

Sammanfattning

Medlingsinstitutet är en central myndighet för medling i arbetskonflikter och är en del av lönebildningssystemet. Medlingsinstitutet ska även verka för en väl fungerande lönebildning. I detta ligger att Medlingsinstitutet – bland annat 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 ska upprätta en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Syftet med denna rapport är att tillhandahålla ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter. Förhoppningsvis kan den också bidra till den samhällsekonomiska debatten och vara en presentation av den svenska förhandlingsmodellen som den tillämpats under 2007.

Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Den svenska ekonomin växte i en något långsammare takt under 2007 men arbetsmarknaden fortsatte att förbättras med stark sysselsättningsökning, minskad arbetslöshet, men också en tilltagande brist på arbetskraft som följd. Mot slutet av året steg också inflationen till högre nivåer än på många år, bland annat på grund av stigande bostadsräntor och internationellt betingade prisstegringar på livsmedel och petroleumprodukter. I december var ökningstakten för KPI uppe i hela 3,5 procent. Under en stor del av 2008 väntas inflationen ligga kvar på en hög nivå.

Normering i lönebildningen

De parter som träffar det första avtalet i en avtalsrörelse anger tonen. Avtalsutfallet blir ett ”märke” eller en ”norm” som parterna på de efterföljande avtalsområdena har att förhålla sig till. Få frågor har diskuterats så intensivt och så länge som just frågan om hur normeringen i lönebildningen ska gå till. Uppfattningarna varierar beroende på vilken aspekt på lönebildningen det har handlat om. Nationalekonomer kan ha en uppfattning, regeringen en annan, fackliga förhandlare en tredje och företagare en fjärde. Medlingsinstitutets förra årsrapport innehåller ett längre avsnitt om normering.

Att den konkurrensutsatta sektorn ska ha en lönenormerande roll fanns en bred enighet om inför avtalsrörelsen. Den diskussion som sedan inleddes under sommaren tyder på att enigheten håller på att naggas i kanten, främst när det gäller vilken roll som Industriavtalet ska spela.

Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften förbättrades mot EU-länderna under åren 2002–2006, framför allt tack vare en mycket god produktivitet utveckling. Efter att näringslivets arbetskraftskostnader under många år ökat snabbare i Sverige än i våra konkurrentländer blev skillnaden i ökningstakt under dessa år relativt obetydlig. Men genom att dollarn under denna period föll kraftigt mot kronan, försvagades konkurrenskraften markant mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader. Under 2007 finns dock risk för att konkurrenskraften har försvagats mot EU-länderna och än mer mot USA.

Detta sammanhänger främst med att produktivitetstillväxten i det svenska näringslivet har stannat upp 2007 och med att dollarn åter försvagats kraftigt mot kronan. Beräkningar tyder nämligen på att ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige 2007 har varit endast obetydligt högre än genomsnittet för EU15-området och något lägre än i USA. I Tyskland beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna ha stannat vid 0,7 procent 2007. I flera övriga euroländer och i Danmark och Storbritannien har ökningstakten varit betydligt högre än i Tyskland och även högre än i Sverige. Det är således framför allt den svaga utvecklingen av produktiviteten i det svenska näringslivet som leder till farhågor för att Sveriges konkurrenskraft 2007 har försvagats gentemot EU15-länderna. Försämringen av konkurrenskraften gentemot USA är sannolikt ett faktum på grund av den fallande dollarkursen.

Den svaga produktivitetens utvecklingen var en bidragande orsak till att inflationstakten i Sverige steg 2007, men det var framför allt stigande energi- och livsmedelspriser samt det förhöjda ränteläget som drog upp ökningstakten för KPI. De stigande energi- och livsmedelspriserna var ett globalt fenomen och ökningstakten för det internationellt jämförbara konsumentprisindexet (där t.ex. räntekostnader inte ingår) visar alltså på en lägre inflationstakt i Sverige än i konkurrentländerna.

