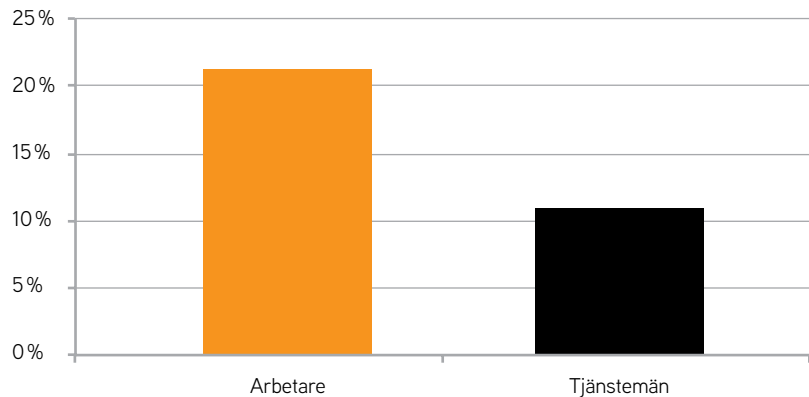
Här finns en genusaspekt: Bland de kollektivavtal som gäller för arbetare är det vanligare att det förekommer hårda restriktioner av tidsbegränsade anställningsformer i mansdominerade avtalsområden.

**Kvinnor och personer i arbetaryrken löper större risk att ha avtal som är sämre ur ett arbetstagarperspektiv.**

## Arbetare och tjänstemän har olika villkor

Tidsbegränsade anställningar skiljer sig markant mellan olika arbetstagare. 21 procent av arbetare har en tidsbegränsad anställning, jämfört med 11 procent av tjänstemän. Arbetare med tidsbegränsade anställningar är oftast behovs- eller timanställda. Även tjänstemän har sådana anställningar, men tjänstemän har å andra sidan en jämförelsevis högre andel vikariat eller projektanställningar, det vill säga "bättre" tidsbegränsade anställningar: Arbetet för tjänstemän som är vikarier eller projektanställda är exempelvis oftare på heltid.<sup>1</sup>

[

**Diagram 1. Tidsbegränsade anställningar, 20-64 år**

Överlag kan utvecklingen under det senaste decenniet beskrivas som en försämring för personer som har en visstidsanställning. Andelen som har en visstidsanställning har visserligen inte ökat nämnvärt sedan 2005. Däremot syns en försämring när det gäller vilken sorts visstidsanställningar som erbjuds arbetstagare. Att vara anställd per timme (med överenskommet schema för viss tid) har ökat, medan vikariaten och objekts-/projektanställningarna har minskat.<sup>2</sup>

## 2.2 Individgarantier och individuell lönesättning

Arbetsmarknadens parter fastställer i kollektivavtalen principer för lönebildning inom respektive kollektivavtalsområde. I korthet kan det sägas finnas två principer för lönebildning: Individuell lönesättning på lokal nivå (arbetstagaren förhandlar direkt med arbetsgivaren) och generell lönesättning på central nivå (löneökningar för ett kollektiv förhandlas mellan företrädare för arbetstagare och arbetsgivare). I praktiken är en blandning av principerna, exempelvis individuell lönesättning med någon form av individgaranti (en miniminivå av löneökning), vanlig. På arbetsplatser med lokal lönesättning kan fackklubben utse en löne delegation, som förhandlar för klubbens medlemmar.

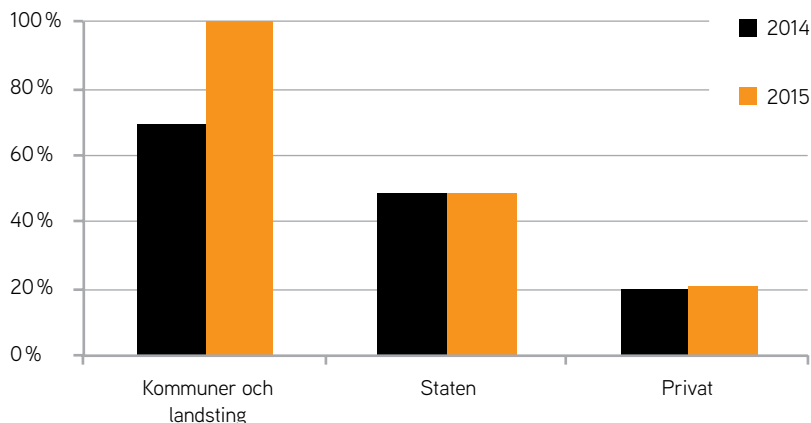
Avtal som varken har individgaranti eller någon form av central reglering kallas för "sifferlös" och innebär att det inte finns några centrala bestämmelser om lönebildningen – det är de lokala parterna som helt och hållet beslutar om löneökningar. I år, 2015, ökar andelen arbetstagare med sifferlösa avtal från 18 procent till 23 procent. I LO-avtalen omfattas inga arbetstagare av sifferlösa avtal medan samma siffra för TCO-avtalen är 38 procent och för Sacoavtalen är 67 procent. Mellan åren 2014 och 2015 ökade den andelen i TCO-avtalen med 9 procentenheter och i Sacoförbunden med 12 procentenheter.<sup>3</sup> Den stora ökningen förklaras av att det skedde en övergång i flera avtal från centrala bestämmelser om en lönenivå som träder in om parterna inte kommer överens på lokal nivå (så kallad stupstock) till sifferlösa avtalskonstruktioner.

Andelen sifferlösa avtal skiljer sig mellan privat och offentlig sektor. I privat sektor omfattas 21 procent av alla tjänstemän av sifferlösa avtal medan motsvarande siffra för statlig sektor är 49 procent av alla tjänstemän och i kommuner och landsting är 100 procent av alla tjänstemän. I kommuner och landsting skedde en stor förändring mellan 2014 och 2015, då samtliga avtal för tjänstemän blev sifferlösa. (Tidigare omfattades 31 procent av tjänstemännen inom kommun och landsting av

**21 procent av arbetare har en tidsbegränsad anställning, jämfört med 11 procent av tjänstemän.**

avtal med en centralt bestämd stupstock<sup>4</sup>.) Enligt Medlingsinstitutet kan upp emot 800 000 arbetstagare (arbetare och tjänstemän) komma att omfattas av sifferlösa avtal år 2015<sup>5</sup>.

**Diagram 2. Sifferlösa avtal, andel tjänstemän efter sektor**



Källa: Medlingsinstitutet (2015)

### 2.3 Inkomstförsäkringar

Arbetslöshetsförsäkringen (a-kassan) är tänkt att ge den som blir av med sitt arbete en ersättning som motsvarar 80 procent av lönen. Emellertid finns ett tak för hur stor ersättningen kan vara. Under de första 100 dagarna är taket 910 kronor om dagen, dag 101–200 är taket 760 kronor om dagen och under dag 201–300 är taket fortsättningsvis 760 kronor, men ersättningen sjunker till 70 procent. Efter 300 dagar sjunker ersättningen till 65 procent med ett tak på 760 kronor om dagen, men ersättningen ges bara till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och får aktivitetsstöd.

910 kronor om dagen är en höjning som trädde i kraft i september 2015. Innan dess var taket 680 kronor om dagen, en nivå som tillkom efter en sänkning år 2007, från 910 kronor om dagen. Sänkningen fick till följd att en allt mindre andel av arbetstagarna erhöll 80 procent av sin tidigare inkomst. Under 2014 fick inte ens 10 procent av arbetstagarna som arbetar heltid ut 80 procent.<sup>6</sup>

#### A-kasseförsämringen drev på utvecklingen

Sänkningen av a-kassan 2007 bidrog till att allt fler fackförbund har börjat erbjuda sina medlemmar en inkomstförsäkring. De med inkomstförsäkring omfattas av ett skydd som gör att de sammanlagt kan få 80 procent av sin inkomst i ersättning vid arbetslöshet även om de slår i a-kassetaket. (Nettoersättningen mellan 2007 och 2015 var omkring 11 200 kronor i månaden.) I dag omfattas omkring 40 procent av alla arbetstagare av inkomstförsäkringar, en fördubbling jämfört med 2007.<sup>7</sup> Innan 2007 var det enbart vissa TCO- och Sacoförbund som erbjöd inkomstförsäkringar till sina medlemmar<sup>8</sup>. I dag erbjuder ungefär hälften av alla LO-förbund och en majoritet av alla medlemsförbund i TCO och Saco inkomstförsäkringar.

