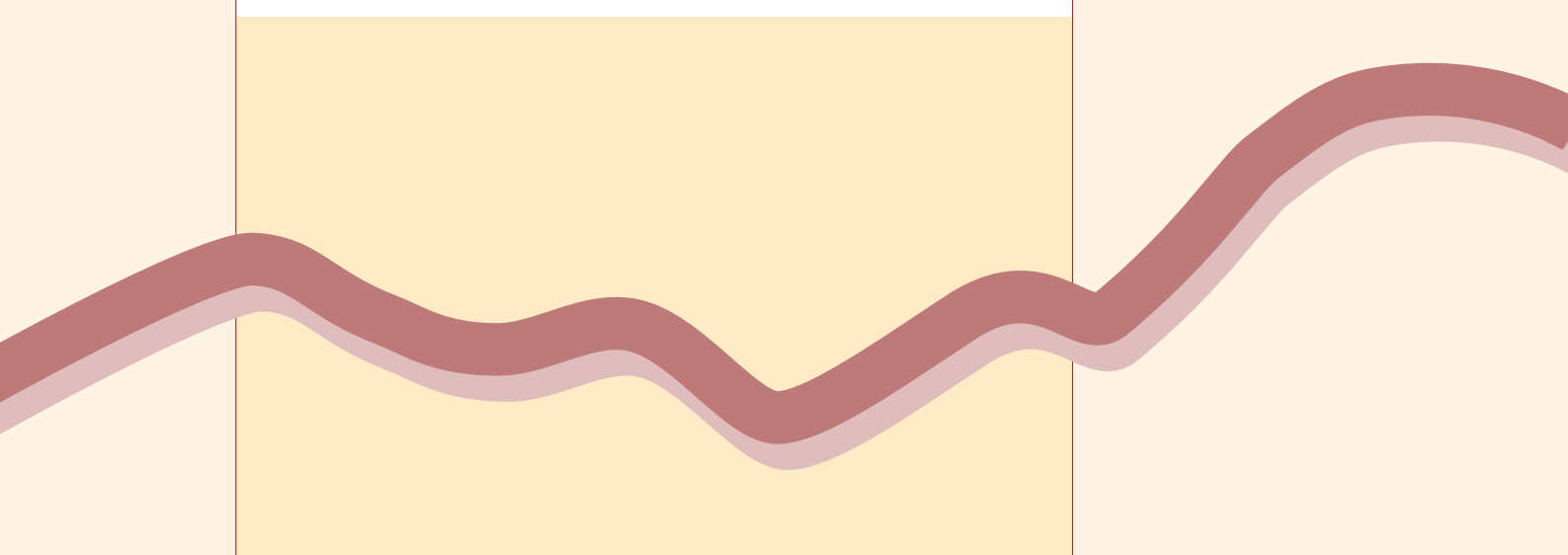


Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001

Medlingsinstitutets
årsrapport

Medlingsinstitutet
National Mediation Office



Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet inrättades den 1 juni 2000 och är en myndighet under näringsdepartementet.

- En huvuduppgift för Medlingsinstitutet är att verka för en väl fungerande lönebildning.
- Medlingsinstitutet är den centrala myndigheten för den statliga medlingsverksamheten och ansvarar för att medla i tvister på arbetsmarknaden.
- Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet och beställare av den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet ska varje år publicera en årsrapport. Detta är den första rapporten.

Sedan juni 2001 publicerar Medlingsinstitutet löpande en redovisning av löneutvecklingen i Sverige. Det sker på hemsidan: www.mi.se

Medlingsinstitutet
Tullgränd 4
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08 545 292 40
Telefax: 08- 650 68 36
E-post: info@mi.se
Hemsidan: www.mi.se

ISSN 1650-8823

Förord

Regeringen har gett Medlingsinstitutet i uppdrag att årligen utarbeta en rapport om löneutvecklingen och faktorer som har betydelse för lönebildningen (prop 1999/200:32, Lönebildning för full sysselsättning).

Syftet med rapporten är att tillhandahålla ett kvalificerat faktaunderlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter. Rapporten ska dessutom kunna bidra med underlag för den samhällsekonomiska debatten.

Hösten 2000 inledde Medlingsinstitutet sin verksamhet, 2001 är således det första verksamhetsåret. Under året har institutet haft en omfattande och fortlöpande informations- och samrådsverksamhet med i första hand de avtalsslutande parterna. Ett flertal seminarier, med deltagare från främst de avtalsslutande parterna, har anordnats kring teman som lönebildningens samhällsekonomiska förutsättningar (tillsammans med Konjunkturinstitutet), den nya jämställdhetslagen och lönebildningen och utvärdering av årets avtalsrörelse. Denna verksamhet redovisas ej i årsrapporten.

Vad avser internationella jämförelser med för Sverige viktiga konkurrentländer har vi påbörjat arbetet med att etablera kontakter för att göra relevanta jämförelser och analyser. Detta är ett arbete som kommer att ta något eller några år i anspråk. Med beaktande av att 2002 års avtalsrörelse kommer att omfatta en begränsad del av löntagarna kan vi redan nu förutskicka att nästa årsrapport får en delvis annan tyngdpunkt.

Med hänsyn till att denna rapport är den första i sitt slag, bortsett från de rapporter som arbetsmarknadens parter själva publicerar, har vi valt att låta bakgrundsbeskrivningar, definitioner av statistiska begrepp och avtalskonstruktioner få visst utrymme, med förhoppning att rapporten härigenom ska kunna fungera som en introduktion i den svenska lönebildningen även för dem som inte dagligen följer denna.

Ansvarig för arbetet med årsrapporten inom Medlingsinstitutet är utredningschefen Åke Kämpe och i övrigt har statistikern Christina Eurén, utredaren Maj Nordin och chefsjuristen Kurt Eriksson medverkat. Ekonomen Hans Olsson har medverkat med text till avsnitt 1. Anne-Marie Egerö har ansvarat för produktionen.

Stockholm i februari 2002

Anders Lindström
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	5	<i>Summary in English.....</i>	10
1. Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen	17		
1.1 Lönebildningens olika uppgifter i samhället			
1.2 Förändringar i lönebildningens makroekonomiska förutsättningar			
1.3 Den långsiktigt hållbara utvecklingen av arbetskraftskostnaden			
1.4 KI:s bedömning av önskvärd utveckling under de närmaste åren			
1.5 Om Sverige går över till euro			
1.6 Jämviktsarbetslösheten			
2. Förutsättningar inför avtalsrörelsen.....	27		
2.1 Samhällsekonomisk bakgrund			
2.2 Arbetsmarknadslagstiftning			
2.3 Samarbetsavtal – avtal om förhandlingsordning			
2.4 Nytt medlingsinstitut			
3. Avtalsrörelsen.....	45		
3.1 Centrala fackliga yrkanden			
3.2 Resultat – analys			
3.3 Arbetstiden			
4. Jämställdhet.....	73		
4.1 Allmänna utgångspunkter			
4.2 Vi rör oss på flera nivåer			
4.3 Hur ser det ut – vad säger statistiken?			
4.4 Vad kan jämställdhetslagen åstadkomma?			
4.5 Har lagändringen satt spår i avtalen?			
4.6 Hur ser avtalen ut?			
4.7 Parternas arbete			
4.8 Utjämning av löner mellan avtalsområden			
5. Medling, varsel och stridsåtgärder.....	85		
5.1 Bakgrund			
5.2 Medling			
5.3 Typer av tvister			
5.4 Varsel			
5.5 Stridsåtgärder			
5.6 Statistik			
5.7 Den regionala medlingsverksamheten			
6. Lönestatistiken.....	93		
6.1 Den officiella lönestatistiken			
6.2 Krav på förändringar av statistiken			
6.3 Den framtida lönestatistiken			
6.4 Löneökningar enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken			
7. Konkurrenskraften.....	101		
7.1 Begreppet konkurrenskraft			
7.2 Löneutvecklingen i våra konkurrentländer			
7.3 Arbetskraftskostnad per producerad enhet			
7.4 Konsumentprisernas utveckling			
7.5 Exportprisernas utveckling			
7.6 Växelkursens utveckling			
Bilaga: Avtalsöversikt	113-185		

Sammanfattning

I och med att Medlingsinstitutet inrättades skapades en ny aktör med nya befogenheter på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet är central myndighet för den statliga medlingsverksamheten och ska förutom att medla i arbetstvister verka för en väl fungerande lönebildning. En väl fungerande lönebildning utmärks av att den gör det möjligt att förena en god reallönetillväxt med prisstabilitet, låg arbetslöshet och hög sysselsättning.

Förutsättningarna för lönebildningen

Förutsättningarna för lönebildningen har under de senaste åren förändrats dels genom Riksbankens lagfästa prisstabilitetsmål, dels genom att parterna på arbetsmarknaden på flera viktiga avtalsområden slutit samarbetsavtal om lönebildningen. I dessa ingår särskilda förhandlingsordningar. Det råder dessutom numera en bred enighet om att den konkurrensutsatta sektorn bör ha en lönenormerande roll och att löneutvecklingen inom denna sektor bör gå i takt med den i våra konkurrentländer.

Under år 2001 genomfördes ett antal ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen. I rapporten uppmärksammas de viktigaste ändringarna och särskilt de som har påverkat avtalsförhandlingarna eller kan antas påverka kommande förhandlingar.

Förutom vidtagna lagstiftningsåtgärder redovisas också delar av direktiven till den under 2001 tillsatta parlamentariska kommitté, vars uppdrag är att överväga olika vägar till en arbetstidsförkortning. Formuleringen av uppdraget har föranlett vissa regleringar i kollektivavtalen.

Vidare noteras två EG-direktiv – deltids- och visstidsdirektiven – som medfört ändringar och anpassningar i bl.a. avtalen på det kommunala området.

Arbetskraftskostnadsutvecklingen

Arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige har under åren 1999, 2000 och 2001 överstigit den i EU med ungefär 1 procentenhet årligen – en betydande skillnad om än mindre än under den föregående treårsperioden. Sammantaget har dock den svenska konkurrenskraften kunnat hävdas förhållandevis väl under den senaste treårsperioden. Så har t.ex. såväl svenska export- som konsumentprisökningar varit lägre än i omvärlden. En stark produktivitetsutveckling inom industrin medförde att den svenska arbetskraftskostnaden per producerad enhet i genomsnitt sjönk i förhållande till EU under 1999 och 2000. Ett memento är dock utvecklingen under 2001. Enligt Konjunkturinstitutets preliminära kalkyler i novemberrapporten 2001 började de svenska enhetskostnaderna åter stiga i fjol och i snabbare takt än i våra konkurrentländer. Dessutom låg konsumentprisökningen i Sverige mot slutet av året över den i EU-länderna. Konkurrenskraften "räddades" dock av en kraftig försvagning av den svenska kronkursen under fjolåret.

Skulle arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige även på längre sikt överstiga den i våra konkurrentländer med så mycket som 1 procentenhet per år förutsätter detta en snabbare produktivitetsutveckling i Sverige än utomlands om konkurrenskraften ska kunna upprätthållas.

Samarbetsavtal

Samarbetsavtalen med avtalen om förhandlingsordning är konstruerade så att opartisk ordförande, förhandlingsmedlare, opartisk rådgivare eller motsvarande med en viss automatik kommer in i förhandlingsprocessen när tiden för det gällande avtalet börjar löpa ut eller när avtalet har löpt ut. Industriavtalet har varit i kraft under såväl 1998 som 2001 års avtalsrörelse och de opartiska ordförandena har blivit en etablerad del av förhandlings-systemet. På de flesta större avtalsområden inom industrin slöts också avtal under medverkan av opartisk ordförande. För övriga områden inom den privata sektorn träffades uppgörelser i ett tjugotal fall efter medling, antingen under medverkan av medlare utsedd av Medlingsinstitutet eller i enlighet med avtal om förhandlingsordning. Inom kommun- och landstingsområdet träffades de större avtalen under medverkan av förhandlingsmedlare. På det statliga området medverkade opartisk rådgivare till uppgörelse för försäkringskassorna. En betydande del av de nya avtalen kom alltså till stånd efter lagstadgad medling eller liknande förfaranden med stöd av avtal om förhandlingsordning.

Avtalsrörelsen

Avtalsförhandlingarna avseende löner och allmänna anställningsvillkor omfattade år 2001 den helt dominerande delen av såväl privat som offentlig sektor. De flesta avtalen löpte ut under första kvartalet 2001 med koncentration kring den 31 januari (stora delar av exportindustrin) respektive den 31 mars (övrig industri, handels- och tjänstesektorn, byggsektorn samt den offentliga sektorn).

Redan tidigt under hösten år 2000 stod det klart att de parter som omfattas av Industriavtalet – i likhet med i 1998 års avtalsrörelse – hade som målsättning att den konkurrensutsatta exportindustrin genom tidiga avtal skulle sätta ”riktmärken” och därmed bli lönenormerande för övriga avtalsområden vilket även överensstämmer med tankegångarna i propositionen ”Lönebildning för full sysselsättning” och förhandlingsavtalen inom offentlig sektor.

Under de två sista veckorna i januari och första veckan i februari träffades de första avtalen inom industrin. Härmed etablerades en nivå för avtalsökningarna som i praktiken kom att fungera som lönenorm för i första hand parterna som omfattas av Industriavtalet. De etablerade nivåerna kom i stort sett att accepteras även på övriga avtalsområden. En viss tendens till högre avtalsutfall mot slutet av avtalsrörelsen kan troligen förklaras med att områden med liten eller ingen lokal lönebildning medvetet lagt sig sent i processen för att inte störa andra områden. På några ”låglöneområden” träffades avtal som med i genomsnitt cirka en procent per år översteg de tidigare etablerade nivåerna.

En klart uttalad målsättning i Industriavtalet och andra förhandlingsavtal är att avtalsförhandlingarna förs på ett sådant sätt att parterna träffar *”avtal i rätt tid”*, d.v.s. innan föregående avtal löpt ut. Även inom områden som saknar förhandlingsavtal råder det en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla löpt ut.

En genomgång av årets avtal ger vid handen att parterna lyckats väl med målsättningen att träffa *”avtal i rätt tid”*. Bäst har parterna inom industrin lyckats. Inom den privata sektorn träffades nya avtal före eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen för 75 procent av de anställda (inom industrin för 95 procent av de anställda). Inom det statliga området var samtliga avtal klara inom en treveckorsperiod efter utlöpningsdagen. På kommun- och landstingsområdet träffades avtalen på akademikerområdet före utlöpningsdagen.

På ett fåtal områden förekom utbrutna stridsåtgärder i form av kortvariga strejker, 1-2 dagar, respektive övertids- och nyanställningsblockad och på ytterligare ett 10-tal områden varsel om stridsåtgärder som aldrig utlöstes.

Konfliktbenägenheten har – i likhet med under 1998 års avtalsrörelse – varit betydligt lägre än under perioden 1993–1997. Industriavtalet och övriga samarbetsavtal är sannolikt en starkt bidragande orsak till detta. När det gäller de lokala tillämpningsförhandlingarna kan också konstateras att dessa så gott som genomgående kunnat genomföras utan störningar i form av olovliga stridsåtgärder.

Avtalsperiodens längd

Huvuddelen av avtalen inom privat sektor är *”treåriga”* (36–39 månader) med i normalfallet utlöpningsdag under första halvåret 2004. För det stora flertalet avtal finns en uppsägningsmöjlighet av den sista avtalsperioden. Bland större områden som saknar denna möjlighet kan nämnas detalj- och partihandel, hotell- och restaurangbranschen, städbranschen samt de flesta arbetaravtal inom byggsektorn.

Inom det statliga området är samtliga avtal ettåriga med utlöpningsdag den 31 mars 2002.

På kommun- och landstingsområdet är avtalet med Kommunal treårigt med utlöpningsdag den 31 mars 2004 och med möjlighet att säga upp sista avtalsperioden. Övriga avtal på kommun- och landstingsområdet är fyra-åriga med utlöpningsdag den 31 mars 2005 och utan möjlighet till förtida uppsägning.

Frågan om *förtida uppsägning* av sista avtalsåret kommer först att aktualiseras för bl.a. verkstadsindustri, tjänstemän inom massa- och pappersindustri och tekoindustri, arbetare inom byggnadsämnesindustri samt inom offentlig sektor för avtalet med Kommunal. För dessa områden är sista dag för uppsägning den 31 oktober 2002.

Arbets tid

1998 började parterna inom industrin att träffa avtal om arbetstidsförkortning efter olika modeller. Det kan röra sig om kompensationsledighet vid

fullgjord arbetsvecka, avsättning till individuella arbetstidskonton med olika uttagsalternativ, lokala överenskommelser om årsarbetstid, centralt föreskrivna lediga dagar eller förkortad arbetsvecka. Dessa modeller har man i stor utsträckning byggt vidare på i 2001 års avtal till en kostnad om 0.5 procent per år. Arbetstidsförkortning har också införts på ytterligare avtalsområden inom den privata sektorn. För vissa träder förändringarna i kraft 2002 eller 2003. Uppskattningsvis omfattas omkring 900 000 arbetstagare på den privata sektorn av förbundsavtal med någon modell för kortare arbetstid. I stor utsträckning har det i avtalen delegerats till de lokala parterna att välja om löneutrymmet ska tas i anspråk för att minska arbetstiden eller för att höja den kontanta lönen. Vilket alternativ som har valts saknas det uppgifter om. Det går därför inte att säga hur många arbetstagare som i verkligheten har förkortat sin arbetstid. Någon motsvarande satsning på arbetstidsförkortning har inte skett i de avtal som träffades på den offentliga sektorn.

Avtalat löneutrymme

Inom många avtalsområden – såväl inom privat som offentlig sektor – är utgångspunkten att de lokala parterna ska enas om löneutrymmets storlek. Om enighet inte kan uppnås gäller för flertalet av dessa områden en i det centrala avtalet fastställd ”stupstock” som fastställer löneutrymmets storlek. I många fall är utrymmet angivet som ett ”lägstutrymme”.

Inom den privata sektorn ligger den totala avtalsmässiga höjningen (inklusive värdet av arbetstidsförkortning) under avtalsperioden för *arbetare* med treårsavtal i intervallet drygt 8 – cirka 9 procent. På några kvinnodominerade ”låglöneområden” med treårsavtal träffades avtal som i genomsnitt är cirka 1 procent högre per år. Detta gäller bl.a. för detaljhandeln, hotell- och restaurangbranschen samt städbranschen där den totala höjning är drygt 11 procent.

För avtalsområden med treårsavtal har den genomsnittliga *avtalade löneökningen* för *arbetare* inom privat sektor beräknats till 8.1 procent för hela avtalsperioden (2.8, 2.7 respektive 2.6 procent). Till detta kommer den genomsnittliga kostnaden för *avtalad arbetstidsförkortning* som beräknats uppgå till i genomsnitt 0.3 procent per avtalsår. Den *totala avtalade höjningen* blir därmed 9.0 procent för hela treårsperioden.

För *tjänstemän* inom privat sektor är den genomsnittliga *avtalade löneökningen* 6.9 procent för hela treårsperioden (2.5, 2.3 respektive 2.1 procent). Den genomsnittliga kostnaden för *avtalad arbetstidsförkortning* har beräknats till 0.3 procent för respektive avtalsår. Den *totala avtalade höjningen* blir därmed 7.8 procent för hela treårsperioden.

För *industriarbetare* är den genomsnittliga *avtalade löneökningen* 7.0 procent och den genomsnittliga kostnaden för *avtalad arbetstidsförkortning* 1.5 procent för hela treårsperioden. Den *totala avtalade höjningen* blir därmed 8.5 procent.

För *industritjänstemän* har den genomsnittliga *avtalade löneökningen* beräknats till 5.8 procent och den genomsnittliga kostnaden för *avtalad*

arbetstidsförkortning till 1.5 procent för hela treårsperioden. Den *totala avtalade höjningen* uppgår därmed till 7.3 procent.

Avtalen inom *offentlig sektor* innehåller ingen centralt fastställd arbetstidsförkortning.

För akademiker inom det *statliga området* finns inget centralt fastställt utrymme. För övriga områden är den avtalade höjningen drygt 2.5 procent.

Inom *kommun- och landstingsområdet* har det genomsnittliga löneutrymmet beräknats till i genomsnitt lägst 2.2 procent per avtalsår (totalt lägst 8.8 procent under fyra år) för SKTF och SSR. Det treåriga avtalet med Kommunal innehåller avtalade löneökningar med i genomsnitt 3.7 procent per avtalsår, totalt 11.0 procent under tre år. Avtalen för läkare och akademiker innehåller fr.o.m. andra avtalsåret inget centralt fastställt utrymme.

I likhet med avtalsrörelsen 1998 resulterade 2001 års avtalsrörelse i att många avtal – formellt sett – ger de lokala parterna full frihet att överenskomma om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer. Till dessa regler är emellertid i många fall kopplade olika ”stupstocksregler” som vid oenighet anger hur mycket lönerna ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället (se 3.2.5 Löneavtalskonstruktioner/fördelningsregler).

Jämställdhet

Jämställdhetslagen ändrades den 1 januari 2001. Reglerna om kartläggning och analys av löner preciserades. Arbetsgivare med tio anställda eller fler ska upprätta en årlig handlingsplan för jämställda löner. I denna ska anges vilka lönejusteringar som ska genomföras. Dessa ska kostnadsberäknas och tidsplaneras. Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna. Lagen är ett verktyg för de lokala parterna. Den har inte lett till några påtagliga förändringar i förbundsavtalen. Däremot finns en medvetenhet bland de centrala parterna om vikten av arbetet med att motverka osakliga löneskillnader. I vilken utsträckning sådana löneskillnader förekommer går inte att läsa ut ur den officiella lönestatistiken med dess nuvarande uppbyggnad. Lagens begränsade räckvidd gör att den inte kan bidra till förskjutningar i det relativa löneläget på ett övergripande plan. Detta kan enbart ske genom att kvinnodominerade förbund får större löneökningar än andra. Så har också skett för ett antal sådana förbund inom LO.

Lönestatistik

Medlingsinstitutet är sedan den 1 januari 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. I avsnitt 6 Lönestatistiken ges en översiktlig redovisning av innehållet i den officiella lönestatistiken och en redovisning av löneutvecklingen under år 2001 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken.

Summary in English

With the creation of the National Mediation Office, a new player with new powers entered the employment arena in Sweden. The National Mediation Office is the authority responsible for central government activities in the mediation field, and besides interceding in labour disputes it is also required to promote an efficient wage formation process. Wage formation may be considered efficient when it combines satisfactory real wage growth with price stability, low unemployment and a high rate of employment.

Conditions for wage formation

The prerequisites for wage formation in Sweden have altered in recent years. This is partly due to the Riksbank's price stability objective, sanctioned by law, and partly to the social partners having reached collaboration agreements on wage formation in a number of important contractual areas. These agreements incorporate specific bargaining procedures. Also, there is now broad agreement that the competitive sector should have a normative role on pay and that wage trends in this sector should reflect those in competitor countries.

In 2001, a number of changes were introduced in Swedish industrial law. The present report addresses the most important of these, in particular changes that have affected bargaining or can be expected to have an impact on this area in the future.

Besides noting the legislative measures introduced, the report partially describes the terms of reference of the parliamentary committee appointed in 2001 to consider ways of achieving a reduction in working hours in Sweden. The formulation of this mandate led to certain controls being introduced into collective agreements.

Further, the report mentions two EC Directives – the Part Time Work Directive and the Fixed Term Work Directive – that have entailed changes and revisions in agreements in the local government sector and elsewhere in Sweden.

Labour cost growth

Labour cost growth in Sweden in 1999, 2000 and 2001 exceeded that in the EU by about 1 percentage point a year – a significant margin, although smaller than for the previous three-year period. On the whole, however, Sweden was relatively competitive over the most recent three-year period. Both Swedish exports and consumer prices, for instance, showed lower increases than elsewhere. A significant improvement in industrial productivity caused average labour costs per unit of production to fall in relation to the EU in 1999 and 2000. The picture was slightly different in 2001, however. According to preliminary figures for November 2001 from the National Institute of Economic Research, unit prices in Sweden began to increase once again last year and at a faster pace than in our competitor countries. Also, towards the end of the year consumer prices in Sweden were increasing faster than in the EU as a whole. Swedish competitiveness was 'rescued', however, by a substantial weakening of the exchange rate for the krona during the year.

Should labour cost growth in Sweden exceed that of our competitors by as much as 1 per cent a year in the longer term as well, productivity would have to grow faster here than abroad if Sweden were to maintain its competitiveness.

Collaboration agreements

Collaboration agreements incorporating rules and principles on bargaining procedure involve independent chairpersons, mediators, independent consultants or the like entering the bargaining process in a fairly automatic way when the agreement is due to expire or has expired. The agreement covering Swedish industry remained in place during both the 1998 and the 2001 bargaining rounds, and independent chairpersons have become an established part of the negotiating process. In most major contractual areas in the industrial sector, agreements were reached with the participation of an independent chairperson. In the case of other private industrial sectors, agreement was reached in some 20 instances following mediation, either with the participation of a mediator appointed by the National Mediation Office or in accordance with agreements on bargaining procedure. In the local and regional government sector, mediators participated in the negotiation of all major agreements. In the central government sector, independent consultants contributed to the conclusion of an agreement for the country's social insurance offices. Thus a significant number of the new collective agreements came about following statutory mediation or similar procedures based on the agreements concerning bargaining procedure (collaboration agreements).

Collective bargaining

In 2001, bargaining on pay and general terms of employment dealt with most areas in both the public and the private sectors. Most of the agreements expired in the first quarter of 2001, typically on 31 January (for large sections of the export industry) or 31 March (other industry, the trade and services sector, construction and the public sector).

As early as the autumn of 2000, it was clear that the partners covered by the Industrial Agreement – as in the 1998 bargaining round – were seeking a situation whereby early agreements concluded on behalf of the competitive export industry would provide a 'pointer' and thus set the wage pattern for other bargaining areas. This was in line with the approach advocated in the Government Bill, 'Wage Formation for Full Employment', and with the agreements on bargaining procedure drawn up for the public sector.

The first industrial agreements were concluded during the last two weeks in January and the first week in February. A level was thereby established for wage increases which in practice became normative primarily for those covered by the Industrial Agreement. The levels established were also largely accepted in other bargaining areas. A slight tendency towards higher levels towards the end of the round was probably due to certain areas with little or no local wage formation deliberately entering the process at a late stage so as not to disrupt other areas. In a few 'low-wage areas', agreements were reached that on average were about 1 per cent higher than the levels established previously.

An explicit goal incorporated into the Industrial Agreement and other collaboration agreements is that bargaining is to be conducted in such a way that the partners arrive at an '*agreement at the right time*', i.e. before the prevailing agreement

expires. Even in areas not covered by collaboration agreements, there is virtually a consensus among the partners that arriving at a new agreement before the old one expires is a sensible course.

A review of the agreements reached during the year shows that the partners largely achieved their goal of completing negotiations '*at the right time*'. The industrial partners were the most successful of all. In the private sector, new agreements were concluded prior to or in direct connection with the date of expiry on behalf of 75 per cent of employees (95 per cent of industrial employees). In the central government sector, all new agreements were completed within three weeks of the date of expiry. In the local and regional government sector, agreements for university-trained professionals were concluded prior to the date of expiry.

In a few areas, industrial disputes broke out in the form of short strikes of 1-2 days or overtime and recruitment blockades, and in about a dozen other areas notice of industrial action was given but not acted upon.

As in the case of the 1998 negotiations, willingness to resort to industrial action was considerably less evident than during the 1993-97 period. The Industrial Agreement and other collaboration agreements probably contributed significantly to this situation. Local implementation bargaining, too, was completed virtually without any disruptions in the form of unlawful industrial action.

Duration of agreements

The bulk of the agreements concluded in the private sector are 'three-year' ones (36-39 months), expiring as a rule during the first half of 2004. The great majority of the agreements incorporate a termination option for the final contractual period. Among the more important areas lacking this option are the retail and wholesale trade, hotel and catering, the cleaning industry and most of the blue-collar agreements in the construction sector.

In the central government sector, all agreements are for one year and expire on 31 March 2002.

In the local and regional government sector, the agreement with the Municipal Workers' Union is for three years, expiring on 31 March 2004 and with the option of terminating the final contractual period. Other agreements in this sector are for four years, expiring on 31 March 2005, and do not include an option for premature termination.

Among the first to have access to the option of *premature termination* for the final contractual year will be the engineering industry, white-collar workers in both the paper and pulp industry and the textile and clothing industry, blue-collar workers in the building material industry, and, in the public sector, the municipal employees. Under their agreements, all must give notice of termination by 31 October 2002 at the latest.

Working hours

In 1998, the industrial partners began reaching agreement on the reduction of working hours in accordance with a number of different models. These included compensatory leave on completion of a full working week, charging time to individual working-hours accounts with varying withdrawal alternatives, local

agreements on total working hours per year, centrally prescribed days of leave and a reduced working week. These models have largely been augmented in the 2001 agreements at a cost of 0.5 per cent a year. Reductions in working hours have also been introduced in additional contractual areas in the private sector. In certain cases, the changes will come into force in 2002 or 2003. An estimated 900,000 employees in the private sector are covered by agreements at national level that include some form of reduced working hours. To a great extent, the agreements entrust local partners with the task of deciding whether the wage margin is to be used for reducing working hours or for increasing pay packages. No data is available as to which alternative has been chosen, which means it is not possible to specify how many employees have actually reduced their working hours. There has been no corresponding emphasis on reduced working hours in the agreements reached in the public sector.

Contractual wage margins

In many contractual areas – in both public and private sectors – the basic idea is for the local partners to agree on the size of the wage margin. Should they fail to agree, in most cases the size is determined by a ‘cut-off’ or ‘default’ level stipulated in the central agreement. In many cases, the margin is described in terms of a minimum level.

In the private sector, the total contractual wage increase (including the value of reduced working hours) during the period of contract for *blue-collar workers* with three-year agreements ranges from just over 8 per cent to approx 9 per cent. In a number of ‘low-wage areas’ dominated by women where agreements were for three years the negotiated increases were about 1 per cent higher per year. This applied for instance to the retail trade, hotel and catering and the cleaning industry, where the total increase was just over 11 per cent.

In the case of areas with three-year agreements, the average *contractual wage increase* for *blue-collar workers* in the private sector is estimated at 8.1 per cent for the contractual period as a whole (2.8, 2.7 and 2.6 per cent respectively). Added to this is the average cost of *contractual reduction of working hours*, which is estimated at 0.3 per cent per year of contract. Thus the *total contractual increase* is 9.0 per cent for the three-year period as a whole.

For *white-collar workers* in the private sector, the average *contractual wage increase* is 6.9 per cent for the three-year period as a whole (2.5, 2.3 and 2.1 per cent respectively). The average cost of *contractual reduction of working hours* is estimated at 0.3 per cent for each year of contract. The total contractual increase is thereby 7.8 per cent for the three-year period as a whole.

For *blue-collar workers in industry*, the average contractual wage increase is 7.0 per cent and the average cost of *contractual reduction of working hours* 1.5 per cent for the three-year period as a whole. The total contractual increase is thereby 8.5 per cent.

For *white-collar workers in industry*, the average contractual wage increase is estimated at 5.8 per cent and the average cost for contractual reduction of working hours at 1.5 per cent for the three-year period as a whole. The total contractual increase is thus 7.3 per cent.

In the *public sector*, agreements contain no central provisions for the reduction of working hours.

In the case of university-trained professionals in the *central government sector*, there is no centrally determined wage margin. For other categories, the contractual increase is just over 2.5 per cent.

In the *local and regional government sector*, the average wage margin is estimated at a minimum of 2.2 per cent per year of contract (an 8.8 per cent minimum for the four-year period as a whole) for both the National Union of Local Government Officers (SKTF) and the Swedish Association of Graduates in Social Science, Personal and Public Administration, Economics and Social Work, SSR. The three-year agreement reached with the Municipal Workers' Union incorporates contractual wage increases of an average 3.7 per cent per year of contract, or a total of 11.0 per cent over three years. From the second year of contract, the agreements for medical officers and university-trained professionals contain no centrally determined margins.

As in the case of the 1998 negotiations, the 2001 bargaining round resulted in many agreements – formally speaking – granting local partners total freedom to reach agreement on both the size of wage margins and their distribution to individuals. In many cases, however, these rules are linked to various kinds of 'default rules' which in the event of disagreement specify the extent to which wages are to be increased overall as well as a certain minimum increase for the individual in cash terms. In a few areas, the 'individual guarantee' has been construed as a retroactive status check implying that the local partners in those areas are totally free to distribute the wage margin as they see fit in connection with pay reviews. (See 3.2.5 Wage agreement construction/distribution rules.)

Gender equality

The Equal Opportunities Act was amended on 1 January 2001, and rules were specified concerning how pay is to be reviewed and analysed. Employers with 10 employees or more are required to draw up an annual action plan for equal pay. This is to specify how any pay adjustments are to be made, and such adjustments are to be a subject of cost estimates and timetabling. The work is to be carried out jointly by the employer and the local union organisations. The law is an instrument for use by local partners. It has not led to any changes of note in agreements at national level. The central partners have, however, developed a greater awareness of the need to remedy unwarranted pay differentials. In their present form, Sweden's official wage statistics do not reveal the extent to which such pay differentials are to be found. The limited scope of the Act means that it cannot contribute to any overall shift in the relative wage pattern. This can only be achieved by according national unions dominated by women higher wage increases than others. This in fact is what has happened in the case of a number of such unions in the Swedish Trade Union Confederation.

Wage statistics

As of 1 January 2001, the National Mediation Office is the central government authority responsible for Sweden's official wage statistics. Section 6, Wage Statistics, describes the contents of these statistics in general terms as well as wage trends in 2001 according to the official monthly figures on pay.

Några fakta om svensk arbetsmarknad

- År 1993 fanns 66 procent av de sysselsatta inom privat sektor, 6,5 procent inom statlig verksamhet och 27,5 procent inom kommuner och landsting.
- År 2000 hade andelen sysselsatta inom privat sektor stigit till 70 procent medan den sjunkit till 5,5 procent inom statlig och till 24,5 procent inom kommunal verksamhet.
- Den offentliga sektorn har betydligt högre andel sysselsatta i åldersgruppen över 45 år än den privata sektorn.

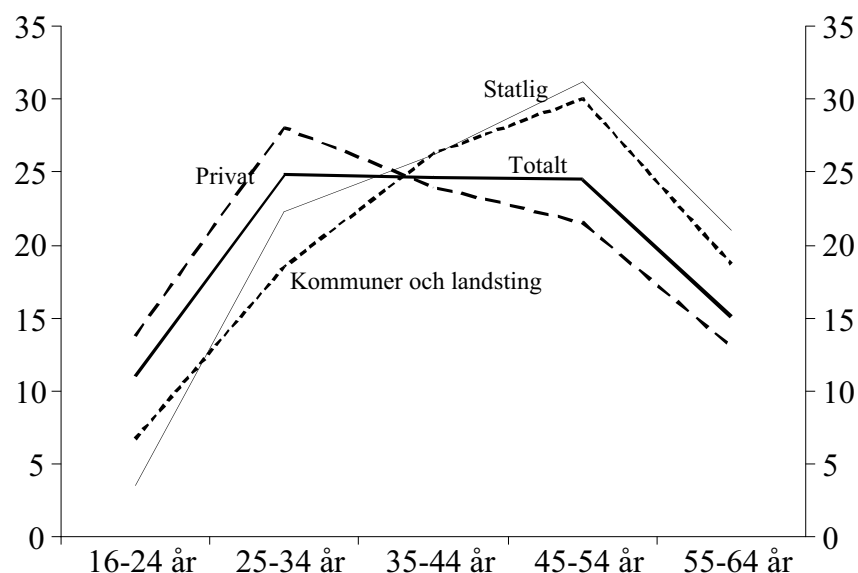
Antal sysselsatta inom olika sektorer, i 1000-tal

	Privat ¹	Statlig	Kommuner och landsting	Totalt
1993	2 667	263	1 135	4 065
1994	2 668	255	1 111	4 034
1995	2 740	252	1 096	4 088
1996	2 739	248	1 078	4 065
1997	2 721	244	1 057	4 022
1998	2 770	240	1 061	4 071
1999	2 842	237	1 082	4 161
2000	2 959	234	1 054	4 247

1) Inklusiva hushållens intresseorganisationer.

Källa: Konjunkturinstitutet och Statistiska Centralbyrån

Procentuell åldersfördelning inom olika sektorer 2000



Källa: Arbetskraftsundersökningen 2000, Statistiska Centralbyrån

1. Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen

Medlingsinstitutets årliga rapport om löneutvecklingen och andra faktorer med anknytning till lönebildningen bör enligt uppdraget inte bara vara beskrivande till sin karaktär. Rapporten bör också innehålla analyser om hur utvecklingen av arbetskraftskostnaderna påverkat den samhällsekonomiska utvecklingen och i synnerhet sysselsättningsutvecklingen. En väl fungerande lönebildning utmärks av att den gör det möjligt att förena en god reallönetillväxt med prisstabilitet, låg arbetslöshet och hög sysselsättning.

En väl fungerande lönebildning

citat ur propositionen 1999/2000:32

En väl fungerande lönebildning kännetecknas av att den *dels* förmår kombinera en god reallöneutveckling med långsiktigt hållbar sysselsättningstillväxt genom att generera en kostnadsutveckling som givet *produktivtetsutvecklingstakten* inte överstiger den i våra konkurrentländer, *dels* i så liten utsträckning som möjligt ger upphov till arbetsmarknadskonflikter som orsakar kostnader eller andra negativa effekter för tredje man.

Institutet har i föreliggande rapport inte utfört några självständiga undersökningar av sambandet mellan lönebildning och samhällsekonomi. Ett rikhaltigt underlag finns i Konjunkturinstitutets årliga rapport "Samhällsekonomiska förutsättningar för lönebildningen i Sverige", den senaste från oktober 2001 (KI-dokument nr 9, se www.konj.se).

Även Konjunkturinstitutets reguljära konjunkturrapporter innehåller väsentliga upplysningar i detta ämne. I den utredning som föregick Medlingsinstitutets bildande, "Medling och lönebildning" (SOU 1998:141), redovisades vidare ett omfattande material för att belysa frågorna, också med internationella utblickar. Där redovisades också synpunkter från svenska och utländska forskare. Även Långtidsutredningen 1999/2000 gav en översikt i huvudbetänkandets kapitel 6, med ett antal referenser till aktuell forskning och olika utredningsrapporter.

1.1 Lönebildningens olika uppgifter i samhället

Ett lands lönebildningssystem utgörs av de många processer som bestämmer lönerna för enskilda individer i samhället, för olika kollektiv och för ekonomin i dess helhet.

De flesta människor i förvärvsaktiv ålder har lönen som sin huvudsakliga inkomstkälla. Lönebildningen har därigenom en central *inkomstfördelande uppgift* som berör nästan alla. Härigenom blir lönebildningen från värderingsmässig synpunkt svårare att diskutera än mycket av den övriga prisbildningen i samhället. Lönen uppfattas som något mer än enbart priset på arbetskraft, den blir en fråga om rättvisa. De flesta medborgare har synpunkter på lönernas nivå och lönerelationerna mellan olika grupper och mellan enskilda individer. I varierande grad och på skilda sätt under olika tider har lönebildningen varit en fråga med fördelningspolitiska förtecken. De fackliga organisationerna började växa fram i England under 1800-talets första hälft, i syfte att ändra på den inkomstfördelning som marknadskrafterna ensamma gav upphov till. Staten har ingripit genom arbetsmarknadslagstiftning av vitt skilda slag och genom skatte- och bidragssystem, socialförsäkringssystem m.m.

Samtidigt är det lönebildningens uppgift att bidra till att *resurserna i ekonomin används effektivt*, så att det samlade välståndet blir så stort som möjligt. Den klassiska ekonomiska teorin säger att detta bäst sker på oreglerade marknader under fri konkurrens. De löner och lönerelationer som uppkommer på marknaden utgör signaler till löntagare och arbetsgivare om brist- respektive överskottssituationer på olika områden och inom olika yrken, m.m. Den totala samhällsekonomin tjänar i princip på om arbetskraften flyttar sig dit där lönsamheten och därmed lönebetalningsförmågan är högst. Omflyttningen tenderar att återställa balansen och utjämna löneskillnaderna. I praktiken är detta naturligtvis lättare sagt än gjort, särskilt om löntagarna måste byta bostadsort och/eller omskola sig till ett nytt yrke.

Det finns alltså en uppenbar potentiell konflikt mellan lönebildningens inkomstfördelande och effektivitetsskapande uppgifter. Men det är i praktiken så att fördelningspolitiska utfall av lönebildningssystemet som uppfattas som orimliga kan vara effektivitetshämmande i sig, på grund av konflikter, rivalitet mellan grupper och social oro. Det är viktigt också från effektivitetssynpunkt att de löner och lönerelationer som lönebildningsprocessen ger upphov till uppfattas som rimliga och legitima av de flesta. Exempelvis har viss personal (t.ex. sjuksköterskor) inom vårdsektorn – där arbetskraftsbristen nu växer – kunnat förbättra sitt relativa löneläge utan att detta hittills har föranlett starka protester och kompensationskrav från andra grupper.

Bristande legitimitet eller bristande marknadsanpassning i lönebildningssystemet kan medföra att avtal som sluts på central nivå i efterhand "korrigeras" av löntagargrupper som har möjlighet härtill i lokala förhandlingar. Resultatet kan bli en löneutveckling i den totala ekonomin som hamnar för högt för att makroekonomiska tillväxt- och balansmål ska kunna uppnås. En ytterligare aspekt på en väl fungerande lönebildning är alltså vad som skulle kunna kallas den *makroekonomiska effektiviteten*. Det är brister i lönebildningens funktion i detta avseende som främst stått i blickpunkten under snart två decennier.

1.2 Förändringar i lönebildningens makroekonomiska förutsättningar

Under 1950- och 1960-talen var lönebildningen starkt centraliserad. Lönerna på större delen av arbetsmarknaden bestämdes genom kollektivavtal mellan SAF på arbetsgivarsidan och LO och tjänstemannaförbunden på löntagarsidan. Detta var en period med synnerligen goda tillväxtförutsättningar i världsekonomin, inte minst i Sverige. 1950-talet präglades av att fredsekonomin återställdes i Europa och av återuppbyggnadsarbetet i de krigshärjade länderna, vilket gav den svenska ekonomin synnerligen goda expansionsmöjligheter. Produktiviteten kunde öka snabbt, inte minst genom att modern teknik importerades från USA, som hade ett betydande teknologiskt försprång. Under 1960-talet tillkom en stark ytterligare tillväxtfaktor, nämligen den internationella handelns snabba liberalisering. I Västeuropa var det inte minst fråga om de tullavvecklingar som genomfördes inom EU:s föregångare EEC och inom frihandelsorganisationen EFTA, där Sverige var medlem. Dessa båda block bildades omkring 1960 och förenades senare i ett särskilt frihandelsavtal, vilket ytterligare befrämjade handeln och strukturomvandlingen. Den svenska BNP-tillväxten uppgick under 1960-talet till över 4,5 procent per år.

Den starka produktivitetstillväxten bidrog till att lönebildningen var tämligen problemfri. De allra flesta kunde få goda ökningar i sina realinkomster, inte minst de människor som från bl.a. jordbruket sökte sig till de snabbväxande och lönsamma industrigrenarna. Familjeinkomsterna växte kraftigt också genom att kvinnorna i allt större utsträckning sökte sig ut på den betalda arbetsmarknaden. En stor del av kvinnorna hamnade i den offentliga sektorn – vården, skolan och omsorgen – som var under snabb utbyggnad.

Problem med det svenska lönebildningssystemet började visa sig när den långa tillväxtfasen bröts ett stycke in på 1970-talet. Dessförinnan hade den internationella kapitalmarknaden varit hårt reglerad inom ramen för det s.k. Bretton Woods-systemet. Växelkurserna hade varit fasta mellan de flesta länder, och de kunde bara undantagsvis ändras efter hårda internationella förhandlingar. För Sveriges del blev detta aldrig aktuellt under 1950- och 1960-talen. Efter att denna växelkursregim brutit samman 1971 blev devalveringar och revalveringar, liksom periodvis flytande växelkurser, ett vanligt inslag i det internationella ekonomiska umgänget.

Sverige försökte att undgå den kraftiga internationella konjunkturedgång som följde på den första s.k. oljekrisen 1973–1974 med hjälp av vad som kallades ”överbrygningspolitiken”. Detta ledde till att de svenska lönekostnaderna steg mycket snabbare än i omvärlden. Eftersom Sverige hade fast växelkurs försvagades näringslivets internationella konkurrenskraft kraftigt. Genom upprepade devalveringar av kronan kunde visserligen konkurrenskraften återställas – i den meningen att de relativa lönekostnadsökningarna mätt i utländsk valuta pressades tillbaka – men resultatet blev hög inhemsk inflation, höga inflationsförväntningar och lönekrav som innefattade kompensation för prishöjningarna.

Under hela 1980-talet fortsatte de svenska lönekostnaderna att stiga betydligt mer än i de viktiga konkurrentländerna. Problemen doldes under 1980-talets senare del något av att den internationella högkonjunkturen var så stark. Sysselsättningen kunde vidmakthållas, och arbetslösheten var avsevärt lägre än i det övriga Europa. Priset var emellertid en mycket långsammare produktivitets- och reallönetillväxt. Devalveringspolitiken kan ha medverkat till att omvandlingstrycket i näringslivet blev svagt. Näringslivet avskärmades från en del av de drivkrafter som leder till strukturomvandling, teknisk utveckling, m.m. Lönerna och priserna ökade snabbare än i omvärlden, vilket i längden var ohållbart och lade grunden för det tidiga 1990-talets mycket stora sysselsättningsminskning.

De upplagrade negativa effekterna av lönekostnadsökningarna på sysselsättningen blommade ut med full kraft när Sverige i början av 1990-talet träffades av en ny internationell lågkonjunktur. Den svenska nedgången blev väsentligt kraftigare än i större delen av det övriga Västeuropa, och arbetslösheten steg. Tillbakagången förstärktes av krisen inom finans- och fastighetsbranscherna samt av de höga räntor som problemen med statsfinanserna och bytesbalansen föranledde. Riksbanken tvingades i sina försök att upprätthålla den då rådande fasta växelkursen tillgripa ytterst drastiska räntehöjningar.

Krisen 1991–1992 kom att bli en avgörande vändpunkt för den svenska ekonomiska politiken i ett antal hänseenden. Avsikten att ansöka om medlemskap i EU deklarerades, vilket bl.a. innebar att Sverige anslöt sig till de konvergenskrav rörande statsskuld och offentliga överskott som ställdes för inträde i valutaunionen. Omfattande sparprogram presenterades, vilka resulterade i en markant förstärkning av de offentliga budgetutfallen från bottenläget år 1993.

Viktigt från lönebildningens synpunkt var att Riksbanken fick som sin huvuduppgift att begränsa inflationen. Redan i början av år 1991 lanserades låg inflation som mål för penningpolitiken, och detta lagfästes sedermera. Åren 1991 och 1992 kom Rehnbergkommissionens stabiliseringsavtal med låga löneökningar att medverka till att inflationen sjönk drastiskt, men de ekonomiska problemen kvarstod. På hösten 1992 övergavs den svenska kronans anknytning till ECU (föregångaren till den blivande gemensamma Euro-valutan). Kronan släpptes att flyta fritt på valutamarknaderna. Detta innebar att Riksbanken befriades från uppgiften att vidmakthålla en viss kurs på kronan i förhållande till andra valutor. Riksbanken beslutade att penningpolitiken skulle syfta till en inflation på 2 procent, med en högsta avvikelse på en procentenhet uppåt och nedåt.

Den nya penningpolitiska regimen har fått långtgående konsekvenser för lönebildningen. På 1970- och 1980-talen ledde en lönekostnadsutveckling i otakt med omvärlden till inflation och försvagad långsiktig tillväxtkraft. Nu blir resultatet ökad arbetslöshet. Om stegrade lönekostnader hotar inflationsmålet är det Riksbankens lagstadgade skyldighet att ingripa med räntehöjningar. Räntehöjningarna leder till minskad konsumtions- och investeringsvilja, och i förlängningen minskad sysselsättning och ökad arbetslöshet. Denna process fortsätter till dess att den minskade efterfrågan på

arbetskraft sänker lönekostnadsutvecklingen så att inflationsmålet uppnås.
Man kan uttrycka det så, att förr hade arbetsmarknadens parter ett avgörande inflytande på inflationen, nu över arbetslösheten.

1.3 Den långsiktigt hållbara utvecklingen av arbetskraftskostnaden

I den rådande svenska penningpolitiska regimen kan den långsiktigt hållbara lönekostnadsutvecklingen för ekonomin som helhet *i princip* bestämmas som Riksbankens inflationsmål (2 procent per år) plus den produktivitetsstillväxt som näringslivet kan åstadkomma. Detta anknyter nära till det sätt att beräkna utrymmet för lönekostnadsökningar som fram till 1970-talet lanserades inom ramen för den s.k. EFO-modellen (uppkallad efter parts-ekonomerna Edgren, Faxén och Odhner). Då avsåg kalkylen emellertid utvecklingen i den för internationell konkurrens utsatta industrin.

Ledstjärnan var att, givet de då fasta växelkurserna, åstadkomma en prisutveckling på svenska konkurrensutsatta produkter som stod i samklang med prisutvecklingen på motsvarande utländska produkter. Kronans kurs är f.n. rörlig och därmed bortfaller motivet till en sådan mer formell koppling till den utländska prisutvecklingen. Skulle den internationella konkurrenskraften försvagas genom höga lönekostnadsökningar, kan detta i princip motverkas genom att kronans värde sjunker. I praktiken kan en sådan utveckling dock fortgå i endast begränsad utsträckning. En sjunkande kronkurs medför att priserna på importerade varor stiger, och sådana varor väger relativt tungt i det konsumentprisindex som Riksbanken knutit inflationsmålet till. Internationellt initierade prisstegringar leder, på samma sätt som inhemskt skapade, till åtstramande åtgärder från Riksbankens sida.

I Konjunkturinstitutets inledningsvis nämnda lönebildningsrapport analyseras den långsiktigt hållbara utvecklingen av arbetskraftskostnaderna. Det är viktigt att vara medveten om att det är arbetskraftskostnaden per timme som är den centrala variabeln. Arbetskraftskostnaden per timme påverkas av ett antal faktorer. Hit hör avtalade lönehöjningar, lokal lönebildning ("löneglidning") och förändringar i arbetstiden, förändringar i uttaget för sociala avgifter och i företagets pensionsåtaganden.

Beräkning av den långsiktigt hållbara arbetskraftsutvecklingen

I Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport bedöms den långsiktigt hållbara utvecklingen av arbetskraftskostnaden till ungefär 4 procent per år (någonstans i intervallet från 3,6 till 4,3 procent).

Den näraliggande tolkningen att produktivitetstillväxten är 2 procent per år är dock inte helt korrekt. Ett problem vid siffrsättningen är nämligen just att bestämma den relevanta produktivitetsutvecklingen. Den offentliga sektorn har enligt nationalräkenskaperna ingen produktivitetstillväxt alls, men detta är bara en sedan länge vedertagen beräkningskonvention. Konjunkturinstitutet hanterar detta genom att endast beakta näringslivets produktivitetstillväxt. Man utesluter dessutom fastighets- och finanssektorerna från näringslivet, dels därför att lönekostnaderna är så små i förhållande till intäkterna, dels därför att själva produktivetsmätningen är extremt osäker. I den kvarvarande delen av näringslivet bedömer Konjunkturinstitutet att produktivitetstillväxten är något högre än i näringslivet som helhet, nämligen 2,6 à 2,8 procent per år.

Denna justering skulle alltså i sig medföra ett något högre tal för den långsiktigt hållbara lönekostnadsutvecklingen. Effekten motverkas dock av en annan justering. Prisutvecklingen på produkter från näringslivet (exkl. fastighets- och finanssektorerna) bedöms nämligen av olika skäl vara något lägre än ökningstakten i de konsumentpriser som vägleder Riksbanken. Bl.a. bedöms näringslivets exportpriser, vilka inte beaktas av Riksbanken, ha en relativt låg långsiktig ökningstakt.

Justeringarna innebär att den långsiktigt beräknade löneökningstakten kommer att avse en produktionssektor som till sitt innehåll närmar sig EFO-modellens beskrivning av den konkurrensutsatta sektorn. Det bör emellertid påpekas att justeringarna inte alls har detta till syfte. Avsikten är bara att så nära som möjligt anknyta till Riksbankens inflationsmål. Hade exempelvis inflationsmålets 2 procent lagts in i kalkylen, i stället för prisutvecklingen för näringslivets produktion, hade resultatet blivit en lönekostnadsutveckling som varit förenlig med en *högre* konsumentprisökning än 2 procent per år. Man hade fått en missvisande hög beräkning av lönekostnadernas långsiktigt hållbara ökningstakt.

I Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport bedöms den långsiktigt hållbara utvecklingen av arbetskraftskostnaden till ungefär 4 procent per år (någonstans i intervallet från 3,6 till 4,3 procent).

Detta får dock inte tolkas så att denna ökningstakt kan gälla *alla* områden. Från samhällekonomisk synpunkt är det önskvärt att lönerelationerna förskjuts på ett sätt som stimulerar arbetskraften att på lång sikt söka sig till de mest produktiva och angelägna verksamhetsområdena. Det kan gälla högteknologisk verksamhet inom näringslivet, men även viktiga aktiviteter

inom vården, omsorgen och skolan. På de senare områdena har tjänsternas värde problematiskt nog svårt att komma till uttryck i den gängse ekonomiska statistiken (se faktaruta här intill). Flexibla lönerelationer skulle också kunna bidra till att reducera den långsiktigt hållbara arbetslösheten (se vidare nedan). De samhällsekonomiska fördelarna måste dock vägas mot eventuella negativa fördelningspolitiska effekter såsom tidigare har framhållits.

