

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2002

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

- ❑ Är en myndighet under Näringsdepartementet, verksam sedan hösten 2000.
- ❑ En huvuduppgift för Medlingsinstitutet är att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ❑ Medlingsinstitutet är också central myndighet för den statliga medlingsverksamheten och ansvarar för medling i arbetsmarknadskonflikter.
- ❑ Medlingsinstitutet är statistiksansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken, som beställs från Statistiska Centralbyrån, SCB.
- ❑ Löneutvecklingen i Sverige för hela ekonomin och för olika sektorer sammanställs av Medlingsinstitutet tio gånger om året och publiceras på hemsidan, www.mi.se
- ❑ Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den andra rapporten. Den första utkom i februari 2002.

Medlingsinstitutet
Tullgränd 4
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon 08-545 292 40
Fax 08-650 68 36
Hemsida www.mi.se

ISSN 1650-8823
Forma Viva, LTAB Linköpings tryckeri AB

Förord

Medlingsinstitutet har i uppdrag att årligen utarbeta en rapport om löneutvecklingen och faktorer som har betydelse för lönebildningen. 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.

Avtalsåret 2002 omfattade en begränsad del av arbetsmarknaden och antalet medlingar och konflikter har varit jämförelsevis få. Informations- och samrådsverksamheten har däremot varit omfattande. Utöver de konferenser vi inbjuder parterna till för utvärdering av årets avtalsförhandlingar har vi tillsammans med Konjunkturinstitutet arrangerat seminarier om ”Lönebildningens samhällsekonomiska förutsättningar” (baserade på KI:s årliga rapport). Avtalsformernas utveckling har diskuterats i en rad seminarier med de avtalsslutande parterna.

Vi har även haft regeringens uppdrag dels att i våra överläggningar med parterna om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med att åstadkomma jämställda löner, dels att närmare analysera på vilket sätt de centrala förbundsparterna reglerat förutsättningarna för de lokala parterna att genomföra jämställdhetslagens krav. Båda uppdragen redovisades till regeringen i oktober.

I ett projekt finansierat gemensamt med Riksbanken har vi utvecklat analyser av viktiga frågeställningar inom lönebildningen beträffande ”löneglidningsbegreppet”. Som en del i projektet arrangerades under våren en konferens om ”fackföreningarnas roll i ett framtida Europa”. Konferensen dokumenterades i en särskild rapport. Inom samma projekt har vi gemensamt med Konjunkturinstitutet anordnat en konferens kring ”löneglidningsbegreppet”.

Medlingsinstitutet har också medverkat och deltagit i olika debatter vid ett stort antal sammankomster, konferenser m.m. anordnade av de avtalsslutande parterna.

Med förhoppning om att denna rapport ska kunna fungera som en introduktion i den svenska lönebildningen, även för dem som inte dagligen deltar eller följer denna, har vi valt att låta bakgrundsbeskrivningar och definitioner få ett visst utrymme.

Ansvarig för arbetet med årsrapporten är Åke Kämpe. I övrigt har Kurt Eriksson, Christina Eurén och Maj Nordin medverkat. Ekonomen Hans Olsson har medverkat med text till avsnitt 1. Anne-Marie Egerö har ansvarat för produktionen och Stephen Croall har översatt sammanfattningen.

Stockholm i februari 2003

Anders Lindström
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....5	Summary in English..... 13
Fakta om arbetskraften	23
1. Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen.....	31
2. Några bakgrundsfakta inför 2002 års förhandlingar.....	43
2.1 Samhällsekonomisk bakgrund	
2.2 Avtalsrörelsen 2001	
2.3 Nytt pensionsavtal inom statens område m.m.	
3. Avtalsrörelsen	49
3.1 Resultat – analys	
3.2 Inför 2003/2004 års avtalsrörelse	
4. Arbetstiden.....	61
4.1 En kort bakgrund	
4.2 Arbetstiden i några andra länder	
4.3 Knas förslag	
4.4 Avtalsläget i Sverige	
5. Jämställdhet	71
5.1 Löneskillnader	
5.2 Jämställda löner	
5.3 Jämställdhetslagen och kollektivavtalen	
6. Medling, varsel och stridsåtgärder.....	85
6.1 Bakgrund	
6.2 Medling	
6.3 Typer av tvister	
6.4 Varsel och stridsåtgärder	
6.5 Statistik	
6.6 Internationell jämförelse	
6.7 Den regionala medlingsverksamheten	
7. Löner och arbetskraftskostnader	93
7.1 Den officiella lönestatistiken	
7.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2002	
7.3 Övertid för industriarbetare	
7.4 Nominell lön och reallön	
7.5 Arbetskostnadsindex – det svenska AKI och Eurostats LCI	
7.6 Kontakter med statistikintressenter	
7.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt	
8. Konkurrenskraften	109
8.1 Bakgrund	
8.2 Näringsliv	
8.3 Industrin	
8.4 Konsumentpriser, exportpriser och växelkurser	
8.5 Avtalsrörelsen i Tyskland, Danmark, Norge och Finland	
Bilaga: Avtalsöversikt	129

Sammanfattning

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

Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen

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.

Riksbanken har i flera år kunnat uppfylla sitt inflationsmål utan att tillgripa penningpolitiska åtstramningar som höjt arbetslösheten. Konsumentpriserna har vissa år t.o.m. ökat något långsammare än i de övriga EU-länderna och i euroområdet. Arbetskraftskostnaderna per timme har däremot stigit mer än i övriga Europa, även under senare år. Näringslivets konkurrenskraft har utvecklats väl genom en god produktivitetstillväxt, fallande kronkurs och genom att vinstmarginalerna dragits ned och dämpat kostnadsökningarnas genomslag på priserna. Sådan hjälp kan penningpolitiken inte påräkna i det långa loppet. En stor del av det totala utrymmet för kostnadsökningar kommer dessutom att tas i anspråk av höjda avgifter till avtalsreglerade trygghetssystem. Arbetsmarknadens parter måste beakta dessa höjningar i lönebildningsprocessen. Under lång tid framåt ska lönebildningen också kunna fungera i en ekonomi där brist på arbetskraft kan uppträda, såväl inom vissa sektorer och yrken som mer allmänt.

Arbetsmarknadens parter kan i fortsättningen inte utgå från en fortsatt depreciering av kronan. Detta vore att återgå till den devalverings- och inflationsspiral som präglade en stor del av tjugooårsperioden från 1970-talets början till 1990-talets början. Resultatet skulle – utanför EMU – bli arbetslöshetsskapande ingripanden från Riksbankens sida. Efter ett inträde i EMU leder för höga kostnadsökningar till försvagad konkurrenskraft och sannolikt ännu högre och ännu mer utdragen arbetslöshet.