Men det är höginkomsttagare som tjänar mest på en inkomstförsäk-

**I år, 2015, ökar andelen arbetstagare med sifferlösa avtal från 18 procent till 23 procent.**

**Den som arbetar deltid har inte rätt till lika stor kompensation för arbete utöver den schemalagda arbetstiden som heltidsanställda.**

ring, då deras inkomstbortfall vid ersättning från a-kassan är högre än för andra arbetstagare. Inkomstskillnaderna speglas i hur försäkringarna ser ut: För medlemmar i TCO och Saco varierar taket i inkomstförsäkringen mellan 60 000 kronor och 100 000 kronor i månaden, medan inkomstförsäkringen har ett tak på 35 000 kr i månaden för många LO-medlemmar (fyra LO-förbund har inte något tak för ersättningen). Dessutom är det vanligt att tjänstemän kan teckna en inkomstförsäkring med längre ersättningsperioder jämfört med arbetare.

Vad beror skillnaderna på? Inkomstförsäkringarna finansieras av de enskilda fackförbunden eller är tjänster som kan köpas av privata försäkringsbolag. En sådan försäkring kan bli dyr för de som arbetar i sektorer med högre arbetslöshet, då riskpremien blir högre. Alla fackförbund har helt enkelt inte råd. En del förbund har sett sig tvungna att sluta med inkomstförsäkringen. Med andra ord har inte alla arbetstagare samma möjligheter till ekonomisk trygghet vid arbetslöshet. Höjningen i taket av a-kassan 2015 kommer dock med stor sannolikhet få till följd att premierna blir lägre

Deltidsanställda, behovsanställda och tidsbegränsat anställda har svårare att få ersättning från a-kassan. Den som söker ersättning ska ha arbetat minst 80 timmar i månaden under minst sex månader de senaste tolv månaderna innan arbetslösheten inträffade. Alternativt kan den arbetslöse ha arbetat minst 480 timmar under de senaste sex månaderna, förutsatt att denne arbetat minst 50 timmar per månad. Liknande gränser finns för inkomstförsäkringar. För att få teckna inkomstförsäkring måste arbetstagaren bland annat ha varit anställd under de senaste tolv månaderna och dessutom ska hen vara medlem i a-kassan.

## 2.4 Övertid

Som övertid räknas den tid som en arbetstagare arbetar utöver sin ordinarie arbetstid. Den som är anställd på heltid har rätt till övertidsersättning eller kompensationsledighet enligt kollektivavtal för arbete utöver den utsatta ordinarie heltidsarbetstiden. För deltidanställda räknas i stället arbete utöver den schemalagda tiden som mertid. I de flesta avtal utgår ingen ersättning för mertid utan den betalas med ordinarie lön. I de fall det finns en i ett kollektivavtal reglerad mertidsersättning är den ofta betydligt lägre än övertidsersättningen. Det innebär att en arbetstagare som arbetar deltid inte har rätt till lika stor kompensation för arbete utöver den schemalagda arbetstiden som heltidsanställda.

I LO-yrken varierar villkoren för övertid mellan kollektivavtalsområden. För en del arbetstagare utgår enbart en ersättningsnivå oberoende av vilken tid på dygnet eller vilken veckodag som övertidsarbetet utförs på. I andra kollektivavtalsområden blir ersättningen högre om arbetet sker på helgdag eller på kvälls- och nattetid. I tjänstemannayrken är det vanligare att övertiden är uppdelad i enkel och kvalificerad övertid. Enkel övertid innefattar ofta de två första timmarna efter ordinarie arbetstid. Efter de två första timmarna övergår enkel övertid till kvalificerad övertid och ger en högre ersättningsnivå. Det är dessutom inte ovanligt att kollektivavtal för tjänstemän ersätter övertidskompensation med en annan förmån, ofta ett ökat antal semesterdagar och/eller ett lönepåslag.

I Sverige arbetar vi omkring 4,5 miljoner timmar övertid och mer-

tid per år. Vilken ersättningsmodell som är bäst ur ett arbetstagarperspektiv är inte självklart. Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän speglar olika behov. Då arbetare har en lönebildning som är centralt reglerad och i högre grad är anställda på otryggare villkor, exempelvis per timme eller på visstid, blir krontal eller reglerad kompensationsledighet mer logisk. Enligt samma logik är det inte märkligt att de oftare tillsvidareanställda tjänstemännen som arbetar heltid premierar en längre semester. Oavsett kan det ändå sägas vara mindre gynnsamt att vara anställd på deltid, vilket är vanligare bland kvinnor och arbetare, ur ett övertidskompensationsperspektiv.

## 2.5 Sjuklön

Arbetstagare har vid sjukdom rätt till sjuklön motsvarande 80 procent av lönen. Sjuklön betalas av arbetsgivaren under de första 14 dagarna av sjukperioden, förutom den första dagen som är en karensdag utan ersättning. Från dag 15 fram till dag 365 får arbetstagare sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukpenningen utgår med cirka 80 procent av lönen, med ett tak på högst 27800 kronor i månaden. Utöver sjukpenningen har arbetstagare med kollektivavtal rätt till sjuklön. Sjuklönen är en kollektivavtalad försäkring som kompletterar sjukpenningen. Sjuklönen ger arbetstagare cirka 10 procent extra under sjukperioden.

Privatanställda tjänstemän får oftast sjuklön från arbetsgivaren fram till och med dag 90 i sjukperioden. Under den perioden får tjänstemannen en sjuklön på cirka 10 procent av lönen upp till Försäkringskassans tak. Dessutom tillkommer 90 procent av den lönedel som överstiger taket. Sjuklönen kompenserar därmed sjukpenningen från försäkringskassan så att ersättningen uppnår ungefär 90 procent av hela inkomsten. Efter 90 dagar betalas sjuklönen ut via ITP-sjukpension med 10 procent av lönedelen under taket och 65 procent av lönedelen som överstiger taket. Villkoren för offentligt anställda tjänstemän och arbetare liknar de privatanställda tjänstemännens.

För privatanställda arbetare ser villkoren annorlunda ut. Arbetsgivaren betalar ut sjuklön fram till och med dag 14 i sjukperioden. Därefter får arbetstagare sjuklön via avtalsgruppförsäkring (AGS). Ersättningen motsvarar cirka 13 procent av lönen som inte överstiger Försäkringskassans tak. Privatanställda arbetare som tjänar 27800 kronor i månaden eller mindre får därför cirka 90 procent av sin tidigare inkomst. Privatanställda arbetare vars lön överstiger 27800 kronor kan dock aldrig få 90 procent av hela inkomsten, till skillnad från tjänstemän och offentligt anställda arbetare.

---

**I Sverige arbetar vi omkring 4,5 miljoner timmar övertid och mertid per år.**



## 3. 2010-talets arbetsmarknad: En berättelse om ojämlikhet

### 3.1 1980–1990: Ny ideologisk riktning

Under 2010-talet har det i den svenska arbetsmarknadsdebatten gradvist växt fram en insikt om att de kraftiga omvälvningarna i svensk politik och ekonomi som påbörjades under 1980-talet kastar en lång skugga. I stora drag handlar det om en ekonomisk politik och arbetsmarknadspolitik som drar högerut. Vissa grupper på arbetsmarknaden har tjänat på det. Andra har förlorat.

Under 1980-talet ökade stödet för en politik som försvagar den politiska styrningen av makroekonomin. Sverige, tillsammans med många andra länder, avvecklade en stor del av de politiska instrument som reglerade kapitalrörelser. Lönernas andel av vinsterna började krympa och ägarnas andel växa – en trend som har hållit i sig in på 2010-talet.<sup>9</sup>

Inte långt efter avregleringarna av kapitalet drabbades Sverige av en finanskris. Under de första åren på 1990-talet genomgick svensk ekonomi en chock som, bland mycket annat, ledde till en kraftigt ökad arbetslöshet. För att rädda svensk ekonomi infördes (med brett politiskt stöd) nya ekonomiska doktriner. En teknokratstyrd riksbank fick ansvar för räntepolitiken och därmed inflytande över löneutrymmet. Finanspolitiken började regleras med överskottsmål och budgettak. I efterhand går att följa den ideologiska riktningen från reformerna på 1980-talet: Högerut.