1.4 Konjunkturinstitutets bedömning av önskvärd utveckling under de närmaste åren

Konjunkturinstitutet framhåller i sin lönebildningsrapport att den kortsiktigt mest lämpliga löneökningstakten normalt avviker från den långsiktigt hållbara. En möjlig orsak till detta kan vara att lönernas andel av produktionsvärdet i utgångsläget skiljer sig från vad som är långsiktigt hållbart. Om lönernas andel är hög, d.v.s. vinsternas andel låg, motverkas näringslivets investeringsvilja, produktion och sysselsättning i Sverige. Med en tidig anpassning nedåt av lönekostnadsutvecklingen kan man undvika en mer långvarig anpassningsprocess via stegrad arbetslöshet.

Konjunkturinstitutet bedömer emellertid att en sådan vinstsituation inte föreligger för närvarande. Däremot anges några andra skäl till att löneökningstakten under de närmaste åren kanske bör understiga den långsiktigt hållbara något. Intervallet 3 till 3,5 procent nämns. Skälen knyter sig till den osäkerhet som för närvarande råder om hur väl lönebildningssystemet fungerar efter de senaste årens relativt påtagliga förändringar (se vidare nedan). Om det vore möjligt att genom låga lönehöjningar sänka arbetslösheten ytterligare (vilket i och för sig bedöms som osäkert) anser Konjunkturinstitutet att det är samhällsekonomiskt angeläget att försöka åstadkomma detta. Vidare anser institutet att nackdelarna med en tillfälligtvis för låg löneökningstakt är mindre än nackdelarna med en för hög – arbetslöshetsskapande – löneutveckling.

1.5 Om Sverige går över till euro

Om Sverige skulle gå över till euro-valutan blir förutsättningarna för lönebildningen åter något annorlunda. En eventuell lönekostnadsutveckling utöver den långsiktigt hållbara kan då inte leda till någon sänkning av växelkursen. Inte heller finns en svensk centralbank med ett separat inflationsmål för Sverige. En acceleration av den svenska inflationen skulle i mycket liten grad leda till en reaktion från den Europeiska Centralbanken (ECB). Sverige är ett så litet land att den svenska inflationen endast marginellt påverkar EU:s totala inflation. Det är naturligtvis den senare som är relevant för ECB:s penningpolitik. Vad som då skulle hända är att den högre svenska löne- och prisökningstakten leder till konkurrensproblem och, via minskad produktion och sysselsättning, till minskad efterfrågan på arbetskraft i Sverige. Slutresultatet blir dock detsamma: den ökade arbetslösheten framtvingar en anpassning nedåt av de svenska löne-

kostnadsökningarna. Huruvida processen tar längre eller kortare tid än i den nu rådande penningpolitiska regimen är svårt att bedöma.

1.6 Jämviktsarbetslösheten

Konjunkturinstitutet bedömer som framgått ovan att den långsiktigt hållbara ökningstakten i den svenska ekonomins lönekostnader ligger kring 4 procent per år. En central fråga är vilken nivå på arbetslösheten som långsiktigt är förenlig med denna lönekostnadsutveckling.

Inte ens vid mycket högt efterfrågetryck på arbetsmarknaden sjunker arbetslösheten till noll. Det finns alltid personer som åtminstone kortvarigt blir arbetslösa som resultat av strukturförändringar i samhällsekonomin, eller som av olika skäl är svårplacerade eller obenägna att snabbt söka arbete. Generellt är det dock i en sådan situation svårt för arbetsgivarna att få tag i arbetskraft, och inflationsdrivande löneökningar uppstår. Omvänt, vid lågt efterfrågetryck på arbetsmarknaden, blir arbetslösheten högre och löneökningstakten genomsnittligt sett lägre.

Den arbetslöshetsnivå som är förenlig med samhällsekonomisk balans brukar kallas jämviktsarbetslösheten, eller ibland den strukturella arbetslösheten. Även uttrycket långsiktigt hållbar arbetslöshet används för att beteckna i huvudsak samma företeelse. I en ekonomisk-politisk regim med prisstabilitet som centralt mål, konkretiseras samhällsekonomisk balans vanligen som en konstant inflation på låg nivå. I sådana sammanhang används ofta den engelska förkortningen NAIRU ("Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment "), även som svensk fackterm.

NAIRU-begreppet är centralt i den ekonomiska teorin därför att det inte anses löna sig att genom ekonomisk politik – och inom ramen för nuvarande penningpolitiska regim – försöka öka sysselsättningen så att den faktiska arbetslösheten blir lägre än NAIRU. Då förstärks inflationen och Riksbanken kommer med hjälp av räntehöjningar att pressa tillbaka sysselsättningen igen, så som beskrivits i det föregående.

Det är naturligtvis önskvärt att NAIRU är låg. Då blir sysselsättningen högre, med bibehållen uppfyllelse av inflationsmålen.

Det har framförts argument både för åsikten att NAIRU ökat och att den minskat under 1990-talets lopp. Möjligen ökade den under decenniets första hälft för att åter ha minskat under de senaste åren. Många faktorer kan antas påverka NAIRU. En del faktorer har att göra med egenskaper hos de arbetslösa själva, "matchningsproblem" på arbetsmarknaden, m.m. Andra faktorer är av politiskt institutionellt slag. Ytterligare andra sammanhänger med lönebildningens sätt att fungera.

Inom den första gruppen faktorer är arbetslöshetens varaktighet sannolikt viktig. Långvarig arbetslöshet sänker de arbetslösas kunskaper och färdigheter, relativt till de sysselsattas och kanske även absolut. De arbetslösa blir svåra att placera, och deras motivation till arbete avtar successivt. Vidare, när den ekonomiska tillväxten tar fart efter en långvarig lågkonjunktur,

uppstår de nya jobben ofta i andra regioner än där de arbetslösa bor och inom andra sektorer och yrken. Det blir svårt att "matcha" utbud och efterfrågan. Allt detta gör att NAIRU ökar. Företagen kan ha svårt att rekrytera arbetskraft, trots en hög kvarstående arbetslöshet. Arbetslösheten blir lätt permanent bland dem som varit arbetslösa länge, har inadekvat utbildning, har kommit till åren osv. Sådana människor lämnar ofta arbetslivet för gott, genom förtidspension eller på andra sätt. Då räknas de inte ens som arbetslösa. Ett omfattande sådant utträde från arbetskraften har skett under 1990-talet. Arbetskraftsdeltagandet (den andel av befolkningen som arbetar eller står till arbetsmarknadens förfogande som arbetslösa) har gått ned påtagligt –låt vara att en återhämtning skett de senaste åren.

Inom gruppen politiskt institutionella faktorer har särskilt reglerna i arbetslöshetsförsäkringen, a-kassan, uppmärksammas. Vidare minskar höga inkomstskatter och "skatteklir" det ekonomiska utbytet av att övergå från arbetslöshet till förvärvsarbete. Dessa och andra politiskt institutionella faktorerers inverkan på jämviktsarbetslösheten NAIRU är empiriskt mycket osäker och omtvistad. Detsamma gäller de effekter som förändringar på lönebildningens område kan ha haft. De tidigare starkt centraliserade förhandlingarna har ersatts av förbundsvisa förhandlingar med ett ökat inslag av lokal lönebildning och en mer individualiserad lönesättning.

I Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport redovisas en kalkyl över ett scenario med sämre fungerande lönebildning. Lönebildningen antas där "präglas av lönekonkurrens och tar i praktiken endast i liten utsträckning hänsyn till hur löneökningar påverkar sysselsättning och arbetslöshet." NAIRU är högre än i lönebildningsrapportens referensscenario. I detta sämre scenario blir de reala timlönernas tillväxt under ett antal år faktiskt *högre* än i referensscenariot. Men hushållens disponibla inkomster utvecklas betydligt sämre än i referensscenariot. Detta beror dels på den högre arbetslöshet som uppstår (till följd av högre NAIRU), dels på att högre skatter kalkylmässigt tas ut (bl.a. för att finansiera arbetslöshetsersättningen). Att dessa negativa konsekvenser sammanhänger med att lönebildningen fungerat sämre är emellertid inte utan vidare uppenbart för allmänheten, varken de som har arbetet kvar eller de arbetslösa.

Avslutningsvis bör påpekas att flera viktiga förändringar skett på lönebildningsområdet inom ramen för den förbundsvisa förhandlingsuppläggningsen. Dessa förändringar kan ha medverkat till att sänka NAIRU, att ha minskat den arbetslöshet som är förenlig med Riksbankens inflationsmål. Avtalskonstruktionerna har förändrats, bl.a. har de förr vanliga följsamhetsklausulerna, förtjänst- och prisutvecklingsgarantierna samt olika typer av matematiska låglönekonstruktioner försvunnit. Tjänstemannavtalens tidigare regler om s.k. statistiska ålders- och kvalifikationsstillägg har också försvunnit. Inom offentlig sektor har tariffölnesystem ersatts av en individuell lönesättning. Ibland stipulerar förbundsavtalen inte ens några fixerade procenttal utan lämnar de siffermässiga utfallen att förhandlas på den lokala nivån. Slutligen har, som närmare redovisas på annan plats i rapporten, lönebildningens miljö förändrats genom nya avtalade förhandlingsordningar, där bl.a. frågan om medling regleras. Parterna inom in-

dustrin var föregångare genom Industriavtalet, och de har fått efterföljare på andra områden. De som inte har denna typ av avtal omfattas av det regelverk som Medlingsinstitutet handhar rörande medling m.m. (Se 2.3 2)

Konjunkturinstitutet uppskattade i sin lönebildningsrapport att NAIRU, jämviktsarbetslösheten, nu ligger i trakten av 4 procent, d.v.s. ungefär på den rådande faktiska nivån. Detta skulle betyda att en minskning skett under de senaste åren. Exempelvis bedömde OECD att NAIRU år 1998 låg på 6,5 procent. Konjunkturinstitutet framhåller emellertid rörande NAIRU: *"Steget från teori till tillförlitlig mätning och därmed adekvat tillämpning inom ekonomisk politik och lönebildning är dessvärre ganska långt"*.

2. Förutsättningar inför avtalsrörelsen

2.1 Samhällsekonomisk bakgrund

Förutsättningarna för lönebildningen har under de senaste åren förändrats, bl.a. genom Riksbankens lagfästa prisstabilitetsmål. Det råder numera bred enighet om att den konkurrensutsatta sektorn bör ha en lönenormerande roll och att löneutvecklingen inom denna sektor bör gå i takt med den i konkurrentländerna.

I avsnitt 1 redogjordes för den låginflationspolitik som började föras i samband med att kronan tilläts att flyta fritt. När den senaste avtalsrörelsen inleddes under hösten 2000 hade denna politik vunnit allmän tilltro. Det stod då klart att även blygsamma nominella löneökningar kunde medföra reallöneökningar för löntagarna. Tabell 2.1 belyser förändringen efter att kronanknytningen till ECU släppts jämfört med situationen efter de stora devalveringarna i början av 1980-talet.

Tabell 2.1 Timlöner (exkl. sociala kostnader), konsumentprisindex (KPI)
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

	1984-1993	1994-2000	2000
Timlön	6,9	3,9	3,8
KPI	6,3	1,0	1,0
Reallön	0,6	2,9	2,8

Källa: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, SCB

De höga nominella löneökningarna efter devalveringarna i början av 1980-talet gav endast blygsamma reallöneökningar (före skatt) för de anställda. Under perioden efter att anknytningen av kronan till ECU släppts har såväl löneöknings- som inflationstakt avtagit markant samtidigt som reallönerna för de anställda stigit betydligt. Utvecklingen under 2000 bekräftade denna tendens.

Inflationsförväntningarna hos olika ekonomiska aktörer har hamnat på en väsentligt lägre nivå under senare år, något som också avspeglades i de enkäter som SCB genomför rörande framtida förväntningar angående inflation och löneutveckling (se tabell 2.2). Under hösten 2000 låg bedömningarna på en löneökningstakt på ca 3,5 procent och en inflations- takt på strax under 2 procent ett år framåt i tiden. Arbetstagarorganisatio- nerna hade de högsta löneförväntningarna och inköpscheferna inom till- verkningsindustrin de lägsta. Inköpscheferna inom tillverkningsindustrin hade samtidigt de högsta inflationsförväntningarna.

Tabell 2.2 Förväntningar om inflations- och löneutveckling ett år framåt i tiden, Procentuell förändring

	Löner		Inflationstakt	
	Sep 2000	Nov 2000	Sep 2000	Nov 2000
Arbetsgivarorganisationer	3,3	3,5	1,8	1,9
Arbetstagarorganisationer	3,5	3,7	1,8	1,9
Inköpschefer, handel	3,3	3,5	1,9	2,1
Inköpschefer, tillverkningsindustri	3,1	3,2	2,1	2,3

Källa: SCB

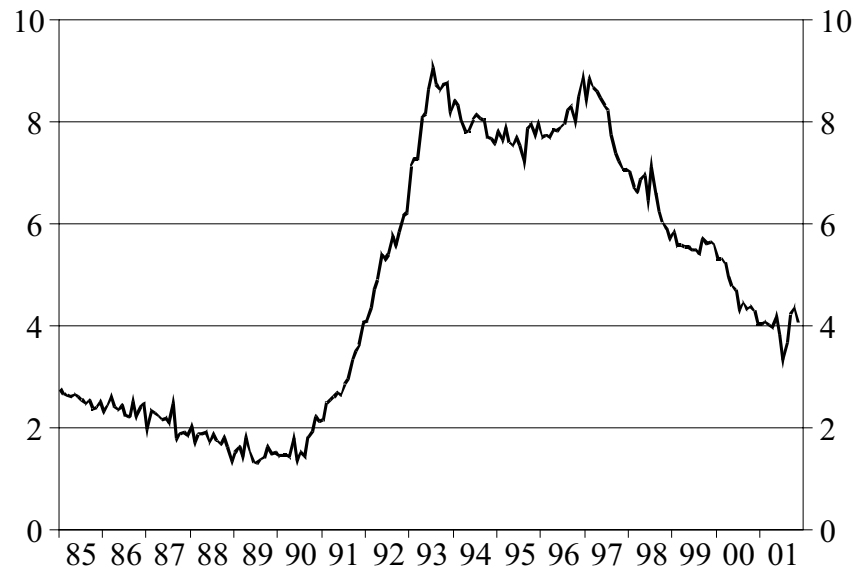
De löneprognoser, som olika makroekonomiska bedömare gjorde under hösten 2000 för löneutvecklingen 2001 låg något högre, mellan 3,5 och drygt 4 procent. Samtliga ovan nämnda bedömningar och prognoser utgjorde en viktig del av underlaget för arbetsmarknadens parter inför avtalsrörelsen. Prognoserna avsåg dock inte vilken nivå avtalen skulle komma att hamna på utan den totala löneökningen inklusive "löneglidning".

Tabell 2.3 Prognoser angående timlöneutvecklingen 2001 gjorda under hösten 2000.

	Procentuell förändring
Budgetpropositionen, september	3,5
LO, höstrapporten	3,5
Konjunkturinstitutet, november	4,2
Handelsbanken, november	4,2
Riksbanken, december	4,0

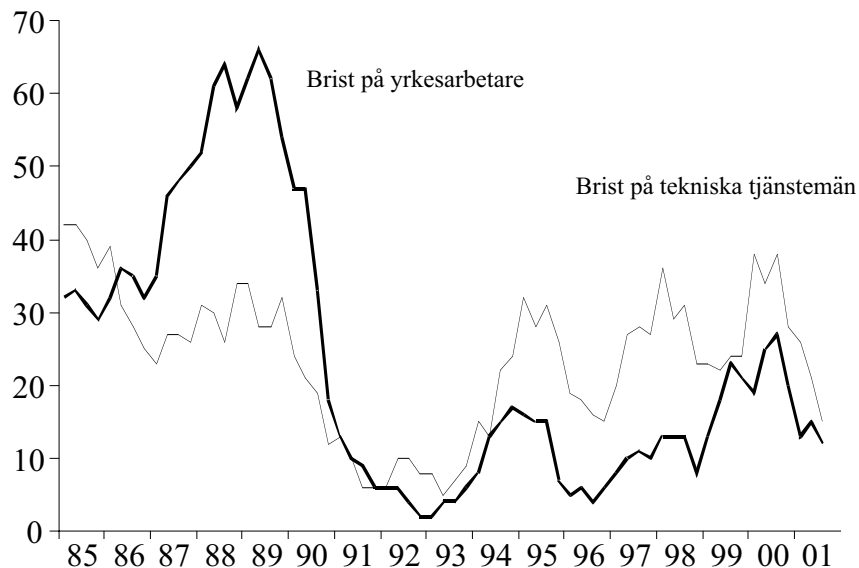
I stort sett bedömdes således löneutvecklingen för 2001 inte bli särskilt mycket högre än 2000, trots ett relativt starkt läge på arbetsmarknaden. Den under hösten 2000 alltjämt starka högkonjunkturen medförde att arbetslösheten hade sjunkit till sin lägsta nivå på många år (se diagram 2.1). Även bristen på arbetskraft vad gäller yrkesarbetare och framför allt tekniska tjänstemän hade stigit betydligt (se diagram 2.2). Situationen på arbetsmarknaden var dock inte alls lika överhettad som under andra halvan av 1980-talet.

Diagram 2.1 Den öppna arbetslösheten, procent av arbetskraften



Källa: SCB; Konjunkturinstitutet

Diagram 2.2 Procentuell andel företag med brist på yrkesarbetare respektive tekniska tjänstemän inom industrin



Källa: Konjunkturinstitutet

En annan faktor som kan ha påverkat avtalsrörelsen var att det under hösten 2000 framstod alltmer klart att den amerikanska tillväxten mattats väsentligt och att även den svenska högkonjunkturen förmodligen hade kulminerat. Såväl makroekonomernas lönebedömningar som arbetsmarknadsparternas agerande kan också ha hållits tillbaka av kostnadsutvecklingen i våra konkurrentländer. Trots nedväxlingen i löne- och inflationstakt hade ändå de svenska löneökningarna varit något högre än utomlands (se vidare avsnitt 7). Dessutom var den svenska kronan förhållandevis stark under

större delen av 2000. Den ökande internationaliseringen med allt fler stora multinationella företag medför sannolikt att en allt större vikt läggs vid kostnadsutvecklingen i våra konkurrentländer.

2.2 Arbetsmarknadslagstiftning

Under året har det genomförts ett antal ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Här uppmärksammas de viktigaste ändringarna och särskilt de som har påverkat avtalsförhandlingarna eller kan antas påverka kommande förhandlingar. Förutom vidtagna lagstiftningsåtgärder redovisas också delar av direktiven till den under 2001 tillsatta parlamentariska kommitté, vars uppdrag är att överväga olika vägar till en arbetstidsförkortning. Formuleringen av uppdraget har i sin tur föranlett vissa regleringar i kollektivavtalen. Vidare noteras två EG-direktiv; deltids- och visstidsdirektiven. Dessa har medfört ändringar och anpassningar i avtalen på det kommunala området.

2.2.1. Undantag från turordningen

Ändring i lagen om anställningsskydd

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller i lagen angivna turordningsregler. I korthet går reglerna ut på att det först ska fastställas en turordningskrets och sedan ska arbetstagarnas plats i turordningen inom denna krets bestämmas. Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal, utgör avtalsområdet turordningskretsen. Har arbetsgivaren flera driftsenheter fastställs turordningen för varje enhet för sig. Arbetstagarens plats i turordningen bestäms i första hand av dennes anställningstid enligt principen "sist in, först ut". Efter fyllda 45 år får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren påbörjat. Högst får hon eller han tillgodoräkna sig 60 sådana extra anställningsmånader. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Lagens turordningsregler är dispositiva. Det är tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna. Kollektivavtal om avvikelser får träffas på såväl central som lokal nivå. För att ett lokalt avtal ska vara giltigt fordras dock att de lokala parterna normalt är bundna av ett centralt avtal i andra frågor.

Den 1 januari 2001 (SFS 2000:763) ändrades turordningsreglerna på en punkt. Ändringen gäller endast för arbetsgivare med högst tio arbetstagare. En sådan arbetsgivare får innan turordningen fastställs undanta högst två arbetstagare, som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Begränsningen till två personer gäller oberoende av hur många turordningskretsar som finns hos arbetsgivaren. De undantagna arbetstagarna har företräde till fortsatt anställning och kommer inte att beröras av uppsägningarna.

Lagförslaget i regeringens proposition 1999/2000:144 gällde alla arbetsgivare. Vidare föreslogs att arbetsgivarens urval skulle kunna prövas rättsligt enligt lagen om anställningsskydd. Begränsningen av regeln till att endast omfatta arbetsgivare med högst tio anställda skedde under behandlingen i arbetsmarknadsutskottet. Likaså bestämdes att arbetsgivarens val av undantagspersoner inte skulle kunna underkastas rättslig prövning på det sätt som föreslogs i propositionen. Ändringarna i utskottet blev också riksdagens beslut.

2.2.2 Rätt att arbeta till 67 år **Ändring i lagen om anställningsskydd**

Mot bakgrund av den uppgörelse som träffades mellan fem av riksdagspartierna om det nya ålderspensionssystemet, enligt vilket det ska vara möjligt för en arbetstagare att förvärvsarbeta längre upp i åren än som hittills varit möjligt, föreslog regeringen i propositionen 2000/01:78 en ändring i lagen om anställningsskydd. Ändringen innebär att en arbetstagare ges rätt, men inte skyldighet, att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Tidigare hade arbetsgivaren rätt att bringa anställningen att upphöra vid den tidpunkt avgångsskyldighet förelåg enligt kollektivavtal. Flera av arbetsmarknadens pensionsavtal stadgade avgångsskyldighet vid 65 års ålder. Den nya regeln är tvingande och det kommer i fortsättningen inte att vara tillåtet att träffa avtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder. Däremot kommer det att vara möjligt att avtala om vid vilken ålder arbetstagaren ska ha rätt att lämna anställningen med pension. Propositionen antogs av riksdagen den 16 maj 2001 och ändringen trädde i kraft den 1 september 2001 (SFS 2001:298).

I propositionen konstaterade regeringen att arbetsmarknadens parter inte har försökt att reglera frågan om möjligheten att kvarstanna i anställningen till 67 års ålder. Vidare framhöll regeringen att den vid flera tillfällen klargjort att frågan är bäst lämpad att lösas genom kollektivavtal. Eftersom så inte har skett såg regeringen det som nödvändigt att genomföra förändringen genom lagstiftning. En viktig fråga i sammanhanget var hur redan gällande kollektivavtal, vilka föreskriver avgångsskyldighet vid lägre ålder än 67 år, skulle hanteras. Lösningen blev att det infördes övergångsbestämmelser som säger att kollektivavtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder, som ingått före den 1 september 2001, enbart gäller avtalsperioden ut och längst till och med utgången av år 2002. Redan träffade enskilda avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om tidigare pensionsavgång berörs inte av övergångsbestämmelsen. De nya reglerna kommer att leda till förändringar i gällande pensionsavtal.

Åtgärden, att införa en tvingande lagregel och samtidigt föreskriva att redan träffade kollektivavtal om avgångsskyldighet inte ska gälla längre än till och med utgången av år 2002, är inte okontroversiell. Den har lett till att LO och TCO i november 2001 anmälde Sverige till ILO för brott mot konventionen nr 98 om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt för brott mot konventionen nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar.

2.2.3 Kartläggning och analys av löneskillnader Ändringar i jämställdhetslagen

I regeringens proposition 1999/2000:143 föreslogs flera ändringar i jämställdhetslagen, vilka antogs av riksdagen. Ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2001. Flera av dessa har direkt betydelse för lönebildningen på arbetsplatserna.

Sedan 1994 har jämställdhetslagen innehållit ett krav om kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män ”i skilda typer av arbeten och för olika kategorier av arbetstagare”. Syftet med att införa kravet på kartläggning i jämställdhetslagen var att uppfylla regeringens allmänna målsättning att påverka utvecklingen i riktning mot jämställda löner och att stimulera arbetsmarknadens parter att mer aktivt bekämpa osakliga löneskillnader mellan könen.

I den ovannämnda propositionen konstaterades – mot bakgrund av siffror från Statistiska centralbyrån (SCB) avseende löneutvecklingen mellan åren 1996 och 1998 – att löneskillnaderna mellan kvinnor och män snarare har ökat än minskat. Det framhölls att det är svårt att veta vilka slutsatser som ska dras av detta faktum, då lönerna påverkas av en lång rad faktorer. I vart fall hade det inte framkommit några belägg för att kartläggningsarbetet har minskat löneskillnaderna mellan kvinnor och män sett ur ett samhällsperspektiv. Regeringen ansåg att man vid en revision av kartläggningsbestämmelserna bör dra nytta av de erfarenheter som gjorts under tillämpningen av den dåvarande regeln. Svårigheter och oklarheter som påtalats av användarna bör undanröjas. Lagtexten bör därför innehålla tydliga anvisningar och vara ett stöd för de aktörer på arbetsmarknaden som vill prioritera arbetet med att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lagändringarna med inriktning på att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män blev i huvudsak följande

- Jämställdhetslagens *bevisregler ändras*. Det ska numera åligga den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit diskriminering, varefter bevisbördan går över på arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte har samband med könstillhörigheten.
- En definition av begreppet *likvärdigt arbete* förs in i lagen. Ett arbete ska vara att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av kraven i arbetet ska göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.
- Arbetsgivare och arbetstagare ska i sitt samverkansarbete för jämställdhet i arbetslivet *främja lika möjligheter till löneutveckling* för kvinnor och män.
- Arbetsgivare åläggs att varje år *kartlägga och analysera* dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Syftet med lönekartläggningen och analysen ska vara att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

- Arbetsgivaren ska varje år *upprätta en handlingsplan* för jämställda löner, där resultatet av kartläggningen och analysen redovisas. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Planen ska också innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering. Målsättningen ska vara att lönejusteringarna ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan gäller dock inte för arbetsgivare med färre än tio anställda.
- Arbetsgivare ska förse kollektivavtalsbärande fackliga organisationer med den *information* som de behöver för att kunna samverka vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader samt vid upprättande av handlingsplanen för jämställda löner.

2.2.4 Ny utredning om arbetstid och semester

Frågan om arbetstidens och semesternas längd har varit föremål för ett antal utredningar under de senaste två årtiondena utan att det har satt några bestående spår i lagstiftningen. De senaste utredningarna har förespråkat att arbetstidsförkortningar bör åstadkommas avtalsvägen. Under år 2001 tillsatte regeringen en parlamentarisk kommitté med uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning. I direktiven (Dir. 2000:97) till kommittén sägs bland annat att den ska pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras. Kommitténs uppdrag i den delen ska redovisas senast den 1 juni 2002.

Att en lagstiftad arbetstidsförkortning på nytt aktualiserades påverkade 2001 års avtalsrörelse och skapade osäkerhet om regeringens intentioner beträffande arbetstiderna. På ett stort antal avtalsområden inom den privata sektorn hade parterna tidigare kommit överens om olika modeller för arbetstidsförkortning och på andra områden stod man i begrepp att träffa avtal om minskad arbetstid. En fråga i förhandlingarna blev hur en eventuell lagstiftning under avtalsperioden skulle hanteras. En närmare redovisning av arbetstiden ges under avsnitt 3.3.

2.2.5 Deltids- och visstidsdirektiven

År 1990 presenterade den Europeiska kommissionen två direktivförslag, vilka gällde förbättringar av arbetsvillkoren för deltids- respektive visstidsanställda. Efter ett antal resultatlösa diskussioner i ministerrådet vände sig kommissionen till arbetsmarknadens parter för att samråda om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd på området. I juni 1996

meddelade de branschövergripande organisationerna på europainivå UNICE, CEEP och EFS att de avsåg att inleda förhandlingar, i första hand om *deltidsarbete*. Ett ramavtal träffades i juni 1997. Parterna överlämnade avtalet till kommissionen och begärde att avtalet skulle genomföras genom ett beslut i ministerrådet. Rådet antog den 15 december 1997 kommissionens förslag och ett direktiv, det s.k. deltidsdirektivet 97/81/EG, utfärdades om att ramavtalet skulle genomföras i medlemsstaterna. Detta skulle ske senast den 20 januari 2000. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller på grund av att direktivet ska genomföras genom kollektivavtal, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år.

I mars 1998 meddelade organisationerna att de även avsåg att inleda förhandlingar om *visstidsarbete*. Ett år senare hade parterna slutit ett ramavtal om visstidsarbete. Detta avtal genomfördes på samma sätt som ramavtalet om deltidarbete. Vid ministerrådets möte den 28 juni 1999 antogs visstidsdirektivet 99/70/EG. Direktivet skulle vara genomfört i medlemsstaterna senast den 10 juli 2001. På samma sätt som beträffande deltidsdirektivet kan tiden sträckas ut högst ett år.

Tillkomsten av de båda direktiven skiljer sig markant från tidigare direktiv på arbetsrättens område. Arbetsmarknadens parter på europainivå har nu haft det helt avgörande inflytandet över innehållet i reglerna genom att träffa avtal. Kommissionens roll har närmast varit att se till att avtalen upphöjdes till direktiv.

Såväl deltid- som visstidsdirektivet är kortfattade och utformade på likartat sätt. Direktivens syfte är att genomföra ramavtalen, i vilka de materiella bestämmelserna återfinns. Det främsta syftet med avtalen är att säkerställa principen om icke-diskriminering. Det innebär att anställningsvillkoren för deltid- respektive visstidsarbetande inte ska vara mindre förmånliga än för jämförbara heltidsarbetande eller tillsvidareanställda enbart på grund av att de arbetar deltid respektive har en visstidsanställning, om det inte kan motiveras med objektiva skäl. Ett annat syfte med avtalen är att förbättra kvaliteten på deltid- och visstidsarbete. För deltidarbete gäller dessutom att ramavtalet ska underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares behov. Ramavtalet om visstidsarbete syftar även till att förhindra missbruk som uppstår genom på varandra följande visstidsanställningar.

Direktiven har ännu inte resulterat i någon svensk lagstiftning. Däremot har direktiven lett till förändringar i kollektivavtalen på praktiskt taget hela det kommunala området. Avtalet om allmänna bestämmelser (AB) har anpassats till direktiven. Anpassningen innebär att bestämmelserna har ändrats på ett stort antal punkter för att diskriminering av deltid- och visstidsanställda inte ska följa av avtalet. Bland annat har den tidigare indelningen av arbetstagarna i två olika förmånsgrupper utmönstrats ur avtalet. De förmåner som tidigare kunde skilja mellan grupperna beroende på arbetstidsmått och anställningsform återfinns inte längre i AB 01. Vidare har pensionsbestämmelserna förändrats med hänsyn till direktiven. Samtliga arbetstagare som är 28 år och äldre, födda 1938 eller senare,

omfattas from den 1 januari 2002 av pensionsbestämmelserna oberoende av anställningsform och/eller sysselsättningsgrad.

2.3 Samarbetsavtal –avtal om förhandlingsordning

**Drygt hälften av landets anställda berörs av någon form av centrala överenskommelser om samarbete kring lönebildningen. I dessa är parterna eniga om de ekonomiska och konkurrens-
mässiga förutsättningarna för lönebildningen. Knutna till dessa överenskommelser är avtal om förhandlingsordning. Dess syfte är att skapa en ordning för förhandlingarna så att ett nytt förbundsavtal kan träffas innan det föregående har löpt ut. Härmed undviks också stridsåtgärder. Samarbetsavtalen och avtalen om förhandlingsordning har haft en avgörande betydelse för avtalsrörelsen.**

2.3.1 Bakgrund

Den 1 juni 2000 ändrades reglerna om medling i medbestämmandelagen (MBL) på flera punkter. Ändringarna föregicks av två betänkanden från *Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut*. De båda betänkandena var "Medlingsinstitut och lönestatistik" (SOU 1997:164) och "Medling och lönebildning" (SOU 1998:114). I propositionen "Lönebildning för full sysselsättning" (Prop. 1999/2000:32) anammades i huvudsak utredningens förslag om ett förstärkt medlingsinstitut med utökade befogenheter. Medlingsinstitutet inrättades. Det har – liksom tidigare Statens förlikningsmannaexpedition – rätt att gripa in i förhandlingsprocessen genom att utse medlare utan parternas samtycke, s.k. tvångsmedling. Vidare fick Medlingsinstitutet rätt att – på begäran av utsedd medlare – besluta om att part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av stridsåtgärd. Ett sådant beslut får dock meddelas endast en gång för varje medlingsuppdrag. Medlingsinstitutet har inte rätt att förordna om att en redan påbörjad stridsåtgärd ska avbrytas.

Genom att träffa avtal om förhandlingsordning enligt 47 b § MBL kan parterna förhindra att Medlingsinstitutet utser medlare mot parternas vilja. Är parterna ense om att de är bundna av ett sådant avtal kan det anmälas till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan parternas samtycke.

För att ett avtal om förhandlingsordning ska kunna registreras, fordras att det uppfyller vissa i lagen uppställda krav. Avtalet ska innehålla följande fyra punkter:

1. tidsplaner för förhandlingar
2. tidsramar och regler för tillsättning av medlare
3. regler om medlares befogenheter

4. regler om uppsägning av avtalet

Det huvudsakliga skälet till den nu beskrivna regleringen var att industrins parter i mars 1997 kom överens om ett fördjupat samarbete genom sitt samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning (Industriavtalet). Detta avtal innehöll regler för förhandlingar och konflikt. Ett liknade samarbetsavtal träffades därefter mellan arbetsgivarna och tjänstemännen inom handels- och tjänstesektorn. Det ansågs från lagstiftarens sida att kollektivavtalslösningar om medling allmänt sett var bättre än lagstiftning och att parter som träffat sådana avtal inte skulle behöva omfattas av dubbla system.

Industriavtalet har fått många efterföljare. Stora sektorer av arbetsmarknaden täcks i dag av olika avtal om samarbete och förhandlingsordning.

2.3.2 Registrerade avtal om förhandlingsordning

Vid utgången av år 2001 fanns 16 avtal om förhandlingsordning registrerade hos Medlingsinstitutet. Totalt omfattar avtalen drygt hälften av landets arbetstagare. Nedan följer en översiktlig redogörelse för innehållet i avtalen på de största avtalsområdena.

Industriavtalet

Som redan nämnts slöts det första Industriavtalet i mars 1997. Parter i avtalet är 12 arbetsgivarförbund och 7 fackförbund inom industrin. Avtalet reviderades i vissa delar under 1999 och det nu gällande avtalet trädde i kraft den 5 oktober samma år. Avtalet registrerades hos Medlingsinstitutet den 4 september 2000. Det omfattar drygt 600 000 arbetstagare (årsanställda).

Industriavtalet gäller tillsvidare med sex månaders ömsesidig uppsägnings-tid.

Till avtalet är knutet tre olika organ. *Industrikommittén* som består av ledande företrädare för förbundsparterna med uppgift att följa och främja tillämpningen av avtalet och i övrigt behandla frågor som syftar till att skapa goda förutsättningar för industrin och dessa anställda. En grupp av minst fem och högst tio *Opartiska ordföranden* utses av Industrikommittén. Deras uppgift är att biträda avtalsparterna i kollektivavtalsförhandlingar. *Industrins Ekonomiska Råd* består av fyra fristående ekonomer och lämnar utlåtanden och rekommendationer i ekonomiska frågor på uppdrag av förbundsparter gemensamt, opartisk ordförande eller Industrikommittén.

Industriavtalet består av två delar. Den första delen är *Samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning*. Den andra delen är *Industrins för-handlingsavtal*.

Samarbetsavtalet syftar till att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom lägga en grund för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda. Avtalet innehåller bl.a. parternas syn på förutsättningarna för industriell verksamhet där gemensamma be-

dömningar av den internationella konkurrensen och förändrade ekonomiska förutsättningar redovisas. Industrins konkurrensförutsättningar uppmärksammas ur olika aspekter. Parterna konstaterar att konkurrensförmågan bestäms nationellt, att energitillgången och priset på energi har stor betydelse samt att det är nödvändigt att anlägga ett internationellt perspektiv på skatternas utformning i Sverige. Vidare framhålls forskningens och utvecklingens betydelse liksom personalens utbildning och kompetensutveckling.

Förhandlingsavtalets angivna syfte är att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Vidare uttalar parterna att de med avtalet tar ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att nya förbundsavtal ska kunna träffas innan de föregående har löpt ut. Förbundsparterna ska därför planera och genomföra sitt förhandlingsarbete mot bakgrund av detta. Har inte parterna kommit överens om annat, ska förhandlingarna inledas senast tre månader före kollektivavtalets utlöpningsdag med att parterna framställer sina krav. Har inte ett nytt avtal slutits en månad före det gamla avtalets utlöpningsdag ska en opartisk ordförande på eget initiativ träda in i förhandlingarna. Den opartiske ordföranden ska vidta de åtgärder som behövs för att slutföra förhandlingarna i rätt tid. Förhandlingsavtalet ger den opartiske ordföranden ett antal befogenheter. Önskar parterna förlänga förbundsavtalen efter utlöpningsdagen fordras den opartiske ordförandens samtycke. Den opartiske ordföranden har också rätt att på eget initiativ besluta om följande åtgärder:

- ålägga parterna att utreda och precisera enskilda förhandlingsfrågor
- begära utlåtanden eller svar på frågor från Industrins Ekonomiska Råd
- med förbundsparternas samtycke förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av skiljenämnd
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- skjuta upp av part varslade stidsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutligt uttömda, dock längst fjorton kalenderdagar.

Om en arbetskonflikt har brutit ut inom ett visst avtalsområde kan Industri-kommittén – på eget initiativ eller på begäran av opartisk ordförande – föreskriva att parts stridsåtgärd temporärt ska avbrytas, om detta gagnar förhandlingsläget.

Skulle en av facklig organisation varslad stridsåtgärd träda i kraft ”går alla anspråk på retroaktiv tillämpning av lön eller annan ersättning förlorade”.

Kommunalt avtal om förhandlingsordning

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 maj 2000 mellan de tre arbetsgivarorganisationerna Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska kyrkans Församlingsförbund å ena sidan och nio fackliga

organisationer å den andra sidan. Det omfattar över en miljon arbetstagare. Avtalet registrerades hos Medlingsinstitutet den 5 oktober 2000.

Avtalet om förhandlingsordning löper tillsvidare med sex månaders ömsesidig uppsägningstid.

Avsikten med avtalet beskrivs i protokollet från förhandlingarna. Där uttalas att syftet är att skapa goda förutsättningar för att så långt som möjligt genomföra centrala förhandlingar om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. med för sektorn ekonomiskt rimliga resultat. Det sägs vidare att parterna därmed bidrar till att lägga grunden till en väl fungerande lönebildning, vilket bör leda till en god tillväxt, hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Förhandlingarna ska i största möjliga utsträckning äga rum med undvikande av stridsåtgärder. Parterna konstaterar att den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll och – när så är lämpligt – kan förhandlingarna inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar.

Som en utgångspunkt för förhandlingarna anges i protokollet att parterna ska träffa nya överenskommelser om löner och allmänna anställningsvillkor innan de föregående överenskommelserna har löpt ut. En annan och viktig utgångspunkt är att lönebildningen bör vara stabil, långsiktig och främja utveckling, kvalitet i verksamheten samt beakta jämställdhetsaspekten. Löneutvecklingen bör också ske i samklang med löneutvecklingen i omvärlden. Parterna framhåller att en sådan lönebildning skapas bäst av kollektivavtalsparterna själva.

Avtalet om förhandlingsordning innehåller bl.a. regler om tidsplaner för förhandlingar, utseende av s.k. förhandlingsmedlare och dennes befogenheter, stridsåtgärder och retroaktivitet.

Vad gäller tidsplaner föreskrivs att parterna – om de inte enas om annat – ska inleda förhandlingarna tre månader före utgången av den gällande avtalsperioden med att parterna presenterar sina yrkanden. Har inte nytt avtal träffats vid tidpunkten för utgången av det centrala avtalet om löner och anställningsvillkor, ska parterna biträdas av förhandlingsmedlaren. Parterna kan komma överens om att förhandlingsmedlaren ska inträda vid en senare tidpunkt. När förhandlingsmedlaren träder in i förhandlingarna ska denna vidta de åtgärder som bedöms erforderliga för att förhandlingarna ska kunna slutföras.

Förhandlingsmedlare utses av parterna gemensamt liksom ersättare att inträda vid medlares frånvaro. Förhandlingsmedlaren har följande befogenheter:

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna
- skjuta upp av part varslad stridsåtgärd till dess att alla tänkbara möjligheter till en lösning är uttömda, dock längst under en sammanhängande tid av 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av en stridsåtgärd. En sådan åtgärd får endast göras en gång per medlingsuppdrag.

Parterna har vidare förbundit sig att skriftligen och muntligen underrätta förhandlingsmedlaren innan varsel om stridsåtgärd lämnas. Varsel ska lämnas till motpart och förhandlingsmedlare minst 14 dagar i förväg. Har medling påkallats eller pågår får part inte varsla om stridsåtgärd.

Skulle en av arbetstagersidan varslad stridsåtgärd träda i kraft "upphör rätten till retroaktiva avlöningsförmåner".

Samarbetsavtalen på det statliga området

Den 13 juni 2000 kom Arbetsgivarverket överens med sina motparter på den fackliga sidan om ett samarbetsavtal på det statliga området. Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juli 2000 och registrerades hos Medlingsinstitutet den 5 oktober 2000. I januari 2001 träffades ett i det närmaste likalydande avtal för försäkringskasseområdet mellan Arbetsgivarverket och Försäkringskassaförbundet å ena sidan och berörda fackliga organisationer å den andra. Avtalet registrerades den 30 mars 2001. Tillsammans omfattar de båda avtalen cirka 240 000 arbetstagare.

Avtalen löper tillsvidare med 12 månaders uppsägningstid.

Samarbetsavtalet innehåller tre delar. Den första delen handlar om parternas *gemensamma utgångspunkter*, den andra om *partsgemensamt arbete* och den tredje innehåller *förhandlingsordningen*.

Gemensamma utgångspunkter

I avsnittet som behandlar gemensamma utgångspunkter redovisas bl.a. statens verksamhet och parternas uppgifter, avtalets syfte samt parternas syn på statsförvaltningen i dag och i morgon. Om avtalets syfte uttalar parterna att de genom avtalet tar ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. De centrala och lokala parterna ska i samverkan kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. Parterna är vidare ense om att "förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld." Parterna slår vidare fast att kollektivavtal är ett överlägset medel att reglera och utveckla relationerna mellan ansvarsfulla

parter på det statliga området. Centrala avtal bör bilda en plattform för parterna på lokal nivå, där samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas.

Partsgemensamt arbete

I avsnittet om partsgemensamt arbete beskrivs vikten av kontinuerlig utveckling och förnyelse för att de högt ställda kraven på effektivitet och kvalitet ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras. Det framhålls att en ändamålsenlig lönebildning tar hänsyn till hur löner och andra anställningsvillkor utvecklas på övriga delar av arbetsmarknaden och att statsmakterna har skapat föresättningar för sådana hänsynstaganden.

Två gemensamma organ inrättas:

1. *Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet*, vars uppgift är att främja konstruktiva förhandlingar för slutande av de centrala avtalen. Samarbetskommittén består av åtta ledamöter, där vardera partssidan utser tre ledamöter. Härutöver utser parterna gemensamt två opartiska ledamöter, varav en ska vara ordförande och den andre vice ordförande.
2. *Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet* med uppgift att underlätta förverkligandet på lokal nivå av sådant som de centrala parterna kommer överens om i de centrala ramavtalen. Samarbetsrådet består av 16 ledamöter.

Avtalet om förhandlingsordning

Senast tre månader innan ett ramavtal om löner m.m. upphör att gälla eller i samband med att part säger upp ett sådant avtal, ska parterna bestämma en tidsplan för förhandlingarna. Utgångspunkten ska vara att ett nytt avtal bör träffas innan gällande avtal har löpt ut, om inte förhållandena på arbetsmarknaden föranleder annat.

Kan inte parterna enas om en förhandlingsplan ska Samarbetskommittén fastställa en sådan.

Om part begär medling ska Samarbetskommittén utan dröjsmål utse en eller flera *opartiska rådgivare* med uppgift att medla mellan parterna.

De opartiska rådgivarna kan på eget initiativ besluta att parterna ska utreda och precisera enskilda förhandlingsfrågor. Rådgivarna kan också lämna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna.

Part som avser att varsla om stridsåtgärd ska meddela detta till motparten och Samarbetskommittén samt ange skälen för den tilltänkta åtgärden. Har inte medling tidigare skett enligt avtalet ska Samarbetskommittén hänskjuta frågan till opartiska rådgivare för medling.

Så länge som medling pågår råder förbud mot att varsla om stridsåtgärd eller att påbörja stridsåtgärd.

Samarbetskommittén kan påbjuda fortsatt medling och skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess kommittén bedömer att alla möjligheter till en förhandlingslösning är slutligt uttömda. En varslad stridsåtgärd får skjutas upp högst 14 kalenderdagar.

Vidtar arbetstagsidans stridsåtgärder ”går alla retroaktiva anspråk förlorade, såvida inte parterna enas om annat”.

Förhandlingsavtalen för handelssektorn

Under hösten 2000 slöt Sveriges Handelsarbetsgivare två avtal om förhandlingar med tjänstemanna- och akademikerorganisationerna. Ett avtal träffades mellan Handelsarbetsgivarna och Tjänstemannaförbundet HTF (HTF). Det andra var mellan Handelsarbetsgivarna och CivilingenjörersFörbundet (CF), som representerade åtta akademikerförbund.

De båda avtalen är likalydande och registrerades hos Medlingsinstitutet den 7 december 2000.

Avtalen gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Förhandlingsavtalet för tjänsteföretag samt medie- och informationsbranschen

Förhandlingsavtalet för transportnäringen

Förhandlingsavtalet för tjänsteföretagen m.fl. slöts den 20 oktober 2000. Parter i avtalet är på arbetsgiversidan Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund och Medie- och Informationsarbetsgivarna. Parter på arbetstagsidan är HTF, CF och ytterligare sju fackliga organisationer.

Avtalet för transportnäringen träffades den 9 november 2000 mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Flygarbetsgivarna och Sveriges Hamnar å ena sidan och HTF och CF å andra sidan.

De båda avtalen är i huvudsak likalydande. Formuleringen av uppsägningsreglerna skiljer sig något åt. Innebörden är dock att avtalen ska sägas upp senast sex månader före utlöpningsdagen för avtalen om löner och allmänna anställningsvillkor. Avtalen registrerades hos Medlingsinstitutet den 5 december 2000.

De fyra ovan nämnda förhandlingsavtalen för handelssektorn, transportnäringen och tjänsteföretagen/mediebranschen omfattar cirka 100 000 arbetstagare.

Innehållet i avtalen är i huvudsak likalydande och redovisas därför sammantaget.

Gemensamt för avtalen är att de inleds med ett avsnitt om allmänna utgångspunkter. Där redovisas parternas syn på de berörda branscherna samt görs uttalanden om parternas intresse av att främja lönsamhet, utveckling och konkurrenskraft. I några av avtalen sägs att lönebildningen och utformningen av anställningsvillkoren är av central betydelse för att tillgodose detta intresse. Samtliga avtal innehåller skrivningar som betonar vikten av hög kompetens hos personalen och att det i företagen skapas förutsättningar för de anställda att utveckla sina kunskaper.

Syftet med avtalen är att skapa stabilitet och goda förutsättningar för företagen och arbetstagarna.

Förhandlingsavtalen syftar till att nya kollektivavtal ska träffas innan de föregående avtalen löper ut.

Förhandlingar ska inledas senast tre månader före utlöpningsdatum för gällande avtal. Samtidigt ska parterna redovisa sina krav.

En *förlikningsnämnd* med två ledamöter ska utses. Nämndens uppgift är att vara medlare och rådgivare i förhandlingarna.

Har parterna förhandlat i två månader utan att träffa avtal inkallas förlikningsnämnden på parts begäran.

Förlikningsnämnden har rätt att

- ålägga part att utreda eller precisera enskilda förhandlingsfrågor
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna
- skjuta upp varslade stridsåtgärder i längst 14 kalenderdagar

Har inte avtal träffats sju dagar före avtalets utlöpningstid kan part begära att förlikningsnämnden lägger ett slutbud.

Part som avser att varsla om stridsåtgärder ska innan varsel läggs skriftligen och muntligen informera förlikningsnämnden.

Om arbetstagarparten vidtar stridsåtgärder ”upphör rätten till retroaktiva löneökningar eller ersättningar”.

Övriga avtal om förhandlingsordning

Förutom de redovisade avtalen finns ett antal om förhandlingsordning på en del mindre avtalsområden.

Här kan nämnas att fackförbundet Ledarna har träffat avtal med sex olika arbetsgivarorganisationer. De avtal som slutits med arbetsgivarförbund, som är parter i Industriavtalet, ser ungefär likadana ut som Industriavtalets förhandlingsavtal med opartisk ordförande. De övriga avtalen med Ledarna som part reglerar de centrala parternas agerande när lokal överenskommelse inte har kunnat träffas vid årlig lönerevision.

Förhandlingsavtal har också träffats inom försäkringsbranschen med liknade konstruktioner som övriga förhandlingsavtal vad gäller tidsplaner, medlares inträde i förhandlingar och medlares befogenheter.

2.4 Nytt medlingsinstitut

I och med att Medlingsinstitutet inrättades skapades en ny aktör med nya befogenheter på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet är central myndighet för den statliga medlingsverksamheten och ska verka för en väl fungerande lönebildning. Det senare innebär att medlarnas roll har förändrats. Medlingsinstitutet är också ansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Den nya myndigheten inrättades den 1 juni 2000. Samtidigt lades Statens förlikningsmannaexpedition ner. Dess uppgift att medla i arbetstvister fördes över till Medlingsinstitutet, som gavs utökade befogenheter i medlingsarbetet samt erhöll det övergripande uppdraget att verka för en väl fungerande lönebildning.

2.4.1 Verka för en väl fungerande lönebildning

Förutom att medla i arbetstvister är Medlingsinstitutets andra och mera övergripande huvuduppgift enligt medbestämmandelagen (MBL) att "verka för en väl fungerande lönebildning". I propositionen "Lönebildning för full sysselsättning" (1999/2000:32) har en väl fungerande lönebildning beskrivits som *"en lönebildning i samhällsekonomisk balans som tål de påfrestningar en långvarigt ökad arbetskraftsefterfrågan medför och därmed gör det möjligt att kombinera höjda reallöner med låg arbetslöshet och stabila priser"*. Det föreskrivs i MBL att Medlingsinstitutet genom överläggningar med parter eller på annat sätt informerar sig om pågående eller kommande förhandlingar. Medlingsinstitutet har sålunda rätt att kalla arbetsmarknadens parter till överläggningar för att få redogörelser för bland annat yrkanden och tidsplaner. Tanken bakom regeln är parterna härigenom stimuleras att komma igång med förhandlingarna i så god tid att nytt avtal kan träffas innan det gamla har löpt ut. Av förordningen med myndighetens instruktion (SFS 2000:258) framgår närmare hur Medlingsinstitutet – i sina kontakter med parterna – ska arbeta för att bidra till en väl fungerande lönebildning. Där sägs bl.a. att Medlingsinstitutet särskilt ska verka för att det upprättas tidsplaner för kollektivavtalsförhandlingar som syftar till att nya avtal sluts innan föregående avtalsperiod löper ut. Vidare ska Medlingsinstitutet samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna. Medlingsinstitutet ska också tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Det som nu har redovisats gäller också på områden där det har slutits sådana avtal om förhandlingsordning, som har beskrivits i avsnitt 2.3.

2.4.2 Medla i arbetstvister

Som nämnades inledningsvis har Medlingsinstitutet fått utökade befogenheter i medlingsarbetet. En bärande tanke är att myndigheten ska kunna komma in i förhandlingarna i ett tidigare skede än när förhandlingarna har strandat och kanske varsel om stridsåtgärder föreligger

eller konflikt redan har brutit ut. I linje med detta förlängdes varseltiden för stridsåtgärder från sju dagar till sju arbetsdagar. Vidare infördes en varselavgift om minst 30 000 kr och högst 100 000 kr för den part som underlåter att varsla Medlingsinstitutet.

Om parter som förhandlar om kollektivavtal samtycker får Medlingsinstitutet utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare (frivillig medling). Skillnaden mellan förhandlingsledare och medlare är att förhandlingsledaren kommer in i förhandlingarna på ett tidigare stadium än medlaren, vars främsta uppgift är att söka bilägga tvister. Medlingsinstitutet har även rätt att utse medlare utan samtycke från parterna (tvångsmedling) om Medlingsinstitutet bedömer att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har brutit ut. Finns ett registrerat avtal om förhandlingsordning får medlare inte utses utan parternas samtycke.

En medlare som har utsetts av Medlingsinstitutet ska försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Detta var tidigare det helt övergripande målet för medlingsverksamheten. Det primära var att undvika stridsåtgärder och härmed bevara arbetsfreden. Konsekvenserna för samhällsekonomin kom i andra hand. Så är inte längre fallet. En medlare ska numera även bedriva sitt arbete mot bakgrund av Medlingsinstitutets uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlarens uppdrag kan därför sägas vara dubbelt och blir härmed svårare. Arbetsfred ska åstadkommas, men det får inte ske till priset av att inflationsmålet och därmed också sysselsättningsmålet äventyras. Var gränsen går är av naturliga skäl omöjligt att säga på förhand. Avtalsområdena skiljer sig åt och varje medlingsuppdrag innehåller sina speciella problem. Det får göras en bedömning från fall till fall.

Medlaren ska verka för att part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd. Medlaren kan påkalla bistånd från Medlingsinstitutet. Har det varslats om stridsåtgärder kan medlaren begära att Medlingsinstitutet beslutar att parten ska skjuta upp åtgärden. Bedömer Medlingsinstitutet att ett sådant beslut främjar en god lösning av tvisten får stridsåtgärden skjutas upp, dock högst 14 dagar. Ett sådant beslut får meddelas endast en gång för varje medlingsuppdrag. Medlingsinstitutet har däremot inte rätt att förordna om att en redan påbörjad stridsåtgärd ska avbrytas.