Några bakgrundsfakta inför 2002 års förhandlingar

Förutsättningarna för lönebildningen under 2002 var till stor del givna av de avtal som slöts 2001. Faktorer som i övrigt påverkade lönebildningen 2002 var en avmattning i konjunkturen både internationellt och i Sverige. En avmattning i den internationella konjunkturen var för handen redan under sommaren 2001, bl.a. till följd av fallande börskurser och krisen

inom IT-sektorn. Till detta kom en synnerligen svag utveckling i euro-området, i synnerhet i Tyskland.

För Sveriges del avtog BNP-utvecklingen från närmare 4.5 procent år 2000 till under 1 procent år 2001. Uppgången i sysselsättningen bromsades under 2001 och avstannade helt under 2002, men arbetslösheten låg under större delen av 2001 och 2002 tämligen stabilt på omkring 4 procent.

Avtalsförhandlingarna 2001 avseende löner och allmänna anställningsvillkor omfattade den helt dominerande delen av såväl privat som offentlig sektor. Till följd av att fleråriga avtal träffades för det stora flertalet avtalsområden kom därmed 2002 års avtalsförhandlingar att omfatta endast en mindre del av arbetsmarknaden. Avtalsutfallet – avseende i första hand andra och tredje avtalsåren – i de fleråriga avtal som träffats under 2001 kom därmed av naturliga skäl att utgöra en betydelsefull påverkansfaktor under 2002 års förhandlingar. I avsnitt 2.2 redovisas utfallet av 2001 års avtalsrörelse.

Inom det *statliga området* resulterade 2001 års förhandlingar i ettåriga avtal. En starkt bidragande orsak till den relativt korta avtalsperioden var att parterna inte ville binda sig för en längre avtalsperiod innan ett nytt pensionsavtal för den statliga sektorn träffats, vilket skedde först den 21 december 2001.

Avtalsrörelsen 2002

Totalt berördes cirka en halv miljon arbetstagare av förhandlingar avseende 2002, ett 60-tal avtal med drygt 300 000 anställda inom privat sektor och drygt 200 000 anställda inom det statliga området.

Med några få undantag avsåg 2002 års förhandlingar inom privat sektor avtalsområden utanför industrisektorn, såsom bank- och försäkringsområdet, transportsektorn, sjöfarten, Systembolaget, apotek, spårtrafik, väg- och banarbetare samt IT- och telecombranschen. Inom industrisektorn omfattades grafisk industri och tvättindustri av förhandlingar.

Inom *kommun- och landstingsområdet* fördes inga riksavtalsförhandlingar under 2002 beroende på att fleråriga avtal redan träffats 2001 för samtliga områden. För sjuksköterskor och lärare hade femåriga avtal träffats redan år 2000.

På många avtalsområden inleddes 2002 års förhandlingar redan under hösten 2001.

Inom *privat sektor* träffades under november 2001 avtal för bl.a. banktjänstemän, finansiella konsulter, bevaknings- och säkerhetsföretag samt tjänstemän inom bemanningsföretag. Under januari och februari 2002 slöts avtal för sjö- och fartygsbefäl, försäkringstjänstemän, läkare inom privat vård- och behandlingsverksamhet, åkeri- och terminalarbetare samt miljöarbetare. Under våren 2002 träffades därefter avtal på ytterligare ett 40-tal avtalsområden. För avtal med utlöpningsdag under hösten 2002 nåddes uppgörelser i slutet av året.

Inom *statlig sektor* – där samtliga avtal löpte ut den 31 mars 2002 – träffades avtal med SEKO och SACO-S under april månad. Övriga avtal inom det statliga området träffades månaden därpå.

En klart uttalad målsättning i gällande avtal om förhandlingsordning 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 en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla löpt ut.

Under 1998 och 2001 års ”stora” avtalsrörelser kunde en markant förbättring i såväl privat som offentlig sektor jämfört med tidigare år noteras vad gäller tidpunkt för avtals träffande. Under 2001 års avtalsrörelse träffades nya avtal inom den privata sektorn före eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen för 75 procent av de anställda. Inom industrin var motsvarande siffra över 90 procent. För en mer utförlig beskrivning hänvisas till Medlingsinstitutets föregående årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001”.

En genomgång av 2002 års avtal ger vid handen att parterna även denna gång lyckats relativt väl med målsättningen att träffa ”avtal i rätt tid”.

Konfliktbenägenheten har varit fortsatt låg och betydligt lägre än under perioden 1993–1997. När det gäller de lokala tillämpningsförhandlingarna kan konstateras att dessa så gott som genomgående kunnat genomföras utan störningar i form av olovliga stridsåtgärder.

Inom den *privata sektorn* är flertalet av 2002 års avtal *tvååriga*. Utlöpningsstidpunkten för merparten av dessa avtal ansluter sig till utlöpningsstidpunkten för de treåriga avtal som träffades under 2001 års avtalsrörelse för majoriteten av de anställda inom privat sektor. Några avtal innehåller en möjlighet för parterna att säga upp sista avtalsåret/avtalsperioden. Avtalsperioden inom IT- och telecombranschen är *17 månader* med utlöpningsstidpunkt den 31 mars 2004. För några områden inom transportsektorn träffades *ettårsavtal* med utlöpningsstidpunkt under 2003. Även för bl.a. sjö- och fartygsbefäl, kabinpersonal i SAS samt väg- och banarbetare slöts ettåriga avtal. *Treåriga avtal* – med utlöpningsstidpunkt vid årsskiftet 2004/2005 eller senare under 2005 – träffades för bl.a. åkeri- och terminalarbetare (transportavtalet), miljöarbetare, stuveriarbetare samt bussförare.

Inom det *statliga området* är avtalsperioden för samtliga avtal 30 månader uppdelad på två 15-månadersperioder. Avtalen löper ut 5–6 månader efter utlöpningsstidpunkten för det stora flertalet avtal till följd av avtalsrörelsen inom den privata sektorn såväl 2001 som 2002.

Avtalsutfall

Många avtal inom privat sektor och samtliga avtal inom statlig sektor har som utgångspunkt att de lokala parterna ska enas om löneutrymmets storlek. Om de lokala parterna inte kan enas om utrymmet gäller för flertalet av dessa områden en i det centrala avtalet fastställd ”stupstock”

som anger löneutrymmets storlek. I många fall är utrymmet angivet som ett ”lägstlöneutrymme”. I båda dessa fall har vid beräkningen av avtalsutfallet de centralt angivna ”stupstockarna” respektive ”lägstlöneutrymmena” använts som mått på avtalsmässig löneökning.