Den gemensamt finansierade välfärden utsattes för kraftiga nedskärningar. Motiveringen bakom reformerna var att ekonomisk åtstramning skulle ta Sverige ur krisen. Och den svenska ekonomin återhämtade sig relativt snabbt efter krisären, något som ofta tas som inteckning för att omläggningen av den ekonomiska politiken högerut och nedskärningarna var kloka beslut. Men återhämtningen bottnade snarare i ett uppsving i den svenska industrin, lyft av ett gynnsamt exportläge och ytterligare stärkt av en rörlig valuta.<sup>10</sup> Det ska dessutom påpekas att den ekonomiska återhämtningen inte ledde till att den offentliga sektorn återställdes.

---

**Andelen som har en tidsbegränsad anställning har parkerat på den nya, högre, nivån. Kvinnor, yngre och utrikes födda är överrepresenterade.**

### 3.2 Framväxten av en otrygg arbetsmarknad

Samtidigt som återhämtningen i ekonomin började skymta trädde en annan förändring fram: Andelen anställda utan en tillsvidareanställning hade ökat. I början av 1990-talet hade omkring 11 procent av alla anställda en tidsbegränsad anställning. 1995 var det omkring 14 procent och 1999 16 procent. Sedan dess har andelen som har en tidsbegränsad anställning parkerat på den nya, högre nivån. Kvinnor, yngre och utrikes födda är överrepresenterade. Dessutom är det fler av de med tidsbegränsade anställningar i dag som har timanställningar och färre som är vikariat eller projektanställningar. Med andra ord: Bland de tidsbegränsade anställningarna är det de otryggare jobben som ökar.<sup>11</sup>

Det moderna arbetslivet karaktäriseras för många av en konflikt mellan arbetsgivarens och arbetstagarens behov av kontroll och flexibilitet.

**Det moderna arbetslivet karaktäriseras för många av en konflikt mellan arbetsgivarens och arbetstagarens behov av kontroll och flexibilitet.**

Att många arbetstagares arbete har blivit mer pressat till följd av den konflikten syns i att sjukskrivningsmönster har förändrats. Depression och stressrelaterad ohälsa har ökad markant och utgör nu den största andelen av sjukskrivningarna. Det finns tydliga samband mellan osäkra anställningsvillkor, brist på utvecklingsmöjligheter, liten kontroll över arbetet och depressionssyndrom.<sup>12</sup> Priset för flexibiliteten betalas av arbetstagarna.

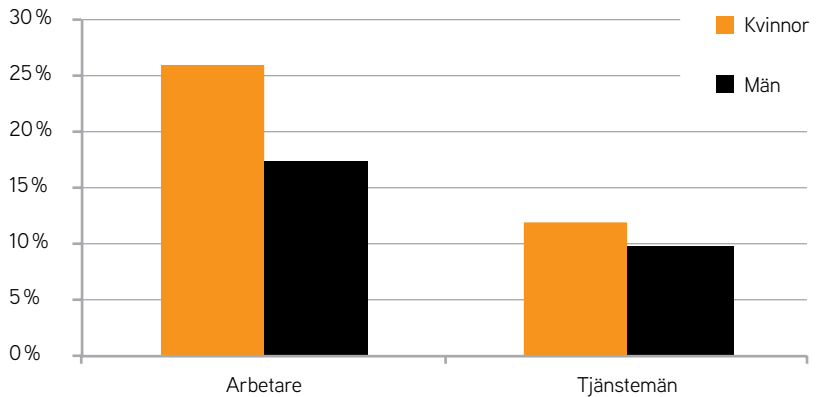
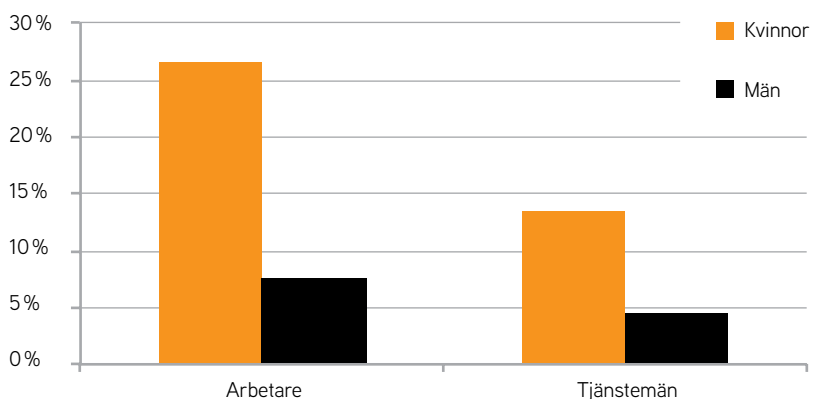
Inte sällan sägs det i debatten att de med osäkra anställningar – yngre, arbetarkvinnor, utrikes födda – ”vill ha” mer ”flexibla arbetsvillkor” och att de i den processen accepterat lägre löner och svagare trygghet. Men de yrken där tidsbegränsade anställningar och sämre villkor, såsom svårigheter att få arbeta heltid, är ofta allt annat än flexibla för arbetstagare. Makten över arbetet och tiden på arbetet är liten. De mer flexibla arbetena, där arbetstagaren kan styra över sitt arbete och tiden på arbetet finns främst bland högre tjänstemän, som dessutom har ett högre löneläge.

I vissa sammanhang går debatten så långt att det hävdas att det är arbetstagarnas företrädare, fackförbunden, som är orsaken till att dåliga villkor. Ibland heter det att fackförbunden kräver för höga lägstalöner och därmed ”stänger ute” människor från arbetsmarknaden. I andra fall hävdas det att fackliga krav på exempelvis heltidsanställningar eller en viss mängd raster ”tvingar” arbetsgivare till att erbjuda sämre villkor, såsom delade turer, för schemats skull. Men sänkta lägstalöner har små effekter på arbetslösheten, särskilt i ett land som Sverige, där regleringen av arbetsmarknaden är hög. Däremot riskerar sänkta lägstalöner att påverka produktivitetsutvecklingen negativt.<sup>13</sup>

### **3.3 Villkor, lön, genus, sektor och geografisk bakgrund**

Statistiken över tidsbegränsade anställningar är en tydlig illustration över styrkeförhållandena på svensk arbetsmarknad, som visar på stora skillnader i arbetsvillkor beroende på genus, i vilken sektor en löntagare befinner sig och vilken geografisk bakgrund hen har. (Hög andel tidsbegränsade anställningar sammanfaller dessutom tydligt med andra relativt sämre arbetsvillkor.)

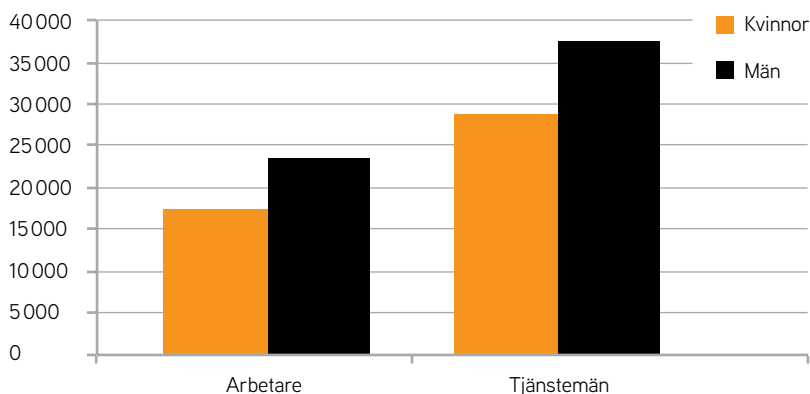
En av fyra arbetarkvinnor mellan 20 och 64 har en tidsbegränsad anställning. Samtidigt arbetar över hälften av arbetarkvinnorna deltid (de flesta av dem vill arbeta heltid men erbjuds deltid) och över två tredjedelar arbetar regelbundet på andra tider än dagtid. Andelen arbetarkvinnor med otryggare villkor är störst i åldersgruppen 20–24, men även i gruppen 25–34 är andelen stor – nästan var tredje saknar en tillsvidareanställning. Det är inte förrän arbetarkvinnorna har passerat 55 år som andelen med tidsbegränsad anställning sjunker ner till en tiondel. För hela arbetsmarknaden når de tidsbegränsade anställningarna ner till samma nivå redan vid 35 år.