2.4.3 Lönestatistiken

Det som hittills har beskrivits är Medlingsinstitutets roll och mera ”operativa” uppgifter i samband med förhandlingar. Utöver detta ska också nämnas att Medlingsinstitutet sedan den 1 januari 2001 är ansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En utförlig beskrivning finns i avsnitt 6.

3. Avtalsrörelsen

Avtalsförhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor omfattade 2001 den helt dominerande delen av såväl privat som offentlig sektor.

De flesta avtalen inom den privata sektorn löpte ut under första kvartalet 2001 med koncentration kring den 31 januari respektive den 31 mars 2001. Den 31 januari löpte avtalen ut för en stor del av exportindustrin, bl.a. för verkstadsindustri, alkemisk industri, stål- och metallindustri, gruvindustri och massa- och pappersindustri. Flertalet avtal inom bl.a. övrig industri, handels- och tjänstesektorn och byggsektorn löpte ut den 31 mars. Avtalen inom bl.a. sjöfarten samt avtalet för tjänstemän inom transportsektorn mellan HTF respektive CF och förbunden inom Transportgruppen löpte ut redan den 31 december 2000.

Inom den offentliga sektorn löpte samtliga avtal, med undantag för sjuksköterskor och lärare, ut den 31 mars 2001.

3.1 Centrala fackliga yrkanden

Under hösten år 2000 fördes i sedvanlig ordning inom LO en diskussion om upplägget inför 2001 års förhandlingar. Under oktober månad enades LO-förbunden om gemensamma utgångspunkter i form av vissa övergripande yrkanden. Under samma månad fastställde även bl.a. Facken inom industrin, SIF och Civilingenjörskörbundet (CF) sina övergripande yrkanden inför 2001 års avtalsrörelse. Med utgångspunkt från dessa övergripande yrkanden preciserade därefter de olika fackförbunden i detalj sina avtalsyrkanden för respektive avtalsområde.

Även arbetsgivarförbunden presenterade sina respektive yrkanden under slutet av oktober.

Under samma period hade Tjänstemannaförbundet HTF:s förbundsstyrelse sammanställt ett diskussionsunderlag som låg till grund för de avtalsyrkanden som senare under hösten fastställdes för HTF:s olika avtalsområden.

Även inom den offentliga sektorn – där avtalen löpte ut först den 31 mars 2001 – fastställde de fackliga organisationerna sina avtalsyrkanden senare under hösten.

I det följande redovisas avtalsyrkandena för några större områden.

- LO-förbundens gemensamma utgångspunkter innebar bl.a.:
 - löneökningstrymme om 3.8 procent, dock lägst 650 kronor/månad
 - satsning på de lägst avlönade genom:
 - införande av lägsta semesterlön med 800 kronor per betald semesterdag alternativt höjning med lägst 50 kronor, eller
 - höjning av avtalslöner med 3.8 procent, dock lägst 700 kronor/månad, eller
 - inom avtalsområden med genomsnittligt löneläge under 15 000 kr/månad ska löneökningstrymmet motsvara lägst 700 kronor/månad
 - reallöneutveckling för samtliga anställda
 - eventuell avtalsenlig arbetstidsförkortning ska räknas av från löneökningstrymmet
 - vållandeprövningen i TFA avskaffas, full ersättning för inkomstbortfall vid arbetsskada
 - kompetensutveckling för samtliga anställda
 - arbetsmiljöavtal med regler om företagshälsovård
 - ettårigt avtal som utgångspunkt.
- Facken inom industrins gemensamma avtalsyrkanden innebar:
 - löneförhållandena mellan kvinnor och män analyseras och justeras vid behov (omotiverade löneskillnader) före de lokala förhandlingarna
 - löneökningar som alla ska få del av på 3 procent
 - lägstlöneökningar på minst 3.8 procent
 - lägsta semesterlön höjs med minst 5.8 procent
 - arbetstidsförkortning med 15 timmar per år, kostnad 0.8 procent
 - begränsning av övertid samt övertidsjournal för alla
 - möjligheten att förhandla bort övertid begränsas
 - arbetsmiljöavtal med rätt till företagshälsovård ska gälla samtliga anställda
 - havandeskapslön bör ändras till föräldralön
 - utfyllnad för lönedelar över 7.5 prisbasbelopp vid föräldraledighet, så att den totala ersättningen uppgår till minst 80 procent av lönen
 - kompetensutveckling/utbildning och personlig utvecklingsplan för alla
 - inskränkningar av möjligheten att nyttja bemanningsföretag
 - ettårigt avtal som utgångspunkt
- SIF:s viktigaste yrkanden var:
 - löneökning med 3.8 procent
 - ytterligare arbetstidsförkortning med 15 timmar per år. Kostnaden för detta minskar löneutrymmet med 0.8 procent

- stärkt lokalt inflytande
- begränsning av övertidsuttag ska gälla alla
- kretsen som kan avtala bort övertidsersättning begränsas
- alla anställda ska ha rätt till minst en veckas kompetensutveckling per år om de lokala parterna inte överenskommer om annat
- havandeskapslön ändras till föräldralön, utfyllnad för lönedelar över 7.5 prisbasbelopp vid föräldraledighet
- lägstlön ska vara minst 12 500 kronor/månad
- ettårig avtalsperiod

- CF:s övergripande krav innebar:

- reallöneutveckling
- ytterligare arbetstidsförkortning bör genomföras, dock utifrån branschens förutsättningar
- möjlighet att förhandla bort övertidsersättning ska enbart gälla för chefer, begränsningen av övertid ska gälla samtliga och övertidsjournal ska föras för samtliga anställda
- alla anställda ska garanteras ett minsta antal dagar/timmar kompetensutveckling/utbildning per år, om man lokalt inte enas om annat
- alla anställda ska omfattas av ett arbetsmiljöavtal
- bestämmelserna om havandeskapslön bör ändras till föräldralön
- utfyllnad för lönedelar över 7.5 prisbasbelopp vid föräldraledighet så att den totala ersättningen uppgår till minst 80 procent av lönen
- inskränkningar i rätten att nyttja bemanningsföretag
- ettårigt avtal som utgångspunkt

- HTF överlämnade den 9 november sina avtalsyrkanden till arbetsgivarförbunden inom Transportgruppen. Yrkandena kan sammanfattas enligt följande:

- avtalsreglerna ska utformas så att de främjar jämställdhet mellan män och kvinnor
- löneförhållandena mellan kvinnor och män analyseras och justeras vid behov vid sidan av de lokala förhandlingarna
- lokal lönepott om 4 procent med 500 kronor i individgaranti
- lägstlön höjs med minst 4 procent
- ökat inflytande över arbetstidens förläggning
- bestämmelser som syftar till minskat övertidsuttag (högre ersättning för övertid överstigande 100 timmar per år)
- begränsningsreglerna för övertid ska gälla alla, kretsen som kan förhandla bort övertid begränsas och övertidsjournal för alla m.m.
- föräldralön även till män
- avtal om kompetensutveckling

HTF:s avtalsyrkanden i förhandlingar med Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund och Medie- och Informationsarbetsgivarna överlämnades den 19 december och innebar bl.a. följande

- avtalsreglerna utformas så att de främjar jämställdhet mellan män och kvinnor
 - eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska tillrättaläggas innan den lokala förhandlingen påbörjas
 - inriktningen ska vara ett tvåårigt avtal. Vid längre avtalsperiod ska avtalet vara uppsägningsbart under perioden
 - årlig löneökning om 4 procent med en individgaranti som ska vara minst 50 procent av den avtalsenliga löneökningen
 - lägstlöner höjs med 600 kronor
 - ökat inflytande över arbetstidens förläggning
 - allmän övertid maximalt 100 timmar per år, höjd övertidsersättning, kretsen som kan förhandla bort övertid begränsas, övertidsjournal för alla
 - utfyllnad för lönedelar över 7.5 prisbasbelopp vid föräldraledighet så att den totala ersättningen uppgår till minst 80 procent under 360 dagar
- Kommunals yrkanden avseende kommun- och landstingsområdet överlämnades den 5 december och innebar i korthet följande:
 - relativlönegaranti innebärande att en utbildad arbetstagare inom fyra år ska tjäna minst lika mycket som en verkstadsarbetare
 - jämställdhetsmål innebärande lika lön oavsett kön. Högre lön till kvinnodominerade yrken.
 - deltidanställda ges företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad
 - utrymme för minst en veckas kompetensutveckling inom fyra år
 - god och säker arbetsmiljö
 - lönepott på 3.8 procent (= 700 kronor per anställd i genomsnitt) plus x procent för att säkra relativlönegarantin
 - inga verksamhetspotter utan det extra löneutrymme som hittills funnits till andra grupper ska nu tillfalla Kommunals medlemmar
 - reallöneökning för samtliga anställda
 - lägstalönen höjs med 1 000 kronor till 12 200 kronor per månad (+8.9 procent).
 - arbetstagaren ska kunna spara allt över 20 semesterdagar plus komplement i en arbetstidsbank. Uttag ska kunna ske som en regelbunden eller periodvis arbetstidsförkortning, som längre semester eller som lön
 - ob-ersättning ska utgå samtidigt med övertidsersättning för samtliga yrkesgrupper
 - full ersättning vid arbetsskada
 - ettårigt avtal i första hand

- Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR:s yrkanden – som också överlämnades under december månad – innebar sammanfattningsvis:
 - ett lägsta lokalt löneutrymme skapas som beräknas på dels lägst 4.3 procent av löner upp till och med 19 000 kronor dels lägst 3.8 procent beräknat på lönedelar över 19 000 kronor. Av löneutrymmet avsätts 0.8 procent till förfogande för varje anställd att användas till t.ex. arbetstidsförkortning, lön, pensionsersättning eller avsättning i kompetenskonto
 - medel ska avsättas för en åtgärdsplan i syfte att undanröja förekomsten av osakliga löneskillnader
 - process för lokal lönebildning och lönesättning
 - avtalet ska garantera en generell höjning. Under förutsättning att parterna enas om en process för lokal lönebildning kan bortses från yrkanden om generell höjning
 - utrymme motsvarande minst fem dagars kompetensutveckling per anställd och år. Varje anställd ska garanteras minst två dagar per år
 - löneutveckling genom ökad lönespridning för yrkeskategorier med liten lönespännvidd
 - nytt arbetsmiljöavtal
 - omställningsavtal innefattande inrättande av ett trygghetsråd
 - registrering av all övertid, fördubblad övertidsersättning för övertid över 100 timmar per år
 - särskilda ersättningar höjs med 5 procent
 - ettårigt avtal med möjlighet till längre period.

3.2 Resultat – analys

Nedan redovisas vissa huvudresultat av 2001 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor.

I bilagan Avtalsöversikt ges en mer utförlig beskrivning av avtalsinnehållet för ett antal utvalda avtalsområden. Samtliga större avtalsområden inom offentlig sektor ingår i denna redovisning. Inom den privata sektorn redovisas ett drygt hundratal avtalsområden. Redovisningen har koncentrerats till löne- och arbetstidsfrågor.

3.2.1 Avtalsprocessen – industrin först

Redan tidigt under hösten 2000 stod det klart att parterna som omfattas av Industriavtalet – i likhet med i 1998 års avtalsrörelse – hade som målsättning att den konkurrensutsatta exportindustrin genom tidiga avtal skulle sätta ”riktmärken” och därmed bli lönenormerande för övriga avtalsområden. Detta överensstämmer med tankegångarna i propositionen ”Lönebildning för full sysselsättning” och även med förhandlingsavtalen inom offentlig sektor.

För de avtalsområden som omfattas av Industriavtalet och med utlöpningsdag redan den 31 januari 2001 (bl.a. verkstadsindustri, stål- och

metallindustri, gruvindustri, massa- och pappersindustri samt allokemisk industri) överlämnade parterna sina avtalsyrkanden i slutet av oktober månad och förhandlingar direkt mellan parterna inleddes under november månad. På flera avtalsområden bedrevs dessa direktförhandlingar mycket intensivt. Bud överlämnades och på flera avtalsområden löstes viktiga frågor. Vid årsskiftet hade dock inga nya avtal träffats vilket – enligt Industriavtalets bestämmelser – innebar att de opartiska ordförandena tog över förhandlingsprocessen på dessa områden.

Även inom flertalet övriga avtalsområden överlämnade parterna sina avtalsyrkanden under hösten 2000 och på några ytterligare områden inleddes också förhandlingar.

Det första avtalet i 2001 års avtalsrörelse slöts för allokemisk industri mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Industrifacket den 16 januari 2001 – två veckor före avtalets utlöpningsstidpunkt – då parterna accepterade en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Claes Stråth och Agneta Dreber. En vecka senare – den 22 januari 2001 – slöts avtal mellan Stål- och Metallförbundet och Svenska Metallindustriarbetareförbundet för stål- och metallindustri då parterna accepterade en slutlig hemställan från samma opartiska ordförande. Det tredje avtalet träffades dagen efter – den 23 januari 2001 – mellan Skogsindustrierna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet för massa- och pappersindustri då parterna godtog en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Göte Larsson och Gunnar Högberg. De tre först träffade avtalen – som samtliga omfattades av Industriavtalet – omfattade sammanlagt cirka 80 000 industriarbetare. Avtalsperioden är i samtliga fall 1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader) med möjlighet att säga upp sista avtalsåret.

Avtalen innehåller avtalsmässiga löneökningar med totalt 7 procent under 38-månadersperioden (2.7, 2.2 respektive 2.1 procent för respektive avtalsår). Till detta kommer en fortsatt arbetstidsförkortning som värderats till 0.5 procent per år. Den totala avtalsmässiga höjningen (inkl. arbetstidsförkortning) under avtalsperioden blir därmed 8.5 procent. I årstakt (12-månaderstakt) motsvarar detta en genomsnittlig höjning med 2.68 procent per år.

Under närmast följande 2-veckorsperiod träffades – på arbetarområdet – uppgörelser mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Svenska Metallindustriarbetareförbundet avseende det s.k. gemensamma metallavtalet (smältverksindustri), Gruvornas Arbetsgivarförbund och Svenska Metallindustriarbetareförbundet, ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Industrifacket avseende kemisk industri samt Skogsindustrierna och Skogs- och Träfacket avseende sågverksindustri. Den 8 februari accepterade Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Benne Lantz och Lars Ahlvarsson. Förhandlingar med tjänstemännen inom verkstadsindustrin fördes parallellt med förhandlingarna med Metallindustriarbetareförbundet och uppgörelse träffades samma dag (se nedan).

Även dessa avtal är "treårsavtal" (36–38 månader) med möjlighet att säga upp sista avtalsåret. Kostnadsmässigt – såväl vad gäller löneökningar som arbetstidsförkortning – ansluter sig dessa uppgörelser till de tre först träffade avtalen. Arbetstidsförkortningen inom verkstadsindustrin värderas till samma totala kostnad som för övriga områden – 1.5 procent – men med en annan fördelning mellan avtalsåren (0.6, 0.3 respektive 0.6 procent). Avtal hade därmed träffats för cirka 300 000 industriarbetare.

Under samma period träffade Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet den 2 februari ett 10-månadersavtal med löneökningar på i genomsnitt 3.1 procent för cirka 30 000 åkeri- och terminalarbetare inom transportavtalet.

På det privata tjänstemannaområdet träffades de första avtalen inom industrin mellan arbetsgivarförbunden inom MetallGruppen och CF den 2 februari då parterna accepterade en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Claes Stråth och Agneta Dreber. Den 6 respektive 7 februari träffades nya avtal mellan Skogsindustrierna och SIF respektive CF för massa- och pappersindustri efter en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Göte Larsson och Gunnar Högberg och den 8 februari godtog Sveriges Verkstadsförening och SIF respektive CF en slutlig hemställan till nya avtal från de opartiska ordförandena Benne Lantz och Lars Ahlvarsson. Därmed hade avtal träffats för cirka 150 000 industritjänstemän.

Avtalsperioden är i samtliga fall 1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader) med möjlighet att säga upp sista avtalsåret. De avtalsmässiga löneökningarna under avtalsperioden utgör 5.5 procent (2.1, 1.8 respektive 1.6 procent, 2.2, 1.7 respektive 1.6 procent för massa- och pappersindustri). Dessutom tillkommer en fortsatt arbetstidsförkortning till ett värde av 0.5 procent per år (0.6, 0.3 respektive 0.6 procent inom verkstadsindustri). Den totala centrala avtalsmässiga höjningen (inkl. arbetstidsförkortning) under avtalsperioden blir därmed 7.0 procent vilket motsvarar en genomsnittlig höjning med 2.21 procent per år mätt i årstakt (12-månaderstakt).

Det första större avtalet för privattjänstemän utanför industrin träffades den 19 februari mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Sveriges Hamnar, Flygarbetsgivarna och HTF respektive CF då parterna accepterade en slutlig hemställan från förlikningsnämnden Sten-Olof Heldt och Rolf Skillner. Avtalet avser perioden 1 januari 2001 – 30 juni 2004 (42 månader) med möjlighet att säga upp sista avtalsåret och omfattar cirka 14 000 tjänstemän inom transportsektorn. Den totala avtalsmässiga höjningen under avtalsperioden är 8.7 procent (3.0, 2.9 respektive 2.8 procent) vilket motsvarar en genomsnittlig höjning med 2.49 procent per år mätt i årstakt (12-månaderstakt). Avtalet innehåller ingen arbetstidsförkortning.

Två dagar senare – den 21 februari – träffade Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund och Medie- och Informationsarbetsgivarna 37-månadersavtal med HTF respektive Akademikerförbunden. Avtalen avser perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 med möjlighet att säga upp sista avtalsperioden och omfattar cirka 50 000 tjänstemän i tjänsteföretag och cirka 3 000 tjänste-

män i medieföretag. Den totala avtalsmässiga höjningen under avtalsperioden utgör 8.4 procent (3.0, 2.8 respektive 2.6 procent) vilket motsvarar en genomsnittlig höjning med 2.72 procent mätt i årstakt (12-månaderstakt). Inte heller dessa tjänstemannaavtal innehåller någon arbetstidsförkortning.

Tre veckor senare – den 14 mars – träffade Handelsarbetsgivarna och HTF respektive Akademikerförbunden avtal för cirka 50 000 tjänstemän i handelsföretag. Avtalen ansluter sig vad gäller avtalsperiod och lönenivå till avtalen för tjänste- och medieföretag.

Då de första avtalen för industriarbetare respektive industritjänstemän träffats hade en nivå etablerats som kom att fungera som "riktmärke"/lönenorm för parterna som omfattas av Industriavtalet. De etablerade nivåerna kom i stort sett att accepteras även på övriga avtalsområden. En viss tendens till högre avtalsutfall mot slutet av avtalsrörelsen kan troligen förklaras med att områden med liten eller ingen lokal lönebildning medvetet lagt sig sent för att inte störa andra områden. På några "låglöneområden" träffades treårsavtal som med i genomsnitt cirka 1 procent per år översteg de tidigt etablerade nivåerna. Detta gällde inom privat sektor bl.a. för detalj- och partihandel, hotell- och restaurangbranschen och städbranschen samt inom kommun- och landstingsområdet för avtalet med Kommunal.

De flesta större avtalsområden inom industrin träffades under medverkan av opartiska ordförande och för områden utanför industrin träffades inom privat sektor uppgörelse för ett 20-tal avtalsområden först efter medling. Inom den offentliga sektorn träffades inom kommun- och landstingsområdet avtalen med SKTF och SSR respektive Kommunal under medverkan av förhandlingsmedlare. Samma sak gällde inom det statliga området avseende avtalet för försäkringskassor.

En betydande del av förhandlingarna fördes således under medverkan av opartiska ordföranden alternativt medlare.

På ett fåtal områden förekom utbrutna stridsåtgärder i form av kortvariga strejker, 1-2 dagar respektive övertids- och nyanställningsblockad och på ytterligare ett 10-tal områden varsel om stridsåtgärder som aldrig utlöstes (se avsnitt 5).

Konfliktbenägenheten har – i likhet med under 1998 års avtalsrörelse – varit betydligt lägre än under perioden 1993–1997. Industriavtalet och övriga samarbetsavtal är sannolikt en starkt bidragande orsak till detta.

När det gäller de lokala tillämpningsförhandlingarna kan konstateras att dessa så gott som genomgående kunnat genomföras utan störningar i form av olovliga stridsåtgärder.

3.2.2 Avtal i rätt tid

En klart uttalad målsättning i Industriavtalet och andra förhandlingsavtal inom såväl privat som offentlig sektor är att avtalsförhandlingarna förs på ett sådant sätt att parterna träffar "avtal i rätt tid", d.v.s. innan föregående avtal löpt ut. Även inom områden som saknar förhandlingsavtal råder det – enligt Medlingsinstitutets bedömning – en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla löpt ut.

I "Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet" (SFS 2000:258) anges också att en av Medlingsinstitutets uppgifter är att särskilt verka för att parterna upprättar tidsplaner för avtalsförhandlingar som syftar till att nya avtal sluts före föregående avtalsperiods slut. Genom att förhandlingar påbörjas i god tid innan det gamla avtalet löpt ut ges utrymme för analys och genomgång av faktaunderlag och parternas ståndpunkter. En viktig del av förhandlingarna sker därmed tidigt, vilket minskar risken för onödiga stridsåtgärder.

En genomgång av årets avtal ger vid handen att parterna lyckats väl med målsättningen att träffa "avtal i rätt tid". Bäst har parterna inom industrin lyckats.

Privat sektor

Redan i 1998 års avtalsrörelse kunde en markant förbättring jämfört med tidigare år noteras vad gäller tidpunkt för avtals träffande. För cirka 30 procent av de anställda inom privat sektor träffades nya avtal innan de gamla löpt ut och för ytterligare 45 procent inom tre veckor efter utlöpningsdagen. För resterande 25 procent träffades uppgörelser tre veckor eller senare efter utlöpningsdagen.

En fortsatt förbättring i detta hänseende kan noteras i 2001 års avtalsrörelse. De flesta avtalen inom privat sektor löpte ut under första kvartalet 2001 med en koncentration till den 31 januari 2001 (bl.a. exportindustrin) respektive 31 mars 2001 (bl.a. övrig industri, byggsektorn, handel och övriga servicenäringar).

För 75 procent av de anställda träffades nya avtal innan eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen (40 procent innan och ytterligare 35 procent inom en vecka efter utlöpningsdagen). Inom tre veckor efter utlöpningsdagen hade nya avtal träffats för 80 procent av de anställda. För resterande 20 procent träffades avtal tre veckor efter utlöpningsdagen eller senare.

Vissa skillnader vad gäller andelen anställda inom arbetarområdet respektive tjänstemannaområdet, som omfattas av avtal som träffats innan eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen respektive tre veckor eller senare efter utlöpningsdagen, kan noteras. Inom arbetarområdet träffades nya avtal inom eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen för 80 procent av de anställda. För tjänstemän är motsvarande siffra 65 procent. För 15 procent av de anställda inom arbetarområdet respektive drygt 25 procent av de anställda inom tjänstemannaområdet träffades avtal tre

veckor eller senare efter utlöpningsdagen. Flertalet av dessa avtal är tjänstemannaavtal inom branscher utanför industrin.

En markant skillnad kan vidare noteras för avtalsområden inom industrin jämfört med övriga branscher. Inom industrin hade avtal träffats för 95 procent av de anställda före eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen. För övriga branscher var motsvarande siffra 55 procent. För endast drygt två procent av de anställda inom industrin slöts avtal tre veckor efter utlöpningsdagen eller senare. För övriga branscher var motsvarande siffra 35 procent.

Offentlig sektor

Inom offentlig sektor löpte samtliga avtal ut den 31 mars 2001 med undantag för avtalen för lärare och sjuksköterskor.

Inom det *statliga området* träffades inga nya avtal före utlöpningsdagen men samtliga avtal var klara inom en treveckorsperiod efter utlöpningsdagen.

På *kommun- och landstingsområdet* träffades avtal med Sveriges Läkareförbund respektive Akademikeralliansen (19 SACO-förbund) under senare delen av mars vilket var några dagar före utlöpningsdagen. Avtalen med SKTF och SSR respektive Kommunal träffades tre respektive sex veckor efter utlöpningsdagen.

3.2.3 Avtalsperiodens längd – förtida uppsägning

Privat sektor

Huvuddelen av avtalen inom privat sektor – omfattande knappt 85 procent av de anställda – är ”treåriga” (36–39 månader) med i normalfallet utlöpningsdag under första halvåret 2004. Inom några områden förekommer längre avtalsperioder – bl.a. för tjänstemän inom transportsektorn där avtalsperioden är 42 månader. För det stora flertalet treårsavtal – omfattande cirka 80 procent av de anställda med treåriga avtal – finns en uppsägningsmöjlighet av den sista avtalsperioden. Bland större områden som saknar denna möjlighet kan nämnas detalj- och partihandel, hotell- och restaurangbranschen, städbranschen, de flesta arbetaravtal inom byggsektorn samt kraftverksföretag.

Någon större spridning av respektive avtals utlöpningsstidpunkt har inte skett. Merparten av avtalen löper ut den 31 mars eller 30 april 2004 med tyngdpunkt på den 31 mars 2004 där bl.a. avtalen inom exportindustrin och detalj- och partihandel återfinns. Detta innebär att det år 2004 blir en ny stor, i tiden samlad, avtalsrörelse på den svenska arbetsmarknaden.

Skulle, på de många områden där sådan kan göras, förtida uppsägning ske kommer det redan hösten 2002/första kvartalet 2003 att bli fråga om förhandlingar för den dominerande delen av den privata sektorn. För de flesta avtalsområden ska ställning till huruvida avtalsuppsägning ska ske eller ej tas någon gång under fjärde kvartalet 2002. Frågan kommer först att aktualiseras för bl.a. verkstadsindustri, tjänstemän inom massa- och

pappersindustri och teknoindustri samt för arbetare inom byggnads-
ämnesindustri, där senaste dag för uppsägning är den 31 oktober 2002.
Avtalen för verkstadsindustri och massa- och pappersindustri utlöper vid
uppsägning den 28 februari 2003. För övriga områden utlöper avtalen den
31 mars 2003 eller senare vid en förtida uppsägning.

Ettåriga uppgörelser – med i normalfallet utlöpningsdag under första kvar-
talet 2002 – träffades bl.a. för sjöfarten, arbetare inom transportsektorn,
spårtrafik, apotek, systembolaget och väg- och banarbetare. För apotek
löper avtalen ut den 30 april 2002, för flygtekniker och övriga arbetare
inom flygets område den 31 maj 2002 samt för taxiområdet den 31 augusti
2002.

Avtalen inom telecombranschen och avtalet för bussar i linjetrafik avser 18
månader och löper ut den 31 oktober respektive 30 november 2002.

Tvååriga uppgörelser träffades bl.a. för akademiker inom försäkrings-
branschen, IT-branschen samt SAS-piloter. Avtalen löper ut den 31
december 2002 (för SAS-piloter den 31 mars 2003).

Offentlig sektor

Inom det *statliga området* är samtliga avtal ettåriga med utlöpningsdag den
31 mars 2002. En starkt bidragande orsak till den relativt korta avtals-
perioden var att parterna inte ville binda sig för en längre period innan ett
nytt pensionsavtal för den statliga sektorn träffats, vilket skedde först den
21 december 2001. Det nya pensionsavtalet innehåller både en avgifts-
baserad och en förmånsbaserad pension och gäller från den 1 januari 2003.

Inom *kommun- och landstingsområdet* är avtalen med Sveriges Läkar-
förbund och SKTF och SSR fyraåriga med utlöpningsdag den 31 mars
2005. Avtalet med Akademikeralliansen (19 SACO-förbund) löper tills
vidare och kan tidigast upphöra att gälla den 31 mars 2005. Avtalen
innehåller ingen uppsägningsklausul avseende sista avtalsåret.

Avtalet med Kommunal är treårigt med utlöpningsdag den 31 mars 2004.
Avtalet kan efter uppsägning senast den 31 oktober 2002 upphöra att gälla
den 31 mars 2003.

Under år 2000 hade femåriga avtal tidigare träffats för lärare och sjuk-
sköterskor avseende perioden 1 april 2000 – 31 mars 2005. Läraravtalet
innehöll en möjlighet – som ej utnyttjades – att säga upp avtalet att upphöra
att gälla den 30 september 2001.

För kommunala företag inom KFS-området är avtalen treåriga med
utlöpningsdag den 31 mars 2004. Avtalen kan efter uppsägning senast den
31 december 2002 upphöra att gälla den 31 mars 2003.

3.2.4 Avtalsutfall – lön och arbetstid

I det följande ges en översiktlig redovisning av avtalsutfallet inom privat
respektive offentlig sektor. Avtalsutfallet inkluderar förutom de avtals-
mässiga löneökningarna även värdet av ”arbetstidsförkortning” under

avtalsperioden. Inom den privata sektorn omfattas cirka 70 procent av de anställda av avtal som innehåller någon form av arbetstidsförkortning. På den offentliga sektorn förekommer inte någon centralt reglerad arbetstidsförkortning (avsnitt 3.3 Arbetstiden).

Inom många avtalsområden – såväl inom privat som offentlig sektor – är utgångspunkten att de lokala parterna ska enas om löneutrymmets storlek. Om de lokala parterna inte kan enas om löneutrymmets storlek gäller för flertalet av dessa områden en i det centrala avtalet fastställd ”stupstock” som fastställer löneutrymmet. I många fall är utrymmet angivet som ett ”lägstutrymme”. I båda dessa fall har vid beräkningen av avtalsutfallet de centralt angivna ”stupstockarna” respektive ”lägstutrymmena” använts som mått på avtalsmässig löneökning.

Privat sektor

Inom den privata sektorn har arbetstidsfrågan hanterats på ett starkt skiftande sätt inom olika branscher. I avsnitt 3.3 ges en systematisk redovisning av de olika huvudalternativ som återfinns i förbundsavtalen på privat sektor. De parter som 1998 eller tidigare infört olika modeller för arbetstidsförkortning har i stort sett byggt vidare på tidigare modeller innebärande en kostnad om totalt 1.5 procent under avtalsperioden (i normalfallet 0.5 procent per år, för verkstadsindustrin 0.6, 0.3 respektive 0.6 procent). Arbetstidsförkortning har även införts på en del nya avtalsområden.

Avtal med arbetstidsförkortning återfinns främst inom industrin. För cirka 30 procent av de anställda innehåller avtalen ingen arbetstidsförkortning. Som exempel kan nämnas handeln, transportsektorn, städbranschen samt hotell- och restaurangbranschen. Inom dessa områden har hela utrymmet destinerats till löneökningar.

Den totala avtalsmässiga höjningen (inklusive värdet av arbetstidsförkortning) under avtalsperioden ligger för arbetare med ”treårsavtal” för flertalet avtal i intervallet drygt 8 – cirka 9 procent med en koncentration kring 8.5 procent. På några kvinnodominerade ”låglöneområden” med treårsavtal träffades avtal som i genomsnitt är cirka 1 procent högre per år. Detta gäller bl.a. för detaljhandeln, hotell- och restaurangbranschen samt städbranschen där den totala höjningen ligger i intervallet 11.2–11.5 procent. Avtalen inom dessa branscher innehåller ingen arbetstidsförkortning utan hela höjningen avser löneökningar.

För tjänstemän är motsvarande intervall för områden med ”treårsavtal”, med några få undantag, 7–8.5 procent.

Inom industrin är avtalen ”treåriga” (36-39 månader). För industriarbetare är den totala avtalshöjningen under avtalsperioden i normalfallet 8.5 procent (lön 7.0 procent och arbetstidsförkortning 1.5 procent). För industritjänstemän är den totala avtalshöjningen på flertalet områden 7.0 procent (lön 5.5 procent och arbetstidsförkortning 1.5 procent).

Med undantag av bl.a. de ovan nämnda ”låglöneområdena” och några ytterligare områden bl.a. inom flygets område är kostnaderna vad gäller det

avtalsmässiga utfallet likartat. Skillnaderna i avtalsutfall mellan olika områden kan troligtvis till stor del förklaras av olikheter i lönesystem och lokal hantering av lönefrågorna ("löneglidning"). Någon märkbar anpassning av de avtalade höjningarna efter skiftande ekonomiska förutsättningar i olika branscher har inte skett.

För det stora flertalet treårsavtal inom både arbetar- och tjänstemannaområdet gäller att de avtalade löneökningarna är något högre för det första avtalsåret än för de följande. För de flesta av dessa avtalsområden är sista avtalsåret uppsägningsbart. För de avtalsområden där motsatt förhållande gäller, d.v.s. med högst avtalade löneökningar för det tredje avtalsåret, är sista avtalsåret normalt inte uppsägningsbart.

För avtalsområden med "treårsavtal" har den genomsnittliga *avtalade löneökningen* för *arbetare* inom privat sektor beräknats till 8.1 procent för hela avtalsperioden (2.8, 2.7 respektive 2.6 procent för första, andra respektive tredje avtalsåret). Till detta kommer den genomsnittliga kostnaden för *avtalad "arbetstidsförkortning"* som beräknats uppgå till 0.3 procent för respektive avtalsår. Den *totala avtalade höjningen* (lön och "arbetstidsförkortning") för arbetare inom privat sektor blir därmed 9.0 procent för hela avtalsperioden (3.1, 3.0 respektive 2.9 procent för respektive avtalsår).

För *tjänstemän* inom privat sektor som omfattas av "treårsavtal" är den genomsnittliga *avtalade löneökningen* 6.9 procent för hela avtalsperioden (2.5, 2.3 respektive 2.1 procent för första, andra respektive tredje avtalsåret). Den genomsnittliga kostnaden för *avtalad "arbetstidsförkortning"* har beräknats till 0.3 procent för respektive avtalsår. Den *totala avtalade höjningen* (lön- och "arbetstidsförkortning") blir därmed 7.8 procent för hela avtalsperioden (2.8, 2.6 respektive 2.4 procent för respektive avtalsår).

Tabell 3.1 Avtalsutfall för områden med "treårsavtal"
Procentuell höjning

	2001	2002	2003	Totalt
Arbetare				
Lön	2.8	2.7	2.6	8.1
Arbetstid	0.3	0.3	0.3	0.9
Totalt	3.1	3.0	2.9	9.0
Tjänstemän				
Lön	2.5	2.3	2.1	6.9
Arbetstid	0.3	0.3	0.3	0.9
Totalt	2.8	2.6	2.4	7.8

För *industriarbetare* är den genomsnittliga *avtalade löneökningen* 7.0 procent för hela avtalsperioden (2.5, 2.3 respektive 2.2 procent för respektive avtalsår). Den genomsnittliga kostnaden för *avtalad "arbetstidsförkortning"* har beräknats till 1.5 procent för hela avtalsperioden (0.55, 0.4 respektive 0.55 procent för respektive avtalsår). Den *totala avtalade höjningen* (lön och "arbetstidsförkortning") för industriarbetare är 8.5 procent för hela avtalsperioden (3.05, 2.7 respektive 2.75 procent för respektive avtalsår).

För *industritjänstemän* har den genomsnittliga *avtalade löneökningen* beräknats till 5.8 procent för hela avtalsperioden (2.2, 1.9 respektive 1.7 procent för respektive avtalsår). Den genomsnittliga kostnaden för *avtalad "arbetstidsförkortning"* är densamma som för *industriarbetare*, d.v.s. 1.5 procent för hela avtalsperioden (0.55, 0.4 respektive 0.55 procent för respektive avtalsår). Den *totala avtalade höjningen* uppgår därmed till 7.3 procent för hela avtalsperioden (2.75, 2.3 respektive 2.25 procent för respektive avtalsår).

Tabell 3.2 Avtalsutfall för industrin
Procentuell höjning

	2001	2002	2003	Totalt
Arbetare				
Lön	2.5	2.3	2.2	7.0
Arbetstid	0.55	0.4	0.55	1.5
Totalt	3.05	2.7	2.75	8.5
Tjänstemän				
Lön	2.2	1.9	1.7	5.8
Arbetstid	0.55	0.4	0.55	1.5
Totalt	2.75	2.3	2.25	7.3

Förhandlingarna 2001 medförde vidare bl.a. ändrade regler för havandeskapslön, höjningar av semesterlönegarantin och övriga tillägg samt höjningar av lägstlöner/minimilöner.

För flertalet avtalsområden inom den privata sektorn gällde tidigare att enbart kvinnor omfattades av avtalens regler om *havandeskapslön*. För merparten av dessa avtalsområden resulterade förhandlingarna i att begreppet havandeskapslön döptes om till *föräldralön* och att avtalsbestämmelserna ändrades så att de gäller även för män.

För avtalsområden inom LO-området som sedan tidigare innehöll avtalsbestämmelser om en lägsta semesterlön per betald semesterdag höjdes *semesterlönegarantin* med 35 kronor per semesterår/avtalsår. Semesterlönegarantins storlek varierar mellan olika avtalsområden och ligger efter förhandlingarna 2001 i intervallet 840–910 kronor för år 2001. Semesterlönegarantin har inte införts på några ytterligare avtalsområden.

Ob-tillägg, övertidstillägg och övriga tillägg har för flertalet avtalsområden höjts procentuellt motsvarande det totala löneutrymmet på respektive område.

På *arbetarområdet* höjdes i normalfallet *avtalslöner/minimilöner* med ett procenttal motsvarande löneutrymmet. Inom några områden höjdes avtalslönerna/minimilönerna mer än utgående löner. Det senare gäller bl.a. avtalen mellan ALMEGA Industri och Kemiförbundet och Industrifacket avseende allokemisk industri, explosivämnesindustri och glasindustri, avtalen mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet samt avtalen mellan Handelsarbetsgivarna och Handels avseende detalj- och partihandel. Även på *tjänstemannaområdet* genomfördes traditionella höjningar av avtalens *lägstlöner*. Inom SIF:s område höjs lägstlönerna med 9.4–9.7 procent under avtalsperioden för "treårsavtalen".

För HTF:s områden höjdes lägstlönerna i normalfallet med samma procenttal som löneutrymmet.

Offentlig sektor

Avtalen inom offentlig sektor innehåller ingen centralt fastställd arbetstidsförkortning.

Inom det *statliga området* är samtliga avtal ettårsavtal.

Avtalet på akademikerområdet mellan Arbetsgivarverket och SACO-S innehåller inget centralt fastställt utrymme och inte heller någon individgaranti.

För övriga områden inom det statliga området gäller – om de lokala parterna inte enas om annat – som stupstock ett centralt angivet löneutrymme samt en individgaranti om 230 kronor per månad vid avtalsperiodens slut.

För OFR-S är det centralt angivna löneutrymmet 2.5 procent och för SEKO respektive Försäkringsanställdas Förbund 2.6 procent. Till detta kommer kostnader för höjda semestertillägg m.m. med 0.1–0.2 procent. Det totala avtalsutfallet – baserat på den centralt angivna stupstocken – har för OFR-S beräknats till 2.6 procent, för SEKO till 2.8 procent och för Försäkringsanställdas Förbund till 2.75 procent.

Inom *kommun- och landstingsområdet* är avtalet med Kommunal treårigt med möjlighet att säga upp sista avtalsåret. Övriga avtal inom kommun- och landstingsområdet – med undantag för avtalet för Akademikeralliansen som är ett tillsvidareavtal och avtalen för lärare och sjuksköterskor – är fyraårsavtal utan möjlighet att säga upp sista avtalsåret. En individgaranti förekommer enbart inom avtalet med Kommunal där den anställda garanteras en löneökning med 250 kronor per månad för respektive avtalsår.

Avtalet med Sveriges Läkareförbund är fyraårigt utan möjlighet till förtida uppsägning. För första avtalsåret finns ett centralt angivet utrymme om lägst 2.0 procent. Fr.o.m. andra avtalsåret finns inget sådant utrymme.

Avtalet med Akademikeralliansen (19 SACO-förbund) är ett tillsvidareavtal som tidigast, efter uppsägning, kan upphöra att gälla den 31 mars 2005. För första avtalsåret finns ett centralt angivet löneutrymme om lägst 2.0 procent enbart på landstingsområdet. För de följande avtalsåren finns inget centralt fastställt utrymme för något av områdena.

Även avtalet med SKTF och SRR är fyraårigt utan möjlighet till förtida uppsägning. Ett löneutrymme beräknas för respektive avtalsår enligt en metod som innebär att löner understigande ett visst centralt angivet lönebelopp bidrar till löneutrymmet med ett högre procenttal än löner överstigande detta belopp. Arbetsgivare/arbetstagarorganisationer med ett lägre löneläge får därmed ett högre procentuellt löneutrymme än arbetsgivare/arbetstagarorganisationer med ett högre löneläge (se bilagan Avtalsöversikt).

Löneutrymmet är högst för det första avtalsåret för att därefter minska med 0.2 procentenheter per avtalsår. Det genomsnittliga löneutrymmet för respektive år har beräknats till lägst 2.5, 2.3, 2.1 respektive 1.9 procent, d.v.s. lägst 8.8 procent för hela fyraårsperioden (lägst 2.2 procent per avtalsår i genomsnitt).

Avtalet med Kommunal är treårigt med möjlighet att säga upp sista avtalsåret. Löneutrymmet är även inom detta avtal högst för det första avtalsåret för att därefter minska med 0.1 respektive 0.2 procentenheter. Löneutrymmet för respektive avtalsår är 3.8, 3.7 respektive 3.5 procent, d.v.s. totalt 11.0 procent för hela treårsperioden (3.7 procent per avtalsår i genomsnitt).

Under år 2000 hade femåriga avtal träffats för sjuksköterskor och lärare med Vårdförbundet respektive Lärarnas Samverkansråd (Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och Skolledarna) avseende perioden 1 april 2000 – 31 mars 2005. För sjuksköterskor finns ett centralt angivet löneutrymme om lägst 2.0 procent för respektive avtalsår.

För lärare finns för första avtalsåret ett i det centrala avtalet garanterat utfall om 4.0 procent från den 1 oktober 2000. För andra avtalsåret är det garanterade utfallet 2.0 procent. För de följande avtalsåren finns inget centralt garanterat utfall. Parterna på lärarområdet är däremot ense om att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till lägst 20 procent under femårsperioden.

Tabell 3.3 Avtalsutfall inom offentlig sektor, procentuell höjning

Avtalsområde	2001	2002	2003	2004
Statliga området				
SACO-S	1			
OFR-S	2.6 ²			
SEKO	2.8 ²			
FF	2.75 ²			
Kommunala området				
Sv. Läkarförbund	2.0	1	1	1
Akademikeralliansen	2.0 ³	1	1	1
SKTF, SSR	2.5	2.3	2.1	1.9
Kommunal	3.8	3.7	3.5	
Vårdförbundet	2.0	2.0	2.0	2.0
Lärarnas Samverkansråd	2.0	1	1	1

1. inget centralt angivet utrymme.

2. inkl. kostnader för höjda semestertillägg m.m.

3. enbart på Landstingsförbundets område.

anm. Uppgifterna baseras inom det statliga området på de "stupstockar" som gäller om de lokala parterna inte enas om annat och inom det kommunala området på i avtalen angivna lägstuputrymmen.

3.2.5 Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Privat sektor

I likhet med avtalsrörelsen 1998 resulterade 2001 års avtalsrörelse i att många avtal – formellt sett – ger de lokala parterna full frihet att överenskomma om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer. Till dessa regler är emellertid i många fall kopplade olika ”stupstocksregler” som vid oenighet anger hur mycket lönerna vid företaget ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. Realistiskt sett begränsas det lokala handlingsutrymmet av dessa stupstocksregler. Merparten avtal innehåller någon form av individgaranti alternativt generell ökning. Storleken på dessa varierar mellan olika områden. Genomsnittligt sett tar dessa individgarantier i anspråk drygt hälften av de avtalade löneökningarna. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand. Inom några områden gäller som stupstock att en skiljenämnd med opartisk ordförande i sista hand avgör fördelningen av löneutrymmet. Den lokala handlingsfriheten är generellt sett störst inom industrin och på tjänstemannasidan.

Strävan att stärka möjligheterna för lokal lönebildning tycks inom några områden ha fått stå tillbaka för andra förhandlingsmål (kostnadsutfallet). Formerna för lönebildningen har därför i de flesta fall inte blivit föremål för några grundläggande förändringar.

De olika löneavtalskonstruktionerna som 2001 års förhandlingar inom privat sektor resulterat i kan i grova drag delas in i sju huvudgrupper. Inom respektive grupp förekommer vissa smärre skillnader som dock knappast påverkar den övergripande analysen.

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti/generell utläggning	8
4. Lönepott utan individgaranti	7
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	45
6. Generell utläggning och lönepott	18
7. Generell utläggning	10

Lokal lönebildning

För drygt 7 procent av de anställda inom privat sektor bestäms lönerna helt genom lokal lönebildning, d.v.s. utan något centralt fastställt utrymme och utan någon individgaranti. Bland de avtalsområden som omfattas av denna typ av avtalskonstruktion återfinns enbart avtal inom tjänstemannaområdet. Av dessa avtal utgör avtalen med Ledarna huvuddelen, men även några avtal med bl.a. Jusek och CF har denna konstruktion liksom kraftverksavtalet mellan SIF och Energiföretagens Arbetsgivareförening. Fr.o.m. 2002 har även avtalet för vård och omsorg mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbund och FSA (arbetsterapeuter), LSR (sjukgymnaster), Vårdförbundet och SKTF denna konstruktion.

Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 5 procent av de anställda är utgångspunkten att lönerevisionen ska ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock som fastställer det totala löneutrymmet.

Det är framför allt tjänstemannaavtal med SIF och CF inom ALMEGA:s område som omfattas av denna avtalskonstruktion. Bland övriga större områden kan nämnas avtalen mellan Akademikerförbunden och Handelsarbetsgivarna, Medie- och Informationsarbetsgivarna samt arbetsgivarförbunden inom Metallgruppen.

Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti

För cirka 8 procent av de anställda ska lönerevisionen i första hand ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Vid oenighet mellan de lokala parterna utlöses förutom en stupstock som bestämmer utrymmets storlek även en stupstock om individgaranti alternativt andel av löneutrymmet som ska läggas ut generellt.

Även inom denna grupp återfinns framför allt avtal inom ALMEGA:s område. Bland större avtalsområden inom arbetarområdet kan nämnas avtalen med Industrifacket avseende allokemisk industri och kemisk industri samt avtalet med SEKO inom Telecombranschen. På tjänstemannaområdet är det största avtalet SIF:s avtal med ALMEGA Industri och Kemi, Byggnadsämnesförbundet respektive Livsmedelsföretagen. Även avtalen mellan SIF respektive HTF och ALMEGA Tjänsteförbunden återfinns i denna grupp.

Lönepott utan individgaranti

Cirka 7 procent av de anställda omfattas av avtal där löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning.

Bland större avtalsområden inom arbetarområdet kan nämnas Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtal med Stål- och Metallförbundet respektive Gruvornas Arbetsgivareförbund, Industrifackets avtal med TEKOindustrierna respektive ALMEGA Industri och Kemi avseende explosivämnesindustri samt SEKO:s avtal med Elektriska Installatörsorganisationen. På tjänstemannaområdet är det främst CF som har denna konstruktion.

Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

För cirka 45 procent av de anställda anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti. Inom vissa områden – bl.a. VF:s avtal med Svenska Metallindustriarbetareförbundet respektive SIF, TEKOindustriernas avtal med SIF och Livsmedelsföretagens avtal med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet – har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand. Detta innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela utrymmet vid lönerevisionstillfället (se bilagan Avtalsöversikt).

Bland övriga större avtalsområden inom denna grupp återfinns inom arbetarområdet bl.a. Svenska Metallindustriarbetareförbundets avtal med ALMEGA Industri och Kemi avseende det ”gemensamma metallavtalet”, SEKO:s avtal med ALMEGA Tjänsteförbunden avseende spårtrafik respektive Posten samt Svenska Elektrikerförbundets avtal med Energiföretagens Arbetsgivareförening för kraftverk. Inom SIF-området återfinns bl.a. avtalen med arbetsgivarförbunden inom ARBIO, Metallgruppen, Transportgruppen, Handelsarbetsgivarna, Medie- och Informationsarbetsgivarna samt byggsektorn och inom HTF-området avtalen för handels-, tjänste- och medieföretag, tjänstemän inom transportsektorn samt systembolaget.

Generell höjning och lönepott

Den näst största gruppen anställda, drygt 18 procent, omfattas av avtal där löneutrymmet består av en generell höjning plus en lönepott för lokal fördelning. Avtalskonstruktionen förekommer näst intill uteslutande inom arbetarområdet bl.a. för detalj- och partihandeln, hotell- och restauranganställda, träindustri, sågverksindustri, massa- och pappersindustri, byggnadsämnesindustri, bil- och traktorverkstäder, glasindustri, elinstallatörer och städpersonal.

Generell höjning

För drygt 10 procent av de anställda utläggs hela löneutrymmet som en generell höjning. Även denna avtalskonstruktion förekommer nästan enbart inom arbetarområdet.

Bland större avtalsområden återfinns huvuddelen av Svenska Transportarbetareförbundets avtal, Kommunals avtal med Bussarbetsgivarna, jordbruksavtalet, byggavtalet, VVS-installationsavtalet, bageriavtalet och SEKO:s avtal med Maskinentreprenörerna. Inom tjänstemannaområdet återfinns bl.a. avtal inom sjöfarten och flyget.

Sammanfattning

De lokala parterna har möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller fördelning för 72 procent av de anställda (avtalskonstruktionerna 1-5 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. Som tidigare påpekats är individgarantin inom några områden konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela det lokala utrymmet.

För ytterligare 18 procent av de anställda finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet (avtalskonstruktion 6 enligt ovan). För 10 procent av de anställda har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning lika för samtliga anställda.

Offentlig sektor

Utgångspunkten för avtalen inom det *statliga området* är lokal lönebildning där de lokala parterna ska komma överens om lönerevisionstidpunkter, löneutrymme och fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller olika stupstocksregler.

Om de lokala parterna inte kan enas om löneutrymmets storlek gäller – med undantag för avtalet med SACO-S – en stupstocksregel som anger löneutrymmets storlek.

Vid oenighet om *fördelningen av löneutrymmet* görs denna av en lokal lönenämnd som leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Avtalet med SACO-S ger en möjlighet för parterna att överenskomma om att för hela eller del av myndigheten tillämpa en ordning som innebär att lönerevision sker genom att chef och medarbetare kommer överens om individuell löneökning (s.k. lönesamtal).

Om de lokala parterna inte enas om annat – också här med undantag för avtalet med SACO-S – ska en avstämning – innebärande en individgaranti/löneökningsgaranti – göras vid avtalsperiodens slut.

Sammanfattningsvis kan konstateras att avtalen inom det statliga området inte innehåller några generella höjningar eller individgarantier vid lönerevisionstillfället och att de lokala parterna har full frihet att bestämma såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning.

Inom *kommun- och landstingsområdet* innehåller avtalen med Sveriges Läkarförbund respektive Akademikeralliansen (19 SACO-förbund) ett centralt angivet lägslöneutrymme endast för första avtalsåret (för Akademikeralliansen enbart inom Landstingsförbundets område). Därefter finns inget centralt fastställt löneutrymme utan såväl utrymmets storlek som dess fördelning avgörs av de lokala parterna.

Avtalet med SKTF och SSR innehåller ett centralt angivet lägslöneutrymme för respektive avtalsår som fördelas i lokala förhandlingar. I likhet med avtalen för läkare och övriga akademiker innehåller avtalet ingen individgaranti eller generella höjningar.

Avtalet med Kommunal innehåller ett centralt angivet löneutrymme för respektive avtalsår. Avtalet innehåller en individgaranti med 250 kr/månad för respektive avtalsår om de lokala parterna inte enas om något annat. Resten fördelas i lokala förhandlingar.

För samtliga avtal inom kommun- och landstingsområdet gäller vid oenighet – såväl lokalt som centralt – att frågan kan avgöras av en särskild skiljenämnd som leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Sammanfattningsvis kan konstateras att även avtalen inom kommun- och landstingsområdet – med undantag för avtalet med Kommunal – inte innehåller några generella höjningar eller individgarantier, varken vid lönerevisionstillfället eller vid slutet av respektive avtalsår. Inom akademikerområdena har de lokala parterna fr.o.m. andra avtalsåret full

frihet att bestämma såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning. För Akademikeralliansen gäller detta redan från första avtalsåret inom Kommunförbundets område.

Även inom övriga avtal på kommun- och landstingsområdet råder relativt stor frihet för de lokala parterna.

I avtalet för SKTF och SSR anges löneutrymmet för respektive avtalsår som ett lägstlöneutrymme som i sin helhet fördelas av de lokala parterna.

I avtalet med Kommunal är löneutrymmet för respektive avtalsår visserligen inte definierat som ett lägstlöneutrymme men i en gemensam protokollsanteckning konstaterar de centrala parterna att medlarna i anslutning till sin slutliga hemställan gjort ett förtydligande med innebörden att det lokala utfallets storlek avgörs av de lokala parterna. Efter individgarantin återstår drygt hälften av det totala löneutrymmet för de lokala parterna att fördela.

3.3 Arbetstiden

3.3.1 En kort bakgrund

Sedan år 1973 är den lagstadgade veckoarbetstiden 40 timmar. Praktiskt taget alla kollektivavtal på arbetsmarknaden innehåller regler om att den ordinarie arbetstiden är 40 timmar *per helgfri vecka*. Den ordinarie arbetstiden i veckan minskar alltså med antalet timmar som annars skulle ha fullgjorts om inte helgdagen infallit under arbetsveckan. Det betyder att den genomsnittliga veckoarbetstiden över året blir 38 timmar och 30 minuter. Det är den helgfria veckan som i avtalen är utgångspunkten när parterna har kommit överens om kortare arbetstidsmått för olika grupper med betungande arbetsförhållanden. Historiskt har exempelvis skiftarbetare inom industrin och andra verksamheter haft en kortare arbetsvecka än dagtidsarbetande. Det finns också exempel på generella arbetstidsförkortningar inom olika avtalsområden.