De flesta avtalen inom privat sektor innehåller någon form av individgaranti eller en generell löneökning. Avtalen inom offentlig sektor har – med undantag för avtalen med SACO-S – en individgaranti om 600 kr i form av en avstämning vid avtalsperiodens slut.

Den avtalsmässiga höjningen för *arbetare inom privat sektor* till följd av 2002 års förhandlingar ligger för flertalet avtal i intervallen 2.5–4.0 procent år 2002, 3–4.3 procent år 2003 respektive 2.8–3.1 procent år 2004.

För *tjänstemän inom privat sektor* är de avtalsmässiga löneökningarna lägre och ligger i intervallen 2.6–3.4 procent år 2002 respektive 2.6–3.1 procent år 2003.

De genomsnittliga avtalshöjningarna för *arbetare inom privat sektor* har beräknats till 3.4 procent år 2002, 3.9 procent år 2003 respektive 3.0 procent år 2004. Motsvarande siffror för *tjänstemän inom privat sektor* har beräknats till 2.9 procent år 2002 respektive 2.8 procent år 2003.

Avtalsutfallet inkluderar förutom de avtalade löneökningarna – i förekommande fall – även värdet av arbetstidsförkortning. Inom den privata sektorn träffades nya centrala överenskommelser om arbetstidsförkortning endast inom några enstaka områden. Inom den statliga sektorn förekommer inte centralt överenskommen arbetstidsförkortning på något område.

Om resultatet av 2002 års förhandlingar jämförs med det genomsnittliga avtalsutfallet för andra respektive tredje avtalsåren (d.v.s. 2002 och 2003) i de treårsavtal som ligger utanför industrisektorn kan konstateras att utfallen nivåmässigt överensstämmer relativt väl med varandra.

För akademiker inom det *statliga området* finns inget centralt fastställt utrymme. För övriga områden inom statlig sektor är den avtalade höjningen drygt 3 procent för den första avtalsperioden respektive cirka 3.5 procent för den andra avtalsperioden.

Avtalskonstruktioner – fördelningsregler

I Medlingsinstitutets förra årsrapport redovisades de olika avtalskonstruktioner som 2001 års förhandlingar inom privat sektor resulterat i. De olika avtalskonstruktionerna var fördelade på sju huvudgrupper beroende på graden av lokalt inflytande över lönebildningen.

Sammanställningen har i årets rapport – som avser läget efter 2002 års förhandlingar – kompletterats med ytterligare några områden inom privat sektor samt med hela den offentliga sektorn.

Många avtal – såväl inom privat som offentlig sektor – ger de lokala parterna full frihet att komma överens 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/arbetsplatsen 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. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand.

Inom några områden inom privat sektor och för flertalet avtal inom offentlig sektor gäller som stupstock att en lönenämnd/skiljenämnd med en av parterna utsedd opartisk ordförande avgör fördelningen av löneutrymmet.

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

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent		
	Privat	Stat	Kommun och landsting
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	32	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5		
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	8	68	
4. Lönepott utan individgaranti	7		24
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	45		48
6. Generell utläggning och lönepott	18		
7. Generell utläggning	10		

Inom den *privata sektorn* har de lokala parterna möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller fördelning för 72 procent av de anställda (avtalskonstruktionerna 1–5 enligt ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor andel av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelningen av löneutrymmet. Individgarantin är inom några områden konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela löneutrymmet.

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

Inom *offentlig sektor* har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och dess fördelning för samtliga anställda. Även inom offentlig sektor har en del avtal någon form av individgaranti. Inom *statlig sektor* är

individgarantin konstruerad som en avstämning i efterhand och påverkar därmed inte de lokala parternas möjligheter att fritt fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället. På *kommun- och landstingsområdet* förekommer en individgaranti enbart i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal. Garantin gäller vid lönerevisionstillfället respektive år och begränsar därmed i viss mån de lokala parternas möjlighet att hantera löneutrymmet.

Förtida uppsägning

Inom privat sektor innehöll det stora flertalet treårsavtal som träffades i 2001 års förhandlingar en uppsägningsmöjlighet av sista avtalsåret/avtalsperioden. Inom kommun- och landstingsområdet innehöll Svenska Kommunalarbetareförbundets treåriga avtal samma möjlighet. Även i de under år 2002 träffade 30-månadersavtalen på det statliga området fanns en möjlighet att säga upp sista 15-månadersperioden.

Uppsägningsmöjligheten innebar inom flertalet avtalsområden att parterna någon gång under fjärde kvartalet 2002 hade att ta ställning till om huruvida avtalsuppsägning skulle ske eller inte.

Frågan om avtalsuppsägning inom privat sektor aktualiserades först för bl.a. verkstadsindustri, tjänstemän inom massa- och pappersindustri samt inom kommun- och landstingsområdet för Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal.

Möjligheten till uppsägning av sista avtalsåret utnyttjades endast av Svenska Kommunalarbetareförbundet som den 30 oktober 2002 sade upp avtalen med Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet. Avtalen – som omfattar cirka 450 000 arbetstagare (årsarbetare) – upphör därmed att gälla den 31 mars 2003. Enligt de nu uppsagda avtalen var löneutrymmet för det sista avtalsåret 3.5 procent med en individgaranti om 250 kronor per månad.

Arbetstid

Frågan om arbetstidens längd är föremål för diskussion och beslut i flera länder inom den Europeiska unionen. I Frankrike infördes 35-timmarsveckan genom lagstiftning medan man i Tyskland reglerat frågan i kollektivavtal. Nederländerna är ett exempel på en trepartssamverkan mellan regeringen och arbetsmarknadens parter i syfte att öka sysselsättningen genom kortare arbetstid och uppmuntran av deltidsarbete.

I Sverige har i första hand parterna på den privata sektorn under att antal år träffat kollektivavtal med olika modeller för att minska arbetstiden. I åtta av de avtal, som slöts vid 2002 års förhandlingar, infördes regler om arbetstidsförkortning för ytterligare ungefär 55 000 anställda. Närmare en miljon privatanställda arbetstagare omfattas nu av avtal med regler om kortare arbetstid. På den offentliga sektorn har det inte skett motsvarande satsningar på en arbetstidsförkortning.

Samtidigt som arbetstiden har minskat genom kollektivavtal föreslog Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) en ny tvingande lag om fem dagars ledighet. Skulle förslaget genomföras innebär det med

all sannolikhet att sådana avtalade modeller, som ger arbetstagaren valfrihet mellan arbetstidsförkortning, pensionspremie och kontant betalning, inte kommer att kunna bibehållas. I så fall har staten medverkat till att avveckla de avtalskonstruktioner som kännetecknas av ett nytänkande på området. Det betyder samtidigt att man överger det synsätt som har varit förhärskande under de senaste femton åren, nämligen att frågan om arbetstidens förkortning är parternas ansvar.