**Diagram 3. Tidsbegränsat anställda, 20-64 år****Diagram 4. Deltidsanställda, 20-64 år**

**En av fyra arbetarkvinnor mellan 20 och 64 har en tidsbegränsad anställning.**

Att arbetarkvinnor har arbetsvillkor som generellt är sämre än de för andra grupper på arbetsmarknaden reflekteras i deras löner. LO mäter sedan 2014 vad olika grupper tjänar i verkligheten, i stället för den vanligare metoden, som innebär att olika gruppers heltidslöner som jämförs. Att jämföra hypotetiska heltidslöner motiveras ofta med att löner bara kan jämföras utifrån heltid och att det på så sätt blir en metod som visar "oförklarade skillnader" mellan grupper. Men när över hälften av alla arbetarkvinnor arbetar deltid är det svårt att se deras löner uppräknade till heltid som ett relevant politiskt mått. När hälften av alla arbetarkvinnor arbetar deltid måste det intressanta måttet vara vilka löner olika grupper de facto har. LO mäter den genomsnittliga månadslönen (grundlön) nedräknat till den genomsnittliga tjänstgöringsgraden för män och kvinnor i arbetar- och tjänstemannayrken.

Med LO:s mått visar sig arbetarkvinnornas löner ligga omkring 17 500 kronor per månad.<sup>14</sup> Differensen upp till andra grupper är stor. Men det är inte en "oförklarad" skillnad, det förhåller sig snarare tvärtom: Arbetarkvinnor har lägre löner för att deras arbetsmarknad inte erbjuder dem andra alternativ, vilket är resultat av värdediskriminering och en samhällsstruktur som accepterar det.

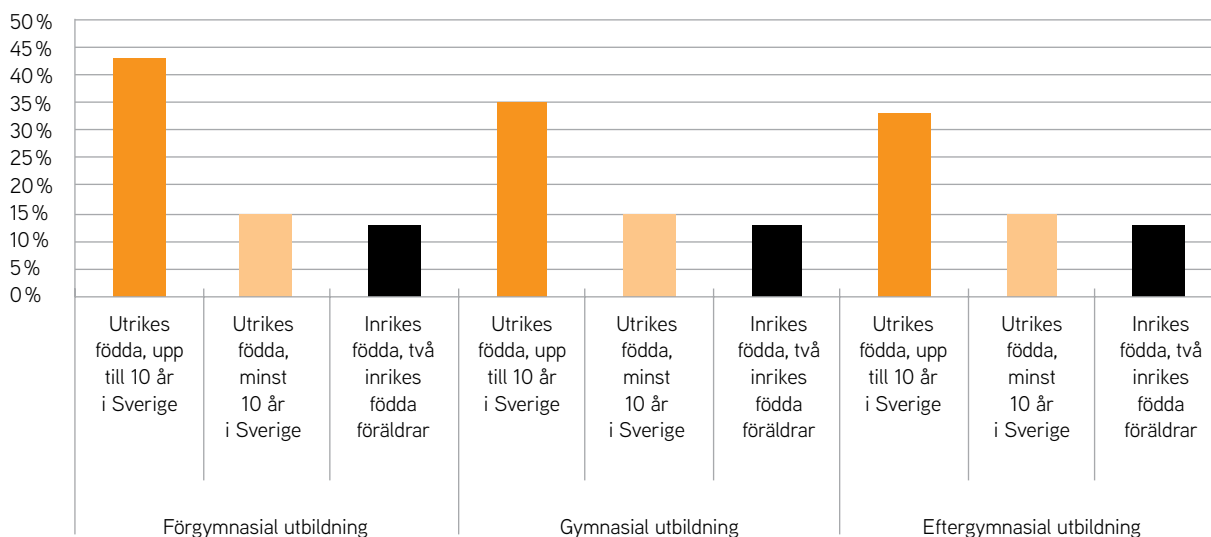
**Diagram 5. Faktisk månadslön\* (grundlön), kronor i genomsnitt per månad**

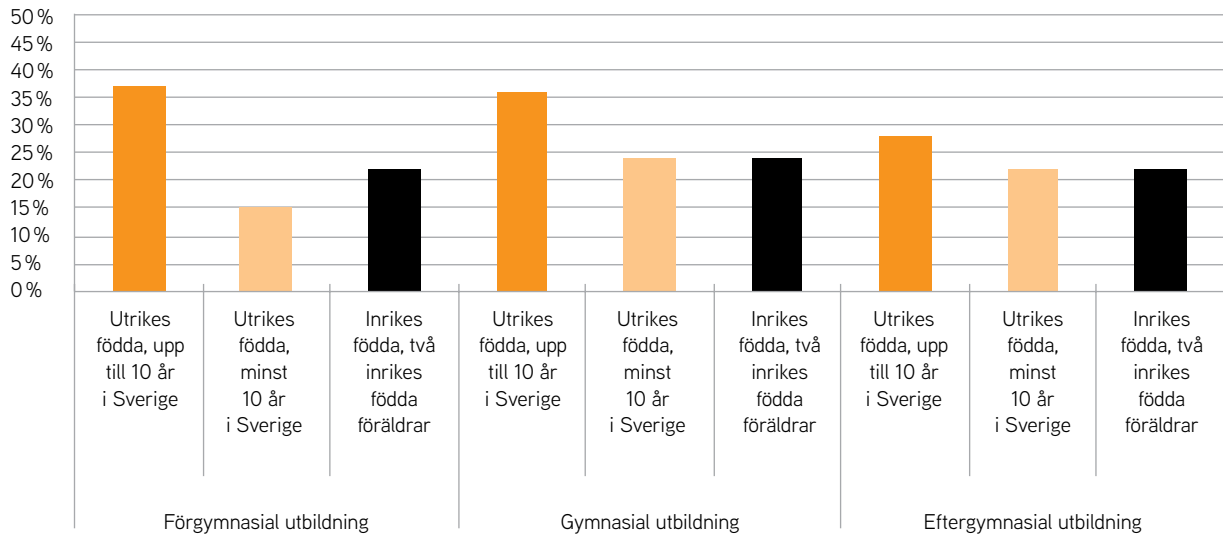
Källa: LO (2015)

\*Beräkning i LO:s jämställdhetsbarometer baserat på den genomsnittliga månadslönen nedräknat till den genomsnittliga tjänstgöringsgraden för män och kvinnor i arbetar- och tjänstemannyrken.

**När hälften av alla arbetarkvinnor arbetar deltid måste det intressanta måttet vara vilka löner olika grupper de facto har**

På samma sätt är skillnaderna tydliga vid en jämförelse mellan inrikes och utrikes födda. Utrikes födda som har vistats i Sverige högst tio år, oavsett utbildningsbakgrund, löper en större risk att ha en tidsbegränsad anställning, jämfört med inrikes födda.<sup>15</sup> Andelen otruggt anställda är dessutom högre bland utrikes födda kvinnor jämfört med utrikes födda män. Samma mönster finns för deltidsanställningar: Utrikes födda med mindre än tio år i Sverige är i högre grad deltidsanställda, särskilt kvinnor. Bland utrikesfödda som arbetar deltid är det dessutom vanligare att deltidsarbetet är ofrivilligt, det vill säga inte beror på något annat än inte bli erbjuden ett heltidsyrke, jämfört med inrikes födda. (Andra faktorer bakom deltid är bland annat sjukdom, vård av anhörig eller studier.)

**Diagram 6. Andel tidsbegränsat anställda efter ursprung, utbildningsnivå och tid i Sverige, 20-64 år**

**Diagram 6. Andel deltidsanställda efter ursprung, klass och tid i Sverige, 20-64 år**

**Utrikes födda som har vistats i Sverige högst tio år, oavsett utbildningsbakgrund, löper en större risk att ha en tidsbegränsad anställning, jämfört med inrikes födda.**

Tid är en faktor som minskar skillnaderna. Bland utrikes födda som har varit i Sverige i minst tio år är andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda i stort sett jämförbara med inrikes födda. Ursprungsland och skäl för migration har också betydelse för etableringen på arbetsmarknaden.<sup>16</sup> Men skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda förklaras inte enbart med vistelsetid i Sverige, ursprung och skäl för migration. Diskriminerande och skillnadsskapande processer och strukturer är helt centrala faktorer.