Under slutet av 1990-talet har flera fackliga organisationer inom den privata sektorn prioriterat och drivit krav på en förkortad arbetstid i sina förhandlingar med arbetsgivarsidan. Det är främst industrins parter som har träffat avtal om arbetstidsförkortning. Inom de flesta avtalsområden där Svenska Metallindustriarbetareförbundet var part genomfördes redan 1995 en årlig arbetstidsförkortning för dagarbetare med 12 minuter per fullgjord arbetsvecka och ytterligare 12 minuter 1996.

3.3.2 1998 års avtal

1998 års avtalsrörelse blev något av ett genombrott för överenskommelser om kortare arbetstid inom industrin. De flesta kollektivavtalen var treårsavtal och innehöll olika modeller för att minska arbetstiden i form av utökad betald ledighet. Ser man till hela den privata sektorn kan det uppskattas att cirka 65 procent av arbetstagarna fick någon form av

förkortad arbetstid i detta års avtal. De återstående 35 procenten fanns främst inom byggnadsbranschen, handeln, hotell- och restauranger samt tjänste- och transportsektorn. På den offentliga sektorn skedde inga förkortningar i de centrala avtalen. Inom staten var veckoarbetstiden sedan tidigare 39 timmar och 45 minuter. I avtalen på det kommunala området behölls veckoarbetstiden om 40 timmar. Avtalen lägger dock inget hinder i vägen för lokala överenskommelser om olika former av arbetstidsförkortning.

Resultatet av 1998 års avtalsrörelse kan mycket förenklat sammanfattas i fyra olika huvudmodeller för avtalade arbetstidsförkortningar. En del modeller går in i varandra. Det är alltså inga vattentäta skott mellan de olika konstruktionerna. Den redovisning som görs här är närmast att se som en bakgrund till 2001 års avtal.

1. *Lokal överenskommelse.* I de centrala avtalen har det delegerats till de lokala parterna att komma överens om arbetstidsförkortning. Träffas överenskommelse ska kostnaden för den kortare arbetstiden räknas av från löneutrymmet. Modellen med lokal överenskommelse återfinns i huvudsak på vissa tjänstemannaområden.

2. *Kompensationsledighet.* Modellen innebär att vid fullgjord arbetsvecka förvärfvas ett antal minuter, vilka tas ut som betald ledighet. Konstruktionen är i huvudsak densamma som gäller i många kollektivavtal vid kompensation för övertidsarbete i form av ledighet. Förläggningen av ledigheten sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Det är också möjligt för de lokala parterna att komma överens om att hela eller del av ledigheten ska schemaläggas. Arbetstidsförkortning i form av kompensationsledighet återfinns främst bland avtalsområdena för arbetare och tjänstemän inom verkstads- och tekoindustrierna. Den beräknade kostnaden har inkluderats i löneutrymmet.

3. *Arbetstidskonto.* En viss del av löneutrymmet avsätts till ett individuellt arbetstidskonto. Uttag från kontot kan ske enligt två eller tre alternativ beroende på avtalsområde. Alternativen är ledighet, extra pensionspremie (med möjlighet att tidigarelägga pensionsavgången) eller kontant betalning. Denna modell infördes först inom massa- och pappersindustrin, men kom även att användas inom andra områden.

4. *Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan.* Med detta avses centrala överenskommelser där sänkningen av arbetstiden åstadkoms genom lediga dagar eller minskning av veckoarbetstiden. Den närmare konstruktionen bestäms i förhandlingar mellan de lokala parterna. En del av de centrala avtalen förutsätter att kostnaden för den minskade arbetstiden avräknas från löneutrymmet.

3.3.3 2001 års avtal

Systematik och terminologi

Innan resultat och tendenser i 2001 års avtal närmare redovisas, finns det skäl att komplettera det som tidigare sagts med något ytterligare om systematiken och terminologin på området.

I många avtal förekommer uttrycket *"livsarbetstid"*. Det är en samlande rubrik för åtgärder att förkorta arbetstiden. Sammantaget ryms under rubriken som sådan tre olika alternativ. Avtalen innehåller i allmänhet möjlighet för de lokala parterna eller den enskilde arbetstagaren att välja mellan två alternativ.

Ett alternativ är *"årsarbetstid"*. Med detta avses att de lokala parterna – inom ramen för ett centralt bestämt ekonomiskt utrymme – har frihet att komma överens om hur arbetstidsförkortningen ska läggas ut under året. Resultatet kan bli att förkortningen exempelvis läggs ut som hela lediga dagar (t.ex. i anslutning till storhelger och semester) eller som en förkortad arbetsvecka över hela året eller delar av året. Årsarbetstid kan sägas vara en kollektiv lösning.

Ett annat alternativ är att utrymmet avsätts till *"pensionspremie"*, vilket möjliggör för arbetstagaren att gå i pension tidigare än den ordinarie pensionsålderns inträde. Det är ofta möjligt för de lokala parterna att kombinera årsarbetstid och pensionspremie genom att ta i anspråk en del av utrymmet för att förkorta arbetstiden och låta resten gå till pensionspremie. I sammanhanget kan nämnas att Svenska Metallindustriarbetareförbundet och Stål- och Metallförbundet i avtalet 1998 enades om att förkorta livsarbetstiden genom att införa *"livsarbetstidspremie"* som en komplettering av överenskommelsen Avtalspensionen SAF-LO.

Ett tredje alternativ är *"betald ledig tid"*. Med detta avses att arbetstagaren – utifrån att ett angivet löneutrymme räknas om till ledig tid – tar ut ledigheten efter överenskommelse med arbetsgivaren om förläggningen. Betald ledig tid kan beskrivas som den individuella varianten av den kollektiva lösningen med årsarbetstid.

Arbetstidskonto är ett system som ger den enskilde arbetstagaren en personlig valfrihet mellan arbetstidsförkortning och lön. Systemet fungerar så att det för varje arbetstagare inrättas ett individuellt arbetstidskonto. Till kontot avsätts ett centralt bestämt utrymme som beräknas per kalenderår. Som regel kan avsättningen till arbetstidskontot tas ut som något av de tre alternativen: *betald ledig tid*, *pensionspremie* eller *kontant betalning*. Eftersom systemet innehåller de två uttagsalternativen betald ledighet och pensionspremie har arbetstagaren också frihet att välja om arbetstiden ska minska under året eller om pensionsavgången ska tidigareläggas. Valet av uttagsalternativ görs som regel en gång om året och gäller ett år framåt. Endast ett alternativ får väljas. Däremot kan arbetstagaren givetvis välja ett annat alternativ nästa år.

Resultat

Avtalsrörelsen 2001 resulterade liksom 1998 överlag i treåriga uppgörelser inom den privata sektorn. De parter som 1998 kom överens om arbetstidsförkortningar har byggt vidare på sina modeller. En del justeringar har genomförts. Arbetstidskonton har införts på ytterligare områden. Även andra lösningar har valts. Det är inte ovanligt att flera modeller kan förekomma inom samma avtalsområde. De lokala parterna har i stor omfattning givits den direkta beslutanderätten om huruvida arbetstiden ska förkortas eller om lönehöjningar istället ska prioriteras. I en del fall är de centrala avtalen försedda med s.k. *stupstockar*, d.v.s. regler som träder in för den händelse de lokala parterna inte kan komma överens. Stupstockarna verkar i två situationer. Den ena är när de lokala parterna inte kan enas i valet mellan arbetstidsförkortning och lönehöjning. Den andra situationen är när de lokala parterna inte kan komma överens om modell för att minska arbetstiden. Arbetstidskonto är en vanligt förekommande stupstock.

2001 års avtalsrörelse innebar att allt flera arbetstagare inom den privata sektorn – framförallt inom industrin – kom att omfattas av förbundsavtal med någon modell för kortare arbetstid. Det exakta antalet arbetstagare kan inte anges, men det kan uppskattas till över 800 000.

Den ovannämnda siffran 800 000 avser år 2001. I en del av de treårsavtal som har träffats föreskrivs att arbetstidsförkortningen ska börja gälla det andra eller tredje avtalsåret. Antalet arbetstagare som omfattas av sådan avtal kan beräknas till över 100 000.

Ännu svårare är det att uppskatta hur många som i realiteten har fått kortare arbetstid, då det i hög grad är förbehållet de lokala parterna att välja om utrymmet ska disponeras för att minska arbetstiden eller höja den kontanta lönen. Även i de fall arbetstidskonton har införts, saknas övergripande siffror om hur stor andel av arbetstagarna som har valt alternativet kontant ersättning framför arbetstidsförkortning.

Gemensamt för samtliga avtalsområden är att kostnaden för att förkorta arbetstiden har inbegripits i löneutrymmet.

Med utgångspunkt i de ovan angivna huvudmodellerna från 1998 års avtal kan resultatet inom den privata sektorn för år 2001 beskrivas något mera detaljerat enligt följande.

1. Lokal överenskommelse

I denna modell – som främst förekommer i tjänstmannaavtalen – innefattas de centrala uppgörelser där förbundsparterna har uttalat att frågan om arbetstiden i första hand bör hanteras lokalt. Ibland har de lokala parterna frihet att istället för arbetstidsförkortning välja att tillföra lönepotten en angiven procentsats. Avtalet mellan Stål- och Metallförbundet och SIF (nr 20)¹ innehåller en sådan regel. Skulle parterna inte kunna enas om vad som

1. Inom parentes anges avtalets nummer i Avtalsbilagan

ska väljas eller om hur arbetstidsförkortningen ska genomföras, gäller som stupstock en modell som påminner om arbetstidskonton.

I avtalen för IT-företagen mellan ALMEGA IT och SIF, CF m.fl. (nr 56) finns en annan konstruktion. Där kan de lokala parterna träffa avtal om en centralt anvisad modell. Kan inte parterna enas gäller på SIF-området att löneutrymmet ska öka med viss procentsats.

Tjänstemannaavtalet inom byggnadsbranschen (nr 43) föreskriver att de lokala parterna bör träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning inom en bestämd kostnadsram. Kan inte parterna komma överens gäller som stupstock att arbetstagaren har rätt till arbetstidsförkortning med en dag per avtalsår.

2. Kompensationsledighet/Tidbank

Modellen med kompensationsledighet har behållits och byggts ut för tjänstemännen inom verkstadsindustrin (avtal nr 13). För metallarbetarna har det skett vissa förändringar i 2001 års avtal (nr 12). I stället för att de erhåller kompensationsledighet ska för varje fullgjord arbetsvecka de intjänade minuterna föras över till en s.k. tidbank. De lokala parterna kan emellertid enas om att tiden helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbanken. Den tid som finns inestående i tidbanken kan utnyttjas enligt följande. Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan tiden tas ut i form av betald ledighet. Om arbetstagaren vid årsskiftet har flera än 100 timmar inestående i tidbanken ska de överskjutande timmarna ersättas i form av pensionspremie. Arbetstagaren kan också bestämma att den övriga tiden, som finns i tidbanken, disponeras på samma sätt. Avtalet ger dock de lokala parterna rätt att komma överens om andra lösningar än pensionspremie. Tidbank har också införts i avtalet för arbetare inom textil- och konfektionsindustrin (nr 69). I avtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och SIF (nr 28) kan de lokala parterna komma överens om att införa kompensationsledighet. Träffas inte överenskommelse höjs månadslönen generellt med motsvarande utrymme. För metallarbetarna inom motorbranschens bil- och traktorverkstäder (avtal nr 34) gäller fortsatt utbyggnad av kompensationsledighet.

Det kan beräknas att minst 330 000 arbetstagare omfattas av förbundsavtal som innehåller någon form av kompensationsledighet eller tidbank.

Kompensationsledighet infördes redan 1995 för metallarbetarna inom verkstadsindustrin och har successivt byggts ut. Resultatet när avtalsperioden går ut 2004 är att t.ex. en dagtidsarbetare har förkortat sin årliga arbetstid med ungefär åtta dagar.

3. Livsarbetstid - arbetstidskonto

Utvecklingen har gått mot att arbetstidskonton har införts på nya avtalsområden sedan 1998. De parter som redan då införde systemet har byggt vidare med ytterligare avsättningar. I dag finns arbetstidskonto på ett tjugotal avtalsområden omfattande närmare 200 000 arbetstagare. Som tidigare nämnts är det osäkert hur det verkliga utfallet ser ut, då de lokala parterna ofta kan enas om andra lösningar. Det kan också noteras att det numera i allmänhet förekommer tre uttagsalternativ; betald ledighet,

pensionspremie och kontant ersättning. Modellen med arbetstidskonto har i kollektivavtalen kommit att betecknas som "livsarbetstid", då tanken är att möjliggöra kortare livsarbetstid i någon form för anställda som så önskar.

Det förekommer olika varianter när det gäller metoden för införande av arbetstidskonto. De centrala avtalen har i hög grad delegerat till de lokala parterna att välja mellan arbetstidsförkortning och lönehöjning. För den händelse man väljer att genomföra arbetstidsförkortning har de lokala parterna stor frihet att välja modell för denna. Ofta fungerar arbetstidskonto som en stupstock när de lokala parterna inte kan komma överens. Det kan gälla både i valet mellan förkortning av arbetstiden och lön, liksom i valet mellan olika modeller för kortare arbetstid.

För att illustrera det som har sagts lämnas några olika exempel.

På vissa områden har arbetstidskonton införts direkt genom centralt avtal. Som exempel kan nämnas avtalet mellan Byggnadsämnesförbundet och Industrifacket (nr 31).

Andra områden har den konstruktionen att arbetstidskonton inrättas om inte de lokala parterna enas om annat. Så är fallet för flera avtal inom livsmedelsbranschen (t.ex. nr 29 och nr 45) liksom avtalen mellan ALMEGA Industri och Kemi m.fl. och SIF respektive CF (nr 37).

I några fall, såsom t.ex. avtalet ALMEGA Industri och Kemi/Industrifacket (nr 5), sägs att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om livsarbetstid eller lönehöjning. Blir man inte överens gäller som stupstock att systemet med arbetstidskonto ska vidareutvecklas.

Exempel på centralt bestämd fortsatt avsättning till arbetstidskonton är avtalen Skogs- och Träfackets avtal med Skogsindustrierna (nr 11) och Träindustriförbundet (nr 16). Undantag görs för de fall det finns tidigare träffade lokala överenskommelser om livsarbetstid. Avtalet mellan Skogsindustrierna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (nr 3) föreskriver fortsatt avsättning till arbetstidskonton.

På de avtalsområden, som 1998 införde modellen med arbetstidskonto och som har fortsatt med avsättningar även i 2001 års avtal, har det skett en betydande förkortning av arbetstiden. Som exempel kan nämnas att en skiftarbetare inom pappersindustrin vid avtalsperiodens slut år 2004 har minskat sin årliga arbetstid med 48 timmar, vilket motsvarar minst sex betalda lediga dagar.

4. Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan

Denna typ av arbetstidsförkortning kan bedömas ha minskat i betydelse. Det förekommer på en del avtalsområden att de centrala parterna har bestämt att arbetstidsförkortningen ska utgå på detta sätt. Som exempel kan nämnas avtalet mellan Plåtslageriernas Riksförbund och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (nr 41) samt avtalet för telecombranschen mellan ALMEGA IT och SIF, CF och SEKO (nr 55). Vanligare är att lediga dagar eller förkortning av arbetsveckan är inskrivet som stupstock om de lokala parterna inte kommer överens om någon annan lösning.

5. Några andra varianter

Utöver de nu beskrivna modellerna kan nämnas några avvikande lösningar.

En sådan är avtalet mellan Grafiska Företagens Förbund och SIF respektive CF (nr 50) där det satts en tidsgräns för de lokala parterna. Det föreskrivs att de lokala parterna kan träffa överenskommelse om lediga dagar. Har inte så skett före visst angivet datum ska istället månadslönen höjas.

Har inte det centrala avtalet direkt föreskrivit hur arbetstidsförkortning ska genomföras, har de lokala parterna i allmänhet givits inflytande över vilken lösning som ska väljas. I avtalet mellan Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund och Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet (SKTF) avseende förskolor och friskolor (nr 53) har det emellertid delegerats till den enskilde arbetstagaren att ta upp överläggning med arbetsgivaren om arbetstidsförkortning med en dag per avtalsår. Kommer de inte överens ska lönen höjas med angiven procentsats.

Framtida lagstiftning

Osäkerheten om statsmakternas intentioner på arbetstidsområdet har lett till olika skrivningar i avtalen om hur en eventuell framtida lagstiftning om arbetstidsförkortning ska hanteras.

En grupp av avtal tar sikte på att den avtalade minskningen av arbetstiden ska räknas av mot en lagstiftad förkortning. Avräkningen ska ske automatiskt eller genom att parterna (lokalt eller centralt) tar upp förhandlingar i frågan.

Skulle lagstiftningen bli tvingande föreskrivs i en del avtal att det är möjligt att i förtid säga upp arbetstidsdelen i avtalet. Det ianspråktaga löneutrymmet ska i så fall läggas ut som generella lönehöjningar. Andra avtal upphör automatiskt vid tvingande lagstiftning.

På vissa områden saknar avtalen formuleringar om vad som ska ske i händelse av lagstiftning.

Det finns också exempel där arbetsgiversidan genom ensidiga deklarationer till sina motparter har förklarat att arbetstidsfrågan är reglerad i avtalet och att en lagstiftning inte kommer att beröra avtalsområdet.

Områden utan avtalad arbetstidsförkortning

Det som hittills har beskrivits är förhållandena på den *privata sektorn*. Avtal med arbetstidsförkortningar i olika modeller är främst koncentrerade till industrin. Stora delar av den privata arbetsmarknaden saknar avtal om arbetstidsförkortningar och där är den normala arbetsveckan 40 timmar. Som exempel kan nämnas handeln, transportnäringen, städbranschen samt hotell- och restauranger. 1998 års avtal innehöll ingen arbetstidsförkortning för byggnadsbranschen. 2001 har parterna börjat träffa sådana överenskommelser.

Inte heller inom *staten*, *kommunerna* och *landstingen* har 2001 års avtal inneburit en satsning på kortare arbetstid. Normen för arbetstiden per helgfri vecka är inom kommuner och landsting överlag 40 timmar och hos

staten 39 timmar och 45 minuter. Avtalen för kommuner och landsting ger dock möjlighet för de lokala parterna att ta i anspråk löneutrymme för arbetstidsåtgärder.

För tydlighetens skull bör dock nämnas att det inom kommuner och landsting finns grupper av arbetstagare, som tidigare har erhållit förkortad arbetstid. Genom avtalsuppgörelse mellan Landstingsförbundet och Svenska Kommunalarbetsförbundet är arbetstiden sedan 1989 i genomsnitt 37 timmar per vecka för vårdpersonal. I en samtidig överenskommelse mellan Kommunförbundet och Svenska Kommunalarbetsförbundet avsattes ett förhandlingsutrymme för de lokala parterna att användas till arbetstidsförkortning för personal främst inom äldreomsorgen. För de kommuner som var sjukvårdshuvudmän avsattes ett särskilt utrymme för att genomföra en förkortning av veckoarbetstiden till 37 timmar för vård- och ekonomipersonal.

Några avslutande iakttagelser

Det går några skiljelinjer – om än inte knivskarpt och konsekvent – på arbetsmarknaden när det gäller arbetstidens prioritering i de centrala avtalen.

Den första linjen kan dras mellan offentlig och privat sektor. Det målmedvetna arbetet med att minska arbetstiden har under senare år skett på den privata sektorn, vilket också har avspeglats i avtalen. Några motsvarande centrala satsningar har inte förekommit på det offentliga området.

Inom den privata sektorn kan dras en ytterligare linje mellan avtalen inom industrin och övriga avtal. Det är industrins parter som har börjat träffa avtal och försökt hitta olika lösningar för att förkorta arbetstiden. Inom övriga delar på den privata sektorn är den ordinarie arbetsveckan överlag 40 timmar. Det kan samtidigt konstateras att på den ena sidan om linjen (industrisidan) dominerar heltidsanställningar medan deltidsanställningar är vanligare på den andra sidan. Inom många områden utanför industrisektorn är lönerna lägre än inom industrin. Vad som nu har sagts kan vara en förklaring till varför fackförbunden inom industrin har prioriterat arbetstidsförkortning, medan andra förbund i stället har satt lönehöjningar och möjligheter till utökning av sysselsättningsgraden högre upp på dagordningen.

Inom "industrigruppen" finns också skiljelinjer. En sådan går mellan de avtal där de centrala parterna har bestämt att arbetstidsförkortning ska göras och de avtal som har givit de lokala parterna rätt att välja mellan arbetstidsförkortning och lönehöjning. En annan skiljelinje går mellan de avtal som föreskriver arbetstidsförkortning efter en viss modell och de avtal som ger den enskilde arbetstagaren rätt att välja mellan betalda lediga dagar, pensionspremie och lön (arbetstidskonto).

4. Jämställdhet

Jämställda löner står högt på den politiska dagordningen. I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att jämställdhetsfrågor ska ges en central plats i denna rapport. Utgångspunkten tas i den ändrade jämställdhetslagen och i vad som kan läsas ut från den officiella lönestatistiken. Det konstateras att lagen har begränsad räckvidd och inte kan bidra till förskjutningar i det relativa löneläget på ett övergripande plan. Däremot är lagen ett verktyg för de lokala parterna. Det konstateras vidare att den officiella statistiken inte ger något klart besked om orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Parternas arbete med jämställda löner uppmärksammas liksom hur frågan har behandlats på några större avtalsområden.

4.1 Allmänna utgångspunkter

I propositionen 1999/2000: 143 "Ändringar i jämställdhetslagen m.m." redovisas några allmänna utgångspunkter för regeringens ställningstagande. Det konstateras att det, även om kvinnors makt och inflytande förstärkts på många områden, fortfarande finns strukturer i samhället och arbetslivet som ger kvinnor sämre betalt, sämre utvecklingsmöjligheter och mindre makt att påverka i jämförelse med män. Det sägs vidare att man inte kan betrakta könsdiskrimineringen som ett marginellt problem som drabbar enstaka individer. För att finna effektiva metoder för att undanröja hindren för jämställdhet, t.ex. i fråga om löner, framhålls att det är väsentligt att ha kunskap om att kopplingen mellan kön och undervärdering ibland medför att grupper snarare än enstaka individer är drabbade. Även män kan drabbas t.ex. när de arbetar på traditionellt kvinnodominerade yrkesområden. Enligt propositionen gäller det att också med jämställdhetslagstiftningens hjälp finna de rätta verktygen för att ändra de strukturer som vidmakthåller att kvinnor och "kvinnligt arbete" nedvärderas eller osynliggörs.

Det anförs vidare i propositionen att jämställdhetslagen har varit i kraft sedan den 1 juli 1980 och att Sverige ungefär samtidigt ratificerade FN:s konvention om avskaffande av all diskriminering av kvinnor. Skydd mot diskriminering, d.v.s. rätten till lika behandling oavsett kön, är en mänsklig rättighet som är formulerad i olika internationella instrument som Sverige har förbundit sig att följa. Detta har, enligt propositionen, avgörande betydelse i flera avseenden, bl.a. är det väsentligt för individen att det finns ett starkt skydd mot diskriminering.

Jämställdhetslagen innehåller – förutom diskrimineringsförbuden – också ett antal bestämmelser om det aktiva jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Avsikten med konstruktionen är att lagens två delar ska förstärka varandra. Det som inte kan lösas genom diskrimineringsförbuden kan, enligt propositionen, förhoppningsvis lösas genom satsningar i det aktiva jämställdhetsarbetet, där arbetsmarknadens parter har en framträdande roll.

Det sägs vidare att den växelverkan som har byggts in i lagen har visat sig ha många fördelar. Det talas om en svensk modell för jämställdhetsarbetet på arbetslivets område och att den modellen har inspirerat andra länder till liknande lagstiftning.

I propositionen uppmärksammas också EG-rättens betydelse. Det konstateras att den har inneburit en förändring. Traditionellt har lönesättning och lönebildning varit frågor som behandlats som rena intressefrågor där förhandlingar har varit den metod som stått till buds för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Endast i ringa utsträckning har principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete behandlats som en rättsfråga. Genom EG-rätten är det möjligt att rättsligt pröva om resultatet av en löneförhandling för individens del innebär att lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete.

De ändringar som genomfördes i jämställdhetslagen den 1 januari 2001 ska ses mot den nu beskrivna bakgrunden. Det anförs i propositionen att ändringarna i hög grad är avsedda att stödja parternas egna ansträngningar att genom bl.a. löneförhandlingar uppnå resultat, så att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män kan åtgärdas i snabbare takt än hittills har skett. Det betonas att huvudvägen för att lösa problemen med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män också i fortsättningen måste vara det arbete som utförs av arbetsmarknadens parter i förhandlingar och genom kollektivavtal.

Det kan i detta sammanhang noteras – vilket också görs i propositionen – att EG-kommissionen år 1996 publicerade en skrift ”Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet”. Skriften är avsedd att ge konkreta råd till arbetsgivare och kollektivavtalsparter hur rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete ska kunna upprätthållas i praktiken. I huvudsak föreslås två åtgärder. Den ena är att förhandlare på båda sidor ska analysera lönesystem och deras tillämpning för att upptäcka lönediskriminering. Den andra åtgärden är att arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för att eliminera all lönediskriminering. Planen ska tillämpas och tillämpningen ska utvärderas.

4.2 Vi rör oss på flera nivåer

Jämställdhetslagen är ett verktyg för de lokala parterna i arbetet med att förhindra och åtgärda osakliga löneskillnader hos en arbetsgivare. Lagen kan inte användas för att åstadkomma förskjutningar i det relativa löneläget mellan grupper av arbetstagare med skilda arbetsgivare.

När jämställda löner diskuteras och vilken roll jämställdhetslagen kan spela, bör vissa distinktioner göras.

Till en början kan konstateras att lagen reglerar förhållandet mellan den enskilde arbetsgivaren och dennes anställda. Lagens räckvidd är sålunda begränsad till företags-, verksamhets- och myndighetsnivå. Man kan säga att lagen syftar till att förhindra diskriminering och till att skapa jämställda löner på arbetsplatsen. För att åstadkomma detta ska i första hand de lokala parterna samverka. Arbetsgivaren är ansvarig för att samverkan kommer till stånd, att det görs en kartläggning och analys av lönerna samt att det upprättas en handlingsplan. Vidare är arbetsgivaren ytterst ansvarig för att det inte förekommer osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Eftersom jämställdhetslagen enbart gäller relationen mellan arbetsgivaren och dennes arbetstagare, kan lagen alltså inte användas för att åstadkomma löneutjämning mellan kvinnor och män inom samma bransch. Två företag inom samma bransch och som är bundna av samma centrala kollektivavtal, kan exempelvis ha helt olika lönenivåer. Löneskillnader mellan kvinnor och män, som utför lika arbete inom samma kollektivavtalsområde – men för olika arbetsgivare – kan sålunda inte åtgärdas med stöd av jämställdhetslagen.

När det gäller löneskillnader på ett ännu mera övergripande plan är jämställdhetslagen också verkningslös. Lagen är inget verktyg för att åstadkomma att t.ex. de kommunalt anställda kvinnorna inom vården lönemässigt närmar sig de högre avlönade männen inom den privata byggnadsbranschen. För att något sådant ska kunna ske fordras en omfördelning inom det totala löneutrymmet på arbetsmarknaden. Detta är inte möjligt inom ramen för nuvarande former för lönebildningen.

För tydlighetens skull bör det pekas på att könstillhörigheten som sådan givetvis inte är den enda förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Sett till samhället i stort kan konstateras att lönerna inom kommunerna är lägst. Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Kvinnor arbetar i högre grad än män inom den offentliga sektorn och då företrädesvis med service och vård. Männen inom samma sektor har i huvudsak andra yrken. Inom det privata näringslivet dominerar männen.

4.3 Hur ser det ut – vad säger statistiken?

Som redovisats i avsnitt 2.2.3 konstateras i propositionen om ändringarna i jämställdhetslagen, att siffror från SCB avseende löneutvecklingen mellan åren 1996 och 1998 visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män snarare ökat än minskat.

Enligt den officiella lönestatistiken för år 2000 var kvinnornas genomsnittliga lön 82 procent av männens. Det kan också uttryckas så att kvinnorna tjänar 18 procent mindre än männen eller att männen tjänar 22 procent mer än kvinnorna. Denna relativa löneskillnad har i stort sett varit oförändrad sedan 1994.

I den statistiska redovisningen är lönerna omräknade till heltidslöner. Det betyder att arbetstagarnas sysselsättningsgrad inte påverkar statistiken.

Siffran 82 procent avser hela arbetsmarknaden. I nedanstående tabell har gjorts en uppdelning på olika sektorer.

Tabell 4.1 Den könsuppdelade arbetsmarknaden 2000, några nyckeltal.

	Primär-kommun	Lands-ting	Stat	Privat sektor	Total
Kvinnors lön i proc. av mäns	90	71	84	84	82
Andel anställda kvinnor	78	79	43	37	49
Medellön	17 400	21 200	21 900	21 300	20 500

Källa: SCB och Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår sålunda att den högsta medellönen fanns hos staten. Inom landstingen och den privata sektorn var medellönen i stort densamma. Den lägsta lönen redovisas för primärkommunerna.

Den officiella statistiken visar att lönespridningen är klart mindre inom kommunerna än inom de övriga sektorerna. Det är särskilt markant för de kommunalanställda männen i jämförelse med männen inom övriga sektorer. Bland männen inom landstingen är förhållandet det motsatta. Där finns den största lönespridningen. Lönestrukturer för männen återspeglas även i lönerelationer mellan könen. Är männens löner sammanpressade är skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner också mindre. Detta framgår av tabellen. Inom kommunerna är kvinnors löner 90 procent av männens. Motsvarande siffra för landstingen är 71 procent. Den kvinnliga andelen av de anställda är emellertid densamma, närmare 80 procent.

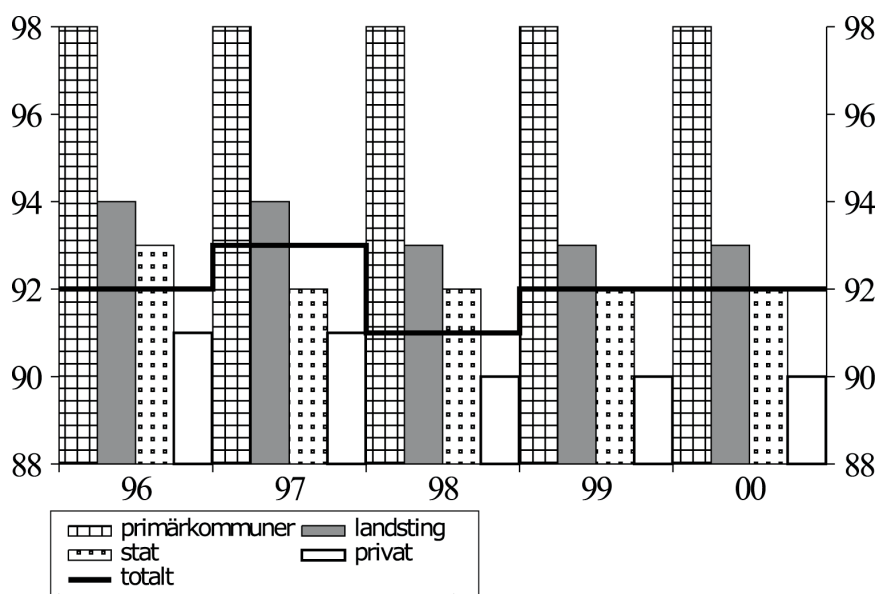
Uppgiften att kvinnornas löner är 82 procent av männens, avser alltså hela arbetsmarknaden. Siffran ger ingen rättvisande bild av löneskillnaderna och framför allt kan dessa inte enbart förklaras med könstillhörigheten.

Förklaringen till skillnaderna är främst att söka i de stora löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper. Inom de enskilda yrkesgrupperna är skillnaderna avsevärt mycket mindre. De sammantagna löneskillnaderna inom varje sektor är alltså större än skillnaderna inom de enskilda yrkesgrupper, som ingår i samma sektor. Vissa av dessa yrkesgrupper är mansdominerade medan andra domineras av kvinnor. Det påverkar i sin tur slutresultatet då de kvinnodominerade yrkesgrupperna är lägre avlönade än de mansdominerade.

Skillnader i lön beror på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, utbildning, ålder och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mera nyanserad och rättvisande bild av relationerna mellan kvinnors och mäns löner måste de ovannämnda faktorerna beaktas. Det sker genom s.k. *standardvägning*, vilket innebär att statistiken korrigeras eller rensas med avseende på olika lönepåverkande faktorer.

I det nedanstående diagrammet har en sådan *standardvägning* skett för följande fem faktorer; 1) ålder, 2) hel- respektive deltidsarbete, 3) utbildningsnivå, 4) sektor på arbetsmarknaden och 5) yrkesgrupp, enligt Svensk Standard för YrkesKlassificering (SSYK).

Diagram 4.1 Kvinnors lön i procent av mäns 1996-2000, standardvägt



Källa: SCB och Medlingsinstitutet

Efter standardvägningen träder nu en annan bild fram. I stället för att kvinnornas löner är 82 procent av männens, är siffran nu 92 procent. Inte heller denna siffra är tillförlitlig. Av de fem faktorerna är yrke den absolut viktigaste för lönenivån. Den indelning i yrkesgrupper (114 st), som för närvarande finns är emellertid alltför grov för att man ska kunna göra en acceptabel beräkning. Flera yrkesgrupper innehåller inom sig olika och icke jämförbara yrken. Som ett exempel kan nämnas att yrkesgruppen "Hälsö- och sjukvårdsspecialister" bl.a. består av så vitt skilda yrken som läkare, tandläkare, veterinärer, logopedier, apotekare och nutritionister. Eftersom det saknas en mera finfördelad yrkesindelning går det inte att i tillräcklig utsträckning rensa för löneskillnader som beror på att kvinnor och män har olika yrken. Ett arbete pågår dock med att bygga ut yrkeskodningen i lönestatistiken. 2004 ska detta arbete vara genomfört. När den mera finfördelade yrkeskodningen börjar användas kommer det sannolikt att medföra att löneskillnaderna efter standardvägning krymper betydligt.

Andra faktorer som påverkar lönen såsom t.ex. arbetsledaransvar och yrkeserfarenhet finns det för närvarande inga uppgifter om i statistiken. Samma sak gäller också för andra lönepåverkande individuella faktorer som prestation och attityd till arbetet.

Frågan är vilka slutsatser som kan dras utifrån lönestatistiken. Säger den något om det föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i jämställdhetslagens mening? Frågan är relativt enkel att besvara. Den

officiella lönestatistiken redovisas för sektorer på arbetsmarknaden och ger inget besked om förhållandena hos enskilda arbetsgivare. Däremot visar statistiken att det föreligger löneskillnader mellan kvinnor och män. Män har i allmänhet högre lön än kvinnor, även inom samma sektor och med samma yrkesgruppsbeteckning. Som redan har påpekats innefattar den nuvarande statistiska indelningen i yrkesgrupper flera olika yrken. Det leder till osäkerhet när det gäller att uppskatta hur stor del av löneskillnaderna, som kan förklaras enbart med könstillhörighet. Så mycket torde dock stå klart, nämligen att det föreligger skillnader mellan mäns och kvinnors löner som inte fullt ut kan förklaras av i statistiken ingående objektiva faktorer.

4.4 Vad kan jämställdhetslagen åstadkomma?

Som framgått av tidigare avsnitt är jämställdhetslagens syfte att få bort osakliga löneskillnader och tanken är att de nya reglerna ska ge de lokala parterna bättre verktyg i arbetet med att åstadkomma jämställda löner. Lagen är alltså inget hjälpmedel när det gäller att utjämna strukturella löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade sektorer av arbetsmarknaden. Däremot kan lagen vara ett stöd för att rätta till eller förebygga uppkomsten av osakliga löneskillnader hos samma arbetsgivare.

Med utgångspunkt från tillgängligt statistiskt material synes det finnas oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män, som utför lika eller likvärdigt arbete. Men som nämnts finns det ingen officiell statistik på företagsnivå eller motsvarande. Det får dock antas att de övergripande siffrorna även i viss mån återspeglar förhållandena på de enskilda arbetsplatserna. Sådana löneskillnader går att åtgärda med hjälp av lagens regler om lönekartläggning m.m. Dessa regler syftar inte enbart till att upptäcka fall av lönediskriminering. Det är tveksamt om ett sådant snävt perspektiv skulle främja den lokala samverkan mellan parterna. Tanken bakom bestämmelserna synes i stället vara både tillbakablickande och framåtsyftande. Med tillbakablickande avses att åtgärda förekommande osakliga löneskillnader. Framåtsyftande står för en vilja att förhindra uppkomsten av sådana löneskillnader och en målsättning att rätta till löneskillnader ur jämställdhetssynpunkt utan att det för den skull föreligger brott mot likalöneprincipen. Det framhålles i propositionen till ändringarna i lagen att kartläggningen ger stora möjligheter att rätta till löneskillnader. Som exempel nämns att det kan handla om att en arbetsgivare anser det lämpligt att minska lönegapet mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp med mansdominerat arbete, trots att de inte har likvärdigt arbete. Det påpekas också att – även om viss lön inte står i strid med diskrimineringsförbudet – det kan finnas befogad kritik mot lönesättningen ur ett könsperspektiv och att det är naturligt att arbetsgivaren planerar för att lösa även den typen av problem i samband med kartläggningen.

4.5 Har lagändringen satt spår i avtalen?

För den övervägande delen av arbetsmarknaden träffades under 2001 treåriga förbundsavtal. Jämställdhetslagen föreskriver samverkan och arbetsgivaren är skyldig att upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En fråga som bör ställas är i vilken utsträckning ändringarna i lagen har påverkat de centrala förbundsavtalen. Har det närmare preciserats hur den lokala samverkan ska gå till? Finns det särskilda skrivningar om lönejusteringar för jämställda löner? Finns det anvisningar till de lokala parterna? Har något särskilt löneutrymme skapats för jämställdhetsåtgärder?

Den sista frågan aktualiseras i propositionen om ändringarna i jämställdhetslagen. Där sägs att syftet med de nya bestämmelserna är att arbetet med att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska prioriteras av arbetsmarknadens parter. Det pekas på att om jämställda löner ska uppnås innebär det med nödvändighet att lönesatsningar måste göras på individer och grupper vars arbete i dag är undervärderat på grund av kön. Beträffande frågan om hur de ökade kostnaderna för dessa lönesatsningar ska finansieras, är propositionens svar att "det är upp till arbetsmarknadens parter och enskilda arbetsgivare att bestämma hur nödvändiga omprioriteringar inom tillgängligt löneutrymme kan göras för att möta dessa kostnader".

I propositionen uttrycks vidare att det finns ett samband mellan kartläggningsarbetet å ena sidan och förhandlingar och beslut om löner å andra sidan. Det framhålls som ändamålsenligt att resultatet av kartläggningsarbetet används i samband med löneförhandlingarna.

För att klargöra vilken påverkan lagändringarna har haft på avtalsförhandlingarna och träffade avtal har Medlingsinstitutet under hösten 2001 genomfört ett antal seminarier med ett urval av arbetsmarknadens parter. Deltagare i seminarierna har varit företrädare för parterna inom staten, kommuner och landsting, tillverkningsindustrin, handeln och service-sektorn. Efter dessa seminarier och genomgång av träffade avtal på andra områden är slutsatsen entydig. Lagändringarna har inte i någon nämnvärd utsträckning påverkat förbundsavtalens slutliga utformning. En del omformuleringar kan ha skett, men några detaljerade regler med direkt koppling till lagändringarna förekommer inte. Däremot framställde facken inom Industriavtalets område yrkanden om att kostnaderna för att rätta till omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män inte skulle tas från avtalets löneutrymme. Liknande krav framförde också Tjänstemannaförbundet HTF till sina motparter. Något avtal med sådant innehåll träffades emellertid inte.

4.6 Hur ser avtalen ut?

Bestämmelser om lönekartläggning har funnits i jämställdhetslagen alltsedan 1994. Företeelsen som sådan är alltså inte ny. Ändringarna 2001 innebar en skärpning av reglerna. För att knyta an till vad som nämndes i propositionen om sambandet mellan resultatet av kartläggningen och de lokala löneförhandlingarna, kan det vara av intresse att se i vilken mån förbundsavtalens lönebestämmelser innehåller föreskrifter om hur samordningen mellan kartläggningen och de lokala förhandlingarna ska gå till.

Nedan redovisas kortfattat avtalen på några större områden och några typiskt kvinnodominerade branscher. Redovisningen gäller avtalen på central nivå. Den säger inget om hur bestämmelserna tillämpas på lokal nivå, där det praktiska genomförandet ska ske.

Förbundsavtalen inom *verkstadsindustrin* innehåller bestämmelser om löneprinciper. Dessa bestämmelser är likalydande i såväl avtalet för metallarbetare som i tjänstemannaavtalen. Löneprinciperna slår bl.a. fast att "löneskillnader ska vara väl motiverade och sakligt grundade". Vidare uttalas att diskriminerande eller andra sakligt omotiverade löneskillnader mellan anställda inte ska förekomma. De lokala parterna ska inför de lokala löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Visar analysen att sådana löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna. Det bör noteras att löneprinciperna numera talar om diskriminering i en vidare bemärkelse än diskriminering enbart på grund av kön. I 1998 års avtal behandlade löneprinciperna omotiverade skillnader mellan kvinnor och män medan 2001 års avtal har sträckt ut analysen till även andra grunder för diskriminering än kön. Det betyder att de lokala parterna vid analysen inte bara ska beakta jämställdhetsaspekten utan också de andra intressen som skyddas av övrig diskrimineringslagstiftning.

Ramavtalen om löner för arbetstagare hos *staten* innehåller – i likhet med avtalen inom verkstadsindustrin – ett avsnitt om löneprinciper. Där sägs bl.a. att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder. Lönen ska inte påverkas av arbetstagarens etniska ursprung, kön, sexuella läggning eller ålder. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna har ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår diskriminering. I regler om lokal samverkan om lönebildning och lönesättning betonas de lokala parternas ansvar. Vidare anges vilka kriterier som ska gälla för lönesättningen. Inför lönerevisionen ska arbetsgivaren presentera en bild av myndighetens löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebildningen ska framförallt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som de lokala parterna finner relevant. Ramavtalen saknar uttryckliga regler om kartläggning och analys av löneskillnader ur jämställdhetssynpunkt och om hur resultatet ska samordnas med de lokala lönerevisionerna. Sådana regler har funnits i tidigare avtal. Skälet till att dessa regler har utmönstrats har förklarats med att det numera har blivit etablerat att kartläggning ska äga rum och vara en del av underlaget för de lokala lönerevisionerna. Det kan bedömas att delar av det som föreskrivs i

jämställdhetslagen täcks av den presentation som arbetsgivaren ska göra av myndighetens lönebild. Vidare får antas att skillnader som upptäcks och som inte är förenliga med jämställdhetslagens och löneprincipernas diskrimineringsförbud åtgärdas vid lönerevisionen.

Inom den *kommunala sektorn* avtalar Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet för kommunförbund och kommunala företag (KFF) dels med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), dels med tjänstemanna- och akademikerorganisationerna. Med Kommunal träffas Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal - HÖK. Motsvarande överenskommelse med de övriga arbetstagarorganisationerna betecknas ÖLA. Som bilagor till 2001 års HÖK och ÖLA finns bl.a. Löneavtal 01. I detta anges några grundläggande principer för lönebildningen och lönesättningen. De ska bl.a. bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar. Lönen ska vara individuell och differentierad. Av bilagor till HÖK och Löneavtal 01 framgår att Kommunal och arbetsgivarparterna är överens om att de centrala avtalen bygger på att en årlig översyn av lönerna genomförs. Till denna översyn ska arbetsgivaren ha gjort en kartläggning och analys av löner. Kartläggningen ska avse förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete för olika kategorier av arbetstagare. Bilagor och protokollsanteckningar kopplade till ÖLA har samma innebörd. Några formuleringar är emellertid tydligare än i bilagorna till HÖK. Det sägs bl.a. att en övergripande utgångspunkt vid individuell lönesättning ska vara att lagstiftningen om diskriminering beaktas. Likaså pekas uttryckligen på att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt. Även om avtalen skiljer sig något åt i formuleringar synes den övergripande tanken vara densamma. En kartläggning och analys av lönerna ur jämställdhetssynpunkt ska finnas med som underlag vid årliga lönerevisioner eller löneöversyner.

Ett område som får betraktas som typiskt kvinnodominerat är *detaljhandeln*. Förbundsavtalet mellan Handelsarbetsgivarna och Handelsanställdas Förbund föreskriver att en del av de avtalsenliga lönehöjningarna ska fördelas vid lokala löneförhandlingar. Utgångspunkten i dessa förhandlingar ska vara en lönepolitik och ett lönesystem, som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. I samband med de lokala förhandlingarna ska de lokala parterna kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen. Kartläggningen och analysen ska också innefatta frågan huruvida omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling föreligger. Omotiverade skillnader mellan kvinnor och män ska särskilt beaktas. De nu beskrivna reglerna får uppfattas så att kartläggningen och analysen ska vara en del av underlaget för de lokala förhandlingarna och att omotiverade skillnader ska åtgärdas i samband med dessa.

Ett annat kvinnodominerat område är *städbranschen*. Kollektivavtalet för städentreprenadföretag mellan å ena sidan ALMEGA Tjänsteföretagen och å andra sidan Fastighetsanställdas Förbund och Facket för service och

kommunikation (SEKO) föreskriver att lönesättningen ska bygga på vissa i avtalet angivna löneprinciper. Det sägs i dessa att lönen ska vara individuell och differentierad, med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och duglighet. Vidare stadgar avtalet att lokala överenskommelser ska träffas om lönekriterier utifrån vissa exempel på sådana kriterier. Det slås fast att samma värdering och tillämpning av löneprinciperna ska gälla för alla arbetstagare och att detta medför att eventuella osakliga löneskillnader, exempelvis på grund av kön och ålder, ska elimineras. Avtalsuppgörelsen år 2001 innebar att en pott ska bildas för varje avtalsår och att potten ska fördelas i lokala förhandlingar. För de företag som inte har lokalt överenskomna lönesystem ska hela lönehöjningen läggas ut generellt. Avtalet innehåller sålunda två system för utläggning av lönehöjningar beroende på om det på företaget finns ett överenskommet lönesystem eller inte. Det saknas regler om kartläggning och analys av löneskillnader. Det får dock antas att någon form av kartläggning sker i samband med att potten läggs ut vid lokal förhandling, men någon sådan samordning är inte uttryckligen föreskriven. Vid generell utläggning av potten saknas möjlighet till olika fördelning mellan arbetstagarna.

4.7 Parternas arbete

I föregående avsnitt har några avtalsområden uppmärksammats. De är inte unika. De flesta avtal har regler om jämställdhet. Innehållet i dessa regler varierar från avtal till avtal. Själva avtalstexten är ett uttryck för de centrala parternas syn på jämställda löner. Samtidigt måste man hålla i minnet att formuleringarna i förbundsavtalen måste – för att inte enbart bli deklARATIONER på papperet – omsättas i lokalt praktiskt arbete. Det är på den nivån jämställda löner enligt lagen ska genomföras. Därför har de centrala parterna en viktig uppgift när det gäller att initiera och driva på ett lokalt arbete i enlighet med förbundsavtalens intentioner. Den bild som Medlingsinstitutet har fått vid seminarier och träffar med arbetsmarknadens parter är att jämställda löner är en viktig fråga. Det finns uttalade gemensamma ambitioner hos de centrala parterna att åstadkomma resultat, framförallt i arbetet mot osakliga löneskillnader.

För att understödja de lokala parterna har ett stort antal organisationer på ömse sidor upprättat egna handledningar om hur avtalen ska tillämpas och hur lönekartläggning m.m. enligt jämställdhetslagen praktiskt ska gå till. Det finns också exempel på partsgemensamma projekt för att genomföra de centrala avtalens och jämställdhetslagens intentioner på arbetsplatserna. Sådana projekt kan vara gemensamt arrangerade lokala eller regionala konferenser för både arbetsgivare och lokala fackliga företrädare.

4.8 Utjämning av löner mellan avtalsområden

Som redovisats i tidigare avsnitt har jämställdhetslagen ingen effekt när det gäller att utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män som arbetar inom skilda sektorer av arbetsmarknaden. För att en sådan utjämning ska kunna

ske fordras att kvinnodominerade grupper med låga löner erhåller större löneökningar än mansdominerade grupper med högt löneläge.

Frågan blir därför om parterna på de typiskt kvinnodominerade avtalsområdena enats om större lönehöjningar än vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Här kan nämnas att en viktig del i den samordning av avtalsrörelsen, som skedde mellan förbunden inom LO, var att kvinnornas löner skulle prioriteras. De förbund som närmast skulle gynnas av en sådan prioritering var Handelsanställdas Förbund, Fastighetsanställdas Förbund, Hotell- och Restaurang Facket och Svenska Kommunalarbetareförbundet. Av avtalsöversikten (se bilaga) framgår att de procentuella löneökningarna inom detaljhandeln, hotell- och restaurangbranschen och för städföretagen klart överstiger höjningarna inom den privata sektorn i övrigt för samma avtalsperiod. På det kommunala området är höjningarna i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal i nivå med de kvinnodominerade LO-förbunden på den privata sektorn. Det kan alltså konstateras att de kvinnodominerade LO-förbunden har nått framgångar i den meningen att deras medlemmar har erhållit de största avtalade lönehöjningarna.

5. Medling, varsel och stridsåtgärder

Här behandlas medlingsverksamheten under året. Tyngdpunkten ligger på Medlingsinstitutets medverkan i förhandlingar om nya förbundsavtal. Även varsel och stridsåtgärder berörs. Avsnittet avslutas med en redovisning av de regionala medlarnas verksamhet.

5.1 Bakgrund

I avsnitt 2.4 har medbestämmandelagens nya regler om medling beskrivits. Som framgått kan alltså avtalsparterna träffa avtal om förhandlingsordning med i lagen föreskrivet innehåll. Ett sådant avtal kan registreras hos Medlingsinstitutet. Finns ett registrerat avtal, gäller den ordning för förhandlingar m.m. som parterna har enats om. Medlingsinstitutet kan då inte utse medlare i förhandlingarna, såvida inte parterna samtycker. Det finns sålunda två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal; ett som parterna har enats om och ett som är reglerat i medbestämmandelagen. Medlingsinstitutets medlingsverksamhet berör knappt hälften av landets arbetstagare. De övriga omfattas av avtal om förhandlingsordning.

5.2 Medling

Under år 2001 har Medlingsinstitutet förordnat om medling i 20 förhandlingar mellan förbundsparter om nytt kollektivavtal. Insatserna har varit koncentrerade till våren och försommaren, då ett stort antal avtal löpte ut i början på året.

Som medlare har anlitats personer med olika bakgrund. En del är sådana som tidigare brukade förordnas av Statens förlikningsmannaexpedition. Andra är personer med uppgifter som opartiska ordförande eller motsvarande inom ramen för träffade avtal om förhandlingsordning. Flertalet av nuvarande medlare har tidigare varit förhandlare. Medlingsinstitutet har som regel utsett två medlare för samma uppdrag. I enstaka fall har tre medlare förordnats.

Med något undantag har parterna samtyckt till att medlare utses. Parterna har ofta begärt att Medlingsinstitutet tillsätter medlare, då de själva inte har lyckats att komma vidare i förhandlingarna. I en del fall, när det har förelegat varsel om stridsåtgärder, har situationen varit sådan att Medlingsinstitutet i och för sig har kunnat förordna om tvångsmedling, vilket kan vara en förklaring till att parterna samtyckt till medling i dessa fall.

Beslut om tvångsmedling har meddelats i två fall. I båda fallen hade förhandlingarna strandat och den fackliga organisationen hade varslat om stridsåtgärder. Arbetsgivarsidan hade i det läget vänt sig till Medlingsinstitutet och begärt medling, vilket man motsatt sig från fackligt håll. Medlingsinstitutet har, med beaktande av stridsåtgärdernas effekter för

tredje man och det faktum att parterna önskade träffa avtal, bedömt att medlars insatser skulle kunna bidra till en lösning av tvisten.

I ett fall har varsel och senare verkställd arbetsnedläggelse inte föranlett någon åtgärd från Medlingsinstitutets sida. Ingen av parterna begärde heller att medlare skulle utses. Det gäller konflikten mellan Alliansen Spårtrafik och Svensk Lokförarförening. I det fallet var de berörda företagen redan bundna av avtal med såväl SEKO som Statstjänstemannaförbundet. Båda avtalen reglerade villkoren för lokförare. Svensk Lokförarförening är en s.k. utbrytarorganisation, vars medlemmar tidigare har varit anslutna till SEKO eller Statstjänstemannaförbundet eller varit oorganiserade. Arbetsgivarsidan deklarerade uttryckligen att man motsatte sig att teckna avtal med ytterligare en facklig organisation. Detta fall skiljer sig markant från de ovannämnda fallen, där Medlingsinstitutet förordnade om tvångsmedling. I dessa fall hade parterna en gemensamt uttalad vilja att träffa avtal, men man kunde inte enas om villkoren. En sådan vilja saknades i lokförarkonflikten. Alliansen motsatte sig bestämt att ingå avtal, samtidigt som Lokförarföreningen krävde löner och andra villkor på avsevärt högre nivå än de gällande avtalen. Det fanns alltså inte något egentligt utrymme för medlingsinsatser. Dessutom bedömde Medlingsinstitutet att det inte var förenligt med uppdraget att verka för en väl fungerande lönebildning att tillhandahålla medlare, då tvisten grundades på missnöje med de avtal, som etablerade organisationer på arbetsmarknaden har träffat för sina medlemmars räkning.

