

# Sammanfattning

**Medlingsinstitutet har tre huvuduppgifter, att medla i arbetstvister, att verka för en väl fungerande lönebildning samt vara statistikansvarig myndighet och beställare av den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutet startade sin verksamhet hösten 2000.**

**Genom sin roll som central myndighet för medling i arbetstvister samt uppdraget att verka för en väl fungerande lönebildning är institutet en del av lönebildningssystemet. En viktig uppgift för Medlingsinstitutet blir därmed att sprida samhällsekonomisk information till både parter och allmänhet i syfte att påverka lönebildningen så att den främjar hög sysselsättning, prisstabilitet och reallönetillväxt.**

## **Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen**

Produktivitetstillväxten har en nyckelroll i den definition av väl fungerande lönebildning som regeringen försett Medlingsinstitutet med. Produktivitetstillväxten bestämmer i princip den ökning i de reala timlönerna som – vid oförändrade vinstmarginaler i näringslivet – kan äga rum utan att lönebildningen resulterar i prisuppgång.

Avtalsförhandlingarna under 2005 kommer i huvudsak att gälla lönerna för anställda i kommuner och landsting. Arbetskraftskostnadernas utveckling är av största betydelse för möjligheterna att även på lång sikt finansiera kommunernas och landstingens åtaganden inom ramen för det skattetryck som landets politiska församlingar beslutar om. I den diskussion om den framtida finansieringen som pågår spelar möjligheterna till produktivitetsoökningar och effektivisering av verksamheterna en viktig roll. Som bakgrund till lönebildningsfrågorna diskuteras produktivetsbegreppet och dess innebörd, särskilt med tanke på dess tillämplighet och relevans för de offentligfinansierade sektorernas verksamhet.

### **Baumols dilemma**

Under de senaste åren har en särskild aspekt på samhällets produktivitetstillväxt tilldragit sig stort intresse. Det rör sig om vad som ibland kallas Baumols dilemma, vilket består i att det är svårt att öka produktiviteten i tjänstesektorn, till följd av produktionens karaktär, medan produktiviteten i varuproduktionen genom tekniska framsteg m.m. ofta kan öka kraftigt år efter år. Om löneökningarna i det långa loppet är ungefär lika stora i de olika sektorerna blir resultatet oundvikligen att tjänsterna blir allt dyrare att producera jämfört med varorna.

I fråga om skattefinansierade tjänster krävs därför ständigt stigande skattesatser om konsumtionsvolymens tillväxt ska hålla jämna steg med

tillväxten i konsumtionen av produkter från den privata sektorn. Tillväxt i den offentliga konsumtionen kan (vid oförändrade skattesatser) bara uppnås om *sysselsättningen* i ekonomin ökar. Problemet ställs på sin spets genom att behovet och efterfrågan på den typ av tjänster som i Sverige tillhandahålls av den kommunala sektorn i realiteten tenderar att växa *snabbare* än efterfrågan på varor.

Skälet till den låga produktivitetstillväxten för skattefinansierade välfärds-tjänster ligger inte i det faktum att de är just skattefinansierade. Huvudorsaken ligger i produkternas karaktär. Direktkontakt mellan människor är en del av eller ibland hela konsumtionsinnehållet. Även privat produktion av liknande tjänster kan antas ha låg produktivitetstillväxt.

### **Statistikernas schablonantagande**

I sina nationalräkenskaper har Statistiska centralbyrån (SCB) sedan länge använt antagandet att produktivitetstillväxten i de offentliga sektorerna är lika med noll. Statistikproducenterna i de flesta länder använder sig också av schablonantaganden, men i vissa länder räknar man med en viss (om än liten) tillväxt i den offentliga sektorns produktivitet. Detta, tillsammans med det faktum att den offentliga produktionen är förhållandevis stor i Sverige, medför att statistiken tenderar att underskatta den svenska BNP-tillväxten jämfört med andra länders. SCB arbetar med frågan om att eventuellt ändra antagandet, som med all sannolikhet innebär en underskattning. Det vore mycket egendomligt om datoriseringen, andra nya tekniska hjälpmedel, bättre kunskaper, m.m. inte haft några som helst positiva effekter på produktiviteten i den offentliga sektorn. En intressant konsekvens av en omvärdering skulle bli att den statliga och kommunala konsumtionens historiska tillväxt måste revideras uppåt.

