

## Sammanfattning

**Medlingsinstitutet är en central myndighet för medling i arbetskonflikter och en del av lönebildningssystemet. Medlingsinstitutet ska även verka för en väl fungerande lönebildning. I detta ligger att Medlingsinstitutet, bl.a. genom att sprida samhällsekonomisk information till parter och allmänhet, ska påverka lönebildningen så att mål som hög sysselsättning, prisstabilitet och god reallönetillväxt blir möjliga att förena.**

**Medlingsinstitutet har i uppdrag att utarbeta en årlig rapport om löneutvecklingen, avtalsförhandlingar och faktorer som har betydelse för lönebildningen. Syftet med denna rapport är att tillhandahålla ett kvalificerat faktaunderlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter.**

### Samhällsekonomisk översikt

Efter uppbromsningen 2005 ökade exporttillväxten starkare igen under 2006. Samtidigt har också den inhemska ekonomin tagit fart på allvar, vilket visat sig i en stark förbättring av arbetsmarknadsläget. Både privat och offentlig konsumtion växer klart snabbare än tidigare samtidigt som investeringstillväxten är fortsatt stark. BNP-tillväxten väntas därför uppgå till mellan 4 och 4,5 procent 2006. Trots den höga ekonomiska tillväxten ligger inflationen kvar på en låg nivå. Riksbanken bedömde dock att inflationstrycket stiger framöver och höjde därför styrräntan från 1,5 procent till 3 procent under 2006.

En påtaglig förbättring på den svenska arbetsmarknaden skedde således under 2006. Sysselsättningen hade minskat sedan 2002 och den öppna arbetslösheten hade stigit till cirka 6 procent 2004 och 2005. Dessutom ökade antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder till omkring 3 procent av arbetskraften under 2006. Under större delen av de senaste årens ekonomiska återhämtning har arbetsmarknaden sålunda präglats av påtagliga svaghetstendenser. Detta beror i hög grad på att den ekonomiska tillväxten främst har varit exportdriven och på att produktivitetökningarna i näringslivet har blivit större än väntat. Den inhemska efterfrågan i form av privat och offentlig konsumtion har samtidigt utvecklats ganska blygsamt.

Även år 2007 ser ut att bli gynnsamt för den svenska samhälls ekonomin. Den privata konsumtionen stimuleras bl.a. av en allt starkare arbetsmarknad samt skattesänkningar. Konjunkturinstitutet (KI) räknar med en fortsatt stark ökning av efterfrågan på arbetskraft 2007 och att BNP-tillväxten kommer att uppgå till 3,6 procent. Sysselsättningen väntas öka i samma takt som 2006. Trots det går den öppna arbetslösheten inte ned särskilt mycket då antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder bedöms minskas påtagligt. Därtill beräknas arbetskraftsutbudet öka kraftigt i takt med konjunkturuppgången.

Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden väntas stiga ytterligare vilket medför en risk för tilltagande brist på arbetskraft under året. KI räknar därför med att inflationen mätt med konsumentprisindex (KPI) kommer att stiga mot 2 procent under 2007. Produktivitetstillväxten i näringslivet beräknas också bli

lägre än tidigare när konjunkturen går in i en mognare fas. Detta talar för att det underliggande kostnadstrycket stiger i den svenska ekonomin, med negativa effekter på Sveriges internationella konkurrenskraft.

## Konkurrenskraften

### Arbetskraftskostnader

Under 2001–2005 förbättrades den svenska konkurrenskraften mot EU-länderna, framför allt tack vare en mycket god produktivitetsutveckling. Detta vägde mer än väl upp att näringslivets arbetskraftskostnader under dessa år ökade något snabbare än i EU15. Arbetskraftskostnaderna i Sverige har stigit endast obetydligt mer än i USA under 2001–2005, men genom att kronan under denna period stärktes med nära 40 procent mot dollarn försvagades konkurrenskraften markant mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader.

Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet  
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Genomsnitt 2001–2005	2006 <sup>1</sup>
<b>Euroområdet<sup>2</sup></b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,6</b>	<b>4,0</b>	<b>3,5</b>	<b>3,1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>3,0</b>	<b>2,1</b>
Därav:Tyskland	1,5	1,6	2,3	3,4	2,5	2,2	2,6	1,1	0,6	1,8	0,6
<b>EU-15<sup>3</sup></b>	<b>3,0</b>	<b>2,6</b>	<b>3,1</b>	<b>3,9</b>	<b>4,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,3</b>	<b>2,8</b>	<b>2,4</b>	<b>3,3</b>	<b>2,3</b>
USA	3,1	3,6	3,2	4,5	4,1	3,6	3,8	3,8	3,1	3,7	2,8
<b>Sverige</b>	<b>4,5</b>	<b>5,0</b>	<b>3,9</b>	<b>4,5</b>	<b>5,2</b>	<b>3,4</b>	<b>4,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,3</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>
<b>Sverige (alt 06)</b>											<b>ca 2,4<sup>4</sup></b>

1. Baserat på de tre första kvartalen 2006

2. Avser samtliga euroländer exklusive Grekland, Luxemburg och Slovenien. Vägt med TCW-vikter

3. Avser EU-15 exklusive Grekland, Luxemburg och Sverige. Vägt med TCW-vikter

4. Exkl. tillfällig premiefrielse för arbetarnas ålderspensionsavgifter

Källa: Eurostat, Labour Cost Index, OECD, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

Ökningen av det svenska näringslivets *arbetskraftskostnader* var 2006 lägre än den genomsnittliga ökningen i EU15-länderna, vilket till största delen berodde på en tillfällig premiefrielse för arbetarnas ålderspension. Ökningstakten för *lönerna* i Sverige översteg dock endast marginellt den i EU15-länderna. I USA var ökningen av arbetskraftskostnaderna snabbare än i Sverige, samtidigt som kronan försvagades något mot dollarn.

Med en fortsatt stark produktivitetsökning stärktes Sveriges konkurrenskraft sannolikt gentemot såväl EU15-länderna som USA under 2006. De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten bidrog även under 2006 till en internationellt sett långsam ökning av de svenska konsumentpriserna – endast ca 1,4 procent i Sverige att jämföra med drygt 2 procent i EU15-länderna.

De svenska exportpriserna för varor och tjänster steg under perioden 2001–2005 endast obetydligt, ökningstakten i konkurrentländerna var något snabbare. År 2006 var dock ökningstakten i Sverige enligt preliminära uppgifter något snabbare än i omvärlden.

### **Minimilöner i några europeiska länder samt USA**

I många länder finns lagligt reglerade minimilöner, antingen per timme eller per månad. Vanligtvis är både arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna konsulterade innan minimilönernas nivå bestäms. Ibland förekommer trepartsöverläggningar mellan regeringen, de fackliga organisationerna och arbetsgivarna där man väger in prisökningar, löner och andra ekonomiska faktorer.

Minimilönerna är högst i Nederländerna och Storbritannien, därefter följer Frankrike och Belgien. Minimilönen i USA ligger långt under de ovannämnda ländernas minimilöner, men var 2006 betydligt högre än t.ex. i Spanien. Minimilönen i förhållande till medellönen inom näringslivet var högst i Nederländerna och Belgien och lägst i USA. Det är bara i Frankrike som en mer betydande andel (2004: 15,6 procent) av de anställda avlönas till gällande minimilöner.

### **Globaliseringens effekter på den svenska ekonomin**

Världsekonomin är inne i en period med omfattande förändring och strukturomvandling. Globaliseringen innebär att de etablerade industriländerna i OECD utsätts för ett tilltagande konkurrenstryck från de nya industriländerna i t.ex. Asien. Det har bl.a. medfört en prispress nedåt för många konsumtionsvaror, men också stigande råvarupriser.

Potentiellt har globaliseringen stora positiva välfärdseffekter. Den internationella arbetsfördelningen bestäms nu alltmer utifrån beslut om produktion, investeringar och konsumtion på hela det globala arbetsfältet. Därigenom ökar möjligheterna till effektivare utnyttjande av produktionsresurserna och en högre specialisering i produktionen. Globaliseringens genomslag breddas sannolikt också från traditionell industri till att omfatta flera tjänsteområden. Den omfattar nu också även mindre och medelstora företag. De välståndshöjande effekterna kan förväntas bli särskilt betydande i utvecklingsländerna. Samtidigt kan emellertid utvecklingen innebära ett ökat omvandlingstryck i de etablerade industriländerna. På kort sikt kan omstruktureringskostnaderna bli betydande.