Jämställdhet

Den officiella lönestatistiken redovisar kvinnors och mäns löner inom arbetsmarknadens olika sektorer. De statistiska löneskillnaderna har i stort varit oförändrade under de senaste tio åren. Skillnaderna speglar främst att arbetsmarknaden är könsuppdelad och att kvinnodominerade yrkesgrupper är lägre betalda. Statistiken ger inget svar på frågan om löneskillnaderna är osakliga eller diskriminerande i jämställdhetslagens mening. Skälet till detta är att statistiken och lagen rör sig på olika nivåer. Statistiken belyser löneskillnader mellan olika yrkesgrupper och över hela sektorer men inte förhållanden på de enskilda arbetsplatserna. Lagens syfte är att få bort osakliga löneskillnader mellan arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbetet hos samma arbetsgivare.

Arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för lönebildningen och spelar en avgörande roll i arbetet med att åstadkomma jämställda löner. I stor utsträckning har förbundsavtalen integrerat jämställdhetsaspekten i den lokala lönebildningen. Vidare innehåller avtalen regler om kompetensutveckling. Dessa kan ses som ett sätt att försöka åstadkomma en förändring av den könsuppdelning av arbetsuppgifter, som förekommer på många arbetsplatser.

Medling

I jämförelse med år 2001 fördes under 2002 avsevärt färre förhandlingar om nya förbundsavtal. Detta har påverkat antalet medlingsuppdrag i sådana förhandlingar, vilka under året har inskränkt sig till sex stycken. Det begränsade antalet förhandlingar har också haft effekter på statistiken över förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden. Den redovisade siffran är en bland de lägsta sedan 1985. För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren i stort sett varit oförändrade vad gäller antalet ärenden och typer av tvister.

Löner och arbetskraftskostnader

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. I detta avsnitt ges en översiktlig redovisning av innehållet i den officiella lönestatistiken och en redovisning av löneutvecklingen under år 2002 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken.

Den genomsnittliga löneökningen för hela ekonomin år 2002 har hittills uppmätts till 3.9 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari–november. Ökningstalen är ett par tiondelar lägre än 2001. Löneökningarna för tjänstemän fortsätter att vara högre än för arbetare.

Den successiva kompletteringen av konjunkturlönestatistiken med retro-aktiva löner bedöms komma att medföra att de definitiva utfallen för 2002 blir något högre framför allt på det statliga området beroende på långt utdragna lokala förhandlingar.

Reallöneökningen har under de senaste åren legat på en historiskt sett hög nivå, den högsta sedan 1960-talet. Även 2002 uppvisar en god reallöne-utveckling.

Avsnittet innehåller även en utförlig beskrivning av uppbyggnad, innehåll och användningsområden för det svenska arbetskostnadsindexet (AKI) och Eurostats Labour Cost Index (LCI).

Avsnittet avslutas med en redovisning av de samråd/kontakter som Medlingsinstitutet har haft med olika statistikintressenter samt med en genomgång av planerade förändringar i den officiella lönestatistiken och pågående projekt.

Konkurrenskraften

På lång sikt bestäms ett lands internationella konkurrenskraft till största delen av faktorer som investeringar i humankapital, satsningar på forskning och utveckling samt investeringar i realkapital. Sveriges konkurrenskraft behandlas här ur ett snävare perspektiv, nämligen internationella jämförelser av arbetskraftskostnadernas utveckling och nivå samt produktivitetsutvecklingen. På kort och medellång sikt är detta viktiga faktorer tillsammans med konsumentpriser, exportpriser samt växelkurser. Jämförelserna begränsas till att avse utvecklingen inom näringslivet, med särskild tonvikt på industrin.

Arbetskraftskostnaderna fortsatte även under 2002 att öka snabbare i Sverige än i viktiga konkurrentländer, såväl inom industrin som i näringslivet som helhet. Tack vare en mycket god produktivitetsutveckling och en försvagad växelkurs har emellertid konkurrenskraften under åren 1993–2002 kunnat upprätthållas och t.o.m. förstärkas. Svenska exportpriser har fallit i förhållande till konkurrentländerna och de svenska konsumentpriserna har inte stigit snabbare än i omvärlden.

Det är dock inte sannolikt att man även framgent kan påräkna en lika snabb produktivitetsutveckling som under de senaste åren. Dessutom räknar många bedömare av ekonomin med en förstärkning av kronkursen – i synnerhet vid ett eventuellt beslut om övergång till euro. För en även fortsättningsvis gynnsam utveckling av konkurrenskraften är det nödvändigt att de svenska arbetskraftskostnadsökningarna inte överstiger dem hos våra handelspartners.

I detta avsnitt redovisas även resultaten av de senaste avtalsförhandlingarna i Tyskland, Danmark, Norge och Finland.

Summary in English

The National Mediation Office, as the central government authority responsible for mediating in labour disputes, is itself a part of the wage formation system in Sweden. It is also required to promote an efficient wage formation process. This means that the Office, by disseminating economic information to the social partners and to the general public, is supposed to influence wage formation in such a way that objectives like a high employment rate, price stability and satisfactory real wage growth can be achieved.

Wage formation and economic development

Conditions for wage formation in Sweden have altered in recent years. This is partly due to the Riksbank's statutory price stability objective and partly to the social partners having negotiated 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 set the pay pattern and that wage trends in this sector should reflect those in our competitor countries.

For several years now, the Riksbank has met its inflation targets without having to resort to tight monetary policy measures that would have escalated unemployment. In some years, consumer prices in Sweden even rose more slowly than in the other EU countries and in the Euro Zone. Labour costs per hour, however, have increased to a greater extent than in the rest of Europe, in recent years as well. Competitiveness in the business sector has improved significantly due to solid growth in productivity and a declining Swedish currency rate, and also due to a fall in profit margins, which in turn reduced the impact of cost increases on prices. Monetary policy cannot count on this kind of help in the long run. Also, much of the overall scope for cost increases will be absorbed by higher contributions to negotiated social security systems. The social partners must take these increases into consideration in the wage formation process. For a long time to come, wage formation may also have to contend with labour shortages, both within specific sectors and occupations and in the employment market as a whole.

In future, the social partners will not be able to count on further depreciation of the krona. Such a course would mean a return to the devaluation and inflation spiral that characterised much of the 20-year period between the early 1970s and the early 1990s. With Sweden outside EMU, this would necessitate interventionary measures on the part of the Riksbank, which would create unemployment. Following Swedish entry into EMU, high cost increases would weaken competitiveness and probably result in even greater and more protracted unemployment.