### **Produktivitetsökningars innebörd och orsaker**

Produktivitetsförbättringarna i den offentliga sektorn är alltså mycket svåra att mäta för nationalräkenskapsstatistikern, men är likafullt välkända för dem som arbetar i verksamheterna. Sätten att åstadkomma produktivitetsökningar är i stort sett desamma som i näringslivet:

- högre arbetstakt genom bättre organisation, rationalisering och specialisering inom ramen för rådande produktionsteknik (vardagsrationalisering)
- ökad användning av datorer och andra arbetsbesparande maskiner, mer sofistikerade verktyg (ökad kapitalintensitet)
- nya produkter, som antingen ersätter gamla eller fyller helt nya funktioner.

Det finns dessutom alla skäl att framhålla en fjärde faktor som genomsyrar alla andra och som förtjänar en egen strecksats:

- ökade kunskaper genom utbildning och forskning (tillväxt i det s.k. humankapitalet).

## Samhällsekonomin under de närmaste åren

Konjunkturutvecklingen har på senare år varit svår att analysera. Två av de vanligaste konjunkturindikatorerna, BNP-tillväxten och arbetslösheten, har rört sig i något oväntade riktningar. Medan BNP-tillväxten tilltagit, och möjligen kulminerade år 2004 med närmare 4 procent, har den öppna arbetslösheten stigit från 4 procent under båda åren 2001 och 2002 till 5,5 procent i genomsnitt för år 2004.

Det är i och för sig normalt att arbetsmarknaden ligger sent i konjunkturförloppet. Först när den ekonomiska tillväxttoppen närmar sig blir bristen på arbetskraft så uttalad att nyanställningar i större skala behöver tillgripas i företagen. Denna gång har sysselsättningen låtit vänta på sig ovanligt länge. Förutsatt att tillväxten i efterfrågan och produktion inte dämpas alltför mycket under 2005 och 2006 är det emellertid troligt att en viss uppgång i sysselsättningen sker under dessa år.

Konjunkturinstitutet räknar med en ganska begränsad tillbakagång i BNP-tillväxten under 2005 och 2006, till ca 3 procent per år, men det kan inte uteslutas att 2007 blir ett mer utpräglat lågkonjunkturår. Konjunkturbilden anses dock förenlig med en viss ökning i sysselsättningen (både i antal personer och arbetade timmar) under 2005 och 2006.

## Näringslivets ekonomi

Näringslivets produktivitetstillväxt har en nyckelroll för det framtida löneökningstrycket. Sedan 1990-talets början har tillväxten varit närmare 3 procent per år. Härigenom har Sverige överflyglat konkurrenterna inom EU, medan 1980-talet präglades av det motsatta förhållandet.

Att en viss ökning i sysselsättningen bedöms kunna ske under 2005 och 2006 beror på att näringslivets produktivitet bedöms växa någon procentenhet långsammare än under de senaste tre åren. Den fortsatt växande efterfrågan förutsätter därigenom fler arbetstimmar i produktionen. Produktivitetstillväxten ansluter sig ganska väl till vad som i genomsnitt uppmätts under perioden 1997–2004.

Näringslivets bruttovinster har stigit något sedan ett bottenläge år 2001. Bruttovinstens andel av förädlingsvärdet låg 2004 på en historiskt sett normal nivå. På det övergripande planet kan därför vinstläget anses som tämligen neutralt i förhållande till lönebildningen.

## Kommunernas och landstingens ekonomi

Kommunernas och landstingens ekonomi undergår åtminstone tillfälligt en tydlig förbättring under de närmaste åren. Under 2004 beräknas det samlade resultatet bli ett underskott på 5 miljarder kronor, vilket motsvarar en knapp procent av de totala verksamhetskostnaderna. Kommun- och Landstingsförbunden räknar med ett överskott på 4–5 miljarder kronor under vardera året 2005 och 2006. Denna resultatförbättring förutsätter också skattehöjningar, men jämförelsevis små sådana. För 2005 beräknas skatten öka med inte fullt 10 öre, varav större delen avser landstingen.