När det gäller resultatet av medlarnas arbete, kan det konstateras att i 15 av de 20 uppdragen har tvisten lösts genom medverkan av medlarna. Parterna har kommit överens om ett nytt kollektivavtal. I de återstående fallen har medlarna frånträtt uppdraget, främst beroende på att parterna inte har antagit medlarnas slutbud. I dessa fall har parterna fortsatt att förhandla direkt med varandra och slutit avtal med ett innehåll, som i stort anslutit till medlarnas slutbud. I något fall har stridsåtgärder verkställts sedan medlarnas slutbud förkastats.

År 2001 var antalet centrala medlingsärenden 20. En jämförelse har gjorts med antalet ärenden hos Statens förlikningsmannaexpedition för åren 1995 och 1998. För båda åren var antalet detsamma; 16 ärenden. Under avtalsrörelsen 1998 fanns Industriavtalet och 2001 var drygt hälften av arbetsmarknaden – sett till antalet anställda – täckt av liknande avtal om förhandlingsordning. Mot den bakgrunden kan konstateras att det har skett en påtaglig ökning av medlingarna i förhandlingar om nya förbundsavtal. *En sammanställning av de centrala medlingsärendena återfinns sist i avsnitt 5.*

5.3 Typer av tvister

Den vanligaste tvistefrågan har gällt storleken på det ekonomiska utrymmet för lönehöjningar. Den övergripande frågan har i sin tur inrymt en mängd delfrågor. Som några exempel kan nämnas avtalstidens längd, vilken lönebildningsmodell som ska användas, om det ska finnas individgarantier för

lönehöjningar, fördelning mellan generella påslag och lokal pott, stupstockar om de lokala parterna inte kan komma överens och liknande frågeställningar.

Tre förhandlingar avviker något från mönstret. Dessa förhandlingar har innehållit tvistefrågor av mera principiell natur, vilka delvis blockerat och försvårat förhandlingarna. I samtliga dessa tvister har arbetsgivarsidan velat få till stånd genomgripande reformer i avtalen på punkter, vilka motparten har ansett vara något av avtalens grundpelare och mer eller mindre vägrat att diskutera några förändringar.

Förhandlingarna mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet om ett nytt byggnadsavtal är ett exempel på hur en principfråga blockerade förhandlingarna. Arbetsgivarsidan drev inledningsvis krav om tillsättande av en oberoende kommission med uppgift att se över hela lönebildningssystemet inom byggnadsindustrin. Byggnadsarbetareförbundet uppfattade kravet som riktat mot avtalets regler om ackordsarbete och avvisade kategoriskt alla propåer om en kommission.

Förhandlingarna mellan Handelsarbetsgivarna och Handelsanställdas Förbund om nya avtal för detalj- och partihandeln innehöll en liknande fråga av principiell art. Här ville arbetsgivarna få till stånd en sänkning av ersättningen för arbete på obekvämtid (ob-ersättning) i utbyte mot generella lönehöjningar, något som Handels definitivt motsatte sig.

Avtalet mellan Tidningsutgivarna och Svenska Journalistförbundet löpte ut den 31 mars 2001. Därefter hade parterna under drygt ett halvår fört förhandlingar i olika omgångar utan att kunna enas om ett nytt avtal. Huvudfrågan här gällde inte lönerna. Den frågan hade knappt diskuterats. I stället handlade det om upphovsrätten till publicerat material. Arbetsgivarsidan ville skaffa sig ett större inflytande över användningen av materialet medan Journalistförbundet lika envist höll fast vid den reglering som redan fanns i avtalet.

5.4 Varsel

Varsel om stridsåtgärder har förelegat i 14 av de 20 förhandlingar där medlare har utsetts. Som regel är det arbetstagersidan som har agerat. Varslen har innehållit olika typer av stridsåtgärder. Tyngdpunkten har i det övervägande antalet varsel legat på åtgärder såsom blockad av nyanställningar och overtidsarbete. I de tre tidigare nämnda förhandlingarna – där principiella frågor spelade stor roll – varslade samtliga fackliga organisationer även om arbetsnedläggelse i varierande omfattning. På tidningsområdet svarade arbetsgivarsidan med lockoutvarsel om än i begränsad utsträckning och närmast för att minska verkningar av Journalistförbundets varsel om partiell arbetsnedläggelse.

Arbetsnedläggelse har också funnits med i varsel från SEKO i förhandlingarna med Alliansen om avtal för spårtrafiken. Även i vissa förhandlingar på flygets område har varsel om arbetsnedläggelse förekommit,

liksom i Svenska Transportarbetareförbundets förhandlingar med de Kommunala Företagens Samorganisation rörande avtal för renhållningen.

I sammanhanget bör nämnas att varsel om strejk och blockad för första gången har förekommit inom Industriavtalets område. Industrifacket varslade TEKOindustrierna om sådana åtgärder i förhandlingarna om nya avtal för textil- och konfektionsföretagen.

5.5 Stridsåtgärder

I de förhandlingar där Medlingsinstitutet har utsett medlare förekom varsel i 14 fall. Av dessa är det endast fem som har trätt i kraft. Den mest omfattande stridsåtgärden vidtogs inom byggnadsbranschen, där omkring 4 000 arbetare lade ner arbetet under två dagar i april. I förhandlingarna mellan ALMEGA Tjänsteförbunden och SIF respektive CF på området Svensk Teknik och Design pågick under en vecka stridsåtgärder i form av blockad mot övertidsarbete, tidsbegränsade nyanställningar och överenskommen visstidsanställning. På tidningsområdet förekom varsel från båda sidor. Den stridsåtgärd som trädde i kraft och pågick under tre dagar var Journalistförbundets blockad av över- och mertidsarbete samt nyanställningsförbud. De två resterande stridsåtgärderna ägde rum på flygets område och vidtogs av Svensk Pilotförening. Den ena var en blockad mot övertidsarbete och arbete på lediga dagar. Stridsåtgärderna pågick under fyra dagar. Den andra konflikten bestod i samma stridsåtgärder som den förra, men utvidgades också till strejk. Blockaden pågick i 13 dagar och strejken i två dagar.

Under året har arbetsnedläggelser ägt rum även som politiska protestaktioner. Den 25 september lade omkring 3 200 arbetare organiserade i Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Hamnarbetarförbundet ned arbetet under två timmar. Syftet med aktionen – som initierats av den internationella transportarbetarfederationen – var att protestera mot EU-kommissionens förslag till direktiv om tillträde till marknaden för hamntjänster. Hamnarbetarförbundet upprepade aktionen den 6 november, då uppskattningsvis 1 200 arbetare deltog. Arbetsgivarsidan gjorde gällande att åtgärden var en olovlig stridsåtgärd och yrkade att Arbetsdomstolen interimistiskt skulle besluta att arbetsnedläggelsen inte fick genomföras. Arbetsdomstolen avlog det interimistiska yrkandet i beslut nr 89/01.

I propositionen "Lönebildning för full sysselsättning" nämns att Medlingsinstitutet i sin årliga rapport även ska uppmärksamma parternas agerande i konflikter, till exempel när det gäller stridsåtgärder som i realiteten snarare berör konflikter mellan olika arbetstagarorganisationer än mellan arbetstagare och arbetsgivare. Vad som åsyftas torde vara situationen då två arbetstagarorganisationer konkurrerar om vilken av dem som ska teckna avtal med en viss arbetsgivare eller för en viss typ av verksamhet. Den sortens tvister brukar lösas internt inom de fackliga huvudorganisationerna med tillämpning av gällande organisationsplaner och gränsdragningsöverenskommelser. Det kan konstateras att det under år 2001 inte har verkställts några stridsåtgärder i fall där två fackliga organisationer har

tvistat om vilken organisation som ska teckna avtal för en viss verksamhet. I några fall har dock varsel utfärdats, men de har alltså inte trätt i kraft. Såvitt kan bedömas har tvistefrågan fått en lösning i godo mellan de berörda parterna och deras huvudorganisation.

5.6 Statistik

Under 2001 verkställdes en enda konflikt av någon egentlig betydelse. Det var byggnadsarbetarnas strejk, som pågick i två dagar och omfattade 4 000 arbetare. Andra lovliga arbetsnedläggelser som har påverkat statistiken är Svenska Transportarbetareförbundets och Svenska Hamnarbetsförbundets politiska protestaktioner. Övriga konflikter har haft marginell betydelse för statistiken.

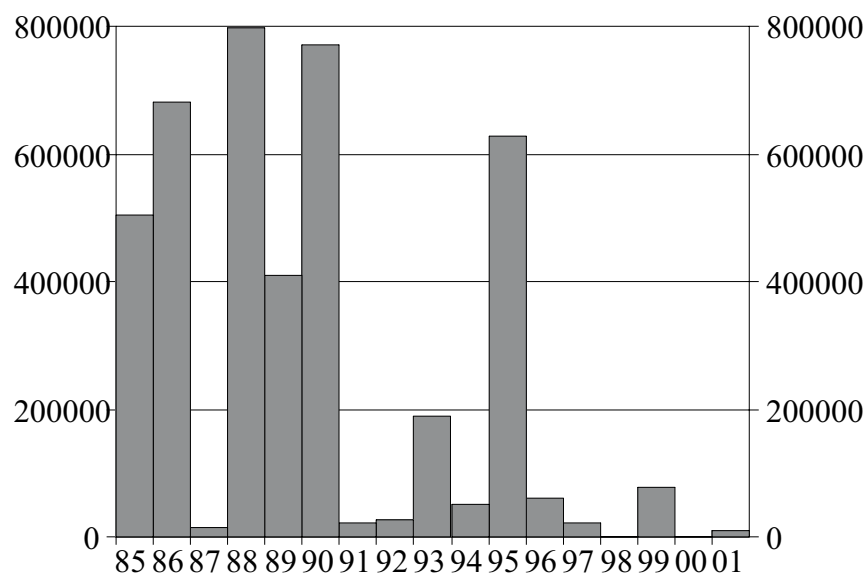
I statistiken redovisas omfattningen av en konflikt i hela dagar. Det betyder att partiella stridsåtgärder och konflikter som pågått del av dag har räknats om. Även olovliga konflikter är medtagna. Under året har sex olovliga strejker förekommit. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av dessa är 197.

För de senaste fem åren är resultatet avseende förlorade arbetsdagar till följd av konflikt följande:

År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 753
2000	272
2001	11 098

Omfattningen i antalet arbetsdagar under åren 1985–2001 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 5.1 Strejker och lockouter 1985-2001, antal dagar.



Källa: Medlingsinstitutet

5.7 Den regionala medlingsverksamheten

Av förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister (ny lydelse enligt SFS 2000:259) framgår att medlare kan förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag eller för medling i viss uppkommen arbetstvist. Det sistnämnda tillämpas när det gäller medlare i förhandlingar mellan förbundsparter om nytt rikstäckande kollektivavtal. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Under 2001 fanns sex fasta medlare förordnade. De förordnas för ett år i taget och är spridda över landet med varsitt bestämt geografiskt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Antalet nya ärenden för de fasta medlarna var drygt 80 under 2001. Det är ungefär samma antal som under de närmast föregående åren. I jämförelse med ärendetillströmningen i början på 1990-talet har det emellertid skett en halvering.

Majoriteten – cirka tre fjärdedelar – av ärendena under år 2001 var tvister där en facklig organisation krävde kollektivavtal med en arbetsgivare. Till största delen var det frågan om mindre företag verksamma inom servicesektorn. Ärendena aktualiseras i huvudsak på två sätt. Antingen hemställer den fackliga organisationen hos Medlingsinstitutet om medling, då man inte lyckats få till stånd en förhandling med arbetsgivaren, eller föreligger det ett varsel om stridsåtgärder. I de allra flesta fallen har medlarnas uppgift i första hand varit att förklara vad det innebär att vara bunden av kollektivavtal och vilka stöd rättsordningen ger den fackliga organisationen att vidta stridsåtgärder. Härfter har i allmänhet avtal tecknats. I ett tiotal fall har medlaren hållit sammanträde för förhandling med parterna. Som regel har parterna träffat en överenskommelse eller tvisten har lösts på annat sätt.

Av de resterande ärendena utgör tvister med internationell bakgrund inom sjöfarten den alldeles övervägande delen. Fackliga stridsåtgärder vidtas när fartyget kommer till svensk hamn. Tvisterna är av två slag. Den ena typen gäller fackligt krav om kollektivavtal för sjömännen på fartyg med utländsk flagg. Den andra typen är indrivningsblockader mot fartyg som visserligen har tecknat kollektivavtal, men inte har betalat avtalsenlig lön. Den primära stridsåtgärden riktas mot fartyget och kombineras med sympatiåtgärder i form av vägran att lossa och lasta fartyget. Dessa tvister föranleder sällan några direkta åtgärder från medlarnas sida, då avtal brukar tecknas ganska omgående och förfallna löner betalas ut.

Totalt varslades om stridsåtgärder i 50 ärenden, varav de flesta återkallades då parterna kom överens om kollektivavtal. I 16 ärenden vidtogs stridsåtgärder. Nästan alla dessa skedde i ovannämnda tvister med internationell bakgrund och var av kortvarig karaktär.

Centrala medlingsärenden, förhandlingar om nytt kollektivavtal

Parter	Medlare	Anmärkning
Sveriges Verkstadsförening ./. Svenska Elektrikerförbundet avseende inkassering av fackförenings- och kontrollavgift	Rune Larson Olle Hammarström	
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund	Claes Stråth Gunnar Samuelsson Hans Svensson	Medlarna frånträtt uppdraget.
Handelsarbetsgivarna ./. Handelsanställdas Förbund	Benne Lantz Rolf Wirtén Olle Hammarström	
Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggarbetsareförbundet	Göte Larsson Göran Ljungström Gunnar Högberg	Medlarna frånträtt uppdraget.
Energiföretagens Arbetsgivarförening ./ SEKO Alliansen Spårtrafik ./ SEKO	Göte Larsson Göran Ljungström Göte Larsson Gunnar Högberg Peter Ander	
Flygarbetsgivarna (kabinpersonal hos Malmö Aviation) ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Gunnar Grenfors Gunnar Samuelsson	
Almega (Svensk Teknik och Design) ./. SIF/Civilingenjörsförbundet	Rune Larson Gunnar Samuelsson	
Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund och SEKO	Benne Lantz Gunnar Högberg	
SRAO (Sveriges Radio och Sveriges Television) ./ SIF	Claes Stråth Göran Ljungström	
Sveriges Bageriförbund ./. Handelsanställdas Förbund	Sten-Olof Heldt Peter Ander	
Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund ./ Kommunal (fristående skolor, förskolor och fritidsverksamhet)	Rolf Wirtén Olle Hammarström	
Folkbildningsförbundet ./. Läraryrket, Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Musikerförbundet	Göte Larsson Rolf Wirtén	
Kommunala Företagens Samorganisation ./. Svenska Transportarbetare- förbundet	Göran Ljungström Gunnar Samuelsson	Tvångsmedling
Britannia Airways AB ./. Svensk Pilotförening (SPF)	Gunnar Grenfors Gunnar Samuelsson	Medlarna frånträtt uppdraget.
Falcon Air ./. Svensk Pilotförening (SPF)	Gunnar Grenfors Gunnar Samuelsson	Medlarna frånträtt uppdraget.
Bankarbetsgivarna ./. Fastighetsanställdas Förbund	Benne Lantz Claes Stråth	
Flygarbetsgivarna ./. Svenska Transportarbetare- förbundet	Göte Larsson Gunnar Högberg	Tvångsmedling, medlarna frånträtt uppdraget.
Kommunala Företagens Samorganisation ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Rolf Wirtén Gunnar Samuelsson	
Tidningsutgivarna ./. Journalistförbundet	Gunnar Grenfors Benne Lantz	

6. Lönestatistiken

Medlingsinstitutet är sedan den 1 januari 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. I detta avsnitt ges en översiktlig redovisning av innehållet i nuvarande officiella lönestatistik samt eventuella framtida förändringar baserade på olika användarkrav.

Avsnittet avslutas med en redovisning av löneutvecklingen under 2001 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken.

6.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är sedan den 1 januari 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Det åligger därvid institutet att i samråd med övriga intressenter kartlägga vilka olika behov av lönestatistik som finns, sammanjämka dessa och därefter försöka tillgodose dem inom ramen för tillgängliga resurser. En viktig och växande del av statistiken är den som Eurostat inom ramen för EU-samarbetet kräver.

Statistik som behandlar *löner och arbetskraftskostnader* är Medlingsinstitutets ansvarsområde däremot inte statistik över *utbetalda lönesummor*. De senare uppgifterna, som i Sverige hämtas från kontrolluppgifterna och/eller skattedeklarationerna, är inte lönestatistik i egentlig mening. De utgör emellertid huvudunderlag för de löneserier som ingår i Nationalräkenskaperna. Utifrån dessa serier och uppgifter om sysselsättning, i antal personer eller timmar räknat, beräknas sedan några av de internationellt mest spridda måtten på löneökningar. Så bygger t.ex. OECD:s serier över förändringar i arbetskraftskostnader på lönesummor (inklusive kollektiva avgifter) och sysselsättning enligt de olika ländernas nationalräkenskaper.

Den officiella lönestatistiken kan grovt delas in i tre delar; den månatliga konjunkturlönestatistiken, den årliga strukturlönestatistiken samt EU-statistik.

6.1.1 Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnadsindex

Sedan början av 90-talet finns kortperiodisk lönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Statistiken är *summarisk*, d.v.s. insamlandet av löneuppgifter sker antingen i form av genomsnittlig överenskommen månadslön för samtliga anställda (månadsavlönade) eller också beräknas lönen genom att den totala utbetalda lönesumman för en grupp anställda ställs i relation till det totala antalet utförda arbetstimmar (timavlönade). Statistiken består av fem olika delar: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting och stat. Till att börja med var endast den kommunala statistiken månatlig och de övriga kvartalsundersökningar. 1996 övergick man till månadsvisa undersökningar på den privata sidan. Från och med

1999, när även den statliga statistiken förändrades i detta avseende är statistiken för hela arbetsmarknaden månatlig.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått;

För *arbetare i privat sektor* redovisas timlön, exklusive och inklusive övertidstillägg.

För *tjänstemän i privat sektor* redovisas genomsnittlig månadslön, exklusive och inklusive rörliga tillägg m.m.

För *anställda i primärkommuner och landsting* mäts endast överenskommen fast månadslön.

För *statsanställda* redovisas genomsnittlig månadslön inklusive fasta och rörliga tillägg. Denna statistik är i motsats till de övriga inte summarisk utan bygger på individuppgifter.

Löneuppgifterna för de olika sektorerna är därmed inte fullt ut jämförbara.

Då lönebegreppen skiljer sig åt i månadsstatistikens olika delar är de nivåmässiga löneuppgifterna inte jämförbara, utan i stället bör man använda de *procentuella förändringstalen*. Sammanvägningen av dessa förändringstal till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin görs emellertid inte av SCB. I stället ansvarar Medlingsinstitutet för detta och tabeller och diagram över löneökningar totalt och för några huvudsektorer publiceras sedan en tid regelbundet på Medlingsinstitutets hemsida (www.mi.se). Det viktsystem som härvid använts är dock något föråldrat och ett nytt, aktuellt har därför utarbetats. Förhoppningen är att det nya viktsystemet skall tas i bruk under första halvåret 2002. Då tjänstemannaandelen ökat och tjänstemän under senare år haft en högre löneutveckling än arbetare ger det nya viktsystemet marginellt högre löneökningar än det gamla under senare år.

Månadsstatistiken, som publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång, kompletteras successivt med retroaktiva löneutbetalningar under ett års tid. Samtidigt som de första preliminära uppgifterna för t.ex. mars 2002 publiceras blir uppgifterna för mars 2001 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av lönerna är synnerligen viktig ur analysynpunkt. Detta gör att månadsstatistikens serier används av t.ex. Konjunkturinstitutet och Riksbanken även för att beräkna de slutliga löneutfallen på helår.

Före sammanvägningen av förändringstalen kompletteras dessa i möjligaste mån med sådana löneförändringar som inte ger utslag i statistiken. Ett vanligt inslag i avtalsuppgörelserna under senare år är t.ex. arbetstidsförkortningar som inte påverkar månadslönen.

Vid ekonomisk analys är timförtjänstmåttet att föredra framför månadslön. Även det senare måttet har dock sin givna plats. De flesta anställda har månadslön och det är i många fall naturligt att använda detta mått vid olika jämförelser.

Med den månatliga konjunkturlönestatistiken som grund beräknas dels det svenska arbetskostnadsindexet (AKI), dels dess motsvarighet inom Eurostat; labour cost index (LCI).

6.1.2 Den årliga strukturlönestatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad strukturlönestatistiken, baseras på *individuppgifter*. Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning ställer det till SCB:s förfogande. Härigenom undviks bl.a. dubbelinsamling.

S.k. statistikavtal mellan parterna finns för hela den offentliga sektorn. Andra arbetstagargrupper som har statistikavtal på den privata sektorn är på tjänstemannasidan HTF samt vissa delar av CF. Ungefär hälften av avtalsområdena på arbetsarsidan har statistikavtal.

För den del av arbetsmarknaden som ej täcks av partsstatistiken gör SCB ett kompletterande urval.

Den årliga statistiken redovisas primärt med samma sektorsindelning som den månatliga; arbetare respektive tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting samt stat. Någon redovisning på avtalsnivå finns inte i den officiella statistiken däremot är statistiken fördelad på näringsgren. Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå samt yrkesgruppsstillhörighet. Med hjälp av dessa variabler kan olika strukturrensningar göras, d.v.s. man rensar utfallen för effekter till följd av förändringar i arbetskraftens sammansättning. Yrkesgruppsklassificeringen är för närvarande alltför grov för att tillåta mer djuplodande studier, genom standardvägning, av strukturens betydelse för uppmätta löneskillnader. Detta försvårar bl.a. jämförelser mellan kvinnors och mäns löner. En mer detaljerad yrkesgruppering håller successivt på att införas och kommer enligt planerna att gälla för samtliga sektorer fr.o.m. år 2004.

Årsstatistiken är en *årlig* undersökning, där mätperioden numera är en *månad* – september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting. Detta medför att statistiken är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna läggs ut samt även för om de nya lönerna hunnit betalats ut eller inte vid mättillfället. Ett exempel på det första är höjningen för verkstadsindustrin i november 1999 och på det senare höjningen av lärlarlönerna med 4 procent i oktober 2000, som inte kom med i utfallet för det året.

6.1.3 EU-statistiken

EU-statistik under Medlingsinstitutets ansvarsområde är för närvarande den ovan nämnda Labour Cost Index (LCI), Labour Cost Survey (LCS) samt Structure of Earnings Survey (SES). Dessutom finns planer inom EU-kommissionen på ett Labour Price Index (LPI).

Även om kvartalsvisa uppgifter av varierande kvalitet finns från 1996 är den slutliga utformningen av *LCI* ännu inte klar. Förutom uppgifter som finns i det svenska arbetskostnadsindexet kommer LCI sannolikt att även bl.a. innehålla en särredovisning av bonus.

LCS är en intermittent undersökning som med ca 50 olika variabler mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften. Uppgifterna för år 2000

publiceras under sommaren 2002. Därefter tas statistiken fram för vart fjärde år.

SES är också en intermittent undersökning som fr.o.m. år 2002 ska göras vart fjärde år. Den senaste och hittills enda avser år 1995. *SES* har många likheter med den svenska årliga lönestatistiken men ska också innehålla uppgifter om bl.a. hur mycket den anställda arbetat under året samt bonus. Huvudmått är timförtjänst men även månadslön och årslön ska anges.

6.2 Krav på förändringar av statistiken

6.2.1 Användarkrav

Som statistikansvarig myndighet ska Medlingsinstitutet inhämta övriga intressenters krav och önskemål beträffande lönestatistiken. Under 2001 inleddes detta arbete genom förberedande kontakter med användarna. Viktiga intressenter är parterna på arbetsmarknaden, JämO, Konjunkturinstitutet, Riksbanken, forskare, media och allmänhet. Det är för tidigt att mer i detalj försöka lägga fast den framtida utformningen. Några tendenser från hittillsvarande kontakter kan dock här nämnas.

- Då parterna på arbetsmarknaden har egen förhandlingsstatistik används SCB-statistiken i begränsad omfattning för det egna området. Parterna anger också att man ibland har svårt att känna igen sitt eget område som det redovisas i den officiella statistiken. Samtidigt finns behov av att studera andras områden.
- Strukturrensningar. Låga nominella löneökningar ökar behovet av att kunna rensa statistikutfallen för strukturella effekter. Variabler som möjliggör standardvägning är också av stor vikt när det gäller analyser av lönerelationerna mellan män och kvinnor.
- Vad beträffar frågan om vilket lönemått som ska användas – timförtjänst eller månadslön så går åsikterna isär. De som är fokuserade på makroekonomiska analyser, t.ex. Konjunkturinstitutet, pläderar för timförtjänstbegreppet medan de som mer ser lön ur ett allmäninformativt perspektiv vill ha uppgifter om månadslön.
- Önskemål har även framförts om förbättrad redovisning av oregelbundna, ofta resultatberoende, löner som exempelvis bonus och trettonde månadslön.

6.2.2 EU-krav på statistiken

- Eurostat önskar uppgifter om såväl timförtjänst som månadslön och årslön. Timförtjänstmåttet är dock högst prioriterat och bakom detta krav står inte minst den Europeiska Centralbanken (ECB).
- Att få in bonus i statistiken är ett starkt krav.

6.3 Den framtida lönestatistiken

Endast några huvudlinjer kan anges då samrådet med intressenterna är i ett inledande skede. Strukturrensningar av statistiken kommer sannolikt att bli allt viktigare framöver. Detta medför ökade krav på framförallt yrkes- och utbildningskodningen.

Vilka lönemått som ska användas är en annan central fråga. De båda huvudalternativen timförtjänst och månadslön har delvis olika användningsområden och kan närmast ses som kompletterande mått. En utgångspunkt skulle kunna vara att man i de kommande lönestatistiska årsböckerna redovisar såväl timförtjänst, med tonvikt på förändringar i lönekostnaden, som månadslön. För att dessa olika uppgifter inte ska skapa mer förvirring än nödvändigt bör stor omsorg läggas ned på att beskriva de principer och metoder som använts. *Bonus* – med tanke på de starka krav som kommer bl.a. från Eurostat på denna variabel bör lönestatistiken förbättras i detta avseende.

6.4 Löneökningar enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken

I nedanstående tabeller redovisas utfallen enligt månadsstatistiken för perioden januari – november 2001. För arbetare privat sektor har löneökningarna beräknats utifrån timlön inklusive övertidstillägg och för tjänstemän privat sektor utifrån månadslön inklusive rörliga tillägg.

Tabell 6.1 Förtjänstutveckling sektorsvis
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug	sep	okt	nov	genom- snitt
Industri	2,2	3,5	3,9	3,9	4,1	3,5	3,4	4,1	3,9	3,4	3,5	3,6
Avtal	0,8	2,6	2,5	3,1	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,7
Restpost	1,4	0,9	1,4	0,8	1,2	0,6	0,5	1,2	1,0	0,5	0,6	0,9
Byggnad	2,7	3,3	4,6	4,7	5,1	5,2	6,1	4,9	5,2	5,4	5,9	4,8
Avtal	2,1	2,1	2,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	2,8
Restpost	0,6	1,2	2,5	1,6	2,0	2,1	3,0	1,8	2,1	2,3	2,8	2,0
Övrigt näringsliv	3,8	4,1	4,4	3,9	4,2	4,1	4,3	4,4	4,8	4,3	4,5	4,3
Avtal	2,3	2,3	2,4	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
Restpost	1,5	1,8	2,0	1,7	2,0	1,9	2,0	2,1	2,5	2,0	2,2	2,0
Stat	3,4	3,4	3,4	3,5	3,3	2,8	2,8	2,6	2,9	2,9	3,1	3,1
Avtal	2,5	2,5	2,5	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	2,0
Restpost	0,9	0,9	0,9	1,7	1,5	1,0	1,0	0,8	1,1	1,1	1,3	1,1
Kommun	3,9	3,9	3,9	3,7	3,6	3,7	4,7	4,4	4,2	3,1	3,7	3,9
Avtal	3,1	3,1	3,1	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	3,2	3,2	3,7
Restpost	0,8	0,8	0,8	-0,5	-0,6	-0,5	0,5	0,2	0,0	-0,1	0,5	0,2
Samtliga	3,3	3,8	4,1	3,9	4,0	3,8	4,2	4,2	4,3	3,8	4,1	4,0
Avtal	2,2	2,7	2,7	3,0	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0	2,8	2,8	2,8
Restpost	1,1	1,1	1,4	0,9	1,1	0,9	1,2	1,2	1,3	1,0	1,3	1,2

Tabell 6.2 Förtjänstutveckling arbetare inom privat sektor
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug	sep	okt	nov	genom- snitt
Industri	1,1	2,8	3,4	3,1	3,5	2,8	2,4	3,5	3,5	2,6	3,0	2,9
Avtal	0,8	2,6	2,6	3,1	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,7
Restpost	0,3	0,2	0,8	0,0	0,5	-0,2	-0,6	0,5	0,5	-0,4	0,0	0,2
Byggnadsindustri	2,7	3,3	5,1	5,0	5,4	5,6	6,8	5,2	5,6	5,6	6,2	5,1
Avtal	2,2	2,2	2,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	2,9
Restpost	0,5	1,1	2,9	1,8	2,2	2,4	3,6	2,0	2,4	2,4	3,0	2,2
Varuh hotell mm	3,0	3,7	4,2	3,8	4,6	4,5	3,9	4,7	4,9	4,6	5,4	4,3
Avtal	3,1	3,1	2,9	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,3
Restpost	-0,1	0,6	1,3	0,3	1,1	1,0	0,4	1,2	1,4	1,1	1,9	1,0
Transport mm	2,8	3,7	3,4	1,2	2,1	2,0	2,6	2,5	3,8	3,2	3,2	2,8
Avtal	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
Restpost	-0,4	0,5	0,2	-2,0	-1,1	-1,2	-0,6	-0,7	0,6	0,0	0,0	-0,4
Kreditinst mm	2,9	3,3	6,2	4,5	5,7	5,4	6,2	6,7	7,9	5,1	4,8	5,3
Avtal	1,7	1,7	3,2	2,1	2,1	2,1	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	2,9
Restpost	1,2	1,6	3,0	2,4	3,6	3,3	2,5	3,0	4,2	1,4	1,1	2,4
Utbildn vård mm	3,9	4,0	4,0	3,6	3,7	3,0	3,9	3,3	4,1	3,8	3,9	3,7
Avtal	1,7	1,7	3,2	2,1	2,1	2,1	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	2,9
Restpost	2,2	2,3	0,8	1,5	1,6	0,9	0,2	-0,4	0,4	0,1	0,2	0,8
Samtliga	2,1	3,3	4,0	3,5	4,0	3,7	3,7	4,1	4,4	3,7	4,2	3,7
Avtal	1,8	2,6	2,7	3,1	3,1	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,0
Restpost	0,3	0,7	1,3	0,4	0,9	0,6	0,5	0,9	1,2	0,5	1,0	0,7

Tabell 6.3 Förtjänstutveckling tjänstemän inom privat sektor
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug	sep	okt	nov	genom- snitt
Industri	4,1	4,6	4,8	5,3	5,0	4,6	5,1	5,0	4,4	4,7	4,5	4,7
Avtal	0,8	2,5	2,5	3,2	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,5
Restpost	3,3	2,1	2,3	2,1	2,3	1,9	2,4	2,3	1,7	1,9	1,8	2,2
Byggnadsindustri	2,5	3,0	2,5	3,4	3,3	3,1	3,0	3,4	3,2	4,3	4,8	3,3
Avtal	1,7	1,7	1,7	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,4
Restpost	0,8	1,3	0,8	0,8	0,7	0,5	0,4	0,8	0,6	1,7	2,2	0,9
Varuh hotell mm	4,9	5,3	5,4	5,6	5,9	5,9	6,3	5,6	5,2	5,1	5,5	5,5
Avtal	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9
Restpost	2,0	2,4	2,5	2,7	3,0	3,0	3,4	2,7	2,3	2,2	2,6	2,6
Transport mm	1,7	1,2	1,7	3,4	2,8	3,7	3,4	3,3	4,0	4,0	4,1	3,0
Avtal	2,8	2,8	2,8	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0
Restpost	-1,1	-1,6	-1,1	0,3	-0,3	0,6	0,3	0,2	0,9	0,9	0,9	0,0
Kreditinst mm	5,0	5,3	5,6	4,1	4,2	4,3	4,7	4,8	5,5	4,8	4,5	4,8
Avtal	1,3	1,3	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Restpost	3,7	4,0	4,3	4,1	4,2	4,3	4,7	4,8	5,5	4,8	4,5	4,4
Utbildn vård mm	3,2	3,0	2,7	2,8	2,7	1,4	1,6	2,2	2,5	2,1	1,6	2,3
Avtal	2,0	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3
Restpost	1,2	1,0	0,7	0,3	0,2	-1,1	-0,9	-0,3	-0,1	-0,3	-0,8	0,0
Samtliga	4,2	4,4	4,6	4,6	4,5	4,4	4,7	4,7	4,7	4,5	4,5	4,5
Avtal	1,7	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Restpost	2,5	2,2	2,4	2,5	2,5	2,4	2,7	2,7	2,7	2,5	2,5	2,5

Källa för samtliga tre tabeller: SCB och Medlingsinstitutet

Då, som tidigare beskrivits, statistiken successivt kompletteras med retroaktiva löner under ett års tid är utfallen ännu preliminära. Men, med tanke på att revisionstidpunkterna för 2001 i flertalet avtal låg under våren och att de centrala avtalen i stort sett slöts enligt uppgjord tidtabell, torde skillnaden mellan det nu redovisade utfallet och det definitiva på flertalet områden komma att bli förhållandevis liten. Den offentliga sektorn utgör dock ett undantag. I samband med ett markant ökat inslag av lokal lönebildning i de nya avtalen har de lokala förhandlingarna dragit ut på tiden och de slutliga utfallen kommer därmed att bli högre än de som nu redovisas. För hela ekonomin uppskattas konjunkturlönestatistikens definitiva utfall för 2001 komma att överstiga det nu redovisade, 4,0 procent, med en eller ett par tiondelar till följd av tillkommande retroaktiva utbetalningar.

Till detta kommer att statistiken ännu inte korrigerats för sådana förändringar av lönerna, i detta fall främst arbetstidsförkortningar, som inte ger utslag i statistiken. Som närmare framgår av avsnitt 3 finns det en uppsjö av olika modeller för "arbetstidsförkortning". Den genomsnittliga kostnaden för avtalad "arbetstidsförkortning" inom hela den privata sektorn beräknas till 0,3 procent och inom industrin till ca 0,5 procent. En del av detta utrymme används till löneökningar och kommer därmed med i statistiken. Vidare avsätts en del till pensionskonton. Denna del är förstås inte lön men ingår i total arbetskraftskostnad. Hur stor del av utrymmet som faktiskt tagits ut som arbetstidsförkortning 2001 och hur stor korrigeringen bör vara är svårt att uppskatta då den lokala valfriheten i många fall är stor.

I redovisningen görs en fördelning på avtalsmässig löneökning och restpost. Att differensen mellan uppmätt löneökning och avtalsmässig höjning här benämns restpost i stället för löneglidning är ett försök att markera den ändrade innebörd som denna komponent fått under 90-talet. Avtalens utformning skiljer sig betydligt åt mellan olika områden (se bilagan Avtalsöversikt) och de redovisade talen för avtalsmässig höjning består av en blandning av traditionella avtal, s.k. stupstockar och avtal som helt saknar siffror. För de senare har den avtalsmässiga löneökningen satts värdet noll i dessa beräkningar. Ett alternativ till restpost skulle kunna vara lokal lönebildning. Detta begrepp är dock i detta sammanhang alltför snävt, då den summariska statistik som här används med nödvändighet även innehåller effekter av strukturella förskjutningar.

Diagram 6.1 Löneökning privat sektor

Arbetare och tjänstemän, i procent (kurva=arbetare, staplar=tjänstemän)

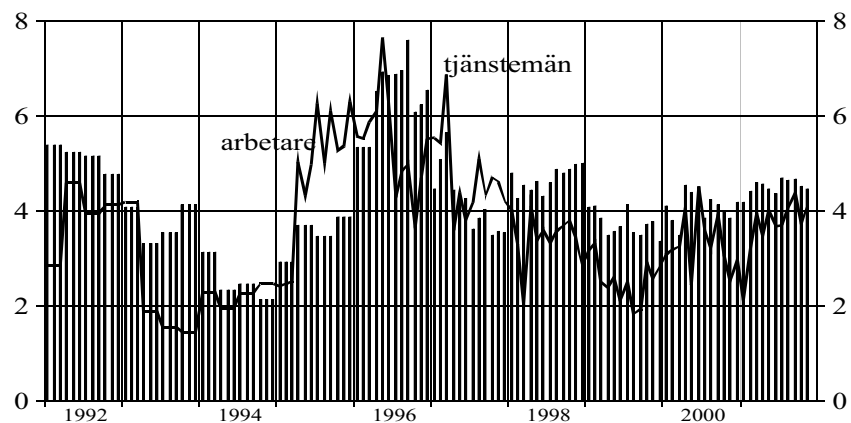


Diagram 6.2 Arbetare privat sektor

Löneökning och avtalsmässig höjning i procent

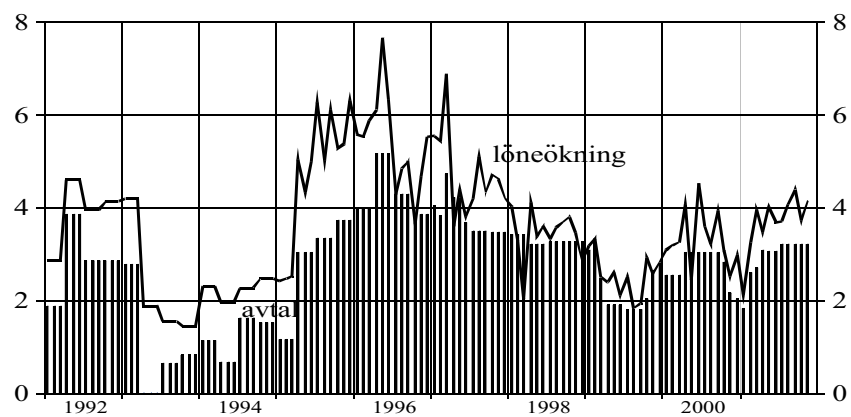
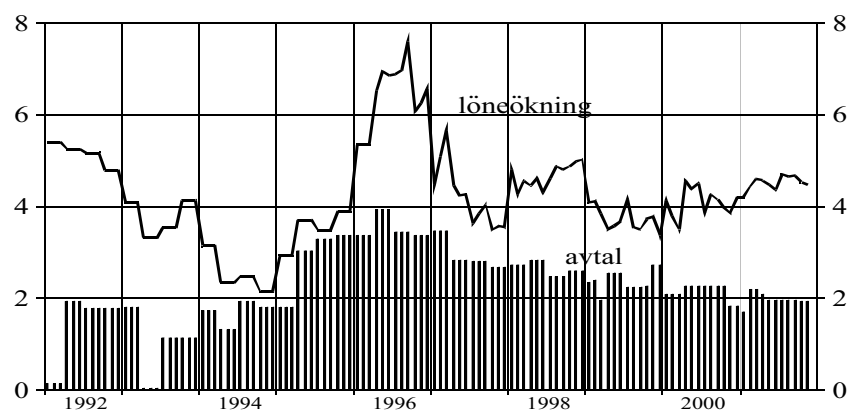


Diagram 6.3 Tjänstemän privat sektor

Löneökning och avtalsmässig höjning i procent



Källa: SCB och Medlingsinstitutet

7. Konkurrenskraften

Löneutvecklingen i Sverige har sedan 1993 varit snabbare än i såväl EU som USA, men skillnaden har avtagit de senaste åren. En stark produktivitetsutveckling i svensk industri har dock medfört att arbetskraftskostnaden per producerad enhet i genomsnitt sjunkit något mer i Sverige än i EU. Däremot har enhetskostnaderna i USA sjunkit mer än i Sverige. De svenska exportpriserna har stigit något långsammare än konkurrenternas, samtidigt som konsumentprisernas ökningstakt i Sverige har varit lägre än i EU och USA.

Den svenska kronkursen har sedan 1993 varit mycket växlande gentemot euroländernas valutor, med markanta förstärkningar vissa år och en kraftig försvagning 2001. Däremot har kronan kontinuerligt försvagats mot valutor utanför euroområdet, t.ex. pund och dollar. Den svenska konkurrenskraften har i stort sett bibehållits gentemot euroområdet sedan 1993 och har stärkts väsentligt mot Storbritannien och även mot USA – mot de två sistnämnda länderna framför allt som en följd av utvecklingen av växelkursen.

7.1 Begreppet konkurrenskraft

Med Sveriges internationella konkurrenskraft menas ekonomins förmåga att sälja sina produkter i konkurrens med tillverkare i andra länder och samtidigt generera tillfredsställande vinster. I detta sammanhang avses med *svensk* konkurrenskraft den produktion som utförs i Sverige, oavsett om företaget är svenskt eller ej. Produktion som utförs av svenska bolag i utlandet ingår här inte i konkurrenskraftsbegreppet. Med en ökad internationalisering i form av stora multinationella företag blir denna distinktion alltmer viktig.

Analysen begränsas ofta till att avse näringslivet och ibland enbart till industrin. Begränsningen beror på att den offentliga sektorn och stora delar av de privata tjänstesektorerna inte är direkt utsatt för internationell konkurrens. Det gäller framför allt sådana tjänster, som måste produceras där konsumenten finns. Under senare år har emellertid produktionen inom tjänstesektorerna i Sverige alltmer kommit att inriktas på branscher, som utsätts för internationell konkurrens. Det är därför också viktigt att redovisa hela näringslivets situation.

Konkurrensmedlen varierar beroende på marknadssituationen. Företag som är små i förhållande till världsmarknaden och som dessutom tillverkar en standardprodukt, har små möjligheter att påverka vare sig priset på produkten eller prisutvecklingen på löner och råvaror. Företagen kan emellertid förbättra sin konkurrenskraft t.ex. genom att förbättra den tekniska effektiviteten i tillverkningen. Denna situation gäller för stora delar av den

svenska råvaruindustrin. I andra branscher konkurrerar företagen inte bara med priset utan också med produktens kvalitet, t.ex. i form av utförande, service och driftssäkerhet.

På lång sikt bestäms den internationella konkurrenskraften till största delen av faktorer som investeringar i humankapital inklusive satsningar på forskning och utveckling, samt investeringar i realkapital. Detta utgör förutsättningar för en fortsatt omvandling och förnyelse av näringslivet. På kortare sikt utgör emellertid löne- och produktivitetsutvecklingen några av de viktigaste faktorerna för ett lands konkurrenskraft. Till dessa hör också utvecklingen av export- och konsumentpriser. Redogörelsen kommer i det följande att begränsas till dessa aspekter.

7.2 Löneutvecklingen i våra konkurrentländer

Under 1970- och 1980-talet samt de första åren av 1990-talet var den svenska lönekostnadsutvecklingen betydligt snabbare än i omvärlden, vilket var en av anledningarna till upprepade devalveringar av den svenska kronan. Löneutvecklingen i näringslivet har emellertid även efter att kronan fått flyta fritt varit snabbare i Sverige än i EU och euroområdet, men med betydligt mindre skillnader de tre senaste åren.

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Som framgått av avsnitt 6 beräknas den svenska totala löneutvecklingen för hela ekonomin utifrån den månatliga konjunkturlönestatistiken. Den kortperiodiska lönestatistiken i andra länder är svår att jämföra både med den svenska statistiken och mellan länderna inbördes på grund av olika definitioner av lönebegreppet, olika täckningsgrad samt olika beräkningsmetoder i övrigt. I de flesta länder täcker den kortperiodiska statistiken inte hela ekonomin.

Inom Eurostat (EU:s statistikorgan) pågår för närvarande ett utvecklingsarbete för att erhålla en kvartalsvis arbetskraftskostnadsstatistik för hela ekonomin, utformat på ett likformigt sätt i de olika länderna. EU publicerar redan i dagsläget uppgifter om medlemsländernas lönekostnadsökningar (inklusive samtliga sociala avgifter) i näringslivet, men uppgifterna hämtas från skiftande källor och såväl lönebegrepp som täckningsgrad skiljer sig åt mellan länderna.

Dessa svårigheter medför att de stora internationella organisationerna, som t.ex. OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) och även EU, ofta använder sig av nationalräkenskapsdata vid internationella lönejämförelser. Nationalräkenskaperna utarbetas efter ett internationellt enhetligt överenskommet system (ENS-95). Ur detta system kan erhållas uppgifter om utbetalda lönesummor för hela ekonomin samt antal anställda.

Därmed kan den årsvisa procentuella ökningen av lön per anställd beräknas, vilket är OECD:s jämförelsenorm. Det bör påpekas att detta mått innefattar olika kollektiva avgifter. Däremot ingår inte

löneberoende indirekta skatter, vilket för Sveriges del spelar stor roll för åren 1999 och 2000 (se kommentar till tabell 7.3).

En annan viktig statistikälla är amerikanska Bureau of Labor Statistics, som sammanställer statistik över löneutveckling inom tillverkningsindustrin för ett stort antal länder, i huvudsak baserad på tillgänglig förtjänststatistik. Dessutom beräknar man utvecklingen av arbetskraftskostnader per producerad enhet, men här baseras statistiken på ländernas nationalräkenskapsdata.

Näringslivet

Eurostats arbetskostnadsindex täcker samtliga arbetskraftskostnader för arbetsgivaren. De viktigaste kostnaderna förutom löner (inklusive bonus) är socialförsäkringsavgifter, men här ska i princip också redovisas löneberoende skatter m.m. Enligt detta index har lönekostnaderna i Sverige sedan 1996 stigit med i årsgenomsnitt 0,5 procentenheter mer än i EU och med 0,9 procentenheter mer än i euroområdet (se tabell 7.1).

Tabell 7.1 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Procentuell förändring från föregående år

	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹
Tyskland ²	3,7	2,2	1,8	2,0	3,5	2,6
Frankrike ³	2,7	2,0	2,1	2,9	4,1	3,6
Italien ⁴	5,3	3,5	-1,7	0,4	2,1	1,6
Belgien	1,0	2,5	2,1	2,7	0,8	..
Finland	2,0	2,1	4,1	3,4	3,3	4,1
Nederländerna	1,1	2,9	4,3	3,2	4,9	5,1
Euroområdet ⁵	3,4	2,5	1,7	2,2	3,4	3,0
Danmark	3,7	3,9	4,4	4,3	3,7	4,3
Storbritannien	4,0	4,5	5,4	4,1	4,2	4,8
Sverige⁶	5,7	4,4	2,5	2,5	3,1	3,5
Sverige⁷	7,0	4,7	5,0	3,4	4,5	4,3
EU ⁵	3,6	2,9	2,3	2,7	3,5	3,3
USA	2,9	3,1	3,6	3,3	4,4	4,2

1. Baserat på de tre första kvartalen 2001.

2. Exkl. vissa delar av tjänstenäringarna, hotell och restaurangsektorn, transportsektorn m.m.

3. Ökningen av timkostnaderna 2000 och 2001 beror delvis på arbetstidsförkortningar.

4. Räknat per capita. De låga talen för 1998 och 1999 beror på en omläggning av skattesystemet innebärande höjd moms och sänkta arbetsgivaravgifter. Innefattar ej byggsektorn.

5. Avser samtliga EU- respektive euroländer exklusive Grekland.

6. Timkostnader för arbetare i privat sektor.

7. Arbetare och tjänstemän enligt SCB:s arbetskostnadsindex. Medlingsinstitutets sammanvägning.

Källa: Eurostat

Eurostats uppgifter för Sverige avser endast arbetare. Då tjänstemännen haft en betydligt snabbare löneutveckling än arbetarna har Eurostats uppgifter i tabell 7.1 kompletterats med Medlingsinstitutets sammanvägning av SCB:s arbetskostnadsindex för arbetare och tjänstemän i den privata sektorn. Medräknas även tjänstemännen har lönerna i Sverige stigit med i årsgenomsnitt 1,8 procentenheter mer än i EU och 1,2 procentenheter mer än i USA. Skillnaden var störst under åren 1996, 1997 och 1998 och har därefter avtagit till ungefär 1 procentenhet årligen jämfört med EU-länderna och har i det närmaste försvunnit jämfört med USA.

Under senare delen av 1990-talet och de första åren på 2000-talet har de totala lönekostnadsökningarna utomlands hållits nere av sänkta övriga lönekostnader (se tabell 7.2). Eurostat redovisar statistiken uppdelad på löner och övriga lönekostnader för euroområdet och USA. Den svenska ökningstakten för egentliga löner har sedan 1996 varit i årsgenomsnitt 0,8 procentenheter snabbare än i euroområdet, d.v.s. nästan samma skillnad som noterades då de övriga lönekostnaderna inkluderades. Inte heller skillnaden mot USA påverkas nämnvärt av dessa kostnader.

Eurostats statistik avser även här för Sverige enbart arbetare. Medräknas även tjänstemännen stiger skillnaden till i årsgenomsnitt 1,4 procentenheter jämfört med euroområdet. De totala lönekostnaderna för arbetare har under perioden hållits nere av sänkta övriga lönekostnader, medan tjänstemännens övriga lönekostnader stigit betydligt. När tjänstemännen räknas med blir därför den totala arbetskraftskostnadsökningen högre än för enbart löner.

Tabell 7.2 Totala arbetskraftskostnader samt löner per timme inom näringslivet
Procentuell förändring från föregående år

	Euroområdet		USA		Sverige ¹		Sverige ²	
	Totalt	Löner	Totalt	Löner	Totalt	Löner	Totalt	Löner
1996	3,4	3,0	2,9	3,3	5,7	5,4	7,0	6,4
1997	2,5	2,6	3,1	3,5	4,4	4,7	4,7	4,2
1998	1,7	2,1	3,6	4,0	2,5	3,0	5,0	4,3
1999	2,2	2,4	3,3	3,4	2,5	2,4	3,4	3,3
2000	3,4	3,7	4,4	4,1	3,1	3,1	4,5	3,7
2001 ³	3,0	3,4	4,2	3,7	3,5	3,7	4,3	4,0

1. Enligt eurostat avseende arbetare.

2. Sammanvägd utveckling för arbetare och tjänstemän enligt Medlingsinstitutets sammanvägning av arbetskostnadsindex resp. den månatliga lönestatistiken.

3. Uppgifterna baserade på de tre första kvartalen 2001.

Källa: Eurostat

En annan mycket vanlig källa vid internationella lönejämförelser är OECD:s uppgifter över löneutveckling per anställd i näringslivet. De statistiska problemen belyses väl genom en jämförelse med tabell 7.3, där OECD:s material använts. Som framgår av tabellerna kan skillnaderna för enskilda år och länder vara mycket betydande. Uppgifterna för såväl Sverige som övriga länder är framtagna av OECD på grundval av ländernas nationalräkenskapsdata. Här redovisas lön per anställd, d.v.s. effekten av förändringar i medelarbetstiden, t.ex. till följd av arbetstidsförkortningar kommer ej med. Medelarbetstiden påverkas också av sjukfrånvaro, semester m.m. Lönen redovisas inklusive kollektiva avgifter, men här inkluderas inte löneberoende indirekta skatter, vilket får stor effekt för Sveriges del under åren 1999 och 2000. Här ibland ingår nämligen den allmänna löneavgiften, som är en skatt och inte en kollektiv arbetsgivaravgift. Likafullt är det ju en kostnad för arbetsgivaren. I samband med pensionsreformen i Sverige höjdes denna avgift med 3,6 procentenheter 1999 och sänktes sedan med 5 procentenheter 2000. Detta är förklaringen till den mycket låga respektive mycket höga löneutvecklingen för Sverige

för år 1999 och år 2000, som redovisas i tabell 7.3. Dessa skatter ingår däremot i Eurostats och även i Bureau of Labors lönestatistik.

För EU noteras i OECD:s statistik för åren 1996 – 2001 i genomsnitt 0,3 procentenheter lägre lönekostnadsökning än i Eurostats material. För Sveriges del är den genomsnittliga skillnaden betydligt större – 0,9 procentenheter – och går dessutom åt motsatt håll med högre lönekostnadsökningar enligt OECD-materialet än enligt Eurostatmaterialet. Detta förklaras delvis av att både tjänstemän och arbetare räknas med. Jämförelsen blir dock ändå haltande, då medelarbetstiden utvecklats olika i EU och i Sverige.

Tabell 7.3 Löner (inkl. kollektiva avgifter) per anställd inom näringslivet
Procentuell förändring från föregående år

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Tyskland	3,0	3,3	1,0	0,7	1,0	1,1	1,3	2,2
Frankrike	1,4	1,1	2,1	1,9	1,5	2,4	1,8	2,4
Italien	3,1	4,8	4,8	3,2	-0,9	2,3	2,6	3,1
Belgien	3,3	2,3	1,6	3,0	1,8	3,4	3,5	3,5
Finland	4,6	4,1	2,1	2,8	4,4	2,2	4,3	4,1
Nederländerna	2,8	1,3	1,7	0,9	3,7	3,0	4,9	4,9
Euroområdet	3,3	3,8	1,9	1,7	1,1	1,6	1,9	2,8
Danmark	3,2	3,4	2,9	3,8	3,7	3,8	4,0	3,9
Storbritannien	4,4	3,2	3,0	3,9	6,0	4,8	4,0	4,9
Sverige	5,7	2,4	6,2	3,5	4,1	0,9¹	7,6¹	4,5
EU	3,4	3,3	2,9	2,6	2,1	2,6	2,9	3,5
Norge	2,9	2,9	2,5	2,4	7,7	5,7	4,2	4,8
USA	2,3	1,9	2,5	3,2	5,0	4,3	5,6	5,5

1. Se kommentar i texten angående inverkan av löneskatter för dessa år.

Källa: OECD, *Economic Outlook*, november 2001

Enligt OECD-materialet har för hela den redovisade perioden, d.v.s. 1994–2001, löner per anställd i Sverige utvecklats i genomsnitt 1,4 procentenheter snabbare per år än i EU och 2 procentenheter snabbare än i euroområdet. För att jämförelsen ska vara rättvisande förutsätter detta att medelarbetstiden utvecklats på samma sätt i Sverige som i EU. I OECD:s *Employment Outlook* från juni 2001 finns uppgifter om medelarbetstidens utveckling fram till år 2000, vilket utgör underlaget för Konjunkturinstitutets beräkningar i lönebildningsrapporten från november 2001. Enligt KI:s beräkningar har medelarbetstiden i EU-länderna sjunkit med sammanlagt 1,4 procent mellan åren 1993 och 2000, medan den i Sverige stigit med 3,6 procent. Detta skulle reducera skillnaden i löneutvecklingstakt gentemot EU med i genomsnitt 0,7 procentenheter för åren 1994 – 2000.