Background to the negotiations of 2002

The conditions for wage formation in 2002 were to a great extent dictated by the agreements concluded in 2001. Another factor that influenced wage formation in 2002 was a downturn in economic activity both at home and abroad. The international downturn was visible as early as the summer of 2001, partly due to declining market rates and the crisis in the ICT sector. In addition, economic development in the Euro Zone was exceedingly slow, particularly in Germany.

In Sweden's case, GNP growth declined from almost 4.5 per cent in 2000 to less than 1 per cent in 2001. The employment rate rose more slowly in 2001 and came to a complete standstill in 2002, but for much of 2001 and 2002 unemployment remained fairly constant at around 4 per cent.

Bargaining on pay and general terms of employment in 2001 extended to almost all parts of both the private and public sectors. As agreements of several years' duration were negotiated for the great majority of contractual areas, the 2002 bargaining round came to embrace only a relatively small part of the labour market. The outcome of the multiyear agreements reached in 2001 naturally had a strong impact on bargaining in 2002, particularly the results for the second and third years. The outcome of the 2001 bargaining round is described in section 2.2.

In the *state sector*, bargaining in 2001 yielded a 12-month agreement. The relatively short duration of the contract was in large part due to the fact that the two sides did not wish to commit themselves to a longer period until a new pensions agreement had been negotiated for the state sector, which did not occur until 21 December 2001.

The 2002 bargaining round

In all, the negotiations in 2002 applied to around half a million employees. Some 60 agreements were involved, covering more than 300,000 employees in the private sector and over 200,000 employees in the state sector.

With a few exceptions, bargaining in the private sector in 2002 was confined to non-industrial areas, such as banking and finance, transport, shipping, alcohol retailing (Systembolaget), pharmacies, rail traffic, road and rail maintenance and the IT and telecom sector. In the industrial sector, negotiations extended to the printing industry and the laundry industry.

In the *municipal and county council sector*, no negotiations took place at the national level in 2002 as multiyear agreements had already been reached for all areas in 2001. In the case of nursing staff and teachers, five-year agreements had been concluded back in 2000.

In many contractual areas, the 2002 round of bargaining commenced as early as the autumn of 2001.

In the *private sector*, agreements were reached in November 2001 on behalf of such groups as bank officers, financial consultants, security personnel and employees of staffing agencies.

In January and February 2002, agreements were reached on behalf of ship's officers, insurance staff, doctors in the private care sector, haulage and terminal workers, and environment company employees. Later in the spring of 2002, agreements were concluded in a further 40 or so contractual areas. In the case of agreements due to expire in the autumn of 2002, settlements were reached at the end of the year.

In the *state sector* – where all contracts expired on 31 March 2002 – agreements were reached in April with the Union for Service and Communication Employees (SEKO) and with the central government section of the Confederation of Professional Associations (SACO-S). Other agreements in the state sector were concluded the following month.

A clearly stated objective of the current agreements covering bargaining procedure in both the private and the public sectors is that negotiations are to be conducted in such a way as to ensure “completion at the right time”, i.e. before the previous agreement expires. Even in areas not covered by negotiated settlements, the partners are largely agreed on the value of completing new accords before the old ones expire.

During the ‘major’ bargaining rounds of 1998 and 2001, a marked improvement on previous years could be discerned in both private and public sectors as regards the timing of settlements. In the 2001 round, new agreements were reached in the private sector prior to or roughly coinciding with the date of expiry for 75 per cent of the employees concerned. In the industrial sector, the corresponding figure was over 90 per cent. For a more detailed description, see the National Mediation Office's annual report for 2001 (English summary at www.mi.se)

A study of the agreements reached in 2002 shows that the two sides were relatively successful in achieving “completion at the right time”.

Recourse to industrial action remained at a low level and was considerably less evident than during the 1993-97 period. Local negotiations on the application of agreements, too, were completed with virtually no disruptions in the form of unlawful industrial action.

In the *private sector*, most of the agreements negotiated in 2002 involved two-year contracts. The date of expiry in most cases coincides with the date of expiry for the three-year agreements concluded in the 2001 bargaining round for the majority of private sector employees in Sweden. Some include an option allowing the partners to terminate agreements for the final contractual year/period. The contractual period for IT and telecom industry is *17 months*, ending on 31 March 2004. For some parts of the transport sector, *12 month agreements* were reached, due to expire in 2003. *Twelve-month agreements* were also negotiated on behalf of ship's officers, SAS cabin staff, road and rail workers and others. *Three-year agreements* – expiring at the end of 2004 or later in 2005 – were negotiated for a number of groups, including haulage and terminal workers (the transport agreement), environment company workers, dock workers and bus drivers.

In the *state sector*, the contractual period for all agreements is 30 months, divided into two periods of 15 months each. These contracts expire 5-6 months later than the great majority of agreements in the labour market, as a result of the private sector negotiations in both 2001 and 2002.

Outcome of agreements

Many agreements in the private sector and all the agreements in the state sector delegated decisions on the scope for wage increases (the wage margin) to the local partners. Should they fail to agree, in most cases the margin is determined by a ‘cut-off’ or ‘default’ level stipulated in the national agreement. In many cases, the margin is described in terms of a minimum level. In both cases, when computing the outcome of agreements, the cut-off levels or minimum wage levels determined nationally are used as a means of calculating the size of negotiated wage increases.

Most agreements in the private sector contain either some form of individual guarantee or a general pay increase. The public sector agreements – with the exception of those negotiated by SACO-S – incorporate an individual guarantee of SEK 600 in the form of a settlement at the end of the contractual period.

In the case of most agreements on behalf of *blue collar workers in the private sector*, the contractual wage increase negotiated in 2002 ranged from 2.5 to 4.0 per cent for 2002, from 3.0 to 4.3 per cent for 2003 and from 2.8 to 3.1 per cent for 2004.

For *white collar employees in the private sector*, negotiated wage increases were lower, ranging from 2.5 to 3.4 per cent for 2002 and from 2.6 to 3.1 per cent for 2003.

Average pay increases under the agreements for *blue collar workers* in the private sector were estimated at 3.4 per cent for 2002, 3.9 per cent for 2003 and 3.0 per cent for 2004. The corresponding estimates for *white collar employees in the private sector* were 2.9 per cent for 2002 and 2.8 per cent for 2003.

Besides the negotiated wage increases, the agreement outcome includes – where applicable – the value of reduced working hours. In the private sector, new national agreements on reduced working hours were only reached in a very few areas. In the state sector, there are no such agreements whatsoever.