Kommun- och Landstingsförbunden räknar med små skattehöjningar även efter 2005. Sammantaget beräknas skatten öka med sammanlagt 21 öre åren 2005–2008. På detta sätt kan ett visst resultatmässigt överskott vidmakthållas, som dock inte är tillräckliga för att det egna kapitalets värde inte skall urholkas och för att utgöra en rimlig buffert mot oförutsedda händelser. Den bild som målas upp är således ingalunda problemfri, och den bör också ses mot bakgrund av att ohållbara underskott i genomsnitt registrerats under en lång följd av år bakåt i tiden.

## Arbetsmarknadslagstiftning

Under år 2004 har det varit sparsamt med ny lagstiftning som berör arbetsmarknaden. Medlingsinstitutets instruktion har ändrats. En lag om arbetstagarinflytande i europabolag har införts. I övrigt har det skett smärre förändringar i det befintliga regelverket. Däremot beslutade riksdagen under hösten 2004 att bifalla propositionen 2004/05:21 Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro. Det innebär bl.a. att arbetsgivarna från och med den 1 januari 2005 får ett medfinansieringsansvar på 15 procent av sjukpenningkostnaden för anställda. Samtidigt förkortas den tid som arbetsgivaren betalar sjuklön från tre till två veckor. En proposition om ändringar i arbetstidslagen överlämnades under hösten till riksdagen.

## Förhandlingar 2004

Avtalsåret 2004 berörde drygt hälften av antalet anställda på arbetsmarknaden. Nästan hela den privata sektorn samt avtalen inom statens område omfattades av förhandlingar. Totalt träffades ca 420 avtal för drygt 1,9 miljoner arbetstagare under 2004.

De flesta avtalen inom den privata sektorn hade utlöpningsperiod under det första halvåret med en koncentration kring perioden 31 mars – 30 juni 2004. Ett antal avtal inom transportsektorn löpte ut vid årsskiftet 2004/2005. De statliga avtalen hade giltighetstid till den 30 september 2004.

### Privat sektor

Det första avtalet inom privat sektor träffades den 17 mars mellan Arbetsgivaralliansen och Vårdförbundet, SKTF, Läkarförbundet samt Civilingenjörskörbundet (CF) m.fl. för bransch *vård och omsorg*.

Den 18 mars slöts nio avtal inom industrin som omfattar ca 330 000 anställda.

Under perioden 19 mars – 31 mars slöts ca 40 avtal som omfattar drygt 390 000 anställda inom industrin, byggrelaterad verksamhet samt några tjänstebanscher. Under perioden 1 april – 30 juni pågick intensivt förhandlingsarbete i huvudsak inom tjänster och service och drygt 310 avtal träffades gällande nästan 840 000 anställda.

Från sommaren och under återstoden av året slöts drygt 50 avtal som omfattar ungefär 125 000 anställda.

### **Offentlig sektor**

Avtalsrörelsen startade i och med att parterna överlämnade sina respektive yrkanden den 14 juni 2004.

Avtalsförhandlingarna drog ut på tiden och vid avtalens utlöpningsstidpunkt hade inte någon överenskommelse träffats. Först den 15 november träffades avtal mellan Arbetsgivarverket och SACO-S samt med SEKO.

Den 30 november träffades överenskommelse, efter medling, mellan Arbetsgivarverket och Offentliganställdas förhandlingsråd för statstjänstemän, polisen och officerare (OFR/S,P,O).

Inom *kommun- och landstingsområdet/Pactas* område kommer avtalsförhandlingar i huvudsak att genomföras under 2005. Dock har avtal redan träffats under 2004 mellan Svenska Kommunförbundet/Pacta och Brandmännens Riksförbund för *deltidsanställda brandmän*. Avtalet träffades den 4 oktober efter medling.

I december 2004 träffades en principöverenskommelse om ett nytt löneavtal mellan Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta och Vårdförbundet att gälla från den 1 april 2005.

### **Avtal i rätt tid**

#### **Privat sektor**

I 2004 års avtalsrörelse har avtal träffats för 72 procent av de anställda innan avtalet löpte ut eller inom en vecka från utlöpningsstidpunkten. Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten hade avtal träffats för 77 procent av de anställda. För resterande 23 procent har avtal träffats tre veckor eller senare efter utlöpningsstidpunkten.

#### **Offentlig sektor**

Inom det statliga området träffades inte någon överenskommelse innan avtalen löpt ut.