### 3.4 Arbetsmiljö, genus och sektor

Vid sidan av en försämring av anställningsvillkor efter 1990-talskrisen skedde en försämring rum även när det gäller arbetsmiljöfrågor. En viss förbättring skedde mot slutet av 2000-talet, men under 2010-talet har utvecklingen åter igen gått bakåt. Arbetsmiljön är överlag mest otillräcklig för kvinnor i arbetaryrken. Andelen arbetarkvinnor som exempelvis arbetar ensamma, arbetar utanför dagtid, upprepar samma arbetsmoment, inte har makt över arbetstakten, har ont i axlar, rygg, armar eller är uttröttade efter arbetsveckan är högre än i andra grupper.<sup>17</sup> Arbetarkvinnor har i högre utsträckning sömnproblem och problem med oro och ångest. En av fyra har utsatts för våld eller hot om våld på arbetsplatsen de senaste tolv månaderna. En av tio har utsatts för sexuella trakasserier av kunder, gäster och vårdtagare.<sup>18</sup>

Dödsolyckor i arbetet drabbar dock uteslutande män i arbetaryrken. I ett längre tidsperspektiv har antalet arbetsplatsolyckor med dödlig utgång minskat kraftigt, men sedan millennieskiftet har minskningen planat ut. Den arbetsmarknad som har växt fram efter 1990-talskrisen har dessutom försvårat det systematiska arbetsmiljöarbetet: Mer pressade scheman, otryggare anställningar och fler led av ibland oseriösa underentreprenörer. I kombination med att Arbetsmiljöverket efter politiska beslut har tvingats minska antalet inspektörer skapar det en situation som försvårar arbetet med att eliminera dödsolyckor i arbetet.

**Dödsolyckor i arbetet drabbar dock uteslutande män i arbetaryrken.**

## Politiska förändringar drabbar arbetarkvinnor

Arbetsmiljöarbetet påverkas alltså inte bara av en förändrad arbetsmarknad. För många, inte minst kvinnor är, den generella politiska utvecklingen en viktig faktor. I och med 1990-talets åtstramningar och nedskärningar i offentlig sektor ökade kraven och stressen i sektorer där en högre andel kvinnor arbetar. Det ledde bland annat till kraftigt ökade sjukskrivningar. Framför allt försämrades den psykiska hälsan.<sup>19</sup>

Arbetarkvinnor har mindre makt att bestämma när arbete ska utföras och mindre makt att bestämma arbetstakten. Det är i sig en arbetsmiljörisk, men i kombination med nedskärningar ökar riskerna. Mängden arbete som ska utföras minskar inte inom offentlig sektor bara för att finansieringen minskar. Samma antal barn ska ges omsorg och samma antal patienter ska vårdas. Produktivitetskraven ökar, men produktiviteten i yrken där arbetstagare arbetar med människor låter sig nödvändigtvis inte göras över en natt. I mansdominerade sektorer är arbetet automatiserat i högre grad, vilken innebär att arbetet snabbare kan ställas om i takt med minskad efterfrågan.

Nedskärningar i offentlig sektor drabbar dessutom arbetarkvinnor i ytterligare ett led. Arbetarkvinnor har oftare en omvårdnadsroll i relation till yngre och äldre familjemedlemmar. Om tillgången till offentlig omsorg och vård minskar till följd av nedskärningar ökar trycket på arbetarkvinnor. För familjer med större ekonomiska medel finns ett val, genom möjligheten att köpa extra omsorg eller vård i stället för att själva ta hand om anhöriga.

Sammantaget kan det konstateras att arbetare möter större arbetsmiljöproblem i sitt yrkesutövande, jämfört med tjänstemän. Risken att bli sjuk av sitt arbete eller att mista livet på arbetet är avsevärt högre för arbetare. Arbetsmiljöproblem drabbar vidare arbetstagare med otrygga villkor i högre utsträckning än de med en tryggare tillvaro. För att kunna förbättra arbetsmiljön på svensk arbetsmarknad behövs därmed en syn på arbetsmiljöarbete som även tar den ökade otryggheten i beaktande.

---

**Nedskärningar i offentlig sektor drabbar arbetarkvinnor i ytterligare ett led.**

## 4. Framtiden för kollektivavtalsmodellen och arbetsmarknadspolitiken

I det här avslutande kapitlet diskuterar vi utgångspunkter för vägen till en bättre arbetsmarknad än den som hittills har beskrivits i rapporten. Vår diskussion kan sammanfattas i följande punkter:

- Om den otrugga och ojämlika svenska arbetsmarknaden ska förbättras behöver kollektivavtalen och processen kring dem vara mer än bara avtal för löner och villkor. De måste även fungera som verktyg för att bekämpa diskriminering och motverka växande klyftor.
- Den skyddande sektorns löneutveckling ska gå i samma takt som den konkurrensutsatta, eftersom båda sektorer bidrar till den ökande produktiviteten. Tillväxten som genereras i den konkurrensutsatta sektorn ska delas av alla arbetstagare.
- Industriavtalets parter har ett särskilt ansvar att lyssna in övriga parter. Annars riskeras Industriavtalets trovärdighet och benägenheten att följa detsamma, vilket i sin tur hotar en stabil arbetsmarknad.
- Alla arbetstagare måste få del av den fackliga styrka som finns, även om de arbetar i sektorer med lägre nivå av organisering. Solidaritet och samordning mellan fackförbund måste fördjupas.
- En politisk prioritering att nå full sysselsättning är nödvändig. Svensk arbetsmarknad och arbetstagare i Sverige missgynnas allvarligt av den rådande massarbetslösheten. Ekonomisk återhållsamhet har inte pressat tillbaka arbetslösheten, tiden är i hög grad mogen för investeringar.

Samtidigt vill vi påminna om att arbetsmarknaden är komplex och att varken vår sammanfattning eller vår diskussion ingalunda ska ses som en samling förslag som löser alla problem på den svenska arbetsmarknaden. Vårt bidrag är att framför allt diskutera kollektivavtalens roll och framtid.

### 4.1 Utmaningar för kollektivavtalsmodellen

Kollektivavtalen fastslår spelreglerna för hela arbetsmarknaden, men samma regler gäller inte för alla arbetstagare. Hur kollektivavtalen är utformade, vilken lön de ger och vilka allmänna villkor som gäller skiljer sig mellan olika grupper av arbetstagare. Det finns, som vi kan se i kapitel 2 och 3 i den här rapporten, en systematik i skillnaderna. Arbetare, kvinnor, utrikes födda och yngre har ofta jämförelsevis sämre villkor. Den svenska arbetsmarknadsmodellen producerar i dag förhållanden för vissa arbetstagargrupper som inte är acceptabla. Skillnaderna är i flera avseenden så omfattande att det dessutom krävs en långsiktig samordning mellan arbetsmarknadens parter och politiska makthavare för att rätta till ojämlikheterna.

Att alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden inte har samma arbetsvillkor är inget märkligt i sig. Att olika yrken innebär olika löner och att olika branscher medför skillnader i när, var och hur arbetet utförs är självklart. Hur stora skillnader som ska accepteras och vilka grupper

som har de sämre villkoren är däremot frågor där parterna och politiken har möjlighet att påverka. Det är beslut som påverkas av värderingar och vilka grupper som har mest inflytande i processer och diskussioner.

Det är nu inte kollektivavtalsmodellen i sig som är roten till ojämlikheterna. Tvärtom, utan kollektivavtal skulle det utan tvivel se värre ut. Vilken lön och vilka övriga villkor som ska gälla är till syvende och sist en fråga som arbetsgivarna förfogar över. Utvecklingen vad gäller de allmänna villkoren sedan 1990-talets början visar tydligt att ambitionen är att ha en högre andel osäkert anställda. I den arbetsmarknadspolitiska debatten återkommer en retorik från arbetsgivarna om att löner ska sänkas. Det finns inget som i teorin står i vägen för en mer rättvis arbetsmarknad och ett aktivt arbete mot otrygga anställningar. I praktiken har arbetsgiversidan gång efter annan visat att de vill något annat.

Viktigt att påpeka är att skillnaderna har ökat mellan arbetstagare och kapitalägare under de senaste tre decennierna. Ägarna får ut en allt större del av vinsterna. Reallönerna (lönernas köpkraft) har visserligen ökat, men inte lika mycket som vinsterna. Klyftan har även växt mellan arbetare och tjänstemän, där den senare gruppen drar ifrån. Kvinnors löner ligger inte lika långt efter mäns löner nu jämfört med tidigare, men det är en utjämning som går alltför långsamt. Löneklyftan mellan kvinnor och män är dessutom djupare än vad den arbetsmarknadspolitiska debatten ofta ger sken av.