A comparison between the results of the 2002 bargaining round and the average outcome for the second and third contractual years (i.e. 2002 and 2003) of the three-year agreements outside the industrial sector show that they correspond fairly closely.

In the case of university-trained professionals in the *state sector*, no margin has been agreed at the national level. For other areas in the state sector, the agreed increase is just over 3 per cent for the first contractual period and 3.5 per cent for the second.

Agreement models and distribution principles

The National Mediation Office's previous annual report detailed the various agreement models that resulted from bargaining in the private sector in 2001. These models were divided into seven main groups based on the impact they had on wage formation at the local level.

In this year's report, the summary of results of the 2002 bargaining round is supplemented both by a number of additional areas in the private sector and by the public sector as a whole.

Many agreements – in both the private and public sectors – confer full freedom on the local partners to negotiate the size of the wage margin and its distribution to the individual employee. In many cases, however, these rules are linked to various kinds of 'cut-off' provisions; should the two sides fail to reach agreement, these provisions specify both the amount by which pay at the company/workplace is to be raised and a minimum pay increase for each individual. In reality, local freedom of negotiation is curtailed by these cut-off provisions. The majority of agreements contain either some form of individual guarantee or a general increase for all. The size of these increases varies from area to area. In some place, the individual guarantee takes the form of a settlement provided at the end of the contractual period.

In some parts of the private sector and in the case of most agreements in the public sector, the cut-off mechanism involves a wage board/arbitration board headed by an impartial chair chosen by the social partners deciding how the wage margin is to be distributed.

The table below shows the various agreement models that operate in each respective sector, divided into seven main groups. There are minor differences within each group, but these are not significant enough to affect the overall analysis.

Agreement model	Proportion of employees, per cent		
	Private	State	Municipal/County Council
1. Local wage formation without nationally determined margin	7	32	28
2. Local wage formation with a cut-off regulating the size of the margin	5		
3. Local wage formation with a cut-off regulating the size of the margin, plus some form of individual guarantee	8	68	
4. Local wage pool without an individual guarantee	7		24
5. Local wage pool with an individual guarantee or alternatively a cut-off regulating the individual guarantee	45		48
6. General pay increase and local wage pool	18		
7. General pay increase	10		

In the private sector, the local partners are allowed to decide the whole of the wage margin and/or distribution for 72 per cent of the employees (agreement models 1-5 above). The proportion is substantially higher in the white collar sector than in the blue collar sector. A large number of these agreements incorporate some form of individual guarantee limiting the local partners' freedom to distribute the wage margin. In some areas, the individual guarantee takes the form of a settlement at the end of the contractual period, which means the local partners in these areas are completely free to distribute the margin as they see fit.

For a further 18 per cent of private sector employees, the local partners are allowed to decide the distribution of part of the wage margin (agreement model 6 above). In the case of the remaining 10 per cent of employees in the private sector, the local partners cannot influence the margin distribution. The entire margin is dispensed in the form of a general pay increase that is the same for all.

In the *public sector*, the local partners are allowed to decide the wage margin and its distribution in all cases. In this sector, too, a number of agreements include some form of individual guarantee. In the *state sector*, the individual guarantee takes the form of a settlement at the end of the contractual period, and thus does not affect the local partners' freedom to distribute the wage margin when pay scales are reviewed. In the *municipal and county council sector*, the only individual guarantee is to be found in the agreement negotiated by the Swedish Municipal Workers' Union. The guarantee applies when pay scales are reviewed for each year and thus to a certain extent limits the local partners' scope for managing the wage margin.

Premature termination

In the private sector, the great majority of three-year agreements negotiated in the 2001 bargaining round contained a termination option for the final contractual year/period. In the municipal and county council sector, the three-year agreement negotiated by the Municipal Workers' Union also included such an option. The 30-month agreements negotiated in the state sector in 2002 contained a similar termination option for the final 15-month period.

In the majority of contractual areas, the termination option meant that in the fourth quarter of 2002 the partners were required to decide whether the contracts were to be terminated or not.

In the private sector, termination of contract was initially discussed in relation to the agreements negotiated for the engineering industry, for white collar employees in the paper and pulp industry and for municipal and county council employees covered by the Municipal Workers' Union contract.

Only the Municipal Workers' Union chose to exploit the option, giving notice of termination on 30 October 2002 of its agreements with the Association of Local Authorities and the Federation of County Councils. The agreements – covering some 450,000 employees (full-time

equivalents) – thus cease to apply from 31 March 2003. Under these agreements, the wage margin for the final contractual year was 3.5 per cent, with an individual guarantee of SEK 250 per month.

Working time

Length of working time is currently a matter for discussion and decision in a number of countries in the European Union. In France, a 35-hour working week was introduced via legislation, while in Germany the issue was dealt with in collective agreements. The Netherlands has a tripartite system under which the government and the social partners are seeking to boost employment by shortening working hours and encouraging part-time work.

In Sweden, the partners in the private sector in particular have for some years now included different models for reducing working time in their collective agreements. In eight of the ten agreements concluded in the 2002 bargaining round, rules were introduced concerning shorter working hours for an additional 55,000 employees. Almost a million privately employed wage earners now have agreements containing rules on shorter working hours. In the public sector, efforts to reduce working hours have not been of the same magnitude.

While working time has been shortened through collective agreements, a government committee set up to study the matter (Knas) has proposed a new mandatory law providing for five days of leave. Should this proposal be approved, it will probably spell the end for agreement models that give wage earners the freedom to choose between shorter working hours, pension premiums and cash payments. If so, central government will have helped to phase out a type of model that could be described as innovative. Such a course would also mean abandoning the policy approach that has marked the past fifteen years, whereby the question of shorter working time is left to the partners.

Gender equality

Official pay statistics specify the wages of women and men in the various employment sectors. Statistical differences in pay have been largely of the same magnitude over the past ten years. The differences primarily reflect segregation in the labour market and the fact that female-dominated occupations tend to be lower paid. The statistics give no indication as to whether the differences in pay are unjustifiable or discriminatory under the Equal Opportunities Act. The reason for this is that the statistics and the law operate on different levels. The statistics show the differences in pay between different occupational categories and across whole sectors, but do not show the state of affairs at individual workplaces. The purpose of the Equal Opportunities Act is to eliminate unwarranted differences in pay between employees performing equal work or work of equal value for the same employer.

Principal responsibility for wage formation lies with the social partners and they have a crucial role in promoting equal pay. To a great extent, nationally negotiated agreements have mainstreamed the gender equality aspect into local wage formation. The agreements also incorporate rules on

professional development. These may be regarded as an attempt to remedy a situation in which many workplaces distribute work tasks on a gender basis.