### **Avtalsperiodens längd – förtida uppsägning**

#### **Privat sektor**

Huvuddelen av avtalen inom privat sektor – omfattande 88 procent av de anställda – är ”treåriga” med utlöpningsperiod normalt under första halvåret 2007.

Industrins avtal är med något enstaka undantag 36-månadersavtal. Inom övriga branscher omfattas 81 procent av de anställda av 31–42-månadersavtal.

Någon större spridning vad gäller utlöpningsperiod förekommer inte, merparten av avtalen löper ut per den 31 mars, där bland annat avtalen inom exportindustrin och detalj- och partihandel finns.

Drygt 170 avtal omfattande 45 procent av de anställda inom privat sektor har en allmän uppsägningsmöjlighet för den sista avtalsperioden. Inom

industrin innehåller i princip samtliga träffade avtal, 98 procent av antalet anställda inom industrin, en möjlighet till förtida uppsägning av avtalet.

Stora områden som saknar möjlighet till förtida uppsägning är detalj- och partihandel, hotell- och restaurangbranschen och städbranschen.

### **Offentlig sektor**

Samtliga avtal inom det statliga området är treårsavtal och innehåller en möjlighet till förtida uppsägning av det tredje avtalsåret.

### **Lönenivåer, arbetstidsförkortning m.m.**

Den avtalade arbetstidsförkortningen i årets förhandlingar har i stort sett byggt vidare på tidigare arbetstidsförkortningar: en arbetstidsförkortning motsvarande en dag med en kostnad totalt under avtalsperioden om 0,5 procent inom aktuella områden.

Resultatet av förhandlingarna mellan parterna inom industrin blev för arbetare med ”treårsavtal” ungefär 7,3 procent, inklusive värdet av arbetstidsförkortningen. Nivån visade sig bli ”normerande” d.v.s. avsteg som inneburit högre procenttal, har motsvarats av ett bedömt värde av en förändring i allmänna villkor. Parterna har i förhandlingarna bestämt att den kostnadsänkning som blir följden av allmänna villkorsförändringarna inneburit ett ökat utrymme för lönenivåhöjningar.

För tjänstemän är den totala avtalade höjningen, inklusive värdet av arbetstidsförkortningen för områden med ”treårsavtal” mellan 5,8 och 7,3 procent.

För avtalsområden med ”treårsavtal” har den *avtalade* löneökningen för *arbetare* beräknats till i genomsnitt 7,5 procent för hela perioden. Därtill kommer en genomsnittlig kostnad för *avtalad arbetstidsförkortning* som beräknats till 0,3 procent. I några avtal har parterna konstaterat att löneutveckling sker inom avtalsområdet och bedömt kostnaden för detta samt även uppskattat kostnaden för höjning av minimilöner m.m. Den totala *avtalade höjningen* för *arbetare* i privat sektor blir i genomsnitt 7,8 procent. Procentsatsen blir högre än den i industrins avtal, då jämförelsen bland annat innefattar ett antal lågavlönade branscher inom tjänste- och servicesektorn.

Överenskommelserna inom tjänster och service kan innehålla omfattande förändringar i allmänna villkor som inneburit högre lönenivåhöjningar. Dessutom förekommer, inom vissa låglönebranscher, höjningar angivna i kronor vilket omräknat i procent blir högre tal än industrins.

För *tjänstemän* i privat sektor som omfattas av ”treårsavtal” blir den *avtalade löneökningen* i genomsnitt 6,3 procent under hela perioden. Dessutom tillkommer en beräknad genomsnittlig kostnad för avtalad arbetstidsförkortning om 0,3 procent. Även här har parterna i vissa branscher konstaterat att en löneutveckling sker och har bedömt en kostnad för detta som i genomsnitt blir 0,2 procent under avtalsperioden. Totalt sett blir därmed den *avtalade höjningen* för *tjänstemän* i privat sektor i genomsnitt 6,8 procent.

För *industriarbetare* har den *avtalade* löneökningen beräknats till i genomsnitt 6,9 procent för hela perioden. Därtill kommer en genomsnittlig kostnad för *avtalad arbetstidsförkortning* som beräknats till 0,5 procent. I något avtal har parterna konstaterat att löneutveckling sker inom avtalsområdet och även bedömt kostnaden. Totalt blir den *avtalade höjningen* för *industriarbetare* i genomsnitt 7,4 procent. Den genomsnittliga löneökningen blir ungefär 0,1 procent högre än ”normen” på grund av att några stora branscher har genomfört allmänna villkorsförändringar som frigjort utrymme för högre avtalade höjningar än 7,3 procent.