Lönestatistik

Löneförändringarna 1994–2006 för sektorer och hela ekonomin enligt tre olika källor har jämförts. Utgångspunkten för jämförelserna är hur utfallen påverkas av källornas olika uppbyggnad. För perioden som helhet ger de tre källorna en förhållandevis samstämmig bild av löneutvecklingen för hela ekonomin.

Den hittills uppmätta löneökningstakten under 2007 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken ligger kring 3 procent. De högsta ökningstalen, på drygt 4 procent, redovisas för varuhandel, hotell och restaurang. Tillkommande retroaktiva löner, främst för tjänstemän i privat sektor, bedöms komma att höja utfallen men inte mer än att löneökningarna 2007, med tanke på det starka läget på arbetsmarknaden, framstår som förhållandevis måttliga.

Resultat av strukturrensning 1997–2006

Vilken som är den relevanta metoden för att mäta en löneförändring beror på vad man vill belysa. Om man är intresserad av att mäta den genomsnittliga löneutvecklingen från företagets perspektiv bör strukturella förändringar inkluderas, liksom om man vill analysera löneutvecklingens påverkan på inflationstakt och/eller konkurrenskraft. Om man däremot är intresserad av att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar bör strukturella förändringar rensas bort.

Olika metoder för att *strukturensa* uppgifterna från lönestrukturstatistiken analyseras. Måttet baserat på identiska individer ger högst ökningstakt utom i landstingen. SÅYA-metoden, som står för standard-ålder-yrke-arbetstid, innebär att löneförändringstakten beräknas efter att ha rensats för förändringar i arbetskraftens sammansättning avseende dessa variabler. Denna metod ger en lägre löneökningstakt, jämfört med den ojusterade löneökningen, undantaget är arbetare i privat sektor där skillnaden är relativt obetydlig.

Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under 2007 har det inte skett några större förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Lagen om anställningsskydd (LAS) har ändrats på några punkter, men i övrigt är regelverket i stort sett intakt. Däremot har påtagliga ändringar gjorts i bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkringen.

Under 2007 meddelades tre sedan länge emotsedda domar från internationella domstolar. Europadomstolen avgjorde målet om Byggnadsavtalets granskningsarvoden, ett utslag som kom att påverka avtalsrörelsen inom de berörda områdena.

Två domar från EG-domstolen gällde huruvida nationell lagstiftning om stridsåtgärder i vissa avseenden var förenlig med EG-rätten. Avgörandena har särskilt intresse då de handlar om den finska och svenska lagstiftningen om arbetsmarknadskonflikter. Den nordiska modellen för arbetsmarknadsrelationer prövades mot EG-rätten.

I det finska fallet (Internationella Transportarbetarefederationen, ITF, och Finlands Sjömansunion mot Viking Line) gällde det i första hand en tolkning av bestämmelserna i EG-fördraget om etableringsfrihet och förordningen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet. I det svenska målet (Laval un Partneri Ltd mot Byggnadsarbetareförbundet, Byggettan och Elektrikerförbundet) handlade det om tolkningen av EG-fördragets bestämmelser om förbud mot diskriminering och frihet att tillhandahålla tjänster samt direktivet om utstationering av arbetstagare. EG-domstolens utslag innebar att den svenska lagstiftningen underkändes i vissa avseenden.

Förhandlingar

Förutom de nämnda domarna från internationella domstolar ingick högkonjunktur och regeringsskifte i förutsättningarna inför avtalsrörelsen. Närmare tre miljoner anställda skulle få nya löner och såväl på arbetsgivarsidan som den fackliga sidan fanns samverkan och samordning.

Den 15–16 mars slöts de elva första avtalen inom Industriavtalet, mellan fem arbetsgivarorganisationer och fyra fackliga organisationer. Ca 440 000 anställda omfattades och avtalsperioden blev tre år.