Strukturomvandling innebär förändrad sammansättning av efterfrågan på arbetskraft, vilket i sin tur kan bidra till att öka lönespridningen. Om däremot relativlönerna inte anpassas till efterfrågan, kan strukturomvandlingen leda till högre jämviktsarbetslöshet. Detsamma gäller om matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden av andra skäl inte fungerar. Strukturomvandlingen kan då bidra till en tämligen hög arbetslöshet för lågkvalificerad arbetskraft som konkurrerar med motsvarande arbetskraft i t.ex. Asien. Däremot torde det omvända förhållandet gälla för personer med högre kvalifikationer, vilka allmänt sett fortfarande är underrepresenterade i utvecklingsländerna

### **Lönestatistik**

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En allt viktigare del av denna utgörs av den statistik som krävs inom ramen för EU-samarbetet.

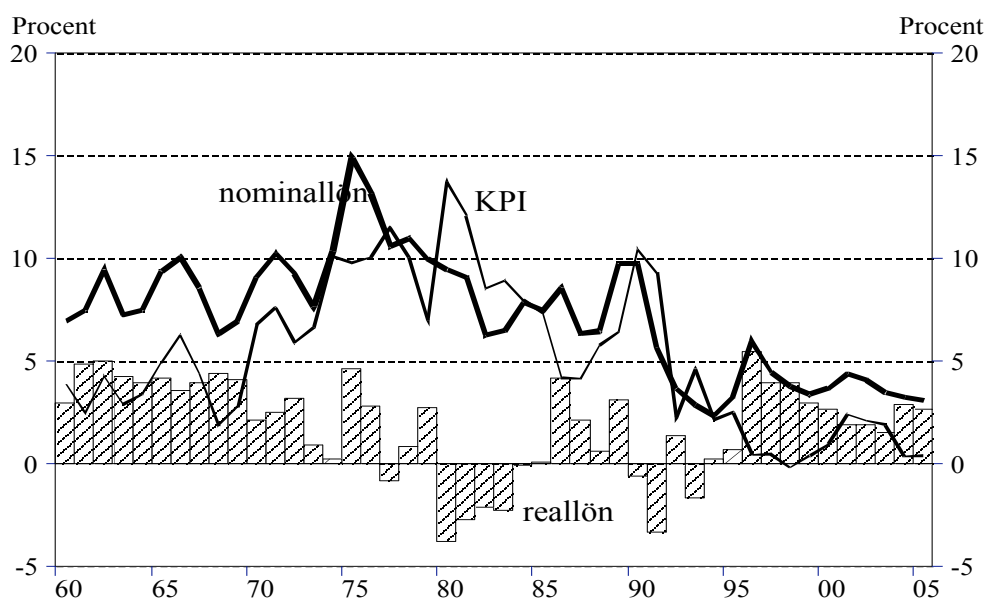
Medlingsinstitutets ansvarsområde är den officiella statistiken över löner och arbetskraftskostnader. Statistik över utbetalda lönesummor ligger däremot utanför ansvarsområdet.

Den officiella lönestatistiken kan grovt delas in i tre delar: konjunkturlöne-statistiken, som är månatlig, lönestrukturstatistiken som är årlig samt EU-statistik.

### Löneökningar

Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen 2006 för hela ekonomin har enligt konjunkturlöne-statistiken hittills uppmätts till 3,0 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari t.o.m. oktober. För näringslivet var ökningen 3,1 procent vilket kan jämföras med 3,2 för helåret 2005. Löneökningstakten i näringslivet är således trots det förbättrade arbetsmarknadsläget fortsatt låg. Däremot har övertidsvolymen för arbetare ökat. Övertidsandelen för tjänstemän mäts inte i konjunkturlöne-statistiken. Jämfört med 2004 och 2005 har skillnaden i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor minskat, även om man bortser från effekten av den ökade övertiden.

Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring



Reallöneutvecklingen var god 1996–2005, i genomsnitt tre procent per år. Inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta har skett samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Även 2006 var reallöneutvecklingen god. Utfallen hittills pekar mot en ökning på drygt 1,5 procent.