**Framtiden för kollektivavtalen och processen kring dem inte bara är att fastslå spelregler, löner och villkor. De måste även vara ett verktyg för att bekämpa diskriminering och motverka växande klyftor.**

## Kollektivavtalsmodellen bör utvecklas

Ojämlikhetens ursprung kan med andra ord spåras till arbetsgivare och ägare. Men likväl behöver vi diskutera kollektivavtalsmodellen och dess utformning framöver, eftersom arbetsmarknadens parter (och de politiska makthavarna) är eniga om att den är det mest önskvärda sättet att organisera arbetsmarknaden. Det innebär att en stor del av lösningen på de problem som den här rapporten beskriver kommer att behöva lösas inom ramen för kollektivavtalsmodellen. Det betyder att framtiden för kollektivavtalen och processen kring dem inte bara är att fastslå spelregler, löner och villkor. De måste även vara ett verktyg för att bekämpa diskriminering och motverka växande klyftor på arbetsmarknaden. I annat fall kommer kollektivavtalsmodellen att bli irrelevant för en växande andel arbetstagare och på sikt eroderas.

Skillnaderna vi talar om i den här rapporten är ingalunda något nytt. Det finns tvärtom historiska kopplingar i flera avseenden. Men de förändringar som har ägt rum på arbetsmarknaden under de senaste tre decennierna har förstärkt vissa skillnader och även gett upphov till nya. Fackföreningsrörelsen i Sverige har i mångt och mycket först under 2010-talet tydligt identifierat och börjat samla sig kring strategier för den arbetsmarknad som trädde fram efter 1990-talskrisen. Det innebär att de fackliga arbetsmetoderna för de kommande decennierna fortfarande håller på att formuleras. Ett exempel är att förbunden inom LO i mars 2015 presenterade riktlinjer för en gemensam avtals- och lönepolitik fram till 2028, med större ambitioner än tidigare. Hur de ambitionerna konkretiseras i avtalsrörelser under det kommande decenniet blir intressant att följa. Oavsett innebär riktlinjerna ett explicit stöd för kollektivavtalens centrala roll, i synnerhet de centrala avtalen, på lång sikt.



**Det finns en kritik mot Industriavtalet, som kan delas in i två kategorier: Dels saknar Industriavtalet mekanismer för att motverka de ökande klyftorna, dels skapar Industriavtalet en skev maktbalans på arbetsmarknaden.**

Att det i den arbetsmarknadspolitiska debatten och under avtalsrörelser uppstår intressekonflikter mellan olika grupper är inte särskilt märkligt. Konflikterna har alltid funnits på svensk arbetsmarknad. "Hur stora ska löneökningarna vara?", "vilka villkor ska gälla?" och så vidare. Sedan början av förra århundradet, med ett genombrott under 1930-talet, har dessa konflikter hanterats genom förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarare, med mer eller mindre inblandning från staten. Kollektivavtalen har sedan dess varit de enskilt viktigaste dokumenten som styr arbetsmarknaden. Även processen kring dem är central – förhandlingar, ömsesidigt förtroende, handslag och en samförståndsanda har fungerat som ett sammanhållande kitt.

## Industriavtalet

En rådande princip för kollektivavtalsmodellen som parterna har agerat efter under lång tid är den om att den konkurrensutsatta sektorn ska vara normerande för löneutrymmet. Vår ekonomi ska inte överhettas av att lönerna ökar för kraftigt jämfört med den generella tillväxten. Men den principen inbegriper i sitt ursprung även övertygelsen om vikten av att den skyddande sektorns löneutveckling ska gå i samma takt som den konkurrensutsatta, eftersom båda sektorer bidrar till den ökande produktiviteten. Den relativt snabbare växande kakan i den konkurrensutsatta sektorn ska delas av alla arbetstagarare. Det är en fråga om rättvisa och solidaritet, och om att samhällsnyttiga sektorer med lägre produktivitetsökningar ska vara attraktiva yrken. I dag är stödet för den principen inte lika starkt.

Sedan 1997 manifesteras principen om den konkurrensutsatta sektorns lönenormering genom det så kallade Industriavtalet. Industriavtalet innebär i korthet att parterna inom industrins överenskomna löneökningar sätter ett märke för hela arbetsmarknaden. Konkret innebär det en norm för löneökningar (i procent) som även de av arbetsmarknadens parter som inte verkar inom industrin förhåller sig till.

I grunden finns det ett starkt stöd för Industriavtalet inom de fackliga centralorganisationerna. Reallöneökningarna har varit relativt stabila sedan dess tillkomst, märket skyddade i viss mån arbetsmarknaden från den borgerliga regeringens (2006–2014) ambitioner att dämpa eller till och med frysa löneutvecklingen, inflationen har varit låg och kontrollerad sedan avtalet tillkom. Men Industriavtalet är inte oomstritt. Det finns en kritik mot Industriavtalet, som kan delas in i två kategorier: Dels saknar Industriavtalet mekanismer för att motverka de ökande klyftorna, dels skapar Industriavtalet en skev maktbalans på arbetsmarknaden.

Att Industriavtalet inte motverkar klyftor på arbetsmarknaden är den kritik som hörs oftare i den offentliga debatten. Industriavtalets märke för löneökningar sätts i procent, vilket gynnar de arbetstagarare som har högre löner. De får i praktiken större löneökningar mätt i antal kronor, vilket gör att klyftorna mellan de som tjänar mer och de som tjänar mindre ökar. Då exempelvis kvinnor, särskilt arbetarkvinnor, har en verklig bruttolön som är avsevärt lägre än mäns, innebär det att Industriavtalet gynnar män mer än kvinnor. Industriavtalets märke bidrar därmed till att fackförbund som representerar arbetstagarare som har de lägre lönerna tvingas till svåra val.

Om en snittlön inom LO-kollektivet var omkring 24000 kronor 2013 blir det med märket som sattes för det industriavtal som gäller när den här rapporten skrivs en löneökning om cirka 1700 kronor över tre år. De fackförbund vars medlemmar ligger under snittet behöver då sannolikt förhandla bort något i sina avtal (eller undvika att driva en fråga) för att nå upp till samma löneökning. De som ligger över snittet kan å andra sidan lägga mer energi på andra frågor, eftersom löneökningen redan kan "räknas hem". På så sätt får de med högre löner en möjlighet att förhandla fram bättre allmänna villkor, medan de med lägre löner riskerar sämre allmänna villkor. Om Industriavtalets märke sattes i krontal i stället för i procent skulle sannolikt förhandlingspositionen för de fackförbund som företräder lägre inkomstgrupper stärkas. Utöver det tvingas förbund i sektorer med lägre löner stundtals hantera negativ löneglidning, det vill säga att lönerna i sektorn minskar som en konsekvens av att personalomsättningen är hög. För fackförbund i de sektorerna blir nivån på ingångslönerna viktig att bevaka, något som fackförbund i sektorer utan negativ löneglidning inte behöver ta med i beräkningarna.

När det gäller maktfrågan finns en potentiell konflikt mellan de aktörer – arbetsgivarorganisationer och fackförbund – som förhandlar fram Industriavtalet och de aktörer som står utanför processen. De senare får helt enkelt förhålla sig till det märke som sätts, utan att ha förhandlat fram det. Fackförbund och arbetsgivare sätter, helt logiskt, sina egna medlemmars intressen främst i en förhandling. Ansvar för hela arbetsmarknadens utveckling eller för samhällsekonomin kommer sannolikt i andra hand. Industriavtalets parter har därför ett särskilt ansvar att lyssna in övriga parter behov, då de har relativt stor makt över avtalsrörelsen i stort. Om det ansvaret inte fullföljs riskeras Industriavtalets trovärdighet och benägenheten att följa det. Något alternativ till Industriavtalet finns dock inte på bordet i dagsläget. Det förefaller dessutom osannolikt att parterna i någon annan bransch i en nära framtid skulle kliva fram och vilja axla den ledarroll som parterna i industrin har i dagsläget. Det gör det än mer angeläget att maktdimensionen i Industriavtalet inte leder till större konflikter.

Under hösten 2015 utmanas Industriavtalets ställning, i och med att fackförbunden inom LO i skrivande stund inte kommer att samordna sig inför avtalsrörelsen 2016. Det är dock sannolikt att enskilda fackförbund och arbetsgivarorganisationer ändå kommer att anse att Industriavtalet ska sätta märket för avtalsrörelsen 2016.