Mediation

Compared with 2001, considerably fewer new agreements were negotiated at the national level in 2002. This affected the number of mediation assignments undertaken, which amounted to only six during the year. The limited number of negotiations also had an impact on the statistics relating to working days lost due to industrial disputes. The figure is among the lowest recorded since 1985. In the case of regional mediation activities, the situation has been more or less unchanged in recent years in terms of the number of cases and the types of disputes.

Wages and labour costs

The National Mediation Office is the government body responsible for public statistics on wages and salaries. This section in the annual report contains an account of the pay statistics as well as an account of wage trends in 2002 according to the short-term (monthly) wage statistics.

The average rate of pay increases for the economy as a whole in 2002, according to present calculations, was 3.9 per cent. This figure is based on the 'preliminary' rates of increase for the January-November period, and is a couple of tenths below the rates for 2001. Pay increases for white collar employees were once again higher than for blue collar workers.

With the successive addition of retroactive wages to the short-term wage statistics, the final figures for 2002 are expected to be slightly higher, especially in the state sector, due to protracted local negotiations.

By historical comparison, real wage increases in recent years have been fairly substantial, and the highest since the 1960s. Real wages again showed a material increase in 2002.

This section also contains a detailed description of the structure, content and applications of the Swedish Labour Cost Index (AKI) and of Eurostat's Labour Cost Index (LCI).

The section concludes with an account of the consultations/contacts that the National Mediation Office has had with various users of statistics, and also describes both scheduled changes in the official statistics on pay and current projects.

Competitiveness

In the long term, a country's international competitiveness is largely determined by factors such as investment in human capital, investment in research and development, and investment in real capital. Sweden's competitiveness is dealt with here in a narrower perspective, i.e. on the basis of international comparisons both of labour cost trends and levels and of productivity trends. In the long and medium term, these are important factors along with consumer prices, export prices and exchange rates. The comparisons are confined to developments in the business sector, particularly in industry.

Labour costs continued to grow more rapidly in Sweden than in important competitor countries, both in industry and in the business sector as a whole. Due to a very substantial growth in productivity and a weakened rate of exchange, however, competitiveness was maintained in 1993-2002 and even improved to some extent. Swedish export prices have fallen compared with those of competitor countries, and Swedish consumer prices have not increased any faster than in the outside world.

In the future, however, it appears unlikely that Sweden will be able to count on the kinds of rises in productivity seen in recent years. Also, many economic observers expect to see the exchange rate strengthening – especially if Sweden should decide to join EMU. If Sweden is to continue improving its competitiveness, labour market costs must not be allowed to exceed those of our trade partners.

This section also contains reports on the latest bargaining processes in Germany, Denmark, Norway and Finland.

Fakta om arbetskraften

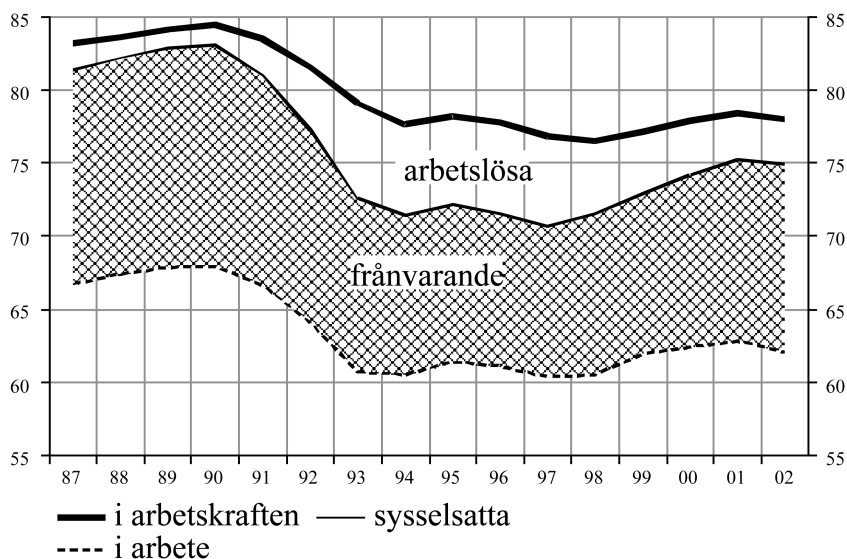
En viktig källa för data om arbetsmarknaden är Arbetskraftsundersökningen (AKU); en urvalsundersökning som publiceras månatligen av Statistiska centralbyrån (SCB). Mätperioden är en vecka och samtliga årets veckor undersöks.

Den arbetsföra åldern definieras som 16–64 år. Befolkningen i dessa ålderskategorier delas in i personer som tillhör respektive ej tillhör *arbetskraften*. De vanligaste skälen för att en person i den arbetsföra åldern inte tillhör arbetskraften är heltidsstudier eller sjukdom (inklusive förtidspensionering). De flesta personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder räknas inte till arbetskraften.

För att tillhöra arbetskraften måste man antingen vara *sysselsatt* (som anställd, egen företagare eller i vissa speciella arbetsmarknadspolitiska åtgärder) eller *arbetslös*. För att räknas som arbetslös krävs att man kunnat och velat arbeta, samt att man aktivt sökt arbete under mätveckan. De sysselsatta kan i sin tur vara *i arbete* eller *frånvarande*. I AKU:s redovisning räknas man som sysselsatt och i arbete om man arbetat minst 1 timme under mätveckan och som frånvarande då man varit frånvarande under hela mätveckan.

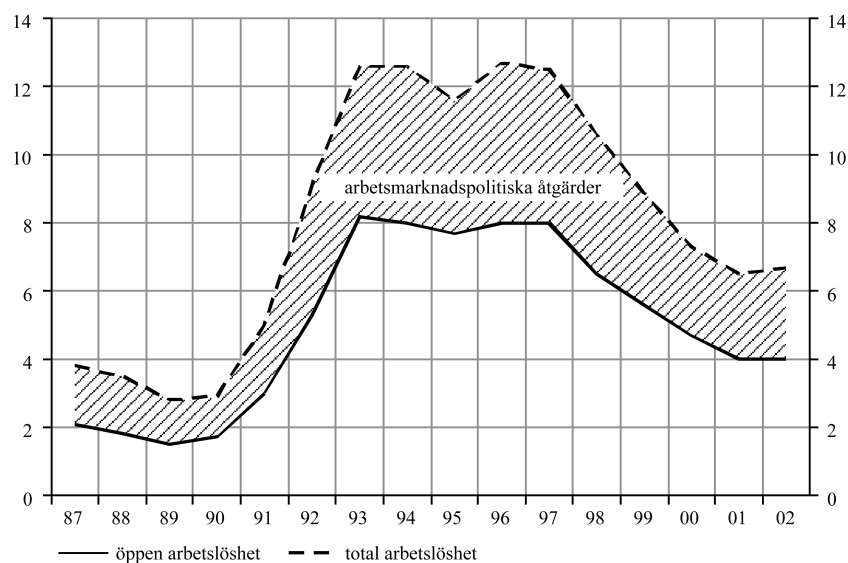
I diagram 1 visas utvecklingen av andel personer i arbetskraften, andel sysselsatta samt andelen personer i arbete. Diagram 2 visar öppen och total (d.v.s. inklusive personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder) arbetslöshet. I slutet av 1980-talet och början av 1990-talet var arbetsmarknaden mycket ansträngd med rekordlåg arbetslöshet, mycket högt arbetskraftsdeltagande och samtidigt hög frånvaro.