För *tjänstemän* i industrin blir den *avtalade löneökningen* i genomsnitt 5,7 procent under hela perioden. Dessutom tillkommer en beräknad genomsnittlig kostnad för avtalad arbetstidsförkortning om 0,5 procent. Även här har parterna i vissa branscher konstaterat att en löneutveckling sker och har även bedömt en kostnad för detta. Totalt sett blir därmed den *avtalade höjningen* för *tjänstemän* i privat sektor i genomsnitt 6,2 procent.

### **Offentlig sektor**

Avtalet mellan Arbetsgivarverket och SACO-S är sifferlöst d.v.s. utan centralt fastställda lönehöjningar.

Avtalen med SACO-S och OFR/S,P,O har från och med 2004 års avtal infört s.k. *lönesättande samtal* i stället för den tidigare *lönesamtalsmodellen*.

Förutom regeln om lönesättande samtal som gäller för OFR/S,P,O är avtalen mellan Arbetsgivarverket och SEKO och OFR/S,P,O i princip likalydande d.v.s. avtalen är lokala lönebildningsavtal där lönerna ska sättas i lokala kollektivavtalsförhandlingar. Vid slutet av avtalsperioden ska en avstämning göras och då ska den lön som gällde vid ingången av avtalsperioden ha ökat med minst 700 kronor. Vid oenighet lokalt kan parterna utse en lönenämnd som ska försöka underlätta för parterna att hitta en lösning. I de fall ingen förhandlingslösning kan hittas gäller fastställda revisionsbelopp om totalt 7,3 procent med fastställda årliga revisionsdatum under avtalsperioden.

### **Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler**

Många avtal – såväl inom privat som offentlig sektor – ger de lokala parterna inflytande att komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer. Till dessa regler är emellertid i många fall kopplade olika ”stupstocksregler” som anger hur mycket lönerna vid företaget/arbetsplatsen vid oenighet ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. Det lokala handlingsutrymmet begränsas i realiteten av dessa stupstocksregler.

I nedanstående tabell redovisas de olika avtalskonstruktioner som förekommer inom respektive sektor fördelade på sju huvudgrupper. Inom respektive grupp förekommer vissa smärre skillnader som dock knappast påverkar den övergripande analysen.

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent			
	Privat	Stat	Kommunal sektor	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	38	28	18
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	16	62		14
4. Lönepott utan individgaranti	12		72	30
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	28			17
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11			7

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller dess fördelning för 71 procent av de anställda (avtalskonstruktionerna 1–5 enligt ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor andel av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelningen av löneutrymmet.

För ytterligare 18 procent av de anställda inom privat sektor finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet (avtalskonstruktion 6 enligt ovan). För resterande 11 procent av de anställda inom privat sektor har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning lika för samtliga anställda.

Inom offentlig sektor har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och dess fördelning för samtliga anställda.

## Inför avtalsrörelsen 2005

Avtalsrörelsen 2005 kommer inte vara lika omfattande som avtalsrörelsen 2004 om man endast ser till antalet kollektivavtal som ska omförhandlas. Ett sjuttiofem avtal som gäller drygt 1,3 miljoner anställda är berörda under 2005 att jämföra med 2004 då ca 450 avtal gällande ca 2,0 miljoner anställda skulle omförhandlas.

De områden som är aktuella under 2005 är kommun- och landstingssektorn, transportsektorn, delar av byggsektorn samt bank- och försäkringssektorn. Av dessa sektorer representerar kommuner och landsting 1,1 miljoner anställda och den privata sektorn 200 000 anställda. Till detta kommer ett tjugotal avtal gällande ungefär 60 000 anställda som återstår från avtalsrörelsen 2004.

Avtalens utlöpningspunkter är under våren för kommuner och landsting samt transportsektorn, under hösten för byggsektorn samt vid årsskiftet 2005/2006 bank- och försäkringssektorn.