### Den svenska lönestrukturen

Sedan mitten av 1990-talet har löneskillnaderna i Sverige ökat, framför allt beroende på ökningarna i de högre löneintervallen.

Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, tätt följd av landstingen och lägst i primärkommunerna. En uppdelning av privat sektor i arbetare och

tjänstemän visar att skillnaden i lönespridningen är stor mellan dessa grupper. Tjänstemän inom privat sektor har den högsta genomsnittslönen och även den största lönespridningen. Det omvända gäller för arbetare i privat sektor, d.v.s. de har den lägsta genomsnittslönen och den lägsta lönespridningen.

Lönespridning efter sektor år 2005

	P10	P50	P90	Medelvärde	Kvot P90/P10
<b>Staten</b>	<b>18 400</b>	<b>23 800</b>	<b>36 300</b>	<b>25 900</b>	<b>1,97</b>
<b>Primärkommuner</b>	<b>16 600</b>	<b>20 100</b>	<b>26 400</b>	<b>21 000</b>	<b>1,59</b>
<b>Landsting</b>	<b>17 900</b>	<b>22 400</b>	<b>37 200</b>	<b>25 600</b>	<b>2,08</b>
<b>Privat</b>	<b>16 700</b>	<b>22 100</b>	<b>36 200</b>	<b>25 200</b>	<b>2,17</b>
<b>Arbetare</b>	<b>16 100</b>	<b>20 200</b>	<b>25 500</b>	<b>20 600</b>	<b>1,58</b>
<b>Tjänstemän</b>	<b>18 000</b>	<b>25 400</b>	<b>43 650</b>	<b>29 200</b>	<b>2,42</b>

Källa: Medlingsinstitutet

Det är främst skillnaderna mellan höginkomsttagare och medelinkomsttagare som har ökat, medan skillnaderna mellan medelinkomsttagare och låginkomsttagare inte har ändrats så mycket.

Ökad lönespridning kan bero på att efterfrågan och/eller utbudet av kvalificerad och mindre kvalificerad arbetskraft har förändrats. Ökningen kan också bero på att betalningsviljan för egenskaper som utbildning, arbetslivserfarenhet, samarbetsförmåga och andra sociala färdigheter hos arbetskraften har förändrats.

#### Löneskillnader mellan kvinnor och män

När kvinnor och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnors löner är 16 procent lägre än mäns, alltså att kvinnors löner är 84 procent av mäns. Uppgiften kommer från den officiella lönestatistiken 2005 och avser den genomsnittliga löneskillnaden på hela arbetsmarknaden.

Skillnaden i lön beror på en mängd olika faktorer som yrke, ålder, utbildning och inom vilket företag arbetet utförs. Dessa faktorer kan beaktas genom s.k. standardvägning. När man tagit hänsyn till alla dessa faktorer kvarstod år 2005 en löneskillnad på ca 5 procent.

De löneskillnader som kvarstår efter standardvägning är ”statistiskt oförklarade” vilket inte är detsamma som att de är osakliga eller än mindre bevis på diskriminering i jämställdhetslagens bemärkelse. Även andra faktorer än de som beaktats vid standardvägningen, men för vilka information saknas, påverkar lönen. Exempel på sådana är arbetsledaransvar, yrkeserfarenhet och personliga egenskaper.

Av tabellen nedan framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan de olika sektorerna. Den är lägst inom primärkommunerna där den oförklarade löneskillnaden uppgår till 0,6 procent (100-99,4). Den är högst i privat sektor där den totalt sett uppgår till ca 7,3 procent. För tjänstemän uppgår den oförklarade skillnaden till 9,6 procent och för arbetare till 3,1 procent.

## Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005, efter standardvägning

		Kvinnors lön i proc av mäns
(1)	Staten	93,7
(2)	Primärkommuner	99,4
(3)	Landsting	94,9
(4)	Privat	92,7
(5)	- Arbetare	96,9
(6)	- Tjänstemän	90,4

Källa: Medlingsinstitutet

## Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under 2006 har beslutats och genomförts ändringar i lagstiftningen om föräldraledighet och anställningsskydd, delvis på grund av EG-direktiv. De flesta ändringarna trädde i kraft den 1 juli 2006. En del av ändringarna i lagen om anställningsskydd ska dock börja gälla den 1 juli 2007. Beträffande dessa ändringar har regeringen i december 2006 aviserat justeringar på några punkter.