Industrin

Enligt Eurostats arbetskostnadsindex har utvecklingen av industrins arbetskraftskostnader i euroområdet under åren 1996 – 2001 varit i genomsnitt ungefär densamma som för näringslivet totalt sett. I Storbritannien och USA har industrilönerna ökat betydligt långsammare än inom övriga sektorer av näringslivet. I Sverige har däremot industrilönerna för perioden

som helhet stigit obetydligt mer än i övriga delar av näringslivet. Därmed uppgår skillnaden mellan Sveriges och EU:s arbetskraftskostnadsutveckling till i årsgenomsnitt 0,7 procentenheter och till 0,9 procentenheter jämfört med euroområdet. Den snabbare ökningstakten i Sverige är framför allt hänförlig till de första tre åren av perioden (se tabell 7.4). Uppgifterna för Sverige avser endast arbetare. Tjänstemännen har haft en betydligt snabbare arbetskraftskostnadsutveckling än arbetarna (se tabell 7.1 och 7.2).

Tabell 7.4 Arbetskraftskostnader per timme inom industrin
Procentuell förändring från föregående år

	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹
Tyskland	3,8	2,1	1,9	1,9	3,7	2,3
Frankrike	3,2	0,4	1,0	4,3	3,6	3,7
Italien	5,5	4,4	-1,1	1,0	1,5	3,6
Belgien	1,4	3,3	2,3	2,5	0,5	..
Finland	3,5	1,4	4,1	3,3	3,9	5,2
Nederländerna	1,7	2,5	4,2	3,1	5,2	4,2
Euroområdet	3,6	2,2	1,6	2,5	3,3	3,1
Danmark	3,8	3,8	4,5	4,1	3,6	4,2
Storbritannien	4,4	3,9	4,4	3,5	4,4	4,7
Sverige	6,9	4,3	2,8	2,0	3,3	2,9
EU	3,8	2,5	2,0	2,7	3,4	3,3
USA	2,7	2,6	2,7	3,0	4,6	3,8

1. Baserat på de tre första kvartalen 2001

Anm. Se fotnoter till tabell 7.1, Källa: Eurostat

I det föregående har skillnaderna mellan löneökningstakt i Sverige och andra länder analyserats uttryckt som procentuell förändringstakt. Tabell 7.5 belyser den absoluta timkostnadsnivån (inklusive sociala avgifter) för arbetare i tillverkningsindustrin i Sverige och utomlands för åren 1990, 1993 och 2000. Statistiken har samlats in av det amerikanska Bureau of Labor Statistics, och baseras på förtjänststatistik i de olika länderna. Omräkningen till svenska kronor har gjorts av Medlingsinstitutet. Tabellen visar också ett index, där lönenivån i Sverige satts till 100 för vart och ett av de redovisade åren. Lönenivån 1990 var således i genomsnitt 19 procent lägre i de i tabellen ingående länderna (index 81 för 1990) än i Sverige. I euroområdet var lönenivån i genomsnitt 9 procent lägre än i Sverige.

Efter den kraftiga kronförsvagningen i slutet av 1992 och första delen av 1993 låg medellönen i ett antal viktiga handelspartners, framför allt inom euroområdet i stället högre än i Sverige. Lönenivån i t.ex. Tyskland¹ var 1990 2 procent högre än i Sverige. 1993 hade skillnaden stigit till nästan 40 procent. För euroområdet som helhet var lönenivån 1993 ca 16 procent högre. Därefter steg industrilönerna i Sverige något snabbare än i euroområdet och samtidigt förstärktes den svenska växelkursen avsevärt mot länderna i euroområdet mellan 1993 och 2000. Denna utveckling medförde att lönenivån i euroländerna år 2000 åter var lägre än i Sverige, genomsnittligt ca 3 procent. Däremot försvagades kronan avsevärt mot pund och dollar mellan 1993 och 2000. Detta har lett till att lönenivån i USA

¹Här bör påpekas att en uppskattning av lönenivån i det förenade Tyskland har gjorts av Medlingsinstitutet med ledning av uppgifterna i materialet från Bureau of Labor Statistics.

respektive Storbritannien närmast sig den svenska. Den relativa lönenivån mot Japan har kunnat hållas oförändrad med hjälp av den starka yenkursen under dessa år. Den genomsnittliga lönenivån för de i tabellen redovisade konkurrentländerna var 1993 ca 7 procent högre än den svenska, men 2000 var dessa löner åter ca 3 procent lägre. Det var således ganska långt kvar till situationen 1990.

Tabell 7.5 Arbetskraftskostnader för arbetare

	Svenska kronor			Index Sverige =100		
	1990	1993	2000	1990	1993	2000
Tyskland	126	190	210	102	139	114
Frankrike	92	131	150	74	95	81
Italien	104	123	134	84	90	73
Belgien	114	167	193	92	122	105
Nederländerna	107	155	175	86	113	95
Finland	125	130	178	101	95	97
Euroområdet ¹	112	160	180	91	116	97
Storbritannien	75	97	145	61	71	79
Danmark	107	149	188	86	109	102
EU ¹	107	150	175	86	109	95
USA	88	128	182	71	94	99
Japan	76	150	202	61	109	109
Norge	127	157	202	103	115	110
Samtliga länder ¹	100	146	179	81	107	97
Sverige	124	137	185	100	100	100

1. Avser endast de i tabellen redovisade länderna, sammanvägda med vikter som tar hänsyn till ländernas betydelse som konkurrenter till svensk export.

Källa: Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

7.3 Arbetskraftskostnad per producerad enhet

För att mäta Sveriges kostnadsmissiga konkurrenskraft måste man ta hänsyn till produktivitetens utvecklingen i Sverige jämfört med omvärlden. En snabbare produktivitetens utveckling än i konkurrentländerna innebär att Sverige kan tåla en högre lönekostnadsökning utan att konkurrenskraften försämras. Utvecklingen av arbetskraftskostnadsökningen per producerad enhet kommer fram genom att timkostnadsökningen divideras med produktivitetens utvecklingen. Ett annat sätt är att ställa den utbetalda lönesumman i relation till produktionsvolymen. Den engelska termen för arbetskraftskostnad per producerad enhet är unit labour cost, förkortat ULC, vilket används synonymt i nedanstående avsnitt. Den *relativa* (i förhållande till omvärlden) arbetskraftskostnaden per producerad enhet brukar betecknas RULC.

Industri

Det är framför allt *industrins* relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet, som används för att belysa ett lands konkurrenskraft. Detta beror på att industrin i högre grad än andra delar av näringslivet är utsatt för internationell konkurrens. Här används vanligtvis en amerikansk källa, nämligen Bureau of Labor Statistics, som samlar in statistik från ett antal länder (inklusive Sverige). Statistiken baseras på nationalräkenskapsdata från de

olika länderna. Här ingår såväl kollektiva avgifter som indirekta löneberoende skatter i lönebegreppet. Lönekostnad och produktivitet mäts per timme. För Sveriges del redovisas siffror både enligt den amerikanska källan och enligt Konjunkturinstitutets beräkningar, vilka är något mer aktuella och tar hänsyn till de senaste revideringarna av nationalräkenskaperna. Bureau of Labors statistik omfattar inte 2001. I nedanstående tabell har de redovisade länderna vägts samman med vikter som avspeglar ländernas betydelse som konkurrenter till svensk export.

Tabell 7.6 Arbetskraftskostnad per producerad enhet (ULC) inom tillverkningsindustri

Procentuell förändring från föregående år

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tyskland	-2,5	2,7	2,6	-2,8	0,9	0,6	-2,4
Frankrike	-5,1	-2,6	1,2	-4,5	-1,4	2,8	-0,5
Italien	-2,3	1,1	6,8	1,7	-0,7	2,6	-0,5
Belgien	-4,3	-1,5	-1,8	-4,4	-0,2	0,3	-0,4
Nederländerna	-6,2	-2,1	0,5	0,8	0,8	0,8	3,6
Euroområdet	-3,7	0,3	2,2	-2,2	-0,1	0,8	-1,0
Danmark	-7,1	0,9	7,6	-4,0	7,2	2,1	-0,3
Storbritannien	-0,6	2,9	2,3	2,2	3,9	0,5	-1,3
Sverige ¹	-7,7	4,8	5,1	-1,8	-1,1	-0,4	-2,1
Sverige²	-7,3	4,0	5,2	-1,6	-0,9	-2,9	-1,6
EU	-3,3	0,7	2,4	-1,5	0,6	0,8	-1,1
Norge	2,0	4,0	4,1	3,4	5,6	6,2	3,2
USA	-2,1	-3,8	-1,4	-1,7	0,9	-2,5	-0,6
Japan	0,4	-3,8	-3,7	-0,7	2,4	-3,9	-5,1
Kanada	-2,8	0,7	2,1	-0,7	2,2	-0,2	2,2
Ovanstående länder	-2,6	-0,5	1,1	-1,4	1,2	0,1	-1,0

1 Enligt Bureau of Labor Statistics, augusti 2001.

2 Enligt Konjunkturinstitutet, november 2001.

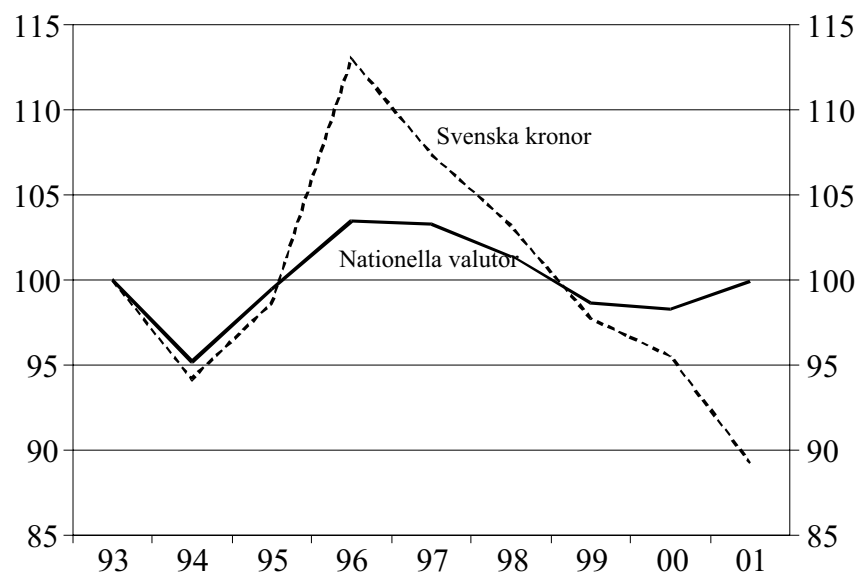
Källa: Bureau of Labor statistics

Såväl utomlands som i Sverige har ULC för industrin varit fallande under åren 1994 till 2000. Detta betyder att produktivitetens utvecklingen i industrin varit snabbare än löneutvecklingen. Sammantaget har ULC i Sverige för perioden som helhet sjunkit något mer än i euroområdet, men däremot har amerikansk ULC sjunkit 0,8 procentenheter mer än svensk. Jämfört med samtliga redovisade länder har svensk RULC sjunkit med i årsgenomsnitt 0,4 procent per år. Enligt Konjunkturinstitutets beräkningar i november-rapporten 2001 har svensk ULC åter stigit med 3,5 procent under fjolåret, medan konkurrenternas ULC har stigit med 1,8 procent, d.v.s. svensk RULC har ökat med 1,7 procent.

Diagram 7.1 visar ett index för Sveriges relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet (RULC). Detta index kommer fram genom att svensk ULC (enligt Konjunkturinstitutets beräkningar) sätts i relation till konkurrentländernas ULC, dels beräknat i nationella valutor, d.v.s. uttryckt i varje lands valuta, dels omräknat efter växelkursförändringen mot den svenska kronan. Den ovan nämnda (preliminärt beräknade) ökningen av svensk RULC 2001 medförde att indexet detta år åter befann sig på ungefär samma nivå som 1993, räknat i nationella valutor. Försvagningen av den svenska

växelkursen efter 1996 och i synnerhet under 2001 medförde emellertid att uttryckt i svenska kronor låg indexet 2001 mer än 10 procent under nivån för 1993. I denna bemärkelse får alltså den svenska konkurrenssituationen betecknas som gynnsam.

Diagram 7.1 Relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet
Sverige jämfört med 11 OECD-länder
Index 1993 = 100



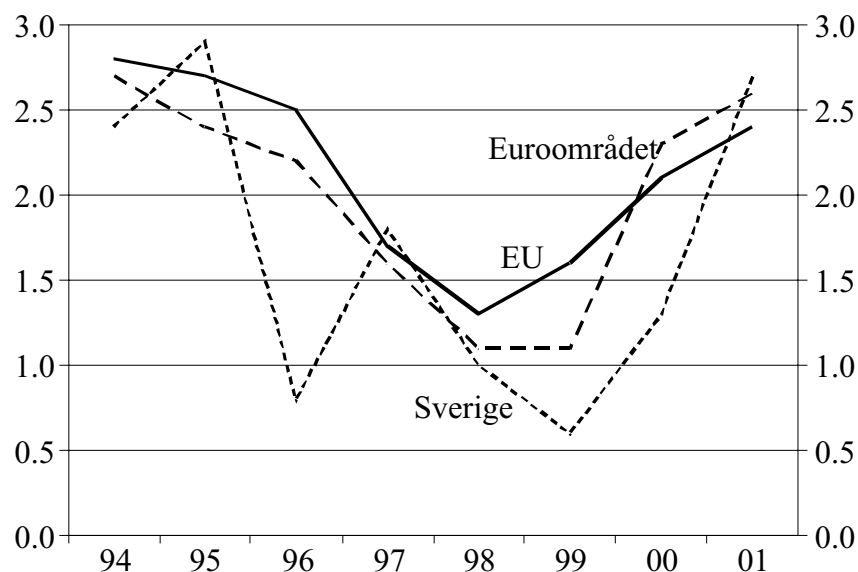
Källa: Konjunkturinstitutet

7.4 Konsumentprisernas utveckling

I januari 1993 fastställde Riksbanken ett nytt mål för penningpolitiken: inflationen² skulle från och med 1995 begränsas till 2 procent med en tolerans för avvikelser på en procentenhet uppåt eller nedåt. Inflationstakten i Sverige har de flesta år under andra halvan av 1990-talet varit lägre än 2 procent. Under 2001 steg inflationen (enligt det EU-harmoniserade prisindexet) emellertid åter till 2,7 procent i årsgenomsnitt och till 3,2 procent i december 2001 jämfört med december 2000. Som framgår av diagram 7.2 har inflationstakten i Sverige dock under de flesta år sedan 1994 varit lägre än i EU-området och även än i euroområdet. För perioden som helhet har inflationstakten i Sverige varit i årsgenomsnitt 0,4 procentenheter lägre än i EU-området och 0,3 procentenheter lägre än i euroområdet.

² Riksbankens mått på underliggande inflation är det s.k. UND1X. Detta beräknas av Statistiska Centralbyrån genom att från förändringen i Konsumentprisindex (KPI) exkludera sådana förändringar som beror på förändringar i räntekostnader samt indirekta skatter och subventioner. I diagrammet har emellertid såväl för Sverige som för EU-området använts det EU-harmoniserade indexet för konsumentpriser.

Diagram 7.2 Konsumentpriserna i EU samt Sverige
Procentuell förändring från föregående år

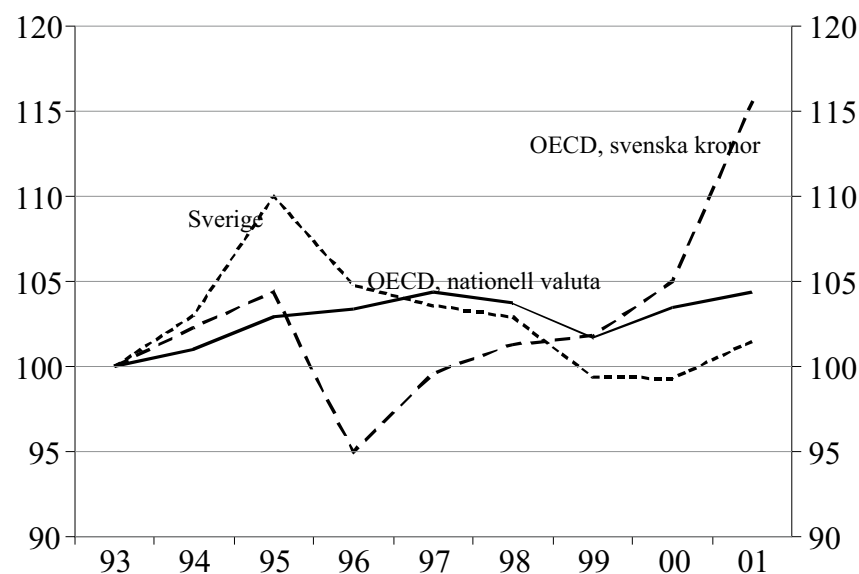


Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex, Källa: Eurostat, Konjunkturinstitutet

7.5 Exportprisernas utveckling

En viktig faktor för den svenska konkurrenskraften är utvecklingen av de svenska exportpriserna jämfört med konkurrenternas exportprisutveckling. Sådana jämförelser publiceras bl.a. av Konjunkturinstitutet och avser exportpriserna för bearbetade varor. Eftersom prisutvecklingen för råvaror bestäms på världsmarknaden inträffar sällan några större relativa prisförändringar för dessa varugrupper.

Diagram 7.3 Exportpriser för bearbetade varor. Index 1993=100



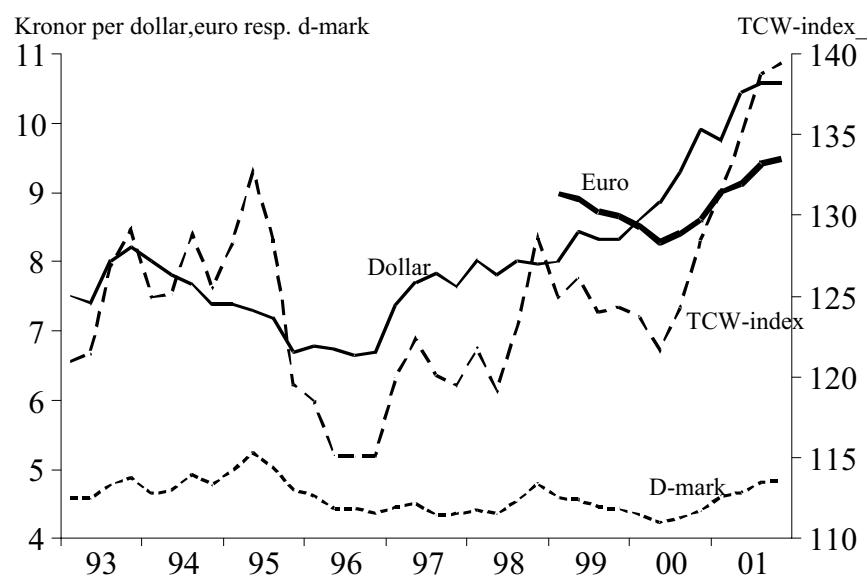
Källa: Konjunkturinstitutet

Diagram 7.3 visar exportprisutvecklingen för bearbetade varor i Sverige och i 14 viktiga konkurrentländer. Förutom 11 västeuropeiska länder ingår även USA, Japan och Kanada bland konkurrentländerna. År 1994 och 1995 steg de svenska exportpriserna väsentligt snabbare än i konkurrentländerna, men därefter har utvecklingen av de svenska exportpriserna varit långsammare än i konkurrentländerna. För perioden som helhet har de utländska exportpriserna stigit 0,3 procentenheter i årsgenomsnitt mer än i Sverige. Samtidigt har växelkursen försvagats under perioden (se nedanstående avsnitt). Omräknat till svenska kronor har konkurrenternas exportpriser stigit med 14 procent mer än i Sverige från 1993 till 2001 eller 1,6 procentenheter i årsgenomsnitt.

7.6 Växelkursens utveckling

Den svenska kronan försvagades synnerligen kraftigt då anknytningen till ECU släpptes i november 1992. Även därefter har kronan fortsatt att försvagas (se diagram 7.4).

Diagram 7.4 Den svenska växelkursen



Källa: Konjunkturinstitutet

Mellan årsgenomsnittet för 1993 och 2001 har TCW-index försvagats med sammanlagt drygt 9 procent. För perioden som helhet har försvagningen framför allt skett mot valutor utanför euroområdet, t.ex. pund och dollar. Trots den kraftiga krondeprecieringen i fjol var t.ex. D-markskursen för årsgenomsnittet 2001 endast obetydligt högre än 1993.

BILAGA

Avtalsöversikt

I denna bilaga redovisas huvudresultaten av 2001 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor för ett antal utvalda avtalsområden. Samtliga större avtalsområden inom den offentliga sektorn ingår i redovisningen. Inom den privata sektorn – som grovt uppskattat omfattar cirka 400 avtalsområden – redovisas ett drygt hundratal avtalsområden.

I redovisningen ingår de flesta större avtalsområden mätt efter antal berörda arbetstagare samt de avtal som tidsmässigt träffades först. Även några områden med principiellt intressanta/nya avtalskonstruktioner har medtagits i redovisningen. Ytterligare en målsättning har varit att flertalet branscher ska vara representerade.

Förutom en relativt utförlig beskrivning av avtalsinnehållet i de utvalda avtalsområdena redovisas i tabellform – för privat respektive offentlig sektor – en summarisk översikt av de avtalsmässiga höjningarna för respektive avtalsområde och avtalsår. Redovisningen har huvudsakligen koncentrerats till löne- och arbetstidsfrågor.

De redovisade ökningstalen avser de *avtalsmässiga nivåhöjningarna* under respektive avtalsår. Beroende på att avtalsperiodens längd varierar mellan olika avtalsområden – och därmed kan försvåra jämförelser av värdet av avtalshöjningarnas storlek mellan olika avtalsområden – redovisas dessutom värdet av de avtalsmässiga höjningarna omräknat till ”årstakt” (12-månaderstakt) för berörda avtalsområden. Uppgifterna baseras på de i avtalen angivna avtalade höjningarna och har i möjligaste mån stämts av med parterna.

Den utveckling mot en mer lokal lönebildning som har skett och sker inom många områden försvårar dock definitionen av begreppet ”avtalsmässig löneökning”. Uppgifterna i sammanställningarna över avtalsmässiga löneökningar är till följd av detta en blandning av i förbundsavtalen avtalade löneökningar i mer traditionell mening, olika ”stupstocksregler”, ”lägst-utrymmen/ lägsthöjningar” samt i vissa fall utan angivet utrymme. Vad som gäller för respektive avtalsområde framgår av den mer utförliga beskrivningen av avtalsinnehållet för respektive avtalsområde.

Av nedanstående sammanställning framgår vilka avtalsområden som ingår i redovisningen. Avtalen redovisas – inom privat respektive offentlig sektor – i den tidsmässiga följd som de träffats.

Förteckning över avtalsområden som ingår i avtalsöversikten.

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal årsarbetare
Privat sektor			
1. Almega Industri och Kemi/Industrifacket – allokemisk industri	16 januari	38 månader*	27 000
2. Stål- och Metallförbundet/Metall	22 januari	38 månader*	27 000
3. Skogsindustrierna/Pappers – massa- och pappersindustri	23 januari	38 månader*	25 000
4. Almega Industri och Kemi/Metall – gemensamma metallavtalet	31 januari	38 månader*	5 000
5. Almega Industri och Kemi/Industrifacket – kemisk industri	1 februari	37 månader*	6 000
6. Gruvornas Arbetsgivareförbund/Metall	1 februari	38 månader*	4 600
7. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Transport – transportavtalet	2 februari	10 månader	30 000
8. Stål- och Metallförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, SvetsMekaniska Verkstäder/CF	2 februari	38 månader*	2 500
9. Skogsindustrierna/SIF – massa- och pappersindustri	6 februari	38 månader*	8 500
10. Skogsindustrierna/CF – massa- och pappersindustri	7 februari	38 månader*	1 000
11. Skogsindustrierna/Skogs- och Träfacket – sågverksindustri	8 februari	36 månader*	12 000
12. VF/Metall	8 februari	38 månader*	170 000
13. VF/SIF resp. CF	8 februari	38 månader*	130 000
14. FAO/Jusek	8 februari	24 månader	1 400
15. Almega Tjänsteförbunden/Transport – bevaknings- och säkerhetsföretag	13 februari	12 månader	7 400
16. Träindustriförbundet/Skogs – och Träfacket	15 februari	36 månader*	25 000
17. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Sveriges Hamnar, Flygarbetsgivarna/HTF, CF	19 februari	42 månader*	14 000
18. Medie- och Informationsarbetsgivarna, Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/HTF resp. Akademikerförbunden	21 februari	37 månader*	53 000
19. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Transport – miljöarbetareavtalet	22 februari	10 månader	2 800
20. Stål- och Metallförbundet/SIF	22 februari	38 månader*	15 000
21. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Transport – gummiverkstäder	1 mars	10 månader	1 000
22. Bussarbetsgivarna/Transport – beställningstrafik	2 mars	12 månader	500
23. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund – friskolor	7 mars	39 månader	5 000
24. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/Transport – depå-, bensinstation- och flygtankningspersonal	9 mars	12 månader	2 000
25. TEKÖindustrierna/SIF resp. CF	10 mars	39 månader*	3 700
26. Skogsindustrierna (exkl. massa- och papper), Träindustriförbundet, SLA/SIF resp. CF	13 mars	38 månader*	10 000
27. Handelsarbetsgivarna/HTF resp. Akademikerförbunden	14 mars	37 månader*	50 000

28. Motorbranschens Arbetsgivare-förbund/SIF	15 mars	37 månader*	11 000
29. Livsmedelsföretagen/Livs – bryggeri-, choklad-, konserv-, och mejeriindustri samt slakteri- och charkuteribranschen	16 mars	37 månader*	25 000
30. Sveriges Hamnar/Transport	16 mars	12 månader	3 200
31. Byggnadsämnesförbundet/Industrifacket	19 mars	37 månader*	6 600
32. SLA/Svenska Lantarbetareförbundet – jordbruksavtalet	21 mars	38 månader*	5 000
33. Almega Tjänsteförbunden/Kommunal – städpersonal	21 mars	36 månader*	2 000
34. Motorbranschens Arbetsgivare-förbund/Metall – bil- och traktorverkstäder	23 mars	37 månader*	17 000
35. VVS-Installatörerna/Byggnads – VVS-installationsbranschen	26 mars	36 månader	10 000
36. Almega Tjänsteförbunden/HTF – bevaknings- och säkerhetsföretag samt städentreprenad och special-serviceföretag	27 mars	36 månader	1 000
37. Almega Industri och Kemi, Livsmedelsföretagen, Byggnads-ämnesförbundet/SIF resp.CF	27 mars	36 månader*	50 000
38. SLA/Svenska Lantarbetareförbundet – trädgårdsodling	28 mars	38 månader*	1 700
39. Alliansen Apotek/Apoteksanställdas Förbund, Farmaciförbundet, Sveriges Farmaceutförbund, HTF resp. CF	29 mars	12 månader	10 000
40. Petroleumbranschens Arbetsgivare-förbund/SIF	2 april	39 månader*	2 500
41. Plåtslageriernas Riksförbund/Byggnads – ventilations- och plåtföretag	3 april	36 månader	5 000
42. Elektriska Installatörs-organisationen/Svenska Elektriker-förbundet	4 april	36 månader*	16 000
43. Sveriges Byggindustrier, Elektriska Installatörsorganisationen, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS-Installatörerna/SIF resp. CF	5 april	37 månader*	16 000
44. Handelsarbetsgivarna/Handels	6 april	36 månader	80 000
45. Sveriges Bageriförbund/Livs – bageriavtalet	10 april	36 månader*	6 500
46. Energiföretagens Arbetsgivare-förening/SIF, CF, SEKO resp. (Ledarna)	20 april	36 månader	13 300
47. Sveriges Hotell- och Restaurang-företagare/Hotell- och Restaurangfacket	22 april	37 månader	30 000
48. Sveriges Byggindustrier/Byggnads	24 april	36 månader	40 000
49. Alliansen Spårtrafik/SEKO, ST resp. CF	7 resp. 9 maj	12 månader	15 000
50. Grafiska Företagens Förbund/SIF resp. CF	14 maj	38 månader*	6 500
51. Almega Industri och Kemi/Industrifacket – explosivämnesindustri	22 maj	36 månader*	1 100
52. Almega Tjänsteförbunden/SIF resp. CF – Svensk Teknik och Design	22 maj	36 månader*	18 000
53. Tjänsteföretagens Arbetsgivare-förbund/SKTF – för- och friskolor	28 maj	30 månader	4 500
54. Handelsarbetsgivarna/SIF	30 maj	37 månader	1 500
55. Almega IT/SIF, CF, SEKO, (Ledarna) – telecombranschen	30 maj	19 månader	28 000

56. Almega IT/SIF, CF, Jusek, CR – IT-företag	1 juni	22 resp. 24 månader	37 000
57. Almega Tjänsteförbunden/ Fastighets, SEKO – städentreprenadföretag	5 juni	39 månader	14 000
58. Bussarbetsgivarna/Kommunal – bussar i linjetrafik	12 juni	18 månader	15 000
59. Tjänsteföretagens Arbetsgivare- förbund/Kommunal – för- och friskolor	13 juni	30 månader	2 000
60. Medie- och Informationsarbetsgivarna/SIF	18 juni	37 månader	5 000
61. Maskinentreprenörerna/SEKO – maskinföraravtalet	20 juni	33 månader	4 500
62. Privatvårdens Arbetsgivarförbund/ FSA, LSR, Vårdförbundet, SKTF – vård- och omsorg	20 juni	t v	10 000
63. Almega Tjänsteförbunden/HTF – systembolaget	27 juni	15 månader	2 700
64. Energiföretagens Arbetsgivarförening/Elektrikerförbundet – kraftverksavtalet	24 augusti	37 månader	3 000
65. Flygarbetsgivarna/Transport – flygtekniker	7 september	12 månader	800
66. Flygarbetsgivarna/Transport – arbetare inom SAS resp. övrigt civilflyg	14 september	12 månader	3 300
67. Almega Tjänsteförbunden/SEKO, ST, CF, CR, Jusek – posten	26 september	36 månader*	41 000
68. Almega Industri och Kemi/ Industrifacket – glasindustri	31 oktober	36 månader*	1 000
69. TEKOindustrierna/Industrifacket – textil- resp. konfektionsindustri	12 november	38 månader*	6 200
70. Tidningsutgivareföreningen/ Journalistförbundet	7 december	36 månader*	6 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals- periodens längd	Antal årsarbetare
Offentlig sektor			
Statliga området			
1. Arbetsgivarverket/SACO-S	11 april (prel) 24 april (def)	12 månader	66 000
2. Arbetsgivarverket/OFR-S	13 april (prel) 24 april (def)	12 månader	100 000
3. Arbetsgivarverket/SEKO	13 april (prel) 24 april (def)	12 månader	30 000
4. Arbetsgivarverket och Försäkringskasseförbundet/ Försäkringsanställdas Förbund	23 april (prel) 24 april (def)	12 månader	12 000
Kommun- och Landstingsområdet			
1. Kommun- och Landstingsförbundet/Sveriges Läkarförbund	19 mars	48 månader	23 000
2. Kommun- och Landstings- förbundet/Akademikeralliansen (19 SACO-förbund)	28 mars	t v	45 000
3. Kommun- och Landstings- förbundet/SKTF, SSR, (Ledarna)	23 april	48 månader	137 000
4. Kommun- och Landstingsförbundet/Kommunal	11 maj	36 månader*	450 000

* sista avtalsperioden uppsägningsbar

Privat sektor

De flesta avtalen inom privat sektor är "treåriga" med möjlighet att säga upp sista avtalsperioden. Flertalet avtal innehåller förutom rena löneökningar även någon form av arbetstidsförkortning. Många avtal har "lokal lönebildning" som utgångspunkt – i vissa fall utan något centralt angivet utrymme. Vid lokal oenighet gäller olika "stupstocksregler". Nedan följer en sammanfattning av avtalsinnehållet i ett drygt 100-tal avtal inom privat sektor.

1. ALMEGA Industri och Kemi/Industrifacket – allokemisk industri

Den 16 januari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Claes Stråth och Agneta Dreber. Avtalet avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar cirka 27 000 anställda. Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Utgångspunkten är att *de lokala parterna träffar överenskommelse* om lönehöjningar med beaktande av förutsättningarna för företaget, gällande lönesystem samt utvecklingen av arbetsuppgifter och kompetens.

Om de lokala parterna ej enas om annat höjs lönerna per den *1 februari 2001, 1 mars 2002* respektive *1 april 2003*. Om enighet ej uppnås ska lönehöjningar med i genomsnitt 259 öre/tim (2.7 procent), 217 öre/tim (2.2 procent) respektive 206 öre/tim (2.05 procent) fördelas i lokala förhandlingar.

Om enighet om fördelningen ej uppnås utges 194 öre/tim (2.0 procent), 163 öre/tim (1.6 procent) respektive 155 öre/tim (1.5 procent) generellt. Arbetsgivaren fördelar återstoden.

Arbetstid

Vid *dagtidsarbete, tvåskiftarbete* och *intermittent treskiftarbete* förkortas arbetstiden med en dag den 1 februari 2002, ytterligare en dag den 1 februari 2003 samt ytterligare en dag den 1 februari 2004. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att i stället höja löneutrymmet med 48 öre/tim (0.5 procent) vid respektive lönerevisionstidpunkt.

Vid *kontinuerligt treskift* bör de lokala parterna eftersträva överenskommelse om *förkortad livsarbetstid* (årsarbetstid och pensionspremie) eller om kontant ersättning inom de ramar som framgår av nedanstående.

Träffas inte lokal överenskommelse gäller att *individuella arbetstidskonton vidareutvecklas* för alla anställda fr.o.m. den 1 februari 2001. Avsättning sker med 2.0 procent den 31 januari 2002, 2.5 procent den 31 januari 2003 respektive 3.0 procent den 31 januari 2004. Uttag kan göras som *betald ledig tid, pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

Parterna är ense om att arbetstidsförkortning i enlighet med överenskommelsen ska avräknas vid eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning.

Övrigt

Lägstlöner höjs med örestal motsvarande 5 procent den 1 februari 2001, 3 procent den 1 mars 2002, 3 procent den 1 april 2003 samt 1.95 procent den 1 februari 2004 (d.v.s. totalt 12.95 procent).

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor den 1 maj respektive år till 847, 882 respektive 917 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inklusive arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.45 procent (2.67 procent i årstakt).

2. Stål- och Metallförbundet/ Svenska Metallindustriarbetareförbundet

Den 22 januari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Claes Stråth och Agneta Dreber. Avtalet avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar cirka 27 000 anställda. Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

En *företagspott* utges den 1 februari 2001 med 282 öre/tim alt 490 kr/mån (2.7 procent), den 1 mars 2002 med 236 öre/tim alt 410 kr/mån (2.2 procent) samt den 1 april 2003 med 230 öre/tim alt 400 kr/mån (2.1 procent).

Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar. Vid oenighet äger part rätt att föra frågan till central förhandling.

Arbetstid

Utökad avsättning till *LP (livsarbetspremie)* med 0.5 procent vid utgången av respektive avtalsår. Den totala avsättningen blir därmed 2002 2 procent, 2003 2.5 procent och 2004 3 procent.

De lokala parterna kan enas om att utrymmet om ytterligare 1.5 procent enligt ovan helt eller delvis kan användas till annan förkortning av arbetstiden (0.5 procent motsvarar då 12 minuter per vecka för dagarbete).

Övrigt

Lägstlöner höjs vid respektive lönerevisionstidpunkt med örestal motsvarande 3.5, 3 respektive 3 procent (d.v.s. totalt 9.5 procent). *Semesterlönegarantin* höjs med 35 kronor respektive år till 910, 945 respektive 980 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent (2.68 procent i årstakt).

3. Skogsindustrierna/ Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Den 23 januari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Göte Larsson och Gunnar Högberg. Avtalet avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar cirka 25 000 anställda inom massa- och pappersindustri. Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 28 februari 2003.

Löner

	Generellt	Lokal pott	Totalt
1 februari 2001	281 kr/mån (1.65 %)	1.05 %	2.7 %
1 februari 2002	227 kr/mån (1.3 %)	0.9 %	2.2 %
1 mars 2003	215 kr/mån (1.2 %)	0.9 %	2.1 %

Vid oenighet om fördelningen av lönepotten äger central part rätt att föra frågan för slutligt avgörande till en *särskild lönenämnd* som leds av en av parterna gemensamt utsedd *opartisk ordförande*.

Arbetstid

Avsättningarna till *arbetstidskonton* utökas med 0.5 procent per år. Den totala avsättningen blir därmed för 2001 2 procent, för 2002 2.5 procent och för 2003 3.0 procent.

Parterna utgår från att eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbetsbetsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. För att föregå tvingande lagstiftning har part rätt att säga upp tillämpningen vad avser livsarbets-

tidsreglerna såvitt avser avsättningar fr.o.m. den 1 februari 2001. Sådana avsättningar läggs i så fall till löneutrymmet.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent (2.68 procent i årstakt).

4. ALMEGA Industri och Kemi/ Svenska Metallindustriarbetareförbundet – gemensamma metallavtalet

Den 31 januari träffade parterna överenskommelse för ca 5 000 metallarbetare avseende perioden 1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader). Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

En *företagspott* utges den 1 februari 2001 med 2.7 procent, den 1 mars 2002 med 2.2 procent samt den 1 april 2003 med 2.1 procent.

Vid fördelningen ska anpassning ske till gällande lönesystem och löneformer och med beaktande av företagets jämställdhetsplan. Vid oenighet utges som generell höjning 230 (1.3 procent), 200 (1.1 procent) respektive 175 kronor per månad (1.0 procent). Återstoden fördelas av arbetsgivaren.

Arbetstid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om *förkortad livsarbetstid* (årsarbetstid och pensionspremie) motsvarande 0.5 procent per år. Träffas inte sådan överenskommelse avsätts motsvarande belopp till *individuella arbetstidskonton*. Därmed utgör den totala avsättningen 2.0 procent den 28 februari 2002, 2.5 procent den 31 mars 2003 och 3.0 procent den 31 mars 2004. Uttag sker som *betald ledig tid* eller *pensionspremie*.

Vid eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning ska arbetstidsförkortning enligt årets överenskommelse avräknas. Skulle lagstiftningen vara tvingande så att grunderna för parternas gemensamma synsätt om arbetstidsförkortning undanröjts är parterna eniga om att arbetstidsbilagan i överenskommelsen kan sägas upp att gälla vid tidpunkt för lagens ikraftträdande.

Övrigt

Lägstlöner höjs med 3.5, 3.0 respektive 3.0 procent (d.v.s. totalt 9.5 procent).

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor respektive år till 855, 890 respektive 925 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent (2.68 procent i årstakt).

5. ALMEGA Industri och Kemi/Industrifacket – kemisk industri

Den 1 februari träffade parterna överenskommelse för ca 6 000 anställda avseende perioden 1 mars 2001 – 31 mars 2004 (37 månader). Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Utgångspunkten är att de *lokala parterna träffar överenskommelse* om lönehöjningar med beaktande av företagets förutsättningar och överenskomna riktlinjer för lönesättning.

Om enighet ej uppnås ska lönehöjningar med i genomsnitt 2.7 procent den 1 mars 2001, 2.2 procent den 1 april 2003 respektive 2.0 procent den 1 april 2003 fördelas i lokala förhandlingar.

Om de lokala parterna inte enas om annat garanteras heltidsanställd 283 kr/mån (1.5 procent) 2001, 236 kronor/mån (1.2 procent) 2002 respektive 219 kr/mån (1.1 procent) 2003. Återstoden utläggs i det lokala lönesystemet.

Arbetstid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om förkortad *livsarbets*tid (årsarbetstid och pensionspremie) eller om kontant ersättning inom ett utrymme motsvarande 0.5 procent per år. Träffas inte sådan överenskommelse vidareutvecklas systemet med *individuella arbetstidskonton* med motsvarande belopp. Därmed utgör den totala avsättningen 2.0 procent den 28 februari 2002, 2.5 procent den 31 mars 2003 och 3.0 procent den 31 mars 2004. Uttag sker som *betald ledig tid, pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

Vid eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning ska arbetstidsförkortning enligt årets överenskommelse avräknas. Skulle lagstiftningen vara tvingande på så vis att grunderna för parternas gemensamma synsätt om arbetstidsförkortning undanröjs är parterna eniga om att arbetstidsbilagan i överenskommelsen kan sägas upp att utlöpa vid tidpunkt för lagens ikraftträdande.

Övrigt

Lägstlöner höjs med 3.5, 3.0 respektive 3.0 procent (d.v.s. totalt 9.5 procent).

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor respektive år till 855, 890 respektive 925 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.4 procent (2.72 procent i årstakt).

6. Gruvornas Arbetsgivareförbund/ Svenska Metallindustriarbetareförbundet

Den 1 februari träffade parterna överenskommelse för ca 4 600 *gruvarbetare* avseende perioden 1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader). Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

En *företagspott* bildas om 2.7 procent den 1 februari 2001, 2.2 procent den 1 mars 2002 samt 2.1 procent den 1 april 2003. Lönepotten fördelas genom lokal överenskommelse. Vid oenighet äger part rätt att föra frågan till central förhandling.

Arbetstid

Om de lokala parterna ej enas om annat avsätts 0.5 procent per år till arbetstidsförkortning. Varje arbetare har rätt att nyttja detta till ett av nedanstående alternativ:

1. arbetstidsförkortning motsvarande en dag per avtalsår, totalt tre dagar vid avtalsperiodens slut
2. avsättning till pensionspremie motsvarande 0.5 procent per avtalsår, totalt 1.5 procent vid avtalsperiodens slut
3. kontant ersättning motsvarande 0.5 procent per avtalsår, totalt 1.5 procent vid avtalsperiodens slut

De lokala parterna har möjlighet att träffa lokal överenskommelse om att i stället tillföra lönepotten 0.5 procent vid respektive lönerevisionstillfälle. Parterna är överens om att hantera arbetstidsfrågan avtalsvägen. Man är vidare överens om att den avtalade modellen ska samordnas med eventuell kommande lagstiftning.

Övrigt

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent (2.68 procent i årstakt).

7. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – transportavtalet

Den 2 februari enades parterna om att – med vissa ändringar – prolongera mellanvarande kollektivavtal för tiden *1 mars 2001 – 31 december 2001 (10 månader)*. Avtalet omfattar ca 30 000 åkeri- och terminalarbetare.

Avtalet slöts mot bakgrund bl.a. av att priserna i transportbranschen till övervägande del bestäms per kalenderår. I många fall regleras priset i löpande kundrelationer genom olika index som räknas med giltighet från den 1 januari. Parterna har därför konstaterat att det finns starka skäl för att ha ett löneavtal som löper ut och förnyas i anslutning till nytt kalenderår.

Löner

Månads-, vecko- respektive timlöner höjs den *1 mars 2001* med belopp motsvarande i genomsnitt *3.1 procent*.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 855 kronor per betald semesterdag.

8. Stål- och Metallförbundet, Gruvornas Arbets- givareförbund respektive Svetsmekaniska Verkstäder/ Civilingenjörsförbundet

Den 2 februari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Agneta Dreber och Claes Stråth. Avtalen avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar ca 2 500 *civilingenjörer* inom stål- och metallindustri, gruvindustri samt svetsmekaniska verkstäder (de tre avtalen är innehållsmässigt identiska). Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Om de lokala parterna ej enas om annat ställs till de lokala parternas förfogande ett löneökningsutrymme om *2.1 procent* den *1 februari 2001*, *1.8 procent* den *1 mars 2002* samt *1.6 procent* den *1 april 2003*.

I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörsggruppen.

Om de lokala parterna ej kan enas om fördelningen av utrymmet kan lokal part påkalla central förhandling.

Arbets tid

Om de lokala parterna ej enas om annat avsäts *0.5 procent per år* till arbetstidsförkortning. Varje anställd har rätt att nyttja detta till ett av nedanstående alternativ

1. arbetstidsförkortning motsvarande en dag per avtalsår, totalt tre dagar vid avtalsperiodens slut
2. avsättning till pensionspremie motsvarande 0.5 procent per avtalsår, totalt 1.5 procent vid avtalsperiodens slut
3. kontant ersättning motsvarande 0.5 procent per avtalsår, totalt 1.5 procent vid avtalsperiodens slut

De lokala parterna har möjlighet att träffa lokal överenskommelse om att i stället för arbetstidsförkortning tillföra potten 0.5 procent vid varje löne-revisionstillfälle. Parterna är överens om att hantera arbetstidsfrågan avtalsvägen och enligt avtalad modell. Parterna är vidare överens om att den avtalade modellen ska samordnas med eventuell kommande lagstiftning.

Övrigt

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör *7.0 procent (2.2 procent i årstakt)*.

9. Skogindustrierna/SIF – massa- och pappersindustri

Den 6 februari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Göte Larsson och Gunnar Högberg. Avtalet avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar cirka 8 500 *tjänstemän*. Endera part har rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet att upphöra den 28 februari 2003.

Löner

En *företagspott för individuell fördelning* bildas om *2.2 procent den 1 februari 2001, 1.7 procent den 1 februari 2002 respektive 1.6 procent den 1 mars 2003*.

Vid *oenighet* om fördelningen av lönepotten äger central part rätt att föra frågan för slutligt avgörande till en *särskild lönenämnd* som leds av en av parterna gemensamt utsedd *opartisk ordförande*.

I samband med varje lönerevision genomförs en *löneöversyn* som utöver lönepotten medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Om parterna inte är överens om annat är löneöversynen beräknad till *0.5 procent per år*.

Efter avslutad lönerevision är varje tjänsteman garanterad en löneökning om *lägst 275 kr/mån 2001, lägst 225 kr/mån 2002 respektive lägst 200 kr/mån 2003.*

Arbets tid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning med motsvarande 9 timmar per avtalsår, totalt 27 timmar under avtalsperioden. 9 timmar per år motsvarar 12 minuter per arbetsvecka (0.5 procent). Sådan överenskommelse ska innefatta hur konsekvenserna av en eventuell lagstiftad arbetstidsförkortning ska beaktas.

Träffas ej lokal överenskommelse höjs månadslönen generellt med 0.5 procent vid respektive lönerevisionstillfälle.

Övrigt

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent (inkl. beräknat utfall av löneöversyn) respektive 7.0 procent (exkl. beräknat utfall av löneöversyn). I årstakt motsvarar detta 2.68 procent respektive 2.21 procent.

10. Skogsindustrierna/CF –massa- och pappersindustri

Den 7 februari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Göte Larsson och Gunnar Högberg. Avtalet avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar cirka *1 000 civilingenjörer*. Endera part har rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet att upphöra den 28 februari 2003.

Löner

En företagspott för individuell fördelning bildas om 2.2 procent den 1 februari 2001, 1.7 procent den 1 februari 2002 respektive 1.6 procent den 1 mars 2003.

Vid *oenighet* om fördelning av lönepotten äger central part rätt att föra frågan för slutligt avgörande till en *särskild lönenämnd* som leds av en av parterna gemensamt utsedd *opartisk ordförande*.

I samband med varje lönerevision genomförs en *löneöversyn* som utöver lönepotten medför löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Arbets tid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om *förkortad livsarbetstid* (årsarbetstid och pensionspremie) motsvarande *0.5 procent per avtalsår*, totalt 1.5 procent under avtalsperioden.

Träffas inte sådan överenskommelse inrättas fr.o.m. den 1 februari 2001 *individuella arbetstidskonton* till vilka avsättning sker med 0.5 procent den 31 januari 2002, 1.0 procent den 31 januari 2003 respektive 1.5 procent den 31 januari 2004. Uttag kan ske som *betald ledig tid, pensionspremie* eller *kontant betalning*.

Parterna utgår från att eventuell kommande lagstiftning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbetsbetsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. För att föregå tvingande lagstiftning har part rätt att säga upp tillämpningen av livsarbetsbetsreglerna såvitt avser avsättningar fr.o.m. 1 februari 2001. Sådana avsättningar ska i så fall läggas till löneutrymmet.

Övrigt

Den *totala lönenivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.21 procent i årstakt).

11. Skogsindustrierna/Skogs- och Träfacket – sågverksindustri

Den 8 februari träffade parterna överenskommelse för cirka 12 000 *sågverksarbetare* avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader). Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

	Generellt	Lokal pott	Totalt
1 april 2001	156 öre/tim	104 öre/tim	260 öre/tim (2.6 %)
1 april 2002	119 öre/tim	97 öre/tim	216 öre/tim (2.1 %)
1 april 2003	117 öre/tim	103 öre/tim	220 öre/tim (2.1 %)

Arbetstid

Individuella arbetstidskonton gäller för alla anställda där inte lokal överenskommelse träffats om förkortad livsarbetsbets (årsarbetsbets och pensionspremie).

Avsättningarna till arbetstidskonto utökas med 0.5 procent per år och utgör därmed 2.0 procent den 31 mars 2002, 2.5 procent den 31 mars 2003 respektive 3.0 procent den 31 mars 2004.

Uttag från arbetstidskonto kan ske som *betald ledig tid, pensionspremie* eller *kontant utbetalning*.

I de fall lokal överenskommelse om *förkortad livsarbets tid* träffats ställs ett utrymme om *0.5 procent första avtalsåret, 1.0 procent andra avtalsåret* samt *1.5 procent tredje avtalsåret* till de lokala parterna för fogande för utveckling av överenskommelsen eller för inrättande av arbetstidskonto.

Parterna utgår från att eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbets tidsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. För att neutralisera tvingande lagstiftning har part rätt att säga upp tillämpningen av livsarbets tidsreglerna såvitt avser avsättningar fr.o.m. 1 april 2001. Sådana avsättningar läggs i så fall till det generella löneutrymmet.

Övrigt

Lägstlöner höjs med örestal motsvarande *3.6 procent, 2.9 procent* respektive *2.9 procent* vid respektive lönerevisionstillfälle, *totalt 9.4 procent* under avtalsperioden.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala lönenivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör *8.3 procent (2.77 procent i årstakt)*.

12. Sveriges Verkstadsförening/ Svenska Metallindustriarbetareförbundet

Den 8 februari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Benne Lantz och Lars Ahlvarsson. Avtalet avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar cirka *170 000 verkstadsarbetare*. Endera part har rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet att upphöra den 28 februari 2003.

Löner

Om de lokala parterna inte överenskommer om annan tidpunkt bildas vid varje verkstad en *lönepott* om *2.3 procent* den *1 februari 2001*, *2.0 procent* den *1 februari 2002* respektive *1.7 procent* den *1 mars 2003*.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annan tidpunkt ska en *löneöversyn* ske vid respektive lönerevisionstillfälle. Vid tvist om löneöversyn den 1 februari 2002 respektive 1 mars 2003 ska talet vara *0.5 procent* vid respektive tillfälle.

Om inte de lokala parterna överenskommer om annat ska en *avstämning av löneutvecklingen* ske per den 1 april 2002 samt 1 maj 2003 avseende perioderna 1 februari 2001 t.o.m. 1 april 2002 respektive 1 april 2002 t.o.m. 1 maj 2003. Löneökningen ska vid respektive avstämningstillfälle uppgå till lägst *475 resp. 225 kr/mån* för heltidsanställd.

Vid *oenighet* om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn har central part rätt att föra frågan för slutligt avgörande till lönenämnden VF-

Metall där en av VF:s två ledamöter är ordförande och en av Metalls två ledamöter är vice ordförande.

Arbets tid

Systemet med *tidbank* för fullgjord arbetsvecka byggs ut med *0.6 procent*, *0.3 procent* respektive *0.6 procent* för respektive avtalsår, *totalt 1.5 procent* under avtalsperioden.

Tid på tidbanken kan disponeras som *betald ledighet*. Om inte arbetaren meddelar annat ska tid som vid årsskiftet *överstiger 100 timmar* ersättas genom att belopp som motsvarar aktuell lön per timme går till *pensionspremie*. Om arbetaren senast den 15 januari påföljande år så begär kan även övrig tid disponeras på detta sätt.

Avtalet saknar formuleringar om hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska behandlas i händelse av lagstiftning. I samband med undertecknandet av avtalet överlämnade däremot VF en ensidig deklaration där man förklarar att arbetstidsfrågan är reglerad i avtalet och att en eventuell lagstiftning inte kommer att beröra avtalet.

Övrigt

*Lägstlön*er höjs med *3.5 procent*, *3.0 procent* respektive *3.0 procent* vid respektive lönerevisionstillfälle, *totalt 9.5 procent*.

Semesterlönegarantin höjs med *35 kronor* respektive avtalsår till *855*, *890* respektive *925 kronor* per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör *8.5 procent inkl. löneöversyn* som utfaller vid tvist respektive *7.5 procent exkl. löneöversyn* (*2.68 resp. 2.4 procent i årstakt*).