## Arbetstiden

Avtalsrörelsen 2004 resulterade liksom 2001 överlag i treåriga uppgörelser både inom den privata och den statliga sektorn. De parter som redan har överenskommelser om arbetstidsförkortning har byggt vidare på sina tidigare modeller, dock med vissa justeringar. Endast ett nytt avtal med regler om arbetstidsförkortning har träffats – Elektriska Installatörsorganisationens och Svenska Elektrikerförbundets Installationsavtal.

Storleken på arbetstidsförkortningen i 2001 års avtalsrörelse var ungefär tre dagar eller 1,5 procent fördelad med en dag eller 0,5 procent per avtalsår. I 2004 års avtalsrörelse har, i förekommande fall, en nedtrappning av arbetstidsförkortningen skett med en dag eller 0,5 procent totalt under perioden.

Inom den *offentliga sektorn* innebar 2004 års avtal inte någon satsning på kortare arbetstid.

En tendens i 2004 års avtalsrörelse är en liten förskjutning från daglig arbetstidsförkortning och/eller förkortning av veckoarbetstiden mot andra modeller. De modeller som ökar i betydelse är sådana som prioriterar val av förkortad årsarbetstid, pensionspremier eller löneökning.

## Arbetsmiljö

I 2004 års avtalsrörelse har partssamarbetet kring arbetsmiljön fått förnyad aktualitet. Arbetsmiljöavtal har träffats inom branscher som tidigare saknade sådana och befintliga arbetsmiljöavtal har i flera fall reviderats. På andra områden har parterna enats om att ta upp förhandlingar om arbetsmiljöavtal eller uppdragit åt partssammansatta grupper att arbeta fram ett nytt avtal. Därutöver har centrala samarbetsorgan inrättats för att stödja de lokala parterna i deras arbete med att åstadkomma en god arbetsmiljö.

## Jämställdhet

Avtalsrörelsen har resulterat i att avtalsparterna i en helt annan omfattning än tidigare har skrivit in regler, som syftar till att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Utvecklingen på arbetsmarknaden går entydigt mot individuell och differentierad lönesättning. Förbundsparterna har i ökande utsträckning delegerat till de lokala parterna att bestämma om löneutrymmets storlek. När det gäller fördelningen av löneutrymmet på individer förekommer på nästan alla avtalsområden ett lokalt inflytande. Hur stort utrymme som ställs till de lokala parternas förfogande varierar mellan avtalen. I de fall det har delegerats till de lokala parterna att bestämma utrymmets storlek har parterna ofta också rätt att bestämma fördelningen. Det är dock relativt vanligt förekommande att förbundsparterna har infört vissa begränsningar i de lokala parternas frihet genom att föreskriva olika former individgarantier.

I och med att lönesättningen ska vara individuell och differentierad är det angeläget att löneskillnaderna inte är diskriminerande eller på annat sätt

osakliga. För att åstadkomma rättvisa lönerelationer har förbundsparterna som regel enats om principer eller riktlinjer för lönesättningen. Där återfinns ofta förbud mot diskriminering och/eller ett framhållande av likalöneprincipen. För att dessa ska kunna efterlevas krävs att lönerna kartläggs och analyseras samt att löneskillnader som inte är sakligt motiverade rättas till. I den alldeles övervägande delen av förbundsavtalen föreskrivs också att de lokala parterna – inför eller i samband med lönerevisionen – ska göra en kartläggning av löneförhållandena. I allmänhet är det närmast frågan om att stämma av att det inte finns löneskillnader som strider mot avtalens egna löneprinciper. Eftersom principerna bygger på grundtanken om rättvisa lönerelationer, kommer sannolikt könsbundna löneskillnader som inte kan stödjas på löneprinciperna att upptäckas. Sådana skillnader ska enligt avtalen elimineras. Men det förekommer också i en del fall att förbundsavtalen föreskriver att det ska vara lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen.

För att förbundsavtalens regler ska få effekt fordras att de lokalt tillämpas på avsett sätt. Avtalsparterna kan bestämma reglerna, men det är i första hand de lokala parterna som ansvarar för genomförandet. På flera avtalsområden har det inrättats partsgemensamma arbetsgrupper eller särskilda organ, vars uppgift är att vara ett stöd för de lokala parterna i deras arbete med att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

## **Medling, varsel och stridsåtgärder**

Avtalsrörelsen 2004 var i stora delar en repris på avtalsrörelsen 2001. Nu liksom då ägde förhandlingar rum om nya kollektivavtal för praktiskt taget hela den privata sektorn och överlag träffades treårsavtal.