EG-lagstiftning ligger till grund för en ny lag om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv i den svenska arbetstidslagen får full effekt efter utgången av 2006. Slutligen har den långvariga diskussionen inom EU om det s.k. tjänstedirektivet resulterat i ett direktiv som antogs i december 2006.

## Förhandlingar 2006

År 2006 var ett litet avtalsår, endast 41 avtal slöts. 54 000 anställda berördes inklusive 40 000 som omfattades av avtal som löpte ut under 2005. De flesta avtalen under 2006 berörde vård och omsorg och delar av transportsektorn. Återstoden av avtalen från 2006 kommer att förhandlas 2007, de flesta gäller vård och omsorg.

### Avtal i rätt tid

Parterna ska planera och slutföra förhandlingarna innan de föregående avtalen löpt ut, detta finns angivet i förhandlingsavtal som träffats mellan parterna. Även inom branscher som saknar förhandlingsavtal råder en samsyn om värdet av att sluta nya avtal innan de gamla löper ut.

Endast ca 12 procent av de anställda omfattades 2006 av avtal som träffades innan det gamla avtalet löpte ut. De allra flesta avtalen träffades senare än tre veckor efter utlöpningsdatumet.

### Avtalsperiodens längd

Sett till avtalsperiodens längd låg tyngdpunkten på privat sektor mätt i antalet anställda i årets avtalsrörelse kring ”36-månadersavtal”. Den genomsnittliga avtalade höjningen över en tvåårsperiod är totalt 5,9 procent inom privat sektor.

Endast två avtal slöts på den offentliga sektorn: Räddningstjänstpersonal i beredskap mellan Kommunförbundet-Pacta och Brandmännens Riksförbund

respektive SKTF och Kommunal där höjningen av ersättningarna efter medling uppgick till 6 procent på 27 månader.

Under 2006 träffades fem avtal utan centralt angivet löneutrymme, vilket inte var någon förändring sedan föregående avtalsperiod. Avtalen inom flygets område och ytterligare några avtal hade tariffer. Övriga avtal hade olika typer av garantier och potter i krontal och/eller procent.

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			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommun- och landsting	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	10	38	5	10
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	7			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	16	62		14
4. Lönepott utan individgaranti	14		48	24
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	25		47	31
6. Generell utläggning och lönepott	16			10
7. Generell utläggning	12			7

#### Avtal om pensioner

Förhandlings- och samverkansrådet PTK och Svenskt Näringsliv träffade ett nytt pensionsavtal för 700 000 tjänstemän i det privata näringslivet.

Det nya pensionsavtalet (ITP-planen) består av två delar. Den första innebär förändringar i förhållande till dagens pensionsvillkor och gäller för tjänstemän födda den 1 januari 1979 och senare.

Den andra delen gäller alla övriga tjänstemän inom PTK som fortsätter att få pension enligt det nuvarande pensionsavtalet ITP.

Pensionsavtal träffades även för anställda i försäkringsbranschen, försäkringskassorna och inom Svenska kyrkan.

## Medling, varsel och stridsåtgärder

#### Centrala medlingsärenden

År 2006 genomfördes ett högst begränsat antal förhandlingar om branschavtal på riksnivå (förbundsförhandlingar). Vid medling i sådana förhandlingar utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller också för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med rikstäckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i sju förhandlingar. I samtliga dessa förelåg varsel om stridsåtgärder. Inget varsel kom dock att verkställas.

### Lokala ärenden

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande sex fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. En fast medlare förordnas för ett år i taget. Medlarna handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under 2006 har det skett en ökning av sådana tvister jämfört med de närmast föregående åren. Ökningen har två huvudsakliga förklaringar, den ena är LO-förbundens ökade aktivitet inom ramen för det gemensamma s.k. ”Ordning och redaprojektet”. Till detta kan hänföras Hotell- och Restaurangfacket avtalskampanj i Göteborg, där förbundet under det sista halvåret 2006 har tecknat kollektivavtal med ett femtiotal restauranger. 19 av dessa avtal har tillkommit efter varsel om stridsåtgärder och i vissa fall medling. Den andra förklaringen är en kraftigt ökad aktivitet från Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas sida. Deras varsel registreras som ärenden, men föranleder ytterst sällan medlingsinsatser.