Den totala kostnaden för löneökningarna, ny avtalspension och ändringar i de allmänna villkoren samt översynsbestämmelserna i Teknikavtalen och övriga avtal inom Industriavtalet beräknades till 10,2 procent. Denna kostnad på 10,2 procent blev sedan normerande för resten av arbetsmarknaden och det märke som övriga parter mätte sig mot.

Nivån visade sig bli ”normerande” för övriga avtalsområden inom privat sektor, d.v.s. avsteg som inneburit ett högre procenttal har motsvarats av ett bedömt värde av en förändring i allmänna villkor. Parterna har i förhandlingarna angett att den kostnadsänkning som blir följd av förändringar i allmänna villkor har inneburit ett ökat utrymme för lönenivåhöjningar.

LO:s samordning, som den kom att tillämpas med anledning av Handels varsel mot Svensk Handel, innebar i praktiken att den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll kompletterades för avtalsområden med lågavlönade, i

synnerhet för områden med många kvinnor med en lön under 20 000 kronor per månad. För områden med stor andel kvinnor med låg lön har de avtalade höjningarna för treårsperioden blivit drygt 13 procent.

Även några avtal inom Industriavtalet fick löneökningar som var högre än 10,2 procent. Det gäller de relativt lågavlönade grupperna inom livsmedelsindustri, textil- och konfektionsindustri och tvätterier.

Avtalspensionen mellan Svenskt Näringsliv och LO innebar att pensionsvillkoren mellan arbetare och tjänstemän likställs. Beräkningen av den ökade kostnaden har överenskommit av Svenskt Näringsliv och LO till i genomsnitt 0,6 procent under perioden 2007–2010. Avräkningen av kostnaderna för avtalspensionen har skett bransch- eller företagsvis, alternativt med individuell avräkning för de högst betalda arbetarna.

Löneavtalskonstruktioner

I avtalsrörelsen har endast en liten förskjutning skett mellan de sju löneavtalskonstruktionerna. Däremot finns en tydlig tendens att de centrala avtalen innebär att individgarantierna utgör en större andel av det centralt fastställda löneutrymmet, d.v.s. lönebildningen har centraliserats inom de olika löneavtalskonstruktionerna. Denna tendens förstärks genom höjningarna av avtalens minimi- eller lägslöner.

Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent efter sektor			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommunal sektor	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	38	5	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	10	62		11
4. Lönepott utan individgaranti	11		46	23
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	35		49	37
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11			6

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 71 procent av de anställda. (Avtalskonstruktionerna 1–5 ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor del av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelning av löneutrymmet. Individgarantin inom några områden är konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

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). För resterande 11 procent inom privat sektor har de

lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning, lika för alla.

Inom kommuner, landsting och staten kan de lokala parterna påverka fördelningen av löneutrymmet för samtliga anställda.

Fyra av de sju avtalskonstruktionerna innehåller någon form av individgaranti, en är avtal med tarifflöner där allt bestäms centralt.

De flesta avtal inom privat sektor har bestämmelser om individgaranti eller generell ökning. Inom kommun- och landstingsområdet förekommer en individgaranti (175 kronor/månad) det tredje avtalsåret i Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta. Inom staten finns, utom i det sifferlösa avtalet med SACO-S, en individgaranti genom en avstämning i efterhand.

Avtalsperiodens längd och möjlighet till förtida uppsägning

Inom privat sektor är avtalen treåriga och för drygt 30 procent av de anställda kan de sägas upp för den sista avtalsperioden. Samtliga avtal inom Industriavtalet innehåller en möjlighet till förtida uppsägning. Datum för uppsägning varierar, det vanligaste är att avtalen kan sägas upp senast den 30 september 2008 för att upphöra den 31 mars 2009.

Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) och Pactas avtal med Kommunal löper ut den 31 mars 2010 med sista året uppsägningsbart. Även läkarnas avtal löper till den 31 mars 2010, men utan möjlighet till uppsägning, liksom avtalet för OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet omfattande SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

SKL/Pactas avtal med Akademikeralliansen och Vårdförbundet är tillsvidare-avtal som kan sägas upp senast i oktober månad att upphöra den 31 mars kommande år. Vårdförbundet sade upp sitt avtal i oktober 2007 och det går därmed ut den 31 mars 2008. Samtliga avtal inom det statliga området är treårsavtal som går ut den 30 september 2010. De kan inte sägas upp i förtid.

Jämställdhet

Medlingsinstitutet har alltsedan den första årsrapporten, publicerad 2002, redovisat den officiella lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. I årets rapport utvecklas den fördjupade analys som gjordes i årsrapporten för 2006. Resultatet är att skillnaden för hela arbetsmarknaden uppgår till cirka 5 procent mellan män och kvinnor, om man jämför personer med samma arbetsgivare och inom samma yrke med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid.

När jämställda löner och löneskillnader mellan kvinnor och män diskuteras bör man vara uppmärksam på att det ser olika ut på nationell nivå, bransch- eller sektorsnivå och lokal nivå. En utjämning av de könsbundna löneskillnaderna fordrar olika insatser beroende på vilken nivå som avses. Jämställdhetslagen kommer in i bilden först när diskussionen rör löneskillnader på lokal nivå. Det är framförallt på den här nivån som kollektivavtalens regler får betydelse.

Avtalsrörelsen under 2007 omfattade praktiskt taget hela arbetsmarknaden. Förbundsavtalen innehåller i stor utsträckning skrivningar som syftar till att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Omkring 1,3 miljoner

arbetstagare inom privat sektor omfattas av bestämmelser som föreskriver att lönesättningen ska ske på sakliga grunder. Detta kompletteras med skrivningar om förbud mot diskriminering samt principer om lika behandling och lika lön. Avtalen inom den offentliga sektorn har i princip samma uppbyggnad. Vidare finns föreskrifter om att de lokala lönerevisionerna ska föregås av lönekartläggningar och analyser av olika slag.

Inom flera avtalsområden har parterna kommit överens om gemensamma projekt i syfte att stödja det lokala jämställdhetsarbetet, bl.a. i form av arbetsgrupper med uppgift att ta fram branschanpassat material till lönekartläggning enligt jämställdhetslagen.

Medling m.m.

Centrala ärenden

År 2007 genomförde praktiskt taget hela arbetsmarknaden förhandlingar om nya branschavtal på riksnivå (förbundsförhandlingar). Vid medling i sådana förhandlingar utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med riks-täckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i 30 förhandlingar, vilket är en mindre ökning jämfört med 2004. I 22 av de 30 förhandlingarna förelåg varsel om stridsåtgärder när medlare utsågs. Stridsåtgärder verkställdes i fem fall, varav tre innebar arbetsnedläggelse. Löneökningarnas storlek var inte den huvudsakliga tvistefrågan i dessa fall. (Parter som har avtal om förhandlingsordning tillsätter sina egna medlare.)

Lokala ärenden

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande sex fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under år 2006 skedde en markant ökning av sådana tvister jämfört med de närmast föregående åren. Ökningen kunde till största delen förklaras av vissa fackförbunds lokala aktivitet. När verksamheten summeras för år 2007 kan konstateras att antalet ärenden (83) nästan är en halvering jämfört med det föregående året och att endast ett ärende har gällt utländskt företag.

Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna om tecknade av kollektivavtal, har endast ett fåtal varsel trätt i kraft eftersom tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Sett till det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden tillkommer endast en bråkdel efter varsel och medling.

En betydande del av de registrerade lokala ärendena (37) kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC). SAC svarade alltså under 2007 för nästan hälften av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. I stället användes varsel och stridsåtgärder som påtryckningsmedel i tvister som kan beskrivas som en kombination av intresse- och rättstvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.