Medlingar i förbundsförhandlingar har förekommit i 24 fall, vilket är en liten ökning i jämförelse med år 2001. I fyra medlingsärenden har varslade stridsåtgärder verkställts. En av konflikterna har varit av större omfattning. Den resulterade i 13 626 av totalt 15 282 förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden under 2004.

För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren i stort sett varit desamma vad gäller antalet ärenden. Däremot kan noteras en viss förändring på så vis att antalet medlingsärenden i tvister med utländska entreprenadföretag har ökat och att frågeställningar med anknytning till EG-rätten har aktualiserats i en annan omfattning än tidigare. Likväl utgör tvister om tecknande av lokala kollektivavtal, s.k. hängavtal, en bråkdel av det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden.

## **Löner och arbetskraftskostnader**

Den genomsnittliga löneökningen för hela ekonomin år 2004 har enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken hittills uppmätts till 3,2 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna

januari – oktober. Löneökningstakten är sett ur ett längre tidsperspektiv alltså lågt, men ligger ändå marginellt över genomsnittet för euroområdet.

Den successiva kompletteringen av konjunkturlönestatistiken med retroaktiva löner bedöms, med undantag för den statliga sektorn där det nya avtalet gäller från oktober 2004, endast komma att påverka utfallen för 2004 i begränsad omfattning.

Reallöneökningarna har under senare år legat på en historiskt sett hög nivå.

## **Konkurrenskraften**

Den svenska konkurrenskraften har under perioden 1998–2003 förstärkts mot EU-länderna tack vare en mycket god produktivitetstillväxt och en viss försvagning av växelkursen, vilket mer än väl vägt upp att arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat snabbare än i EU. Enligt preliminära uppgifter blev skillnaden i arbetskraftskostnadernas utveckling mot EU-länderna obetydlig 2004. Ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige blev dock betydligt högre än i vårt viktigaste konkurrentland, Tyskland. Ett svagt konjunkturläge och utnyttjande av undantagsklausuler i avtalen medförde att löneökningarna i Tyskland 2004 synes ha blivit väsentligt lägre än vad löneavtalen ger vid handen.

Då samtidigt produktivitetstillväxten var fortsatt stark i Sverige har konkurrensläget gentemot EU-länderna som helhet sannolikt stärkts ytterligare under 2004.

Däremot har konkurrenskraften gentemot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader försvagats påtagligt genom att kronan under 2003 och 2004 sammantaget stärkts med närmare 40 procent mot dollarn. Arbetskraftskostnaderna i Sverige och USA ökade ungefär lika mycket under 2003 och 2004 sammantaget, samtidigt som produktivitetstillväxten varit stark i båda länderna.

De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten har också fört med sig en förhållandevis långsam ökning av konsument- och exportpriser i Sverige. Ökningstakten för de svenska konsumentpriserna, som 1998–2003 i genomsnitt varit lägre än i EU-länderna, sjönk tillbaka till ca 1 procent 2004. De svenska exportpriserna fortsatte att falla under 2004, medan konkurrentländernas exportpriser steg något. Från 1993 till 2004 har de svenska exportpriserna sänkts med drygt 6 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med in mot 4 procent, även när hänsyn tagits till valutakursförändringar.

## **Konsekvenser av EU:s utvidgning**

EU-medlemskapet i maj 2004 utgör kulmen på en integrationsprocess som pågått i ungefär tio år för de nya EU-länderna. Handelsutbytet med EU har därmed utökats successivt, samtidigt som direktinvesteringar från Sverige och övriga Västeuropa ökat kraftigt. För EU är den ekonomiska betydelsen av utvidgningen begränsad då de nya ländernas sammanlagda BNP bara

motsvarar 5 procent av BNP i de gamla EU-länderna. För Sverige kommer effekterna på arbetsmarknaden främst genom den ökade rörligheten för varor, tjänster och kapital. Däremot torde de direkta effekterna via utbud av arbetskraft från de nya EU-länderna bli relativt små, annat än på vissa begränsade områden. Den låga kostnadsnivån i de nya EU-länderna ger fortsatt starka incitament för svenska företag att flytta över produktion till de nya länderna, särskilt nu när de blivit fullvärdiga EU-medlemmar.