13. Sveriges Verkstadsförening/ SIF respektive CF

Den 8 februari accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Benne Lantz och Lars Ahlvarsson. Avtalen avser perioden *1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader)* och omfattar cirka *130 000 anställda*. Endera part har rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet att upphöra den 28 februari 2003.

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annan tidpunkt bildas vid varje företag en *lönepott* om *2.1 procent* den *1 februari 2001*, *1.8 procent* den *1 februari 2002* respektive *1.6 procent* den *1 mars 2003*.

Om de lokala parterna inte överenskommer om annan tidpunkt ska en gemensam löneöversyn genomföras vid respektive revisionstillfälle.

Om inte de lokala parterna enas om annat ska en *avstämning av löneutvecklingen ske för SIF-tjänstemän* per den 1 april 2002 samt 1 maj 2003 avseende perioderna 1 februari 2001 – 1 april 2002 respektive 1 april 2002 – 1 maj 2003. Löneökningen ska vid respektive tillfälle uppgå till lägst 475 respektive 225 kr/mån för heltidsanställd.

Vid oenighet om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn har central part rätt att föra frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden VF-SIF respektive VF-CF där en av VF:s två ledamöter är ordförande och en av SIF:s respektive CF:s ledamöter är vice ordförande.

Arbetstid

För fullgjord arbetsvecka utökas *kompensationsledighet* motsvarande 0.6, 0.3 respektive 0.6 procent per avtalsår, totalt 1.5 procent.

VF har lämnat samma deklaration till SIF och CF som till Metall avseende avräkning vid eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning (se ovan).

Övrigt

Lägsta månadslön för SIF-tjänstemän höjs med 3.5, 3.0 respektive 3.0 procent vid respektive revisionstillfälle, totalt 9.5 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.21 procent i årstakt).

14. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/Jusek

Den 8 februari träffade parterna överenskommelse för cirka 1 400 akademiker inom försäkringsbranschen avseende perioden 1 januari 2001 – 31 december 2002 (24 månader).

Löner

Lönebildningen sker lokalt på företagen utan något *centralt fastställt utrymme eller några garantier*. Om de lokala parterna ej enas om annat ska lönerevision ske per den 1 januari respektive år.

Om de lokala parterna ej kan enas om det totala löneutfallet kan part påkalla *central förhandling* där de centrala parterna ska beakta de nivåer som övriga avtal inom försäkringsbranschen har slutits på. Om de centrala parterna ej kan enas kan part överlämna frågan till opartisk skiljeman, som

utses gemensamt av parterna. *Skiljeman* har att välja ett av parternas *slutbud* om det totala löneutfallet, vilket därefter fördelas av arbetsgivaren.

15. ALMEGA Tjänsteförbunden/ Svenska Transportarbetareförbundet – bevaknings- och säkerhetsföretag

Parterna träffade den 13 februari överenskommelse för cirka 7 400 anställda inom bevaknings- och säkerhetsföretag avseende perioden 1 januari 2001 – 31 december 2001 (12 månader).

Löner

Tabelllöner höjs den 1 mars 2001 med i genomsnitt 340 öre/tim (3.9 procent).

Parterna är ense om att nästa lönerevision ska ske tidigast den 1 februari 2002.

Övrigt

Ob-tillägg höjs fr.o.m. den 1 mars 2001 med 3 procent. Ett antal andra tillägg höjs inte alls.

Lägsta semesterlön höjs med 35 kronor till 855 kronor per betald semesterdag.

Överenskommelsen har *kostnadsberäknats* till 3.15 procent.

16. Träindustriförbundet/Skogs- och Träfacket

Den 15 februari 2001 träffade parterna överenskommelse för cirka 25 000 arbetare inom träindustrin avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader). Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

	Generellt	Lokal pott	Totalt
1 april 2001	128 öre/tim	128 öre/tim	256 öre/tim (2.6 %)
1 april 2002	106 öre/tim	106 öre/tim	212 öre/tim (2.1 %)
1 april 2003	108 öre/tim	108 öre/tim	216 öre/tim (2.1 %)

Arbets tid

Avsättningar till *arbets tidskonton* utökas med *0.5 procent per år*. Därmed utgör avsättningar för 2002 2.0 procent, 2003 2.5 procent och 2004 3.0 procent.

Uttag sker som betald ledig tid, som pensionspremie eller kontant.

Parterna utgår från att eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning blir dispositiv på ett sådant sätt att livsarbets tidsreglerna utgör ett godkänt sätt att uppfylla lagens villkor. För att neutralisera eventuell kommande tvingande lagstiftning har part rätt att säga upp tillämpningen av livsarbets tidsreglerna såvitt avser avsättningar fr.o.m. den 1 april 2001. Sådana avsättningar läggs i så fall till det generella löneutrymmet.

Övrigt

Avtal ets läg stlöner höjs med totalt 11.7 procent under avtalsperioden.

Semesterlöne garantin höjs med 35 kronor per avtalsår till 870, 905 respektive 940 kronor per betald semesterdag.

Havandes kapslön införs även för män.

Den totala nivå höjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.3 procent (2.77 procent i årstakt).

17. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Buss- arbetsgivarna, Sveriges Hamnar, Flyg- arbetsgivarna/HTF respektive CF

Parterna accepterade den 19 februari ett slutbud från förlikningsnämnden Sten-Olof Heldt och Rolf Skillner. Avtalet avser perioden *1 januari 2001 – 30 juni 2004 (42 månader)* och omfattar cirka *14 000 tjänstemän inom transportsektorn*. Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 april 2003.

Löner

En *företagspott* utges med *3.0 procent* den *1 januari 2001*, *2.9 procent* den *1 mars 2002* respektive *2.8 procent* den *1 maj 2003*.

HTF-tjänsteman garanteras *275 kr/mån* vid respektive lönerevisions-tillfälle.

Övrigt

Lägstlöner uppräknas för HTF-tjänsteman med samma procenttal som löne-potten.

Havandes kapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *8.7 procent (2.49 i årstakt)*.

18. Medie- och Informationsarbetsgivarna, Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/ HTF respektive Akademikerförbunden

Den 21 februari träffade parterna överenskommelse för cirka *50 000 tjänstemän i tjänsteföretag* och cirka *3 000 tjänstemän i medieföretag, totalt 53 000 tjänstemän*, avseende perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader). Endera part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att gälla den 31 mars 2003.

Löner

För *HTF-tjänstemän* utges den 1 april respektive avtalsår ett *allmänt utrymme* om *3.0, 2.8 respektive 2.6 procent*. Varje HTF-tjänsteman är *garanterad* en lönehöjning om *250 kr/mån vid respektive revisionstillfälle*. Det centrala HTF-avtalet kan ersättas med ett *alternativt löneavtal* enligt vilket löneutrymme och individuell fördelning fastställs lokalt.

För *tjänstemän inom Akademikerförbunden* är parterna ense om att lönebildningen är beroende av de lokala förhållandena och därför ska hanteras av de lokala parterna. Varje medlem ska årligen i god tid före förhandlingens start beredas möjlighet till ett *lönesamtal*. Vid oenighet – såväl lokalt som centralt – fastställs nivån till samma som för HTF-området för ensidig fördelning av arbetsgivaren.

Övrigt

För *HTF-tjänstemän* höjs *lägstlönen* med 3 procent per avtalsår, d.v.s. *totalt 9 procent*.

Havandeskapslön för män infördes redan i förra avtalet.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *8.4 procent (2.72 procent i årstakt)*.

19. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – miljöarbetareavtalet

Den 22 februari träffade parterna överenskommelse för cirka *2 800 miljöarbetare* i renhållningsföretag avseende perioden *1 mars 2001 – 31 december 2001 (10 månader)*.

Löner

Den 1 mars 2001 höjs lönerna med belopp motsvarande i genomsnitt 530 kronor per månad, vilket motsvarar 2.8 procent.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 855 kronor per betald semesterdag.

20. Stål- och Metallförbundet/SIF

Den 22 februari antog parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Claes Stråth och Agneta Dreber. Avtalet avser perioden 1 februari 2001 – 31 mars 2004 (38 månader) och omfattar cirka 15 000 tjänstemän inom stål- och metallindustrin. Endera part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

En lönepott utges den 1 februari 2001 med 2.1 procent, den 1 mars 2002 med 1.8 procent respektive den 1 april 2003 med 1.6 procent.

Vid den individuella fördelningen är varje tjänsteman *garanterad* en lägsta höjning med 275, 225 respektive 200 kr/mån.

Arbets tid

Parterna är ense om att frågan om arbetstidsförkortning i första hand bör hanteras av de lokala parterna genom överenskommelse. De lokala parterna har möjlighet att i stället för arbetstidsförkortning tillföra lönepotten 0.5 procent vid respektive revisionstillfälle.

Om de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse gäller att tjänstemannen har rätt att välja ett av tre alternativ att gälla under det kommande avtalsåret.

1. Arbetstidsförkortning motsvarande en dag per avtalsår, totalt tre dagar.
2. Avsättning till pensionspremie motsvarande 0.5 procent vid första avtalsårets utgång, 1.0 procent vid andra avtalsårets utgång och 1.5 procent vid tredje avtalsårets utgång.
3. Kontant ersättning i form av ett årsvis utbetalt belopp om 0.5 procent vid första avtalsårets utgång, 1.0 procent vid andra avtalsårets utgång samt 1.5 procent vid tredje avtalsårets utgång.

Parterna är ense om att frågan om arbetstidsförkortning ska hanteras av de avtalsslutande parterna. Parterna är därför överens om att nuvarande avtalsmodell täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan.

Övrigt

Lägstlönen höjs med totalt 9.7 procent under avtalsperioden.

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.21 i årstakt).

Kommentar

Vid samma tidpunkt accepterade *Gruvornas Arbetsgivareförbund* respektive *Svetsmekaniska Arbetsgivareförbundet* och *SIF* slutlig hemställan från opartiska ordförandena Agneta Dreber och Claes Stråth med *samma innehåll* som i avtalet inom stål- och metallindustrin. Avtalen omfattar cirka 1 200 tjänstemän inom gruvindustrin respektive cirka 800 tjänstemän inom svetsmekaniska verkstäder.

21. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – gummiverkstäder

Parterna träffade den 1 mars överenskommelse för cirka 1 000 arbetare inom gummiverkstäder avseende perioden 1 april 2001 – 31 januari 2002 (10 månader).

Löner

Utgående löner höjs den 1 april 2001 med 122 kr/vecka respektive 305 öre/timme (3.2 procent).

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 855 kronor per betald semesterdag.

22. Bussarbetsgivarna/ Svenska Transportarbetareförbundet – beställningstrafik

Den 2 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 500 bussförare inom beställningstrafiken avseende perioden 1 februari 2001 – 31 januari 2002 (12 månader).

Löner

Månadslön respektive veckolön höjs med 560 kr/mån respektive 128.74 kr/vecka den 1 februari 2001 (3.5 procent).

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 855 kronor per betald semesterdag.

23. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/ Läraryrket, Lärarnas Riksförbund – friskolor

Den 7 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 5 000 lärare i friskolor avseende perioden 1 oktober 2000 – 31 december 2003 (39 månader).

Löner

Avtalet innehåller inga fastställda löneökningar. Om de lokala parterna inte kan enas om utrymmets storlek utges ett löneutrymme för individuell fördelning, utan individgarantier, om 3.5 procent den 1 januari 2001, 2.8 procent den 1 januari 2002 respektive 2.5 procent den 1 januari 2003.

Arbetstid

Avtalet innehåller ett helt nytt arbetstidssystem som innebär att arbetstidens förläggning kan anpassas till verksamhetens behov och individens önskemål. En förutsättning för detta är att de lokala parterna träffar överenskommelse om detta – i annat fall gäller det centrala avtalets regler för arbetstid.

Övrigt

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen under perioden utgör 8.8 procent (2.7 procent i årstakt).

24. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – depå-, bensinstations- och flygtanknings- personal

Den 9 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 2 000 anställda (bensin 1 400, depå 500 och flygtankning 100) avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2002 (12 månader).

Löner

Den 1 april 2001 utges löneökningar enligt nedan

	Depå	Bensin	Flygtankning
Generellt	160 öre/tim	320 öre/tim	160 öre/tim
Lönepott	160 öre/tim		160 öre/tim

Höjningarna innebär en genomsnittlig höjning med 3.2 procent.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 855 kronor per betald semesterdag.

Kommentar

Samma dag träffade *Motorbranschens Arbetsgivareförbund* och *Svenska Transportarbetareförbundet* en överenskommelse för cirka 3 000 anställda inom bensin- och garageföretag som ansluter sig till uppgörelsen avseende bensinstationer inom petroleumbranschens område.

25. TEKOindustrierna/SIF respektive CF

Den 10 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 3 700 tjänstemän inom tekoindustrin avseende perioden 1 februari 2001 – 31 april 2004 (39 månader). Endera part har rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Om de lokala parterna ej enas om annan tidpunkt bildas en *lokal lönepott* om 2.1 procent den 1 februari 2001, 1.8 procent den 1 februari 2002 respektive 1.6 procent den 1 april 2003.

Om de lokala parterna ej enas om annan tidpunkt ska en *gemensam löneöversyn* göras vid respektive revisionstillfälle.

Om de lokala parterna ej enas om annat ska en *avstämning av löneutvecklingen* göras för *SIF-tjänstemän*. Lägsta löneökning ska därvid vara 250 kr/mån för perioden 1 februari 2001 – 1 juni 2001, 225 kr/mån för perioden 1 juni 2001 – 1 juni 2002 samt 225 kr/mån för perioden 1 juni 2002 – 1 juni 2003.

Arbetstid

För fullgjord arbetsvecka utökas *kompensationsledighet* motsvarande 0.5 procent per avtalsår, totalt 1.5 procent.

Övrigt

Lägstlönen för SIF-tjänstemän höjs med 3.5, 3.0 respektive 3.0 procent totalt 9.5 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.15 procent i årstakt).

Kommentar

Samma dag träffade Stoppmöbelförbundet och SIF respektive CF överenskommelse för ca 300 tjänstemän inom stoppmöbelindustrin, som ansluter sig till uppgörelserna inom tekoindustrin.

26. Skogsindustrierna (exkl. massa- och pappersindustri), SLA, Träindustriförbundet/SIF respektive CF

Den 13 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 10 000 tjänstemän inom sågverks- och träindustri samt SLA:s område avseende perioden 1 april 2001 – 31 maj 2004 (38 månader). Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

En *företagspott* utges den 1 april respektive år med 2.1, 1.7 respektive 1.7 procent. Varje SIF-tjänstemän är garanterad en lägsta löneökning om 275, 225 respektive 200 kr/mån.

I samband med lönerevisionen ska en *gemensam löneöversyn* göras som utöver fördelningen av lönepotten ska medföra löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Om parterna inte enas om annat är löneöversynen för SIF-tjänstemän beräknad till 0.5 procent per avtalsår, totalt 1.5 procent.

Vid *oenighet* kan central part överlämna frågan för slutligt avgörande till respektive lönenämnd som leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Arbetstid

Inom SIF:s område ska de lokala parterna uppta överläggningar. Parterna kan, om inte annat överenskommes, därvid träffa överenskommelse innebärande att en heltidsanställd erhåller 9 timmars *kompensationsledighet* år

2001, 18 timmars kompensationsledighet år 2002 och 27 timmars kompensationsledighet år 2003 och därefter fortsättningsvis 27 timmar per år. Ledigheten motsvarar 12, 24 respektive 36 minuter per fullgjord arbetsvecka (totalt 1.5 procent). Lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning ska träffas senast den 31 oktober 2001 och innefatta hur konsekvenserna av en eventuell lagstiftad arbetstidsförkortning ska beaktas. Träffas *ej lokal överenskommelse* höjs månadslönen *generellt* med 0.5 procent den 1 april respektive år.

Inom *CF:s område* kan de lokala parterna träffa överenskommelse om *förkortad livsarbetstid* (årsarbetstid och pensionspremie) motsvarande 0.5 procent per avtalsår. Om *lokal överenskommelse ej träffas* inrättas *individuella arbetstidskonton* med avsättningar om 0.5 procent, 1.0 procent respektive 1.5 procent den 31 mars 2002, 2003 respektive 2004. Uttag kan göras som *betald ledig tid*, *pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

Om en eventuell kommande lagstiftad arbetstidsförkortning får ett tvingande innehåll är parterna överens om att ompröva livsarbetstidsreglerna. I sista hand har part rätt att säga upp tillämpningen av livsarbetstidsreglerna såvitt avser avsättningar fr.o.m. 1 april 2001. Sådana avsättningar ska i förekommande fall läggas till det generella utrymmet.

Övrigt

Lägstlönen för *SIF-tjänstemän* höjs med 3.5, 3.0 respektive 3.0 procent, totalt 9.5 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör för *SIF-tjänstemän* 7.0 procent (exkl. beräknat värde av löneöversyn) respektive 8.5 procent (inkl. beräknat värde av löneöversyn). I årstakt motsvarar detta 2.21 respektive 2.68 procent.

CF-avtalen innehåller inget beräknat värde för löneöversyn. Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) utgör 7.0 procent (2.21 procent i årstakt).

27. Handelsarbetsgivarna/HTF, Akademikerförbunden

Den 14 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 50 000 tjänstemän inom handelns område avseende perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader). Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Inom *HTF-området* fördelas ett *allmänt utrymme* om 3.0, 2.7 respektive 2.7 procent den 1 april respektive år. Vid fördelningen är varje HTF-tjänsteman *garanterad* en lönehöjning med 275, 240 respektive 240 kr/mån. Lokala löneavtal är ett alternativ till det centrala löneavtalet.

För *akademikerområdet* ska lönesättning och lönebildning ske lokalt. Varje medlem ska årligen ges möjlighet till lönesamtal i god tid före löneförhandlingens start. Om de lokala parterna inte kan enas kan frågan hänskjutas till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas fastställs löneökningarna till 3.0, 2.7 respektive 2.7 procent den 1 april respektive år.

Övrigt

*Lägstlön*er för HTF-tjänstemän höjs med samma procenttal som det allmänna utrymmet, d.v.s. totalt 8.4 procent under avtalsperioden.

Havandeskapslön för män infördes redan i förra avtalet.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 8.4 procent (2.72 procent i årstakt).

28. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/SIF

Den 15 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 11 000 tjänstemän inom motorbranschen avseende perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader). Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Den 1 april respektive år fördelas en allmän *lönepott* om 2.1, 1.8 respektive 1.6 procent. Varje tjänsteman garanteras en *lägsta löneökning* om 275, 225 respektive 200 kr/mån.

Arbetstid

De *lokala parterna* kan träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning innebärande att för varje fullgjord arbetsvecka utgår 12 minuters *kompensationsledighet* fr.o.m. 1 april 2001, 24 minuter fr.o.m. 1 april 2002 samt 36 minuter fr.o.m. 1 april 2003 – vilket motsvarar 1.5 procent under avtalsperioden. Om lokal överenskommelse inte träffas höjs månadslönen generellt med 0.5 procent den 1 april respektive år. Parterna är ense om att arbetstidsförkortningen är de avtalsslutande parternas ansvar att hantera och att nuvarande modell täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan.

Övrigt

*Lägstlön*er höjs med 3.5, 3.4 respektive 2.8 procent, totalt 9.7 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.21 procent i årstakt).

29. Livsmedelsföretagen/ Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

Den 16 mars accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Göte Larsson och Gunnar Högberg. Avtalen avser perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader) och omfattar cirka 25 000 *livsmedelsarbetare* inom *bryggeri-, choklad-, konserv- och mejeriindustri samt slakteri- och charkuteribranschen*.

Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 april 2003.

Löner

En *företagspott* utges med 265 öre/tim (2.65 procent) den 1 april 2001, 220 öre/tim (2.2 procent) den 1 april 2002 samt 215 öre/tim (2.15 procent) den 1 maj 2003.

Vid *oenighet* om fördelningen kan central part överlämna frågan för slutligt avgörande till den särskilda *lönenämnden* som leds av en av parterna gemensamt utsedd *opartisk ordförande*.

För perioden 1 april 2001 – 31 oktober 2001 garanteras varje arbetare en *lägsta löneökning* om 150 öre/tim, för perioden 1 april 2002 – 31 oktober 2002 125 öre/tim och för perioden 1 maj 2003 – 31 oktober 2003 120 öre/tim. Eventuell *utfyllnad utläggs* den 1 november respektive år.

Arbets tid

Om de lokala parterna inte enas om annat inrättas fr.o.m. den 1 april 2001 *individuella arbetstidskonton*. Avsättningar sker med 1 procent 2002, 1.5 procent 2003 samt 2 procent 2004. Uttag kan ske som *betald ledig tid*, *extra pensionspremie* eller som *kontant ersättning*. De regler om kompensationsledighet (12 min/vecka) som gällt sedan 1 december 1999 upphör att gälla den 31 mars 2001. De lokala parterna kan dock enas om att tidigare regler ska leva kvar.

Parterna är överens om att livsarbetstidsreglerna ska ses som ett sätt att i förväg uppfylla innehållet i en eventuell kommande lagstiftning. För att neutralisera eventuellt tvingande lagstiftning har part rätt att säga upp tillämpningen av livsarbetstidsreglerna.

Övrigt

Lägstlöner räknas upp med 4.0, 3.5 respektive 3.5 procent vid respektive lönerevisionstillfälle, totalt 11.0 procent.

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per avtalsår till 855, 890 respektive 925 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent (2.76 procent i årstakt).

30. Sveriges Hamnar/ Svenska Transportarbetareförbundet

Den 16 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 3 200 *stuveri-
arbetare* avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2002 (12 månader).

Löner

Fr.o.m. 1 april 2001 höjs *utgående månadslöner* med 560 kronor.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 885 kronor per betald semesterdag.

Uppgörelsen har *kostnadsberäknats* till 3.2 procent.

31. Byggnadsämnesförbundet/Industrifacket

Den 19 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 6 600 *arbetare inom byggnadsämnesindustrin* avseende perioden 1 maj 2001 – 31 maj 2004 (37 månader). Part har rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 april 2003.

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande.

	Generellt	Pott	Totalt
1 maj 2001	145 öre/tim	80 öre/tim	225 öre/tim (2.2 %)
1 maj 2002	145 öre/tim	80 öre/tim	225 öre/tim (2.2 %)
1 maj 2003	145 öre/tim	80 öre/tim	225 öre/tim (2.1 %)

Vid *oenighet* om fördelning av potten kan central part föra frågan för slutligt avgörande till *lönenämnden* som leds av en av parterna gemensamt utsedd *opartisk ordförande*.

Arbets tid

Individuella arbetstidskonton inrättas fr.o.m. den 1 maj 2001. Avsättning sker med 1 procent 1 maj 2002, 1.5 procent 1 maj 2003 och 2 procent 1 maj 2004. Uttag kan ske som *betald ledig tid* eller som *kontant ersättning*.

Parterna är ense om att all avtalad arbetstidsförkortning ska avräknas mot en eventuellt kommande lagstiftning. Om en kommande lagstiftning är tvingande kan hela avtalet sägas upp att gälla vid tidpunkten för lagens ikraftträdande (såvitt avser avsättning till arbetstidskonto fr.o.m. 1 maj 2001).

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs vid respektive lönerevisionstillfälle med 35 kronor per år till 848, 883 respektive 918 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent (2.76 procent i årstakt).

32. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/ Svenska Lantarbetareförbundet – jordbruket

Den 21 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 5 000 *jordbruksarbetare* avseende perioden 1 april 2001 – 31 maj 2004 (38 månader). Part har rätt att senast den 28 februari 2003 säga upp avtalet att upphöra den 31 maj 2003.

Löner

Utgående löner och avtalslöner höjs den 1 juni respektive år med i genomsnitt 277 öre/tim (3.1 procent), 279 öre/tim (3.0 procent) respektive 289 öre/tim (3.0 procent)

Övrigt

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 9.1 procent.

33. ALMEGA Tjänsteförbunden/Kommunal – städpersonal

Den 21 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 2000 städare avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader).

Löner

Den 1 april respektive år utläggs en lönepott om 3.3, 3.1 respektive 3.1 procent. Vid fördelningen av lönepotten ska som *generell höjning* utläggas 440, 200 respektive 200 kr/mån.

Arbets tid

De lokala parterna kan för alla typer av objekt träffa överenskommelse om arbetstid och tidbank, varvid årsarbetstiden sänks med 48 timmar (tidigare 32 timmar).

Övrigt

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 9.5 procent.

34. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Metallindustriarbetareförbundet – bil- och traktorverkstäder

Den 23 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 17 000 arbetare vid bil- och traktorverkstäder avseende perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader). Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Den 1 april respektive år höjs lönerna med 264 öre/tim (2.6 procent), 228 öre/tim (2.2 procent) respektive 254 öre/tim (2.4 procent). Hälften utgår som *generell höjning* och den andra *hälften som pott*.

Arbets tid

Ytterligare arbetstidsförkortning sker med totalt 24 minuter under avtalsperioden (1.0 procent), fördelat på 12 minuter 1 april 2001 samt 6 minuter 1 april 2002 respektive 1 april 2003.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per år till 855, 890 respektive 925 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala lönenivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör *8.2 procent* (*2.66 procent i årstakt*).

35. VVS-installatörerna/ Svenska Byggnadsarbetareförbundet – VVS-installationsbranschen

Den 26 mars träffade parterna överenskommelse för cirka *10 000 arbetare inom VVS-installationsbranschen* avseende perioden *1 april 2001 – 31 mars 2004* (*36 månader*).

Löner

Utgående löner höjs den *1 april respektive år* med *285 öre/tim* (*2.49 procent*), *265 öre/tim* (*2.23 procent*) respektive *245 öre/tim* (*2.03 procent*).

Arbetstid

Individuella arbetstidskonton inrättas fr.o.m. 1 juli 2002. Avsättning sker med 0.88 procent den 31 mars 2002 (beräknat på halvårsperioden 1 juli 2001 – 31 december 2001), 0.88 procent den 31 mars 2003 och 1.32 procent den 31 mars 2004. Uttag kan göras som *betald ledig tid, pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

Eventuell ny tvingande lagstiftning om arbetstidsförkortning innebär att möjligheten att ta ut medel på arbetstidskonto som *betald ledig tid* upphör.

Övrigt

Semesterlönefaktorn höjs med 0.2 procent för intjänandeåret 2001, 0.15 procent för intjänandeåret 2002 samt med ytterligare 0.15 procent för intjänandeåret 2003, d.v.s. totalt med 0.5 procent.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör *8.6 procent*.

36. ALMEGA Tjänsteförbunden/HTF

Den 27 mars träffade parterna överenskommelse för cirka *1 000 tjänstemän i bevaknings- och säkerhetsföretag samt städentreprenad- och specialserviceföretag* avseende perioden *1 april 2001 – 31 mars 2004* (*36 månader*).

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat bildas en *allmän pott* den *1 april respektive avtalsår* om *3.0, 2.8 respektive 2.7 procent*.

Om de lokala parterna ej kan enas om fördelningen av lönepotten gäller en *individgaranti* om 200 kr/mån per avtalsår.

Övrigt

Lägstlönen höjs med samma procenttal som den allmänna potten.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 8.5 procent.

37. ALMEGA Industri och Kemi, Livsmedelsföretagen, Byggnadsämnesförbundet/SIF respektive CF

Den 27 mars antog parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförändarna Göte Larsson och Gunnar Högberg.

Avtalet avser perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader) och omfattar cirka 50 000 tjänstemän. Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Avtalen är *lokala lönebildningsavtal*. Om parterna på det lokala planet inte kan enas ska den 1 april respektive avtalsår ett utrymme om 2.5, 2.1 respektive 2.1 procent fördelas. Därvid är varje SIF-tjänsteman garanterad en höjning med 275, 225 respektive 200 kr/mån.

Arbetsid

Om de lokala parterna inte enas om annat införs *livsarbetsid* genom att *individuella arbetstidskonton* inrättas fr.o.m. den 1 april 2001. Avsättningar sker med 0.5 procent den 31 mars 2002, 1.0 procent den 31 mars 2003 och 1.5 procent den 31 mars 2004. Uttag kan ske som *betald ledighet*, *pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

Parterna är ense om att arbetstidsförkortning är de avtalsslutande parternas sak att hantera. Vid en eventuell kommande lagstiftning ska förhandling ske i syfte att reglera hur den avtalade förkortningen ska tillgodoräknas.

Övrigt

Lägstlönen för SIF-tjänstemän höjs med 3.5, 3.0 respektive 3.0 procent, totalt 9.5 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetsid) under avtalsperioden utgör 8.2 procent.

38. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/ Svenska Lantarbetareförbundet – trädgårdsodling

Den 28 mars träffade parterna överenskommelse för cirka 1 700 trädgårdsarbetare avseende perioden 1 april 2001 – 31 maj 2004 (38 månader). Part har rätt att senast den 28 februari 2003 säga upp avtalet att upphöra den 31 maj 2003.

Löner

Utgående löner och avtalslöner höjs den 1 juni respektive år med i genomsnitt 282 öre/tim (3.1 procent), 282 öre/tim (3.0 procent) respektive 292 öre/tim (2.9 procent), d.v.s. totalt 9.0 procent.

Övrigt

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 9.0 procent (2.84 procent i årstakt).

39. Alliansen Apotek/Apoteksanställdas Förbund, Farmaciförbundet, Sveriges Farmaceutförbund, HTF respektive CF – apotek

Den 29 mars träffade parterna överenskommelser för cirka 10 000 apoteksanställda avseende perioden 1 maj 2001 – 30 april 2002 (12 månader).

Löner

De lokala parterna disponerar en *lönepott* om *lägst 3.1 procent* den 1 maj 2001 för individuell fördelning.

Enas inte de lokala parterna om den individuella fördelningen av potten ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

40. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ SIF

Den 2 april träffade parterna överenskommelse för cirka 2 500 tjänstemän inom petroleumbranschen avseende perioden 1 februari 2001 – 30 april 2004 (39 månader). Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Den 1 februari 2001, 1 mars 2002 respektive 1 april 2003 bildas en *företagspott* om 2.1, 1.7 respektive 1.7 procent. Vid oenighet äger central part rätt att föra frågan för *prövning* till en särskild lönenämnd som består av två representanter för vardera part, varav en av arbetsgivarsidans representanter är ordförande och en av SIF:s representanter är vice ordförande.

I samband med lönerevisionen ska parterna *utöver angivet utrymme förhandla om löneökningar* i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Om de lokala parterna ej enas om annat garanteras varje tjänsteman en löneökning om 275, 225 respektive 200 kr/mån vid respektive lönerevisionstillfälle.

Arbetstid

Arbetstiden förkortas med *en dag per avtalsår* fr.o.m. den 1 februari 2002, 2003 respektive 2004. *I stället* för arbetstidsförkortning kan de lokala parterna enas om att *vid respektive lönerevisionstillfälle tillföra lönepotten 0.5 procent* eller utge *en generell löneökning om 0.5 procent*.

Övrigt

Lägstlönen höjs med 3.5, 3.4 respektive 2.8 procent, totalt 9.7 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.15 procent i årstakt).

41. Plåtslageriernas Riksförbund/ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Den 3 april träffade parterna avtal för cirka 5 000 anställda i *ventilations- och plåtföretag* avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader).

Löner

Den 1 april respektive avtalsår utges 150 öre/tim som generell höjning och 125 öre/tim som lokal pott, totalt 275 öre/tim per avtalsår vilket motsvarar 2.6 procent. Potten fördelas individuellt i enlighet med avtalets löneprinciper.

Arbetstid

I arbetstidsavtalet införs arbetstidsförkortning i form av en fridag för vardera av åren 2002, 2003 och 2004. Arbetstidsförkortningen betalas med helglön (85 procent av utgående förtjänst) och förläggs till s.k. klämdagar

(överenskommelse om annan tidpunkt kan träffas mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare). Kostnaden har beräknats till 0.38 procent för varje fridag.

Övrigt

Lägstalön höjs med 6 kr/tim, 4 kr/tim respektive 4 kr/tim, d.v.s. med totalt 14 kr/tim.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 9.0 procent.

42. Elektriska Installatörsorganisationen/ Svenska Elektrikerförbundet

Den 4 april träffade parterna överenskommelse för cirka 16 000 *elektriker* avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader). Part har rätt att senast 31 januari 2003 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Den 1 april respektive avtalsår utges som *generell höjning* 1.5, 1.3 respektive 1.4 procent samt som *lönepott* 1.3, 1.4 respektive 1.3 procent. Lönepotten fördelas enbart bland tillsvidareanställda.

Övrigt

För varje avtalsår ska företagen avsätta 0.4 procent för *kompetensutveckling och utveckling av arbetsorganisationen*. Kan de lokala parterna ej komma överens om hur medlen ska disponeras ska i stället 0.2 procent läggas ut som generell höjning vid respektive lönerevisionstillfälle.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 8.8 – 9.4 procent beroende på hur de 0.4 procenten för kompetensutveckling hanteras.

43. Sveriges Byggindustrier, Elektriska Installatörsorganisationen, Maskinentre- prenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS-installatörerna/SIF respektive CF

Den 5 april träffade parterna avtal för cirka 16 000 *tjänstemän inom byggbranschen* (14 000 SIF-tjänstemän och 2 000 civilingenjörer) avseende perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader). Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Den 1 april respektive avtalsår utges en allmän pott om 2.1, 1.8 respektive 1.6 procent.

SIF-tjänsteman är – om de lokala parterna inte enas om annat – *garanterad* en lägsta löneökning om 275, 225 respektive 200 kr/mån.

De lokala parterna ska under vart och ett av avtalsåren *utöver den allmänna potten förhandla om löneökningar* i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid oenighet om *fördelning av den allmänna potten eller beträffande löneöversynen* har central part rätt att föra frågan för slutligt avgörande till en *särskild lönenämnd* med tre representanter för vardera part. En av representanterna för berört arbetsgivarförbund ska vara ordförande och en av representanterna för berört arbetstagarförbund vice ordförande.

Arbets tid

Parterna är eniga om att *arbetstidsfrågan* bör hanteras av de lokala parterna. Syftet är att parterna ska träffa överenskommelse inom en kostnadsram om 0.5 procent per avtalsår. Om lokal överenskommelse ej träffas har den anställda rätt till arbetstidsförkortning med en dag per avtalsår. En dag kan tas ut under andra avtalsåret, två dagar under tredje avtalsåret och tre dagar per år varje år fr.o.m. 1 april 2004. Tid som inte tagits ut under året ersätts med mertidsersättning.

Med SIF är arbetsgivarparten överens om att denna modell till arbetstidsförkortning täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan. Med CF är man överens om att denna avtalade modell ska samordnas med en eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning.

Övrigt

Lägstlönen för *SIF-tjänstemän* höjs med 3.5, 3.4 respektive 2.8 procent, totalt 9.7 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.27 procent i årstakt).

44. Handelsarbetsgivarna/Handelsanställdas Förbund – detalj- och partihandel

Den 2 april varslade Handelsanställdas Förbund om övertids-, mertids- och nyanställningsblockad samt strejk vid ett 90-tal företag med ca 4 000 anställda fr.o.m. den 11 april.

Den 6 april accepterade parterna en slutlig hemställan från medlarna Benne Lantz, Rolf Wirtén och Olle Hammarström.

Avtalet avser perioden *1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader)* och omfattar totalt cirka *80 000 anställda* (60 000 inom detaljhandeln och cirka 20 000 inom partihandeln).

Löner

Inom *detaljhandeln* utges den *1 april 2001* en *generell höjning med 350 kr/mån* och en *lönepott med 168 kr/mån (totalt 518 kr/mån motsvarande 3.57 procent)*, den *1 april 2002* *generellt 370 kr/mån och lönepott 178 kr/mån (totalt 548 kr/mån motsvarande 3.64 procent)* och den *1 april 2003* *generellt 400 kr/mån och lönepott 218 kr/mån (totalt 618 kr/mån motsvarande 3.96 procent)*.

Inom *partihandeln* utges vid samma tidpunkter *generellt 350 kr/mån och lönepott 168 kr/mån (totalt 518 kr/mån motsvarande 3.15 procent)*, *generellt 350 kr/mån och lönepott 175 kr/mån (totalt 525 kr/mån motsvarande 3.09 procent)* respektive *generellt 375 kr/mån och lönepott 193 kr/mån (totalt 568 kr/mån motsvarande 3.24 procent)*.

Om de lokala parterna ej kan enas om beräkning respektive fördelning av lönepott har part rätt att föra frågan till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas utlägges lönepotten generellt.

Övrigt

Inom *detaljhandeln* höjs *lägstlöner* den *1 april* respektive år med krontal motsvarande *4.1, 4.5 respektive 4.6 procent, d.v.s. totalt med 13.2 procent* (kostnaden har beräknats till 0.4 procent).

Inom *partihandeln* höjs *lägstlöner* vid samma tidpunkter med krontal motsvarande *3.7, 3.8 respektive 3.8 procent, d.v.s. 11.3 procent*.

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per år till 875, 910 respektive 945 kronor per betald semesterdag.

Parterna har enats om *ett nytt kompetensutvecklingsavtal*. I avtalet har arbetsgivarens skyldighet att avsätta 0.25 procent till kompetenskonton tagits bort.

En gemensam *arbetsgrupp* med gemensamt utsedd *opartisk ordförande* ska behandla frågan om *förskjuten ordinarie arbetstid*. Avrapportering till respektive förbundsledning ska ske senast ett år innan avtalet löper ut.

Inom *detaljhandeln* har den *totala nivåhöjningen* (inkl. genomslag för lägstlöner) beräknats uppgå till *11.57 procent* under avtalsperioden och inom *partihandeln* till *9.48 procent*.

45. Sveriges Bageriförbund/ Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

Den 10 april träffade parterna överenskommelse för cirka 6 500 *bageri-arbetare* avseende perioden 1 maj 2001 – 30 april 2004 (36 månader). Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 april 2003.

Löner

Utgående löner höjs den 1 maj respektive år med 265 öre/tim (2.8 procent), 220 öre/tim (2.3 procent) respektive 215 öre/tim (2.2 procent).

Arbets tid

Om de lokala parterna inte enas om annat inrättas fr.o.m. *den 1 april 2001 individuella arbetstidskonton*. Avsättning sker med 1.0 procent år 2002, 1.5 procent år 2003 och 2.0 procent år 2004. Avsättningen för 2002 inkluderar tidigare avtalade 0.5 procent (12 minuter). Uttag kan ske som *betald ledig tid, pensionspremie eller kontant ersättning*.

Övrigt

Avtalets tarifföner har ersatts av en *minimilön* och en *ingångslön*.

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per år till 887, 922 respektive 957 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.8 procent.

46. Energiföretagens Arbetsgivareförening/ SIF, CF respektive SEKO

Den 20 april träffade parterna överenskommelse för cirka 13 300 *anställda* vid energiföretag. Avtalen avser perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader). Dessförinnan hade parterna enats om hur föregående avtals regler om "avräkning för arbetstidsförkortning" ska fullföljas. Inom SEKO:s område skedde detta i medlingsförhandlingar under Gunnar Högberg och Göte Larsson.

Löner

Inom *SEKO:s* område fördelas ett *löneutrymme* om 2.6 procent den 1 april respektive år.

På SIF:s område gäller fortsatt *lokal lönebildning* med lönerevision den 1 april respektive år. Om tjänstemän efter lönerevisionen erhållit en lönehöjning som inte uppgår till 210 kr/mån ska särskilda överläggningar hållas om orsakerna till detta.

Om de centrala parterna inom SEKO:s respektive SIF:s områden inte kan enas i lönefrågan kan den hänskjutas till nämnden för lönefrågor för utlåtande. Nämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

På CF:s område finns två alternativa avtalsmodeller. Det första är ett *traditionellt löneavtal* med en lönepott om 1.9 procent den 1 april respektive år och löneöversyn utan angivet utrymme. Det andra alternativet är ett *lokalt lönebildningsavtal* med lönerevision den 1 april respektive år. En förutsättning för att tillämpa alternativ 2 är att de lokala parterna träffar överenskommelse om detta senast den 15 maj 2001 avseende första avtalsåret. Om varken de lokala parterna eller de centrala parterna kan enas om nya löner ska det traditionella löneavtalet tillämpas.

Arbets tid

Parterna har enats om ett nytt arbetstidsavtal innebärande en branschharmonisering av arbetstidsreglerna.

Vid de företag där lokala arbetstidsavtal inte träffats eller där arbetstidsförkortning inte redan genomförts ska årsarbetstiden förkortas med 27 timmar fr.o.m. den 1 april 2001 genom införande av *individuella arbetstidskonton*. Kostnaderna ska beaktas av de lokala parterna i samband med lönerevisionerna. Arbetstiden förkortas med 9 timmar den 1 januari 2002, 2003 respektive 2004.

Parterna är eniga om att arbetstidsförkortningen är de avtalsslutande parternas ansvar att hantera. Om en eventuell kommande lagstiftning påverkar arbetstidsfrågan ska förhandlingar upptas i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoses.

Övrigt

Lägstlönen (SIF och SEKO) höjs med 3.5, 3.4 respektive 2.8 procent, totalt 9.7 procent.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) utgör för SEKO-området 9.3 procent, för SIF-området 7.2 procent och för CF-området 7.2 procent alt. 1.5 procent + lokal lönebildning.

47. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare/ Hotell- och Restaurangfacket

Den 22 april träffade parterna överenskommelse för drygt 30 000 hotell- och restauranganställda avseende perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader).

Löner

	Generellt	Lönepott	Totalt
1 april 2001	350 kr/mån	150 kr/mån	500 kr/mån (3.45 %)
1 maj 2002	350 kr/mån	150 kr/mån	500 kr/mån (3.33 %)
1 maj 2003	290 kr/mån	290 kr/mån	580 kr/mån (3.55 %)

Om de lokala parterna ej kan enas om fördelningen av lönepotten har part rätt att föra frågan till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas läggs potten ut som generell höjning.

Övrigt

Avtalets *tillägg för yrkesår* har tagits bort och ersatts med högre lägstlön efter 6 års yrkesvana.

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per år till 840, 875, 910 respektive 945 kronor per betald semesterdag.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. höjning av ob-tillägg) har beräknats till 11.4 procent (3.70 procent i årstakt).

48. Sveriges Byggindustrier/ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Efter medling 9–22 april (Göte Larsson, Göran Ljungström och Gunnar Högberg) och utbrutna stridsåtgärder i form av strejk för 4 000 byggnadsarbetare den 23–24 april träffade parterna den 24 april överenskommelse för cirka 40 000 anställda avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader).

Löner

Ackordslönerna höjs den 1 april respektive avtalsår med belopp motsvarande 2.5, 1.8 respektive 1.9 procent.

Arbets tid

Helglön införs för ytterligare helgdagar till en kostnad av 0.7 procent 2001 respektive ytterligare 0.7 procent 2002.

Arbets tids förkortning med 8 timmar per år fr.o.m. 1 april 2003 (kostnad 0.45 procent).

Övrigt

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. helglön och arbets tid) under avtalsperioden utgör *8.1 procent*.

49. Alliansen Spårtrafik/SEKO, ST respektive CF

Den 7 maj (SEKO) respektive 9 maj (ST och CF) träffade parterna avtal för cirka *15 000 anställda* inom spårtrafiken avseende perioden *1 april 2001 – 31 mars 2002 (12 månader)*. Överenskommelsen med SEKO träffades efter varsel om stridsåtgärder (övertidsblockad m.m. respektive strejk vid vissa företag fr.o.m. 8 maj) och under medverkan av medlarna Göte Larsson, Gunnar Högberg och Peter Ander.

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en *lokal löneöversyn* omfattande ett löneutrymme om 3.2 procent genomföras per den 1 april 2001. Om de lokala parterna inte enas om annat *garanteras* arbetstagare inom *SEKO:s och ST:s* områden en lägsta höjning med *250 kr/mån.*

Arbets tid

För vissa bolag ska – senast den 1 juli 2001 – arbetstiden för arbetstagare med del av arbetstiden förlagd till lördag eller söndag ej överstiga 38 timmar per helgfri vecka. De lokala parterna ska göra en genomgång av arbets tidsfrågorna och kan träffa överenskommelse om arbets tidsförkortning och flexibilitet i arbets tidens förläggning. Värde t av en sådan förkortning ska beaktas vid förhandlingar om löner.

Övrigt

Lägst lönen höjs med 3.5 procent (SEKO och ST).

50. Grafiska Företagens Förbund/ SIF respektive CF

Den 14 maj träffade parterna avtal för cirka *6 500 tjänstemän* i grafiska företag avseende perioden *1 mars 2001 – 30 april 2004 (38 månader)*. Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 april 2003.

Löner

Den 1 april 2001, 1 april 2002 respektive 1 maj 2003 utges en *företagspott* om 2.1, 1.8 respektive 1.6 procent. Under respektive avtalsår genomförs en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Vid oenighet om fördelning av potten kan central part överlämna frågan till en särskild lönenämnd som leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Arbetstid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om en dags ledighet under avtalsåret 2001, två dagars ledighet under avtalsåret 2002 och tre dagars ledighet under avtalsåret 2003 och varje år därefter. Om inte avtal träffats senast den 30 september höjs månadslönen med 0.5 procent vid respektive lönerevisionstillfälle. Vid en eventuell kommande lagstiftning om arbetstidsförkortning ska förhandlingar upptas i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska hanteras.

Övrigt

*Lägstlön*er för SIF-tjänstemän höjs med 3.5, 3.4 respektive 2.8 procent, totalt 9.7 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.21 procent i årstakt).

51. ALMEGA Industri och Kemi/Industrifacket – explosivämnesindustri

Parterna träffade den 22 maj överenskommelse för cirka 1 100 anställda inom explosivämnesindustrin avseende perioden 1 juli 2001 – 30 juni 2004 (36 månader). Part har rätt att senast den 28 februari 2003 säga upp avtalet att upphöra den 30 juni 2003.

Löner

Den 1 juli respektive år utges en *lönepott* om 2.5, 2.0 respektive 2.0 procent. Vid fördelningen ska anpassning ske till gällande lönesystem och löneformer.

Arbetstid

Enligt avtalet bör de lokala parterna eftersträva överenskommelse om förkortad livsarbetstid (pensionspremie och årsarbetstid) eller om kontant ersättning. Träffas ej lokal överenskommelse inrättas *individuella arbetstidskonton*. Avsättningar sker med 2 procent den 1 januari 2002, 2.5 procent den 1 januari 2003 respektive 3.0 procent den 1 januari 2004

(tidigare avsattes 1.5 procent). Uttag kan ske som *betald ledig tid*, *pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

Övrigt

Lägstlön (grundlön) höjs med 4.5, 4.0 respektive 3.9 procent, totalt 12.4 procent.

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per år till 846, 881 respektive 916 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.0 procent.

52. ALMEGA Tjänsteförbunden/ SIF respektive CF – Svensk Teknik och Design

Efter utbruten övertidsblockad inom SIF-området under en vecka accepterade parterna den 22 maj slutlig hemställan från medlarna Rune Larson och Gunnar Samuelsson. Avtalet avser perioden *1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader)* och omfattar cirka *18 000 tjänstemän*. Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat avsätts den *1 april respektive år* en *pott* om 2.6, 2.3 respektive 2.1 procent.

För SIF:s medlemmar ska en avstämning av löneutvecklingen för första och andra avtalsåret ske per den 1 april 2003 samt för tredje avtalsåret den 1 april 2004. Löneökningen ska vid respektive avstämningstidpunkt ha uppgått till minst 475 respektive 225 kr/mån.

Arbetstid

De lokala parterna ska uppta överläggningar om arbetstidens längd och förläggning. Därvid kan överenskommelse träffas om arbetstidsförkortning med en dag fr.o.m. 1 april 2002 samt ytterligare en dag fr.o.m. 1 april 2003 respektive 1 april 2004. Träffas inte lokal överenskommelse ska den lokala potten tillföras 0.5 procent respektive år. Den anställda har dock rätt att i stället för 0.5 procent av sin utgående lön avsätta tid motsvarande en arbetsdag till ett arbetstidskonto.

Övrigt

Lägstlön inom SIF-området höjs med 3.5, 3.0 respektive 3.0 procent, totalt 9.5 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent.

53. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/ SKTF – förskolor och friskolor

Den 28 maj träffade parterna överenskommelse för cirka 4 500 tjänstemän inom förskolor och friskolor avseende perioden 1 juli 2001 – 31 december 2003 (30 månader).

Löner

De lokala parterna ges en möjlighet att träffa *lokala lönebildningsavtal*. Om de lokala parterna inte kan enas fördelas ett utrymme utan individgarantier om 2.6 procent per avtalsår den 1 juli 2001, 1 april 2002 respektive 1 januari 2003.

Arbetstid

Arbetsgivaren och den anställda ska uppta överläggningar om arbetstidsförkortning och kan därvid träffa överenskommelse om förkortning med en dag fr.o.m. den 1 april 2002 och med ytterligare en dag 1 januari 2003. Om överenskommelse inte träffas höjs lönen för arbetstagaren med 0.5 procent per den 1 april 2002 respektive 1 januari 2003.

Parterna är ense om att arbetstidsförkortningen ska avräknas mot eventuell kommande lagstiftad arbetstidsförkortning. Vid tvingande lagstiftning kan arbetstidsavtalet sägas upp att upphöra att gälla vid tidpunkt för lagens ikraftträdande.

Övrigt

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 8.8 procent.

54. Handelsarbetsgivarna/SIF

Parterna träffade den 30 maj överenskommelse för cirka 1 500 tjänstemän avseende avtalsperioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader).

Löner

Ett *allmänt utrymme* om 2.1, 1.8 respektive 1.6 procent fördelas den 1 april respektive år.

Om de lokala parterna inte enas om annat är tjänsteman garanterad en *lägsta lönehöjning* med 275, 225 respektive 200 kr/mån vid respektive lönerevisionstillfälle.

Vid oenighet avseende fördelningen av löneutrymmet kan central part föra frågan till Lönenämnden Handelsarbetsgivarna – SIF där en av representanterna för Handelsarbetsgivarna är ordförande och en av SIF:s representanter vice ordförande.

De lokala parterna ska därutöver – under vart och ett av avtalsåren – genomföra en *löneöversyn* med syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Arbets tid

De lokala parterna kan enas om en dags arbetstidsförkortning per avtalsår, totalt tre dagar. Om parterna ej enas om arbetstidsförkortning höjs månadslönen generellt med 0.5 procent vid respektive lönerevisionstillfälle.

Övrigt

Lägstlönen höjs med 3.5, 3.4 respektive 2.8 procent, totalt 9.7 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.27 procent i årstakt).

55. ALMEGA IT/SIF, CF, SEKO – Telecombranschen

Den 30 maj träffade parterna överenskommelse för cirka 28 000 anställda inom telecombranschen avseende perioden 1 april 2001 – 31 oktober 2002 (19 månader).

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat fördelas inom SIF:s respektive SEKO:s områden en lönepott om 2.2 respektive 2.3 procent den 1 april 2001 respektive 2002. Under respektive avtalsår ska dessutom en *löneöversyn* genomföras med ett utfall om *minst 0.7 procent* per år om de lokala parterna inte enas om annat.

På SEKO:s område är anställd garanterad en *lägsta lönehöjning* med 200 kr/mån den 1 april 2001. Den 1 april 2002 gäller samma belopp dock först efter prövning om part finner behov därav.

På CF:s område gäller ett lokalt lönebildningsavtal utan angivande av siffror. Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Akademikernämnden Telecom som ska avge en rekom-

mendation. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Arbets tid

Fr.o.m. den 1 oktober 2001 ska 0.6 procent avsättas för *förkortning av arbetstiden* med ytterligare 15 minuter per vecka. Avräkning ska göras från löneutrymmet 1 april 2002.

Parterna på SIF:s och SEKO:s områden är ense om att avtalets modell för arbetstidsförkortning täcker behovet av förändringar i arbetstidsfrågan. Vid eventuell lagstiftning ska därför förhandlingar upptas i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.

Övrigt

Lägstlönen (SIF och SEKO) höjs med 4.3 respektive 2.9 procent, totalt 7.2 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Parterna är vidare ense om att lönerevisionen i ett kommande avtal ska ske tidigast den 1 januari 2003 om parterna inte enas om annat.

Parterna ska vidare gemensamt studera belöningsformer och lönebildning i IT-företagen för att senast den 30 september 2002 komma med förslag till ett lokalt lönebildningsavtal (inom SIF:s område utan centralt fastställda löneökningar).

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 5.9 procent inkl. *garanterad löneöversyn*.

56. ALMEGA IT/SIF, CF, Jusek, Civilekonomerna – IT-företag

Den 1 juni träffade parterna avtal för cirka 37 000 *anställda* i IT-företag avseende perioden 1 januari 2001 – 31 oktober 2002 (22 månader). För akademikerförbunden gäller avtalet till den 31 december 2002 (24 månader).

Löner

SIF-avtalet är ett lokalt lönebildningsavtal med lönerevision den 1 januari respektive år om de lokala parterna ej enas om annan tidpunkt. Om parterna inte enas efter lokal och central förhandling gäller ett *löneutrymme* om 2.7 procent för år 2001 respektive 2.5 procent år 2002.

Vid respektive lönerevisionstillfälle tillkommer 0.5 procent om överenskommelse om arbetstidsförkortning inte träffas.

Parterna är vidare ense om att lönerevisionen i ett kommande avtal sker tidigast 1 januari 2003 om inte annat överenskommes.

För *akademikerförbunden* tillämpas *lokal lönebildning* utan angivande av siffror. Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Akademikernämnden för lönefrågor som ska avge en rekommendation till de lokala parterna. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Arbets tid

Lokala överläggningar ska upptas i arbetstidsfrågan. De lokala parterna kan träffa avtal om arbetstidsförkortning med en dag fr.o.m. 1 januari 2002 och ytterligare en dag fr.o.m. 1 januari 2003. För SIF-området gäller att om överenskommelse om arbetstidsförkortning inte träffas ökas löneutrymmet med 0.5 procent för respektive avtalsår.