## Inte bara Industriavtalet

**Industriavtalet är emellertid inte den enda utmaningen för kollektivavtalsmodellen.**

Industriavtalet är emellertid inte den enda utmaningen för kollektivavtalsmodellen. Som den här rapporten visar finns stora skillnader mellan olika grupper på arbetsmarknaden. Yrkeskategori, kön och ursprung har stor bäring på en arbetstagares lön, anställningsvillkor och arbetsmiljö. Chansen att ha en bra anställning med bra villkor är större för män, tjänstemän och inrikes födda. Då den svenska arbetsmarknaden i vissa avseenden är kraftigt genussegregerad och vi har en modell som delar upp kollektivavtalsområden i arbetare och tjänstemän blir relationen mellan olika fackförbund viktig. Alla arbetstagare påverkas av att arbetsmarknaden har blivit tuffare under de senaste tre decennierna,

**På samma sätt som en viktig princip för den svenska arbetsmarknaden har varit att alla arbetstagare ska få del av produktivitetsökningar, måste alla arbetstagare få del av den fackliga styrka som finns.**

men vissa fackförbund har en klart mer besvärlig uppgift än andra. De fackförbund som företräder medlemmar med högre löner och bättre arbetsvillkor är generellt en starkare part gentemot arbetsgivarsidan. På samma sätt som en viktig princip för den svenska arbetsmarknaden har varit att alla arbetstagare ska få del av produktivitetsökningar, måste alla arbetstagare få del av den fackliga styrka som finns. Det finns behov dels för facklig samordning, dels för facklig solidaritet.

I praktiken innebär det att starkare fackförbund, både företrädare för arbetare och tjänstemän, måste dela sin kraft med förbund som inte är lika starka. En stor del av de yrkesgrupper vars arbetsvillkor brister i flera avseenden har inte alltid ett tillräckligt starkt konfliktvapen att ta till. En strejk blir exempelvis mer effektiv om effekterna av den blir större än att enskilda arbetsgivare, patienter eller kunder påverkas. Fackförbund från olika sektorer måste sluta upp kring gemensamma mål och prioriteringar, samt gemensamma strategier för att nå dit. En sådan prioritering kan vara att minska lönegapet mellan kvinnor och män. Andra prioriteringar kan vara att minska andelen tidsbegränsade anställningar eller deltidsanställningar. De med en tryggare situation har ett ansvar att bevaka och stärka rättigheterna för de mer otrygga.

Här uppstår intressekonflikter. Ett fackförbund representerar i första hand sina egna medlemmar. Om ett fackförbunds medlemmar har löner och villkor som är relativt goda innebär det inte automatiskt att medlemmarna ser ett intresse i att arbeta för att förbättra situationen för andra fackförbunds medlemmar. För att det ska ske krävs att medlemmarna väljer att agera i solidaritet med andra arbetstagare. Även om det skulle innebära att fackförbund som företräder arbetstagare med goda villkor inte får maximal utväxling av sin egen styrka.

Inom de ramar som sätts upp av Industriavtalet finns det möjligheter att genom facklig samordning lägga vikt vid enskilda gruppers villkor i en avtalsrörelse. Men då klyftorna mellan olika grupper är så pass stora är det samtidigt svårt att på kort sikt åstadkomma stora förändringar och samtidigt behålla relevans i märket satt av den konkurrensutsatta industrin. Å andra sidan finns det tydliga tecken på att arbetstagare helt enkelt tröttnar på att villkoren inte är bra nog och byter yrke. Det må vara en lösning på individnivå. Men om det blir en facklig strategi att de som inte är nöjda med ett yrke helt sonika ska byta bana i livet, ett argument som blir vanligare i debatten, kvarstår problemet att vissa yrken inte har tillfredställande allmänna villkor. Det drabbar de som inte kan eller vill byta. I förlängningen innebär det ett politiskt val att se arbetstagare med dåliga villkor som personer som får skylla sig själva för att de har valt fel yrke. Ett sådant perspektiv är en del i en större politisk utveckling, där samhällsproblem – inte minst när det gäller arbetsmarknaden – individualiseras och görs till individens ansvar. Ur ett fackligt perspektiv kan det aldrig vara acceptabelt.

Det finns sammanfattningsvis flera starka skäl till både fackligt och partsgemensamt arbete för att öka jämlikheten mellan olika arbetstagargrupper. Sannolikt behövs strategisk samordning över en längre tid. Alternativet, att de fackförbund som företräder grupper med en starkare position på arbetsmarknaden går framåt utan att agera i solidaritet med de som inte är lika starka, bäddar för mellanfackliga konflikter. De enda som tjänar på det är arbetsgivarsidan.

## 4.2 Arbetsmarknadspolitikens uppgift

Statens primära uppgift i arbetsmarknadsfrågor är att arbeta för full sysselsättning. Följaktligen handlar arbetsmarknadspolitiska debatter ofta om att "öka sysselsättningen" eller "minska arbetslösheten". Frågan är alltid prioriterad, både av politiker och väljare. Men sedan 1990-talet har den svenska arbetslösheten ändå varit hög. Fackförbundens styrka är tätt sammanflätad med arbetslösheten. Hög arbetslöshet i en bransch innebär en svagare förhandlingsposition för de som företräder branschens arbetstagare. Arbetstagarna tvingas acceptera sämre villkor och risken för att löneökningar begränsas ökar. En regering som vill stärka fackförbunden i Sverige behöver med andra ord minska arbetslösheten. Inte bara prata om att göra det.

Den borgerliga regeringen 2006–2014 fokuserade sin arbetsmarknadspolitik på att öka arbetskraftsutbudet. Tanken var att genom att sänka skatter på arbete och sänka nivåer i trygghetssystemen (samt försvåra tillgången till dem) skulle fler personer vilja ta ett arbete. Tanken bakom den differentierade a-kassa som infördes av den borgerliga regeringen och gällde 2007–2014 var att fackförbund i sektorer med hög arbetslöshet skulle sänka sina lönekrav, en ytterligare stimulering av utbudet på arbetskraft. Åtta år av borgerlig arbetsmarknadspolitik visade sig bli i stort sett resultatlös i termer av minskad arbetslöshet. Problemet är inte att människor är obenägna att arbeta, problemet är att det inte finns arbete att få.

Men problemen med hög arbetslöshet började som bekant innan den borgerliga regeringen tillträdde 2006. Gemensamt för de regeringar som har suttit under de senaste decennierna är att finanspolitiken har varit återhållsam. När den har varit mer expansiv har det mestadels handlat om ineffektiva reformer, som den borgerliga modellen att låna pengar för att sänka skatter. De offentliga och privata investeringarna ligger långt under de nivåer som behövs. Men den sittande socialdemokratiskt ledda regeringen tycks obenägen att låta statsskulden öka. I stället förlitar den sig på konjunkturen, den extrema lågräntepeningpolitik som Riksbanken för, vissa utbildningsinsatser samt vissa omfördelningar via skattsedel (dock ingen nämnvärd ökning av skattekvoten). Katalys publicerade i maj 2015 rapporten "Från massarbetslöshet till full sysselsättning", i vilken vi mer ingående diskuterar hur arbetslösheten bör tacklas. Sammanfattningsvis kan sägas att det med stor sannolikhet finns behov av att öka statsskulden under de kommande 20 åren för att nå full sysselsättning.

**Hög arbetslöshet i en bransch innebär en svagare förhandlingsposition för de som företräder branschens arbetstagare.**

### Medlingsinstitutets roll

Att minska arbetslösheten är dock inte statens enda roll på arbetsmarknaden. En annan viktig uppgift – medlare mellan parterna – hanteras sedan 2000 av myndigheten Medlingsinstitutet. I Medlingsinstitutets uppdrag ingår även att verka för en fungerande lönebildning och att ansvara för den officiella lönestatistiken. "Väl fungerande lönebildning" kännetecknas enligt Medlingsinstitutet bland annat av ökade reallöner, ökad sysselsättning och få konflikter. Dessutom ska den kunna förenas med att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande och inte bidrar till att industrins kostnader ökar mer än i Sveriges viktigare konkurrentländer.