Antalet ärenden för de fasta medlarna var totalt 138 under 2006. Av de 138 registrerade ärendena svarar SAC för 36. Inget av dessa ärenden har handlat om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för SAC:s medlemmar. I stället har varsel och stridsåtgärder utnyttjats som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och även i rättstvister. 100 av årets ärenden har varit tvister om tecknande av kollektivavtal. Med något enstaka undantag är det fackförbund inom LO som har krävt avtal.

### Lokala varsel och stridsåtgärder

Av de 100 avtalstvisterna förelåg varsel om stridsåtgärder i 98 fall. I 17 tvister förekom också varsel om sympatiåtgärder. I samtliga fall är det de fackliga organisationerna som har varslat. Några varsel från arbetsgivarsidan har inte förekommit.

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Tvister</b>	<b>80</b>	<b>53</b>	<b>69</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
varav fartyg	12	6	4	12	7
varav utländska företag	5	5	12	11	4

Det varslades om sympatiåtgärder i 17 tvister om tecknande av kollektivavtal. 14 av dessa tvister rörde Hotell- och Restaurangfacket avtalskampanj i Göteborg.

Stridsåtgärder verkställdes i 18 av de 98 tvisterna. Sympatiåtgärder genomfördes i 4 fall. Med få undantag var konflikterna kortvariga. Tvisterna löstes som regel i nära anslutning till att stridsåtgärderna trätt i kraft, genom att kollektivavtal träffades direkt mellan parterna eller att arbetsgivaren begärde inträde i en arbetsgivarorganisation. I några tvister har stridsåtgärder pågått en längre tid och tilldragit sig massmedialt intresse.

Sett till det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden är det endast en bråkdel av dessa som tillkommer efter varsel och medling.

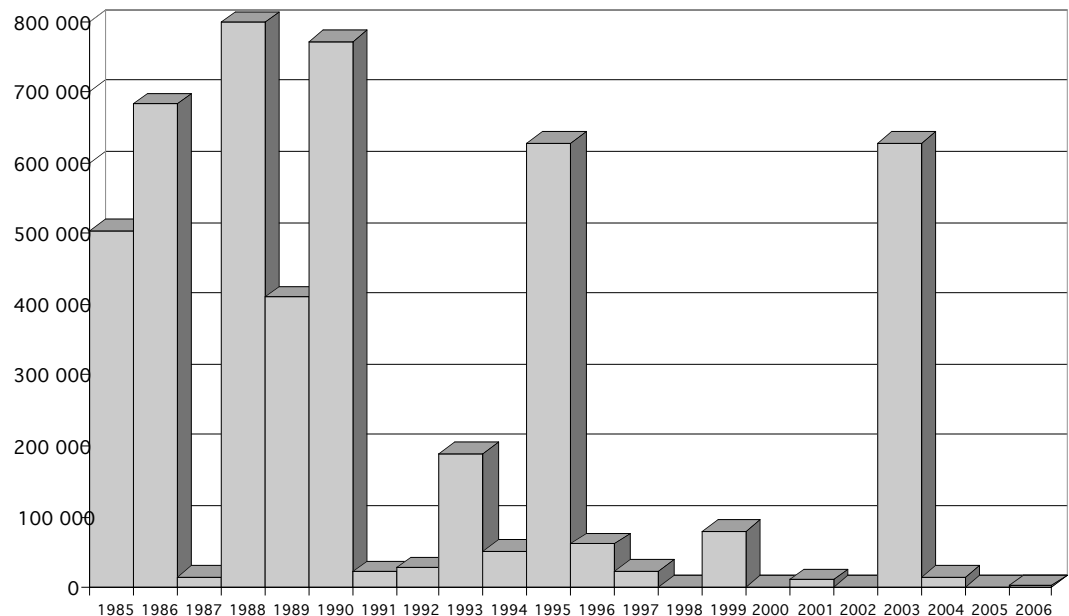
Antalet tvister med utländska företag om tecknade av kollektivavtal har minskat i jämförelse med de två närmast föregående åren. Under 2004 och 2005 förekom 12 respektive 11 tvister. År 2006 var antalet 4.