För Jusek och Civilekonomerna gäller för de fall överenskommelse om arbetstidsförkortning träffas att parter ska enas om hur kostnaderna för denna ska avräknas samt hur konsekvenserna av eventuell lagstiftning ska beaktas.

Övrigt

Lägstlön för *SIF-tjänstemän* höjs med 4.3 respektive 2.9 procent, totalt 7.2 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

ALMEGA och SIF ska vidare gemensamt studera lönebildning och belöningsformer i IT-företagen för att senast den 30 september 2002 komma med ett förslag till ett lokalt lönebildningsavtal utan centralt fastställda löneökningar.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) inom *SIF-området* under avtalsperioden utgör *6.2 procent*.

57. ALMEGA Tjänsteförbunden/ Fastighetsanställdas Förbund resp. SEKO – städentreprenadföretag

Efter medling (Benne Lantz och Gunnar Högberg) och varsel om övertidsblockad m.m. från Fastighets accepterade parterna den 5 juni medlarnas slutliga hemställan.

Avtalet avser perioden 1 april 2001 – 30 juni 2004 (39 månader) och omfattar cirka 14 000 anställda.

Löner

	Generellt	Lönepott	Totalt
1 juni 2001	420 kr/mån	180 kr/mån	600 kr/mån (4.1 procent)
1 april 2002	330 kr/mån	220 kr/mån	550 kr/mån (3.7 procent)
1 april 2003	250 kr/mån	250 kr/mån	500 kr/mån (3.4 procent)

Vid lokal oenighet om fördelning av lönepotten utges hälften generellt.

Övrigt

Lägstlön höjs med 2.3, 1.8 respektive 1.8 procent, totalt 5.9 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 11.2 procent (3.45 procent i årstakt).

58. Bussarbetsgivarna/Kommunal – bussar i linjetrafik

Den 12 juni träffade parterna överenskommelse för cirka 15 000 bussförare i linjetrafik avseende perioden 1 juni 2001 – 30 november 2002 (18 månader).

Löner

Månadslönerna i löneplanerna höjs med 800 kronor (4.0 procent) den 1 oktober 2001.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per år till 855 respektive 890 kronor per betald semesterdag.

59. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/ Kommunal– för- och friskolor

Den 13 juni accepterade parterna en slutlig hemställan från medlarna Rolf Wirtén och Olle Hammarström. Avtalet avser perioden 1 juli 2001 – 31 december 2003 (30 månader) och omfattar cirka 2 000 anställda.

Löner

Ett löneutrymme om 2.7 procent den 1 juli 2001, 2.7 procent den 1 april 2002 och 2.8 procent den 1 januari 2003 ska fördelas individuellt.

Arbets tid

Arbets tiden kan – efter lokal överenskommelse – förkortas med 8 timmar den 1 april 2002 och ytterligare 8 timmar den 1 januari 2003.

Om utrymmet för förkortad arbets tid inte utnyttjas ökas löneutrymmet med 0.5 procent den 1 april 2002 och 0.5 procent den 1 januari 2003.

Övrigt

Den totala nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 9.2 procent.

60. Medie- och Informationsarbetsgivarna/SIF

Den 18 juni träffade parterna överenskommelse för cirka 5 000 tjänstemän i mediabranschen avseende perioden 1 april 2001 – 30 april 2004 (37 månader).

Löner

Den 1 april respektive år fördelas en pott om 2.1, 1.8 respektive 1.6 procent. Vid fördelningen är varje tjänsteman garanterad en höjning med 275, 225 respektive 200 kr/mån.

Arbets tid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om en dags ledighet 2001, två dagars ledighet 2002, tre dagars ledighet 2003 och varje år därefter. Överenskommelse ska träffas senast den 30 september 2001. Om överenskommelse inte träffas höjs månadslönen generellt med 0.5 procent vid varje lönerevisionstillfälle.

Övrigt

Lägstlönen höjs med 3.5, 3.4 respektive 2.8 procent, totalt 9.7 procent.

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbets tid) under avtalsperioden utgör 7.0 procent (2.27 procent i årstakt).

61. Maskinentreprenörerna/SEKO – maskinföraravtalet

Parterna träffade den 20 juni överenskommelse för ca 4 500 maskinförare avseende perioden 1 juli 2001 – 31 mars 2004 (33 månader).

Löner

Utgående löner höjs den 1 juli 2001 med 660 kr/mån (3.5 procent), den 1 april 2002 med 543 kr/mån (2.7 procent) och den 1 april 2003 med 420 kr/mån (2.1 procent).

Arbets tid

Arbets tiden förkortas med 8 timmar under det tredje avtalsåret.

Övrigt

Avtalets *grundlöner* höjs med 4.5, 4.2 respektive 2.9 procent, totalt 11.6 procent.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbets tid) under avtalsperioden utgör 8.8 procent.

62. Privatvårdens Arbetsgivarförbund/ FSA, LSR, Vårdförbundet, SKTF – vård och behandling samt övrig omsorg

Parterna träffade den 20 juni överenskommelse för cirka 10 000 anställda. Överenskommelsen gäller *fr.o.m. den 1 juli 2001* och tillsvidare.

Löner

En allmän pott på lägst 2.5 procent skapas lokalt för respektive facklig organisation för individuell fördelning fr.o.m. 1 juli 2001. Någon individgaranti finns inte. Fr.o.m. 2002 innehåller avtalet inget centralt angivet utrymme. Lönebildningen ska i stället ske lokalt i respektive företag. Löneutvecklingen ska ske i företaget med beaktande av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar.

Övrigt

Ett nytt sätt att beräkna antalet semesterdagar genom en timbaserad semesterberäkning införs från den 1 januari 2002.

63. ALMEGA Tjänsteförbunden/HTF – Systembolaget

Parterna träffade den 26 juni överenskommelse (ett helt nytt avtal) för cirka 2 700 anställda vid Systembolaget avseende perioden 1 januari 2001 – 31 mars 2002 (15 månader).

Löner

För perioden 1 oktober 2000 t.o.m. 28 februari 2001 utges ett engångsbelopp om 2 procent.

Den 1 mars 2001 bildas en *allmän lönepott* om 3.5 procent. Varje anställd garanteras en höjning med 250 kr/mån.

Övrigt

Lägstlönen höjs med 8.2 procent.

Påsk- och midsommarafton upphör att vara arbetsfria dagar.

64. Energiföretagens Arbetsgivareförening/ Svenska Elektrikerförbundet – kraftverksavtalet

Den 24 augusti träffade parterna överenskommelse för cirka 3 000 kraftverksarbetare avseende perioden 1 september 2001 – 30 september 2004 (37 månader).

Löner

Den 1 september respektive år fördelas en *lönepott* om 3.0 procent med en individgaranti på 200 kr/mån.

Övrigt

För vart och ett av åren avsätts ett utrymme motsvarande 0.5 procent (tidigare 0.4 procent) av lönesumman till kompetensutveckling. Om de lokala parterna ej kan enas om hur detta utrymme ska disponeras utges istället en generell löneökning med 0.3 procent (tidigare 0.2 procent).

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. ökning av kompetensutvecklingsutrymmet) utgör 9.3 procent (3.02 procent i årstakt).

65. Flygarbetsgivarna/ Svenska Transportarbetareförbundet – flygteknikeravtalet

Efter varsel om övertidsblockad m.m. och medling (Göte Larsson och Gunnar Högberg) – som avbröts på kvällen den 6 september – träffade parterna den 7 september överenskommelse för *ca 800 flygtekniker* avseende perioden *1 juni 2001 – 31 maj 2002 (12 månader)*.

Löner

Avtalets lönetariffer höjs med *4.0 procent* den *1 juni 2001*. Till detta kommer extrahöjningar av ob-tillägg.

66. Flygarbetsgivarna/ Svenska Transportarbetareförbundet – övriga arbetaravtal

Den 14 september träffade parterna avtal för cirka *3 300 arbetare* inom SAS respektive övrigt civilflyg avseende perioden *1 juni 2001 – 31 maj 2002 (12 månader)*.

Löner

Avtalets tarifflöner höjs med *5.0 procent* den *1 juni 2001*. Till detta kommer extrahöjningar av ob-tillägg.

67. ALMEGA Tjänsteförbunden/ SEKO, ST, CF respektive Jusek – Posten

Den 26 september träffade parterna avtal för cirka *41 000 anställda* inom Posten avseende perioden *1 oktober 2001 – 30 september 2004 (36 månader)*. Part har rätt att senast den 30 juni 2003 säga upp avtalet att upphöra den 30 september 2003.

Löner

Inom *ST:s* och *SEKO:s* områden utges löneökningar om lägst *3.0 procent* år *2001*, lägst *3.0* år *2002* respektive lägst *2.9 procent* den *1 oktober* respektive år med en *individgaranti* på *250 kr/mån* för respektive år. För övriga områden anges inget löneutrymme.

Övrigt

Den *totala nivåhöjningen* inom *ST:s* och *SEKO:s* områden under avtalsperioden utgör *8.9 procent*.

68. ALMEGA Industri och Kemi/Industrifacket – glasindustri

Den 31 oktober träffade parterna överenskommelse för *cirka 1 000 arbetare* inom glasindustrin avseende perioden *1 december 2001 – 30 november 2004 (36 månader)*. Part har rätt att senast den 31 juli 2003 säga upp avtalet att upphöra den 30 november 2003.

Löner

	Generellt	Pott	Totalt
1 december 2001	175 öre/tim	49 öre/tim	224 öre/tim (2.2 procent)
1 december 2002	175 öre/tim	75 öre/tim	250 öre/tim (2.4 procent)
1 december 2003	175 öre/tim	81 öre/tim	256 öre/tim (2.4 procent)

Arbets tid

Arbets tidsförkortning genomförs med en dag fr.o.m. den 1 december 2001 samt med ytterligare en dag fr.o.m. den 1 december 2002 respektive 1 december 2003, totalt tre dagar.

Övrigt

Avtalets *minimilöner* höjs med 350 öre/tim och år, totalt 1050 öre/tim (10.5 procent).

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per år fr.o.m. 1 april 2002 till 925, 960 respektive 995 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* (inkl. arbets tid) under avtalsperioden utgör 8.5 procent.

69. TEK Oindustrierna/Industrifacket – textil- och konfektionsindustri

Efter varsel om strejk för samtliga arbetare inom textil- och konfektionsindustri träffade parterna – under ledning av de opartiska ordförandena Agneta Dreber och Claes Stråth – den 12 november avtal för *cirka 6 200 arbetare* inom textil- respektive konfektionsindustri. Avtalen avser perioden *1 november 2001 – 31 december 2004 (38 månader)*. Part har rätt att senast den 31 maj 2003 säga upp avtalet att upphöra den 31 oktober 2003.

Löner

Den 1 november respektive år fördelas en företagspott om 227 öre/tim (2.4, 2.4 respektive 2.3 procent).

Om de lokala parterna ej kan enas om fördelningen av potten har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Om inte heller de lokala parterna kan enas har central part rätt att överlämna frågan till Lönenämnden TEKO/IF. Om enighet ej nås i lönenämnden om fördelningen ska arbetsgivaren lägga ut en tredjedel av potten och den lokala arbetstagarparten återstående två tredjedelar.

Arbetstid

Systemet med *tidbank* för varje fullgjord arbetsvecka byggs ut med 0.5 procent för respektive avtalsår, totalt 1.5 procent under avtalsperioden. Tid på tidbank disponeras som *betald ledighet*.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska – om inte arbetaren senast den 31 december meddelar annat – den tid i tidbanken som överstiger 100 timmar vid årsskiftet ersättas genom att belopp som motsvarar aktuell lön per timme för överskjutande tid betalas i form av lön till arbetaren.

Vid företag där de lokala parterna under avtalsperioden 1998–2001 valt att göra generella lönehöjningar om 0.5 procent per år i stället för att införa arbetstidsförkortning i form av kompensationsledighet, kan lokal överenskommelse om avräkning motsvarande de generella höjningarna göras från lönepotten respektive år. Träffas inte sådan lokal överenskommelse ska kompensationsledighet motsvarande de generella höjningarna minskas i motsvarande mån.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor per avtalsår fr.o.m. 2002 till för konfektionsindustrin 894, 929 respektive 964 kronor per betald semesterdag och för textilindustrin till 916, 951 respektive 986 kronor.

Havandeskapslön införs även för män.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 8.6 procent (2.72 procent i årstakt).

70. Svenska Tidningsutgivareföreningen/ Svenska Journalistförbundet

Efter medling 16 oktober – 4 november och 29 november – 6 december under Gunnar Grenfors och Benne Lantz träffade parterna den 7 december överenskommelse för cirka 6 000 *dayspressjournalister* avseende perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004 (36 månader). Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003.

Uppgörelsen föregicks av varsel om tidsbegränsade strejker med början 7 december och utbrutna stridsåtgärder i form av övertids- och nyanställningsblockad fr.o.m. 4 december. Tvistefrågan gällde främst journalisternas upphovsrätt (se avsnitt 5).

Löner

Den 1 april 2001 utges 2.7 procent som ett generellt tillägg (320 kr/mån + 1.4 procent). Den 1 april 2002 utges en lokal lönepott utan individgaranti med 2.8 procent och den 1 april 2003 en lokal lönepott om 3.0 procent med en individgaranti om 275 kr/mån.

Övrigt

Lägstlönerna höjs med 3.0, 3.0 respektive 3.5 procent, totalt 9.5 procent.

Den totala nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 8.5 procent.

Avtalshöjningar inom privat sektor – sammanfattning

Eventuella individgarantier samt vad som gäller vid lokal oenighet framgår av den mer detaljerade beskrivningen för respektive avtalsområde.

Avtalsområde	Avtalsperiod	Lön	Arbets tid	Totalt
1. Almega Industri och Kemi/Industrifacket – allokemisk industri	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.7 %	0.5 %	3.2 %
		02: 2.2 %	0.5 %	2.7 %
		03: 2.05 %	0.5 %	2.55 %
		Tot: 6.95 %	1.5 %	8.45 %
2. Stål- och Metallförbundet/Metall	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.7 %	0.5 %	3.2 %
		02: 2.2 %	0.5 %	2.7 %
		03: 2.1 %	0.5 %	2.6 %
		Tot: 7.0 %	1.5 %	8.5 %
3. Skogsindustrierna/ Pappers – massa- och pappersindustri	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.7 %	0.5 %	3.2 %
		02: 2.2 %	0.5 %	2.7 %
		03: 2.1 %	0.5 %	2.6 %
		Tot: 7.0 %	1.5 %	8.5 %
4. Almega Industri och Kemi/Metall – gemensamma metallavtalet	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.7 %	0.5 %	3.2 %
		02: 2.2 %	0.5 %	2.7 %
		03: 2.1 %	0.5 %	2.6 %
		Tot: 7.0 %	1.5 %	8.5 %
5. Almega Industri och Kemi/Industrifacket – kemisk industri	1 mars 01 – 31 mars 04*	01: 2.7 %	0.5 %	3.2 %
		02: 2.2 %	0.5 %	2.7 %
		03: 2.0 %	0.5 %	2.5 %
		Tot: 6.9 %	1.5 %	8.4 %
6. Gruvornas Arbetsgivareförbund/ Metall – gruvindustri	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.7 %	0.5 %	3.2 %
		02: 2.2 %	0.5 %	2.7 %
		03: 2.1 %	0.5 %	2.6 %
		Tot: 7.0 %	1.5 %	8.5 %
7. Biltrafikens Arbetsgivareförening/ Transport – transportavtalet	1 mars 01 – 31 dec 01	01: 3.1 %	-	3.1 %

8. Stål- och Metallförbundet/CF	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
9. Skogsindustrierna/ SIF – massa- och pappersindustri	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.2 % 0.5 %** 02: 1.7 % 0.5 %** 03: 1.6 % 0.5 %** Tot: 5.5 % + 1.5 %**	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.7 % 0.5 %** 2.2 % 0.5 %** 2.1 % 0.5 %** 7.0 % + 1.5 %**
10. Skogsindustrierna/ CF – massa- och pappersindustri	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.2 % 02: 1.7 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.7 % 2.2 % 2.1 % 7.0 %
11. Skogsindustrierna/ Skogs- och Träfacket – sågverksindustri	1 april 01 – 31 mars 04*	01: 2.6 % 02: 2.1 % 03: 2.1 % Tot: 6.8 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	3.1 % 2.6 % 2.6 % 8.3 %
12. VF/Metall – verkstadsavtalet	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.3 % 02: 2.0 % 0.5 %** 03: 1.7 % 0.5 %** Tot: 6 % + 1 %**	0.6 % 0.3 % 0.6 % 1.5 %	2.9 % 2.3 % 0.5 %** 2.3 % 0.5 % 7.5 % + 1 %**
13. VF/SIF resp. CF – verkstadsindustri	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.6 % 0.3 % 0.6 % 1.5 %	2.7 % 2.1 % 2.7 % 7.0 %
14. FAO/Jusek –försäkringsbranschen	1 jan 01 – 31 dec 02	Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme		
15. Almega Tjänsteförbunden/Transport – bevaknings- och säkerhetsföretag	1 jan 01 – 31 jan 02	01: 3.9 % (tabellön) (totalkostnad 3.15 %)		
16. Träindustriförbundet/Skogs- och Träfacket – träindustri	1 apr 01 – 31 mars 04*	01: 2.6 % 02: 2.1 % 03: 2.1 % Tot: 6.8 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	3.1 % 2.6 % 2.6 % 8.3 %
17. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Sv Hamnar, Flygarbetsgivarna/HTF, CF – tjänstemän inom transportsektorn	1 jan 01 – 30 juni 04**	01: 3.0 % 02: 2.9 % 03: 2.8 % Tot: 8.7 %	- - - -	3.0 % 2.9 % 2.8 % 8.7 %
18. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund resp. Medie- och Informationsarbetsgivarna/HTF, CF – tjänstemän i tjänste- resp. medie- företag	1 apr 01 – 30 apr 04*	01: 3.0 % 02: 2.8 % 03: 2.6 % Tot: 8.4 %	- - - -	3.0 % 2.8 % 2.6 % 8.4 %
19. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Transport – miljöarbetareavtalet	1 mars 01 – 31 dec 01	01: 2.8 %	-	2.8 %

20. Stål- och Metallförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund resp. SvetsMekaniska Verkstäder/SIF	1 febr 01 – 31 mars 04*	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
21. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Transport – gummiverkstäder	1 apr 01 – 31 jan 02	01: 3.2 %	-	3.2 %
22. Bussarbetsgivarna/Transport – beställningstrafik	1 febr 01 – 31 jan 02	01: 3.5 %	-	3.5 %
23. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet – för- och friskolor	1 okt 00 – 31 dec 03	01: 3.5 % 02: 2.8 % 03: 2.5 % Tot: 8.8 %	- - - -	3.5 % 2.8 % 2.5 % 8.8 %
24. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/Transport – depå, bensin,- och flygtankningsavtalen	1 apr 01 – 31 mars 02	01: 3.2 %	-	3.2 %
25. TEKÖindustrierna/SIF resp. CF – textil- och konfektionsindustri	1 febr 01 – 30 apr 04*	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
26. Skogsindustrierna, Träindustriförbundet, SLA/SIF resp. CF – tjänstemän (ej massa- och pappersindustri)	1 apr 01 – 31 maj 04*	01: 2.1 % 0.5 %** 02: 1.7 % 0.5 %** 03: 1.7 % 0.5 %** Tot: 5.5 % + 1.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 0.5 %** 2.2 % 0.5 %** 2.2 % 0.5 %** 7.0 % + 1.5 %**
**stupstock vid löneöversyn för SIF				
27. Handelsarbetsgivarna/HTF resp. CF – tjänstemän inom handeln	1 apr 01 – 30 apr 04*	01: 3.0 % 02: 2.7 % 03: 2.7 % Tot: 8.4 %	- - - -	3.0 % 2.7 % 2.7 % 8.4 %
28. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/SIF	1 apr 01 – 30 apr 04*	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
29. Livsmedelsföretagen/Livs – bryggeri-, choklad-, konserv- och mejeriindustri samt slakteri- och charkuteribranschen	1 apr 01 – 30 apr 04*	01: 2.65 % 02: 2.2 % 03: 2.15 % Tot: 7.0 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	3.15 % 2.7 % 2.65 % 8.5 %
30. Sveriges Hamnar/Transport – stuveriavtalet	1 apr 01 – 31 mars 02	01: 3.17 %	-	3.17 %
31. Byggnadsämnesförbundet/Industrifacket – byggnadsämnesindustri	1 maj 01 – 31 maj 04*	01: 2.2 % 02: 2.2 % 03: 2.1 % Tot: 6.5 %	1.0 % 0.5 % 0.5 % 2.0 %	3.2 % 2.7 % 2.6 % 8.5 %
32. SLA/Lantarbetareförbundet – jordbruksavtalet	1 apr 01 – 31 maj 04*	01: 3.1 % 02: 3.0 % 03: 3.0 % Tot: 9.1 %	- - - -	3.1 % 3.0 % 3.0 % 9.1 %

33. Almega Tjänsteförbunden/Kommunal – städpersonal	1 apr 01 – 31 mars 04	01: 3.3 % 02: 3.1 % 03: 3.1 % Tot: 9.5 %	- - - -	3.3 % 3.1 % 3.1 % 9.5 %
34. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Metall – bil- och traktor-verkstäder	1 apr 01 – 30 apr 04*	01: 2.6 % 02: 2.2 % 03: 2.4 % Tot: 7.2 %	0.5 % 0.25 % 0.25 % 1.0 %	3.1 % 2.45 % 2.65 % 8.2 %
35. VVS-installatörerna/ Byggnads – VVS-installations-avtalet	1 apr 01 – 31 mars 04	01: 2.49 % 02: 2.23 % 03: 2.03 % Tot: 6.75%	0.44 % 0.2 %** 0.44 % 0.15 %** 0.44 % 0.15 %** 1.82 % + 0.5 %	2.93 % 0.2 %** 2.67 % 0.15 %** 2.47 % 0.15 %** 8.57 %
**semester				
36. Almega Tjänsteförbunden/HTF – bevaknings- och säkerhetsföretag, städentreprenad- och specialserviceföretag	1 apr 01 – 31 mars 04	01: 3.0 % 02: 2.8 % 03: 2.7 % Tot: 8.5 %	- - - -	3.0 % 2.8 % 2.7 % 8.5 %
37. Almega Industri och Kemi, Byggnads-ämnesförbundet, Livsmedelsföretagen/ SIF resp. CF	1 apr 01 – 31 mars 04*	01: 2.5 % 02: 2.1 % 03: 2.1 % Tot: 6.7 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	3.0 % 2.6 % 2.6 % 8.2 %
38. SLA/Lantarbetareförbundet – trädgårdsodling	1 apr 01 – 31 maj 04*	01: 3.1 % 02: 3.0 % 03: 3.0 % Tot: 9.1 %	- - - -	3.1 % 3.0 % 3.0 % 9.1 %
39. Alliansen Apotek/SvFarmaceutförbundet, Farmaci-förbundet, Apoteks-anställdas Förbund, HTF resp. CF – apotek	1 maj 01 – 30 apr 02	01: 3.1 %	-	3.1 %
40. Petroleum-branschens Arbetsgivareförbund/ SIF	1 febr 01 – 30 apr 04*	01: 2.1 % 02: 1.7 % 03: 1.7 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.2 % 2.2 % 7.0 %
41. Plåtslageriernas Riksförbund/Byggnads – ventilations- och plåtföretag	1 apr 01 – 31 mars 04	01: 2.6 % 02: 2.6 % 03: 2.6 % Tot: 7.8 %	0.4 % 0.4 % 0.4 % 1.2 %	3.0 % 3.0 % 3.0 % 9.0 %
42. Elektriska Installatörsorganisa-tionen/Elektrikerförbundet – installationsavtalet	1 apr 01 – 31 mars 04*	01: 2.8 % 0.4 %** 02: 2.7 % 0.4 %** 03: 2.7 % 0.4 %** Tot: 8.2 % + 1.2 %**	- - - - -	2.8 % 0.4 %** 2.7 % 0.4 %** 2.7 % 0.4 %** 8.2 % + 1.2 %**
**kompetensutveckling (vid oenighet läggs i stället 0.2 % ut generellt)				

43. Byggindustrierna, VVS-installatörerna, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, Elektriska Installatörsorganisationen/SIF resp. CF – tjänstemän inom byggsektorn	1 apr 01 – 30 apr 04*	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
44. Handels- arbetsgivarna/Handels – detaljhandel **lägstlöner	1 apr 01 – 31 mars 04	01: 3.57 % 0.1 %** 02: 3.64 % 0.1 %** 03: 3.96 % 0.1 %** Tot: 11.17 % + 0.4 %	- - - - - -	3.57 % 0.1 %** 3.64 % 0.1 %** 3.96 % 0.1 %** 11.17 % + 0.4 %
- partihandel		01: 3.15 % 02: 3.09 % 03: 3.24 % Tot: 9.48 %	- - - -	3.15 % 3.09 % 3.24 % 9.48 %
45. Sv Bageri- förbund/Livs – bagerier	1 maj 01 – 30 apr 04*	01: 2.8 % 02: 2.3 % 03: 2.2 % Tot: 7.3 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	3.3 % 2.8 % 2.7 % 8.8 %
46. Energiföretagens Arbetsgivareförening/ SIF, CF resp SEKO – CF **alternativt lokal lönebildning - SIF ** lokal lönebildning - SEKO	1 apr 01 – 31 mars 04	01: 1.9 %** 02: 1.9 %** 03: 1.9 %** Tot: 5.7 %** 01: ** 02: ** 03: ** Tot: - 01: 2.6 % 02: 2.6 % 03: 2.6 % Tot: 7.8 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 % 0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 % 0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.4 % 2.4 % 2.4 % 7.2 % 0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 % 3.1 % 3.1 % 3.1 % 9.3 %
47. Sv Hotell- och Restaurangföretagare/ Hotell- och Restaurangfacket **OB-ersättning m.m.	1 apr 01 – 30 apr 04	01: 3.45 % - 0.15 %** 02: 3.33 % 0.77 %** 03: 3.55 % 0.45 %** Tot: 10.33 % + 1.07 %**	- - - - -	3.45 % - 0.15 %** 3.33 % 0.77 %** 3.55 % 0.45 %** 10.33 % + 1.07 %**
48. Byggindustrierna/ Byggnads – byggavtalet **helglön	1 apr 01 – 30 apr 04	01: 2.5 % 0.7 %** 02: 1.8 % 0.7 %** 03: 1.9 % Tot: 6.2 % + 1.4 %	- - - - 0.45 % 0.45 %	2.5 % 0.7 %** 1.8 % 0.7 %** 2.35 % 6.65 % + 1.4 %
49. Alliansen Spårtrafik/SEKO, ST resp CF – spårtrafik	1 apr 01 – 31 mars 02	01: 3.2 %	-	3.2 %

50. Grafiska Företagens Förbund/ SIF resp. CF – tjänstemän i grafiska företag	1 mars 01 – 30 apr 04*	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
51. Almega Industri och Kemi/Industri- facket – explosivämnes- industri	1 juli 01 – 30 juni 04*	01: 2.5 % 02: 2.0 % 03: 2.0 % Tot: 6.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	3.0 % 2.5 % 2.5 % 8.0 %
52. Almega Tjänsteförbunden/SIF resp. CF – Svensk Teknik och Design	1 apr 01 – 31 mars 04*	01: 2.6 % 02: 2.3 % 03: 2.1 % Tot: 7.0 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	3.1 % 2.8 % 2.6 % 8.5 %
53. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/ SKTF – för- och friskolor	1 juli 01 – 31 dec 03	01: 2.6 % 02: 2.6 % 03: 2.6 % Tot: 7.8 %	- 0.5 % 0.5 % 1.0 %	2.6 % 3.1 % 3.1 % 8.8 %
54. Handelsarbets- givarna/SIF	1 apr 01 – 30 apr 04	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
55. Almega IT/SIF, CF resp. SEKO – telecom (SIF, SEKO) **lägsta utfall vid löneöversyn - telecom (CF)	1 apr 01 – 31 okt 02 1 apr 01 – 31 okt 02	01: 2.2 % 0.7 %** 02: 1.7 % 0.7 %** Lokal lönebildning utan angivet utrymme	0.6 % - 	2.8 % 0.7 %** 1.7 % 0.7 %**
56. Almega IT/SIF, CF, Jusek, Civil- ekonomerna – IT-branschen (SIF) - IT-branschen (övriga)	1 jan 01 – 31 okt 02 1 jan 01 – 31 dec 02	01: 2.7 % 02: 2.5 % Lokal lönebildning utan angivet utrymme	0.5 % 0.5 % 	3.2 % 3.0 %
57. Almega Tjänsteförbunden/ Fastighets, SEKO – städentreprenad- företag	1 apr 01 – 30 juni 04	01: 4.1 % 02: 3.7 % 03: 3.4 % Tot: 11.2 %	- - - -	4.1 % 3.7 % 3.4 % 11.2 %
58. Bussarbets- givarna/Kommunal – bussar i linjetrafik	1 juni 01 – 30 nov 02	01: 4.0 %**	-	4.0 %
** 1 oktober 2001				
59. Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund/ Kommunal – för- och friskolor	1 juli 01 – 31 dec 03	01: 2.7 % 02: 2.7 % 03: 2.8 % Tot: 8.2 %	- 0.5 % 0.5 % 1.0 %	2.7 % 3.2 % 3.3 % 9.2 %
60. Medie- och Informationsarbets- givarna/SIF	1 apr 01 – 30 apr 04	01: 2.1 % 02: 1.8 % 03: 1.6 % Tot: 5.5 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.6 % 2.3 % 2.1 % 7.0 %
61. Maskinentrepren- örerna/SEKO – maskinentreprenörer	1 apr 01 – 31 mars 04	01: 3.5 % 02: 2.7 % 03: 2.1 % Tot: 8.3 %	- - 0.5 % 0.5 %	3.5 % 2.7 % 2.6 % 8.8 %

62. Privtvårdens Arbetsgivarförbund/ FSA, LSR, Vårdförbundet, SKTF – vård- och omsorg	1 juli t v	01: 2.5 % 02: Lokal lönebildning utan angivet utrymme	-	2.5 %
63. Almega Tjänsteförbunden/HTF – Systembolaget	1 mars 01 – 31 mars 02	01: 3.5 %	-	3.5 %
64. Energiföretagens Arbetsgivarförening/ Elektrikerförbundet – kraftverksavtalet	1 sept 01 – 30 sept 04	01: 3.0 % 0.1 %** 02: 3.0 % 0.1 %** 03: 3.0 % 0.1 %** Tot: 9.0 % + 0.3 %**	- - - -	3.0 % 0.1 %** 3.0 % 0.1 %** 3.0 % 0.1 %** 9.0 % + 0.3 %**
**kompetensutveck- ling alternativt lön				
65. Flygarbets- givarna/Transport –flygtekniker	1 juni 01 – 31 maj 02	01: 4.0 %**	-	4.0 %**
** tillkommer höjda OB-tillägg				
66. Flygarbets- givarna/Transport – arbetare inom SAS resp övrigt civilflyg	1 juni 01 – 31 maj 02	01: 5.0 %**	-	5.0 %**
**höjda OB-tillägg 1-1,5 %				
67. Almega Tjänste- förbunden/SEKO, ST, CF, CR resp. Jusek - Posten (SEKO resp. ST)	1 okt 01 – 30 sept 04*	01: 3.0 % 02: 3.0 % 03: 2.9 % Tot: 8.9 %	- - - -	3.0 % 2.0 % 2.9 % 8.9 %
- Posten (CF, CR resp. Jusek)		Lokal lönebildning utan angivet utrymme		
68. Almega Industri och Kemi/ Industrifacket – glasindustri	1 dec 01 – 30 nov 04*	01: 2.2 % 02: 2.4 % 03: 2.4 % Tot: 7.0 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.7 % 2.9 % 2.9 % 8.5 %
69. TEKOfabrierna/ Industrifacket – textil- resp. konfektionsindustri	1 nov 01 – 31 dec 04*	01: 2.4 % 02: 2.4 % 03: 2.3 % Tot: 7.1 %	0.5 % 0.5 % 0.5 % 1.5 %	2.9 % 2.9 % 2.8 % 8.6 %
70. Tidningsutgivare- föreningen/ Journalistförbundet	1 apr 01 - 31 mars 04*	01: 2.7 % 02: 2.8 % 03: 3.0 % Tot: 8.5 %	- - - -	2.7 % 2.8 % 3.0 % 8.5 %
* sista avtalsperioden uppsägningsbar				

Offentlig sektor

Statliga området

En utgångspunkt för ramavtalen inom det statliga området med OFR-S, SACO-S och SEKO är Samarbetsavtalet för det statliga området. Genom Samarbetsavtalet har parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. Parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Försäkringskasseområdet har ett eget Samarbetsavtal med i princip samma innehåll.

Nedan ges en sammanfattning av innehållet i årets ramavtal inom det statliga området.

Samtliga avtal inom det statliga området är *ettåriga* och avser perioden 1 april 2001 – 31 mars 2002. Med undantag för avtalet inom försäkringskasseområdet – där avtalet träffades under medverkan av medlare – träffades avtalen i direktförhandlingar mellan parterna.

Utgångspunkten för avtalen inom det statliga området är lokal lönebildning där de lokala parterna ska komma överens om lönerevisionstidpunkter, löneutrymme och fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller olika stupstocksregler. Med undantag för avtalet med SACO-S innehåller avtalen en avstämning – i form av en individgaranti – vid avtalsperiodens slut.

1. Arbetsgivarverket/SACO-S

En preliminär uppgörelse träffades den 11 april 2001. Uppgårelsen blev definitiv den 24 april 2001 och omfattar totalt cirka 66 000 akademiker.

Parterna är ense om att pröva en ny förhandlingsordning utan angivande av nivåer för löneökningar. Syftet är att stimulera en bättre lokal lönebildning med utgångspunkt i avtalets löneprinciper.

Lönerevision

De lokala parterna ska lokalt komma överens om revisionstidpunkter och fördelning på individer. Arbetsgivaren kan också föreslå att parterna överenskommer om att för hela eller del av myndigheten tillämpa en ordning som innebär att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om individuell löneökning (s.k. lönesamtal).

Stupstock – revisionstidpunkt

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att lönerevision ska äga rum per den *1 april 2001*.

Stupstock – fördelning på individer

Om parterna inte senast sex månader efter fastlagd revisionstidpunkt har kunnat enas om löner för arbetstagarorganisationens medlemmar ska vardera parten lämna ett förslag om nya löner till en lokal lönenämnd som på grundval av dessa förslag lämnar en rekommendation om nya löner. Lönenämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst.

Särskilda frågor

Vissa smärre förändringar har genomförts i ALFA, AVA och PSA.

Parterna är bl.a. ense om att *semesterlön* ska utges med *minst 810 kronor* per betald semesterdag.

2. Arbetsgivarverket/OFR-S

En preliminär uppgörelse träffades den 13 april 2001. Uppgårelsen blev definitiv den 24 april 2001 och omfattar totalt cirka 100 000 anställda.

Lönerevision

Utgångspunkten är att de lokala parterna ska komma överens om revisionstidpunkter, revisionsbelopp samt om fördelning på individer.

Stupstock – revisionstidpunkt

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att lönerevision ska äga rum per den *1 april 2001*.

Stupstock – revisionsbelopp (utrymme)

Om de lokala parterna inte senast sex månader efter överenskommen revisionstidpunkt enats om nya löner beräknas utrymmet som *2.5 procent av underlaget, dock lägst 420 kr* för heltidsanställd arbetstagarare. Beloppet ska beräknas och fördelas per den *1 april 2001*. Parterna är ense om att stupstocken ska tillämpas först sedan alla möjligheter att sluta avtal uttömts.

Stupstock – fördelning på individer

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av utrymmet, görs denna av en lokal lönenämnd som leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst.

Stupstock – avstämning (löneökningsgaranti)

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att den månadslön som gällde vid ingången av avtalsperioden *vid periodens slut* ska ha ökat med *minst 230 kronor* för en heltidsanställd arbetstagare.

Särskilda frågor

Vissa smärre förändringar har genomförts i ALFA, AVA och PSA. Parterna är bl.a. ense om att *semesterlön* ska utges med *minst 810 kronor* per betald semesterdag.

3. Arbetsgivarverket/SEKO

En preliminär uppgörelse träffades den 13 april 2001. Uppgårelsen blev definitiv den 24 april 2001 och omfattar cirka 30 000 anställda.

Lönerevision

Utgångspunkten är att de lokala parterna ska komma överens om revisions-tidpunkter, revisionsbelopp samt om fördelning på individer.

Stupstock – revisionstidpunkt

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att lönerevision ska äga rum per den *1 april 2001*.

Stupstock – revisionsbelopp (utrymme)

Om de lokala parterna inte senast sex månader efter överenskommen revisionstidpunkt enats om nya löner beräknas utrymmet som *2.6 procent* av underlaget, *dock lägst 420 kronor* för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet ska beräknas och fördelas per den *1 april 2001*. Parterna är ense om att stupstocken ska tillämpas först sedan alla möjligheter att sluta avtal uttömts.

Stupstock – fördelning på individer

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av utrymmet, görs denna av en lokal lönenämnd som leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst.

Stupstock – avstämning (löneökningsgaranti)

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att den månadslön som gällde vid ingången av avtalsperioden *vid periodens slut* ska ha ökat med *minst 230 kronor* för en heltidsanställd arbetstagare.

Särskilda frågor

Vissa smärre förändringar har genomförts i ALFA, AVA och PSA. Parterna är bl.a. ense om att *semesterlön* ska utges med *minst 810 kronor* per betald semesterdag samt att de lokala parterna i fråga om *lägstalöner för 18- och 24-åringar* ska beakta de procentsatser som angivits i avtalet.

4. Arbetsgivarverket och Försäkringskasseförbundet/Försäkringsanställdas Förbund

En preliminär uppgörelse träffades den 23 april 2001. Uppgårelsen blev definitiv den 24 april 2001 och omfattar cirka 12 000 anställda. Uppgårelsen träffades under medverkan av medlare.

Lönerevision

Utgångspunkten är att de lokala parterna ska träffa överenskommelse om löner för avtalsperioden enligt i avtalet angiven förhandlingsordning.

Stupstock – revisionstidpunkt och revisionsbelopp (löneutrymme)

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att lönerevision ska äga rum per den 1 april 2001 med ett löneökningsutrymme om *lägst 2.6 procent* av underlaget, dock *lägst 420 kronor* per heltidsarbetande arbetstagare.

Stupstock – fördelning på individer

Om de lokala parterna inte kommer överens om fördelningen på individnivå gäller i avtalet beskriven förhandlingsordning.

Stupstock – avstämning (löneökningsgaranti)

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller att den månadslön som gällde vid ingången av avtalsperioden *vid avtalsperiodens slut* ska ha ökat med *minst 230 kronor* för en heltidsanställd arbetstagare.

Särskilda frågor

Vissa smärre förändringar har genomförts i ALFA- FK, PAF och TA- FK. Parterna är bl.a. ense om att *semesterlön* ska utges med *minst 810 kronor* per betald semesterdag.

Kommun- och landstingsområdet

En av utgångspunkterna för avtalen inom kommun- och landstingsområdet är det Kommunala Avtalet om förhandlingsordning m.m.

Syftet med förhandlingsordningsavtalet är att skapa goda förutsättningar för att så långt möjligt genomföra centrala förhandlingar om löne- och allmänna anställningsvillkor m.m. med för sektorn ekonomiskt rimliga resultat. Förhandlingarna ska i största möjliga utsträckning äga rum med undvikande av stridsåtgärder. Avtalet pekar bl.a. på att den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll. En målsättning är att berörda parter ska träffa nya överenskommelser innan de föregående löpt ut. En annan viktig utgångspunkt är att lönebildningen bör vara stabil, långsiktig och främja utveckling, effektivitet, kvalitet i verksamheten samt beakta jämställdhetsaspekten. Löneutvecklingen bör också – enligt avtalet – stå i samklang med omvärlden.

Nedan ges en sammanfattning av innehållet i årets avtal på kommun- och landstingsområdet.

Med undantag för överenskommelsen med Kommunal är avtalen fyraåriga och avser perioden 1 april 2001 - 31 mars 2005. Avtalet med Akademikeralliansen (19 SACO-förbund) löper tills vidare och kan tidigast – efter uppsägning – upphöra att gälla den 31 mars 2005. Avtalen innehåller ingen uppsägningsklausul avseende sista avtalsperioden.

Avtalet med Kommunal är treårigt och avser perioden 1 april 2001 – 31 mars 2004. Avtalet innehåller en uppsägningsklausul innebärande att avtalet efter uppsägning – senast den 31 oktober 2002 – kan upphöra att gälla den 31 mars 2003.

Avtalen med Sveriges Läkarförbund respektive Akademikeralliansen träffades i direktförhandlingar mellan parterna medan avtalen med Kommunal respektive SKTF, SSR och Ledarna träffades under medverkan av medlare.

Under år 2000 hade femåriga avtal tidigare träffats med Vårdförbundet respektive Lärarnas Samverkansråd (Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och Skolledarna) avseende perioden 1 april 2000 – 31 mars 2005. Läraravtalet träffades under medverkan av medlare och innehöll en möjlighet – som ej

utnyttjades – att säga upp avtalet att upphöra att gälla den 30 september 2001.

1. Kommun- och Landstingsförbundet/ Sveriges Läkarförbund

Parterna träffade den 19 mars 2001 en delöverenskommelse om löner och specialbestämmelser. Överenskommelsen träffades i avvaktan på att övriga frågor bl.a. Allmänna bestämmelser förhandlats klart med övriga arbets- tagarorganisationer. Avtalet är fyraårigt avseende perioden *1 april 2001 – 31 mars 2005* och omfattar *23 000 läkare*.

Avtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. De inledande skrivningarna i tidigare avtal har ersatts med en ny § 1 "Grundläggande principer" som är likalydande med den som finns i Vårdförbundets avtal. Kopplingen mellan lönebildning/lönesättning och verksamhet/ resultat framgår nu tydligare. I det lokala lönebildningsarbetet ska arbets- givaren göra lönepolitiska bedömningar av vilka löneåtgärder som behöver vidtas utifrån bl.a. verksamhetens resultat, behovet av att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare och arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar.

Lönerevision

Avtalet innehåller årliga lönerevisionstillfällen per den *1 april respektive år* om de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Löneutrymmet för *2001* utgörs av *lägst 2.0 procent*. För åren *2002, 2003 och 2004* finns *inget angivet utrymme* i det centrala avtalet. Utrymmet fördelas i lokala förhandlingar med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning. Vid oenighet kan central part påkalla central förhandling. Enas inte de centrala parterna avgörs – på begäran av central part – frågan av särskild skiljenämnd bestående av en ledamot för respektive part samt en av parterna gemensamt utsedd ordförande.

Del av utrymmet kan efter lokal överenskommelse användas till andra åtgärder.

Övrigt

Tarifflönesystemet upphör för samtliga läkare med undantag för *AT-läkarna* där tarifferna fortsätter att gälla med *beloppsuppräknings med 2 procent den 1 april under åren 2001, 2002 och 2003*. Den *1 april 2004* ändras tarifflönesystemet för *AT-läkarna* och ersätts med en *lägstlön på 21 500 kronor*. *AT-läkarna* kommer inte att omfattas av lönerevisions- förhandlingarna, utan i stället gäller att dessa läkare efter 18 månaders anställningstid har rätt till enskild löneförhandling.

Den centrala regleringen av särskild arbetstid (SARB) upphör att gälla. SARB-ersättningen omvandlas i samband med detta till fast kontant lönetillägg.

Kompensation för arbetad tid under jour och beredskap m.m. har tidigare kunnat utges som ledighet eller kontant ersättning. Nu ges de lokala parterna möjlighet att träffa överenskommelse om att sådan kompensation även kan utges i form av pensionsförmån. Träffas sådan överenskommelse kan överenskommelse träffas med enskild läkare om pensionsavsättning.

2. Kommun- och Landstingsförbundet/ Akademikeralliansen (19 SACO-förbund)

Parterna träffade den 28 mars 2001 en delöverenskommelse avseende löner i avvaktan på att övriga frågor bl.a. Allmänna bestämmelser förhandlats klart med samtliga arbetstagarorganisationer. Överenskommelsen gäller fr.o.m. den *1 april 2001 och tills vidare* med fem månaders uppsägningstid och med första uppsägningsmöjlighet per den 31 mars 2005. Därefter kan avtalet sägas upp med verkan från 1 april varje år. Avtalet omfattar cirka *45 000 akademiker*.

De inledande skrivningarna i tidigare avtal har på samma sätt som för Läkarförbundet ersatts med en ny § 1 ”Grundläggande principer ” som är likalydande med den som finns i Vårdförbundets avtal.

Lönerevision

Avtalet innehåller årliga lönerevisionstillfällen per *den 1 april respektive år* om de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Löneutrymmet för *2001* utgörs inom *landstingsområdet* av *lägst 2 procent*. Inom det *primärkommunala området* finns *inget angivet utrymme* för 2001 i det centrala avtalet. För åren *2002, 2003 och 2004* finns *inget angivet utrymme* på något av områdena. Utrymmet fördelas i lokala förhandlingar med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning. Vid oenighet kan central part påkalla central förhandling. Enas inte de centrala parterna avgörs – på begäran av central part – frågan av särskild skiljenämnd bestående av en ledamot för respektive part samt en av parterna gemensamt utsedd ordförande.

Del av utrymmet kan efter lokal överenskommelse användas till andra åtgärder.

3. Kommun – och Landstingsförbundet/ SKTF och SSR

Parterna accepterade den 23 april 2001 en slutlig hemställan från förhandlingsmedlarna Rune Larson och Gunnar Samuelsson. Därmed träffades en delöverenskommelse avseende löner i avvaktan på att övriga frågor, bl.a. Allmänna bestämmelser, förhandlats klart med samtliga arbetstagarorganisationer. Överenskommelsen är fyraårig avseende perioden *1 april 2001 – 31 mars 2005* och omfattar totalt ca *137 000 arbetstagare*.

Överenskommelsen innehåller inga individgarantier eller generella löneökningar och överensstämmor i sin konstruktion med tidigare träffade överenskommelser för bl.a. lärare, läkare och övriga akademiker.

Avtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. De inledande skrivningarna i tidigare avtal har på samma sätt som för Läkarförbundet och Akademikeralliansen ersatts med en ny § 1 "Grundläggande principer" som är likalydande med den som finns i Vårdförbundets avtal. Kopplingen mellan lönebildning/lönesättning och verksamhet/resultat framgår därmed tydligare.

Lönerevision

Avtalet innehåller årliga lönerevisionstillfällen per den *1 april respektive år* om de lokala parterna inte överenskommer om annat.

För varje avtalsår *beräknas ett löneutrymme* på respektive arbetstagar- organisations lönesumma enligt följande:

År 2001

lägst 2.9 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner understigande 16 500 kronor

lägst 2.4 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner som är 16 500 eller högre men understiger 18 000 kronor

lägst 2.2 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner som är 18 000 kronor eller högre

År 2002

lägst 2.5 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner understigande 17 000 kronor

lägst 2.2 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner som är 17 000 kronor eller högre

År 2003

lägst 2.3 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner understigande 17 425 kronor

lägst 2.0 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner som är 17 425 kronor eller högre

År 2004

lägst 2.1 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner understigande 17 825 kronor

lägst 1.8 procent av överenskomna fasta kontanta månadslöner som är 17 825 kronor eller högre.

Det genomsnittliga utrymmet för respektive år har beräknats till lägst 2.5 procent, lägst 2.3 procent, lägst 2.1 procent respektive lägst 1.9 procent, d.v.s. lägst 8.8 procent för hela avtalsperioden (i genomsnitt lägst 2.2 procent per år).

Löneutrymmet fördelas i lokala förhandlingar med beaktande av bl.a. de i avtalet angivna grundläggande principerna för lönesättning. Avtalet innehåller *ingen individgaranti eller generella höjningar.*

Vid oenighet kan central part påkalla central förhandling. Enas inte de centrala parterna avgörs – på begäran av central part – frågan av särskild skiljenämnd bestående av en ledamot för respektive part samt en av parterna gemensamt utsedd ordförande.

Lokal överenskommelse kan träffas om att avdela 0.5 procent, eller det utrymme som de lokala parterna kan komma överens om, som den enskilde arbetstagaren kan använda till individuellt arbetstidskonto, kompetensutveckling eller annan åtgärd.

4. Kommun- och Landstingsförbundet/ Kommunal

Parterna accepterade den 11 maj 2001 en slutlig hemställan från förhandlingsmedlarna Claes Stråth och Birgitta Böhlin. Avtalet är treårigt avseende perioden *1 april 2001 – 31 mars 2004* och omfattar cirka *450 000 arbetstagare*. Endera part har rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet som i så fall upphör att gälla fr.o.m. den 1 april 2003.

De inledande skrivningarna i tidigare avtal har ersatts med en ny § 1 "Grundläggande principer för lönesättningen" som i princip är likalydande med skrivningarna som återfinns i övriga under åren 2000 och 2001 träffade överenskommelser inom kommun- och landstingsområdet. Genom de nya skrivningarna har därmed även inom detta område kopplingen mellan lönebildning/lönesättning och verksamhet/resultat förstärkts.

Lönerevision

Avtalet innehåller årliga lönerevisionstillfällen per den 1 april respektive år om de lokala parterna inte överenskommer om annat.

För varje avtalsår beräknas ett löneutrymme som för år 2001 utgörs av 3.8 procent, för år 2002 av 3.7 procent och för år 2003 av 3.5 procent, d.v.s. totalt 11.0 procent för hela avtalsperioden (i genomsnitt 3.7 procent per år).

Till skillnad från övriga avtal inom kommun- och landstingsområdet är utrymmena för respektive avtalsår inte definierade som lägstutrymmen. De centrala parterna konstaterar – med anledning av detta – gemensamt i en central protokollsanteckning att medlarna i anslutning till sin slutliga hemställan gjort ett förtydligande med innebörden att det lokala utfallets storlek avgörs av de lokala parterna.

Löneutrymmet fördelas i lokala förhandlingar med beaktande av bl.a. de i avtalet angivna grundläggande principerna för lönesättning.

Avtalet innehåller en *individgaranti med 250 kronor/månad för respektive avtalsår* om de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Vid oenighet kan central part påkalla central förhandling. Enas inte de centrala parterna avgörs – på begäran av central part – frågan av en särskild skiljenämnd bestående av en ledamot för respektive part samt en av parterna gemensamt utsedd ordförande.

På samma sätt som i tidigare träffade avtal inom kommun- och landstingsområdet kan de lokala parterna träffa överenskommelse om att del av löneutrymmet kan användas till andra åtgärder än lön, t.ex. arbetstidsförkortning, kompetensutveckling eller extra pensionsavsättning.

Avtalshöjningar inom offentlig sektor – sammanfattning

Avtalsområde	Avtalsperiod	Löneutrymme	Övrigt	Totalt	Garanti
Statliga området					
Arbetsgivarverket/ SACO-S	1 april 01 – 31 mars 02	1 april 01: inget angivet utrymme	-	-	ingen individgaranti
Arbetsgivarverket/ OFR-S	1 april 01 – 31 mars 02	1 april 01: 2.5 %, dock lägst 420 kronor**	0.1 %	2.6 %	230 kr/m*
Arbetsgivarverket/ SEKO	1 april 01 – 31 mars 02	1 april 01: 2.6 %, dock lägst 420 kronor**	0.2 %	2.8 %	230 kr/m*
Arbetsgivarverket och Försäkrings- kassaförbundet/ Försäkringsanställdas Förbund	1 april 01 – 31 mars 02	1 april 01: lägst 2.6 %, dock lägst 420 kronor**	0.15 %	2.75 %	230 kr/m*

**Kommun- och
Landstingsområdet**

Kommun- och Landstingsförbundet/ Sveriges Läkarförbund	1 april 01 – 31 mars 05	1 april 01: lägst 2.0 %	-	lägst 2.0 %	ingen individgaranti
		1 april 02: inget angivet utrymme	-	-	ingen individgaranti
		1 april 03: inget angivet utrymme	-	-	ingen individgaranti
		1 april 04: inget angivet utrymme	-	-	ingen individgaranti
Kommun- och Landstingsförbundet/ Akademikeralliansen (19 SACO-förbund)	1 april 01 t v (kan tidigast upphöra den 31 mars 05)	1 april 01: lägst 2.0 % (enbart för Lf:s område)	-	lägst 2.0 % (enbart för Lf:s område)	ingen individgaranti
		1 april 02: inget angivet utrymme	-	-	ingen individgaranti
		1 april 03: inget angivet utrymme	-	-	ingen individgaranti
		1 april 04: inget angivet utrymme	-	-	ingen individgaranti
Kommun- och Landstingsförbundet/ SKTF och SSR	1 april 01 – 31 mars 05	1 april 01: lägst 2.5 % (genomsnitt)	-	Lägst 2.5 % (genomsnitt)	ingen individgaranti
		1 april 02: lägst 2.3 % (genomsnitt)	-	Lägst 2.3 % (genomsnitt)	ingen individgaranti
		1 april 03: lägst 2.1 % (genomsnitt)	-	Lägst 2.1 % (genomsnitt)	ingen individgaranti
		1 april 04: lägst 1.9 % (genomsnitt)	-	Lägst 1.9 % (genomsnitt)	ingen individgaranti
Kommun- och Landstingsförbundet/ Kommunal	1 april 01 – 31 mars 04***	1 april 01: 3.8 %	-	3.8 %	250 kr /m
		1 april 02: 3.7 %	-	3.7 %	250 kr/m
		1 april 03: 3.5 %	-	3.5 %	250 kr/m

* vid avtalsperiodens slut

** om de lokala parterna inte enas om annat (stupstock)

*** sista avtalsåret uppsägningsbart

Medlingsinstitutet

National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

tel 08-545 292 40
fax 08-650 68 36
e-post: info@mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001

Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823
Pris 250 kronor