**I den politiska debatten förs det med viss regelbundenhet fram krav på att Medlingsinstitutet även ska få i uppdrag att mer aktivt verka för minskade skillnader mellan kvinnor och män**

För att verka för detta agerar inte Medlingsinstitutet enbart medlare i förhandlingar om konflikter uppstår. Myndigheten är en aktiv samhällsaktör som initierar offentlig debatt och överläggningar med parterna. Till exempel har Medlingsinstitutets generaldirektör kritiserat att politiker uttalat sig i frågan om lägstalöner i samband med avtalsrörelser. Som synes innebär även uppdraget att Medlingsinstitutet verkar i Industriavtalets anda. I den politiska debatten förs det med viss regelbundenhet fram krav på att Medlingsinstitutet även ska få i uppdrag att mer aktivt verka för minskade skillnader mellan kvinnor och män. Med tanke på att det nuvarande uppdraget innebär en strategi som lägger vikt vid Industriavtalet och inte mycket utöver det är en utökning av Medlingsinstitutets verksamhet värd att överväga. Inte minst då Medlingsinstitutet sedan tillkomsten har blivit en aktör med relativt stort inflytande över debatten kring kollektivavtalsmodellen.

### 4.3 Det går inte utan solidaritet

Den svenska arbetsmarknadsmodellen är i ständig förändring, i stort och smått. Vissa förändringar påverkar miljoner arbetstagare, andra knappt ett tusental. I grunden är de ständiga förändringarna något gott. Att anpassa, utveckla och förnya är förutsättningar för en livskraftig arbetsmarknad. De aspekter av svensk arbetsmarknad som vi har diskuterat i den här rapporten visar dock att all förändring inte är av godo. Det leder oss till ett par slutsatser om vilka principer som måste gälla om kollektivavtalsmodellen ska vara relevant i framtiden.

Vår första slutsats är att det behövs en politisk insikt om att de skillnader som vi beskriver inte är önskvärda för den som vill att kollektivavtalsmodellen ska fungera. För att kollektivavtalsmodellen ska fungera krävs starka parter i alla sektorer. På den arbetsmarknad som den här rapporten beskriver riskerar arbetstagarföreträdare för de grupper vars löner och villkor åsidosatts att på sikt få svårt att utföra sitt uppdrag, då deras styrka minskar. Låga löner och urholkade arbetsvillkor är ett problem för alla fackförbund, även de i sektorer där avtalen är bättre ur ett arbetstagarperspektiv. Den som vill bevara och utveckla kollektivavtalsmodellen måste se till och ta sin del av ansvaret för hela arbetsmarknaden. Konkret innebär det att de som är starka måste ställa upp för de som inte är lika starka om det behövs.

Vår andra slutsats är att principen om att alla arbetstagare har rätt till värdet som arbetsmarknaden skapar måste återupprättas. Dagens arbetsmarknadsidéologi präglas i hög utsträckning av principen att de som arbetar direkt i de konkurrensutsatta sektorerna ska få den största delen av tillväxten, trots att hela arbetsmarknaden (och i förlängningen samhället) behöver fungera för att hjulen ska snurra. Att studera den svenska arbetsmarknaden är att mötas av närmast övertydliga mönster som pekar på att den inte är rättvis. Det är en situation som måste förändras. Kollektivavtalen och aktörerna som skriver under dem måste vara en motor i en sådan förändring. Att i stället fortsätta som i dag innebär ett accepterande av de skillnader som vi har beskrivit och innebär ett stöd för att de skillnaderna kan öka fortsättningsvis. Så kan vi givetvis inte ha det.

## Bilaga 1. Studerade kollektivavtal

Avtal	Parter
Kollektivavtal, allmänna villkor och löner Bransch Äldreomsorg (F)	Almega Vårdföretagen, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Fysioterapeuterna, Vårdförbundet
Allmänna anställningsvillkor och löneavtal m.m. för anställda inom personlig assistans	Arbetsgivarföreningen KFO, Svenska Kommunalarbetareförbundet
Teknikavtalet IF Metall	Teknikarbetsgivarna, IF Metall
Tvätteriaavtalet	IKEM, IF Metall
Detaljhandelsavtalet	Svensk Handel, Handelsanställdas förbund
Frisöravtalet	Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund
Byggavtalet	Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet
Kollektivavtal Säkerhetsföretag	Almega Tjänsteförbunden och Transportarbetareförbundet
Hamn och Stuveriaavtalet	Sveriges Hamnar och Transportarbetareförbundet
Transportavtalet	Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transportarbetareförbundet
Miljöarbetaravtalet	Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transportarbetareförbundet
Träindustriavtalet	Trä- och Möbelföretagen, GS facket
Livsmedelsavtalet	Livsmedelsföretagen, Livsmedelsarbetareförbundet
Riksavtalet Visita	Visita, Hotell- och restaurangfacket
Kollektivavtal Spel	Almega Tjänsteförbunden, Hotell- och restaurangfacket
Riksavtal Serviceentreprenad	Almega Tjänsteförbunden, Fastighetsanställdas Förbund, Seko
F-avtalet Kollektivavtal fastighetsarbete	Fastigo, Fastighetsbranschernas Arbetsgivareorganisation, Fastighetsanställdas Förbund
Tjänstemannaavtalen, Call/contactcenter och marknadsundersökningsföretag	Almega Tjänsteföretagen, Unionen
Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/ Ledarna	Teknikarbetsgivarna, Sveriges Ingenjörer, Ledarna, Unionen
Tjänstemannaavtalen, Svensk Handel	Svensk Handel, Unionen
Tjänstemannaavtalen, Svenska Teknik- och Designföretagen inom Almega	Svenska Teknik- och Designföretagen, Unionen
Tjänstemannaavtalen, IT-avtalet IT och Telekomföretagen inom Almega	IT och Telekomföretagen, Unionen
Kollektivavtal Friskolor	Almega Tjänsteföretagen, IDEA, Lärarförbundet, Vision, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Lärarnas Riksförbund
Allmänna Bestämmelser	Sveriges Kommuner och Landsting, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund
Energiavtalet	Kommunala Företagens Samorganisation, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Seko, Vision, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna
Kollektivavtal, allmänna villkor och löner Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E)	Vårdföretagarna, Vårdförbundet, Fysioterapeuterna m.fl. akademikerförbund, Kommunalarbetareförbundet
Allmänna Bestämmelser	Sveriges Kommuner och Landsting, Vårdförbundet
Villkorsavtal Arbetsgivarverket	Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Seko
Spårtrafikavtalet	Almega Tjänsteförbunden, ST, Seko, Sveriges Ingenjörer, Saco-förbundet Trafik och Järnväg
Postens Villkorsavtal	Almega Tjänsteförbunden, Seko
Väg- och banavtalet	Sveriges Byggindustrier, Seko
Villkorsavtal-T	Arbetsgivarverket, Saco-S
Avtal Tjänstemän	Svensk Handel, Akademikerförbunden, Unionen
Installationsavtalet	Elektriska Installatörsorganisationen, Svenska Elektrikerförbundet
Larm- och Säkerhetsavtal	Stanley Sverige AB, Svenska Elektrikerförbundet
Kraftverksavtalet	Energiföretagens Arbetsgivareförening, Svenska Elektrikerförbundet
Massa- och pappersindustrin, Allmänna Anställningsvillkor	Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna
Kollektivavtal för Måleriyrket	Målaremästarnas Riksförening, Svenska Målareförbundet

## Noter

1. LO (2014): *Anställningsformer år 2014.*
2. SCB (2015): *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda.*
3. Medlingsinstitutet (2014): *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014.*
4. Medlingsinstitutet (2014): *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014.*
5. Medlingsinstitutet (2014): *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014.*
6. Arbetslöshetskassornas Samorganisation (2014): *Rapport över kompensationsgrad vecka 35/2014.*
7. Folksam (2014): *Välfärdstendens.*
8. Folksam (2014): *Välfärdstendens.*
9. LO (2014): *Modellen som blev ut genom fönstret.*
10. Erixon, Lennart (2013): *Can fiscal austerity be expansionary in present Europe? The lessons from Sweden.*
11. SCB (2015): *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda.*
12. Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014): *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningsyndrom.*
13. Handels (2013): *Hög lägstalön lönar sig.*
14. LO (2015): *Tid, makt och pengar.*
15. LO (2015): *Etablering i skuggan av hög arbetslöshet, skillnadsskapande och migrationseffekter.*
16. le Grand et. al (2013): *Vid arbetslivets gränser.*
17. LO (2014): *Arbetsmiljö 2014 – Klass och kön.*
18. LO (2015): *Tid, makt och pengar.*
19. Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014): *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningsyndrom.*