### Konfliktstatistik

I den svenska statistiken över arbetsmarknadskonflikter redovisas omfattningen i form av förlorade arbetsdagar. Totalt förlorades närmare 2 000 arbetsdagar under 2006 p.g.a. konflikter på arbetsmarknaden. Vad som avses är de arbetsdagar som förlorats på grund av arbetsnedläggelse (strejk och lockout). Det är här frågan om den direkta effekten för de inblandade parterna i en stridsåtgärd. Sättet att redovisa följer en internationell standard.

Under år 2006 har Medlingsinstitutet noterat tre vilda strejker. Alla tre var kortvariga missnöjesyttringar. Till bilden över arbetsnedläggelser hör också politiska protestaktioner. Två sådana genomfördes under 2006.

Strejker och lockouter 1985–2006, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

### Inför avtalsrörelsen 2007

För förhandlingarna gäller liksom tidigare att Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning genom att låta den konkurrensutsatta sektorn ha en lönenormerande roll. Det innebär att Industriavtalets parter ska träffa avtal först och att övriga arbetsmarknaden accepterar dessa avtal som en norm.

Närmare tre miljoner arbetstagare eller drygt 75 procent av de anställda kommer att få nya avtal under 2007. Det handlar om 500 kollektivavtal på privat, kommunal och statlig sektor. Ca 300 avtal berör tjänstemän och ca 200 är arbetaravtal.

De allra flesta avtal inom t.ex. industrin, tjänstesektorn och byggsektorn löper ut den 31 mars.

Den 30 juni löper Sveriges Kommuner och Landsting-Pactas avtal ut.

Under hösten ska få avtal omförhandlas, de viktigaste är avtalen på den statliga sektorn som går ut den 30 september.

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2007 ska enligt LO genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Samordningen ska stödja de gemensamma lönepolitiska målen om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Det ska också öka möjligheterna till en god reallöneutveckling för alla medlemmar, tillväxt i ekonomin och därmed en god generell välfärd för alla medlemmar. Avtalsperioden ska vara ettårig.

Syftet med Facken inom industrins avtalspolitiska plattform är att utgöra ett gemensamt underlag för de fackförbund som omfattas av Industriavtalet i de kommande förbundsvisa avtalsförhandlingarna.

Förbunden inom Svenskt Näringsliv är eniga om att den konkurrensutsatta delen av marknaden ska träffa avtal först, vilket innebär en samordning inom Svenskt Näringsliv kring principen att industrins parter bestämmer nivån på lönerna. Arbetsgivarna fastställer inte konkreta gemensamma yrkanden centralt utan detta sker på branschnivå.

## **God sed vid lönebildning, utvärdering av Medlingsinstitutet**

I mars 2006 överlämnade den av regeringen tillsatte särskilde utredaren Göran Tunhammar sitt betänkande ”God sed vid lönebildning”. Utredarens uppdrag var att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under 2000–2004, en period som bl.a. innehöll två stora avtalsrörelser.

I betänkandet sägs bl.a. att det har etablerats ett brett förtroende för Medlingsinstitutets verksamhet och för medlarna, vars uppdrag i och med tillkomsten av Medlingsinstitutet har blivit mer komplicerat. De ska dels medla, dels verka för en väl fungerande lönebildning.

Utredaren konstaterar vidare att inrättandet av Medlingsinstitutet byggde på synsättet att den konkurrensutsatta sektorn skall ha en normerande roll vid lönebildningen. Samsynen kring detta har därefter förstärkts. I praktiken har de parter som tecknat Industriavtalet kommit att sätta normen, vilket även bör gälla framöver.

Lönebildningen har, enligt utredaren, fungerat väl sedan Medlingsinstitutets tillkomst, åtminstone ur ett samhällsekonomiskt perspektiv: reallönerna har stigit, arbetskraftskostnaderna har ökat ungefär som i viktiga konkurrentländer och det har varit få konflikter på arbetsmarknaden.

Betänkandet har remissbehandlats och drygt 40 svar har lämnats. Det finns en allmän enighet om att Medlingsinstitutet och medlarna har klarat sina uppgifter väl. Det råder också stor samstämmighet om att det är avtalen mellan industrins parter som utgör normen.