Diagram 1 Personer i arbetskraften, sysselsatta och i arbete
Procent av befolkningen 16–64 år



Källa: AKU, SCB

Diagram 2 Öppen och total arbetslöshet
Antal personer i procent av arbetskraften



Källa: Konjunkturinstitutet, AKU

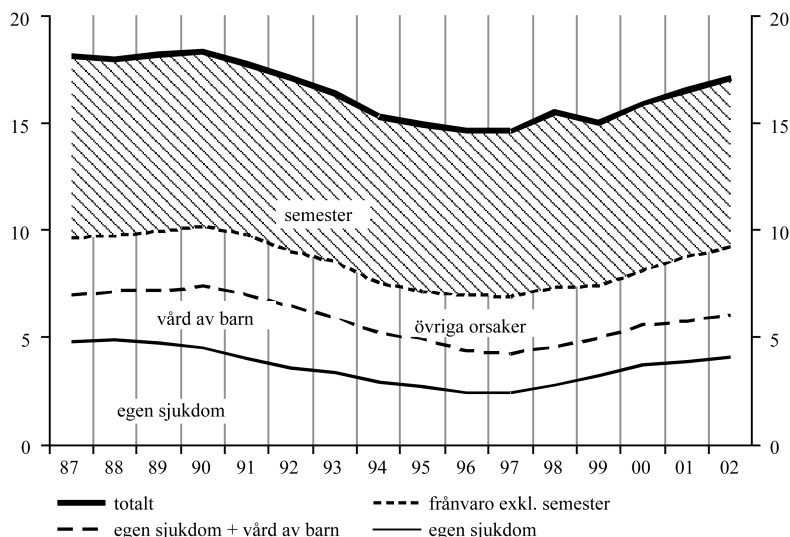
Såväl arbetskraftsdeltagande som frånvaro påverkas av konjunkturutvecklingen. En vikande sysselsättningsutveckling medför att färre personer söker sig ut på arbetsmarknaden och omvänt. Därmed modereras svängningarna i arbetslösheten. Frånvaron minskar i lågkonjunkturer och stiger i högkonjunkturer. Arbetskraftsdeltagande och frånvaro påverkas också av strukturella och institutionella faktorer, som t.ex. ändringar i befolkningens ålderssammansättning, längre utbildningstid för ungdomar, införandet av karensdagar i sjukförsäkringen m.m. Ungdomarnas allt senare inträde på arbetsmarknaden är en viktig orsak till att arbetskraftsdeltagandet trendmässigt sjunkit. Trots en viss uppgång under åren 1999–2001 ligger arbetskraftsdeltagandet ändå på en väsentligt lägre nivå än för tio år sedan.

Arbetskraftsdeltagande och sysselsättning sjönk markant under de första åren på 1990-talet i samband med den djupa lågkonjunkturen, arbetslösheten steg (trots omfattande arbetsmarknadspolitiska åtgärder, se diagram 2) och frånvaron låg på en rekordlåg nivå. Mellan 1998 och 2001 har såväl arbetskraftsdeltagande som sysselsättning stigit avsevärt och arbetslösheten har minskat. Andelen personer i arbete har dock stigit väsentligt långsammare än sysselsättningen de senaste åren på grund av den stigande frånvaron. Den svaga konjunkturutvecklingen 2002 har medfört att sysselsättningsuppgången brutits och nedgången i arbetslösheten stannat av. Samtidigt har frånvaron fortsatt att stiga, varför andelen personer i arbete har minskat påtagligt.

Diagram 3 belyser olika anledningar till frånvaro under hela den undersökta mätveckan. Den vanligaste orsaken är semester. Det är emellertid framför allt den sedan 1996 ökade sjukfrånvaron som resulterat i att den totala frånvaron stigit. År 2002 hade sjukfrånvaron stigit till 4,0 procent av de sysselsatta. Sjukfrånvaron var dock ännu högre i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Däremot har frånvaron till följd av föräldraledighet

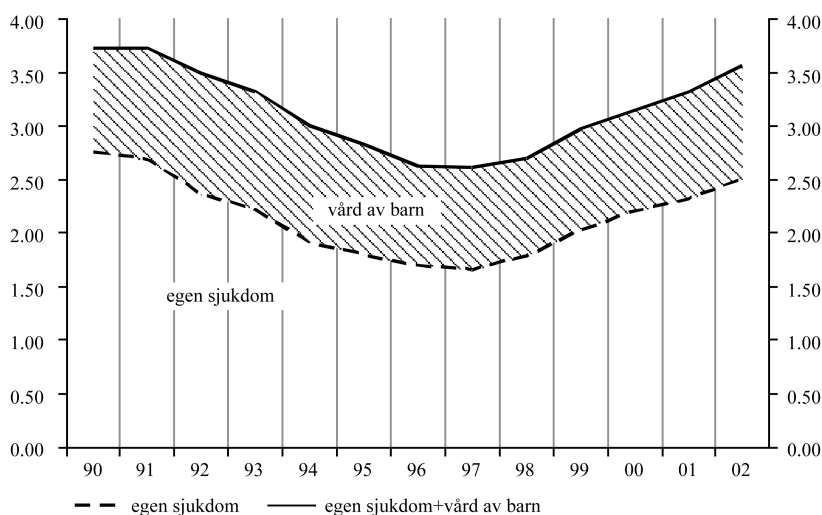
och vård av sjukt barn minskat sedan början av 1990-talet – troligen som en följd av den sjunkande natalitet. Sedan mitten av 1990-talet har denna typ av frånvaro legat strax under 2 procent.

Diagram 3 Frånvarande hela veckan
Procent av antalet sysselsatta



Källa: AKU, SCB

Diagram 4 Frånvarande del av veckan
Procent av antalet sysselsatta

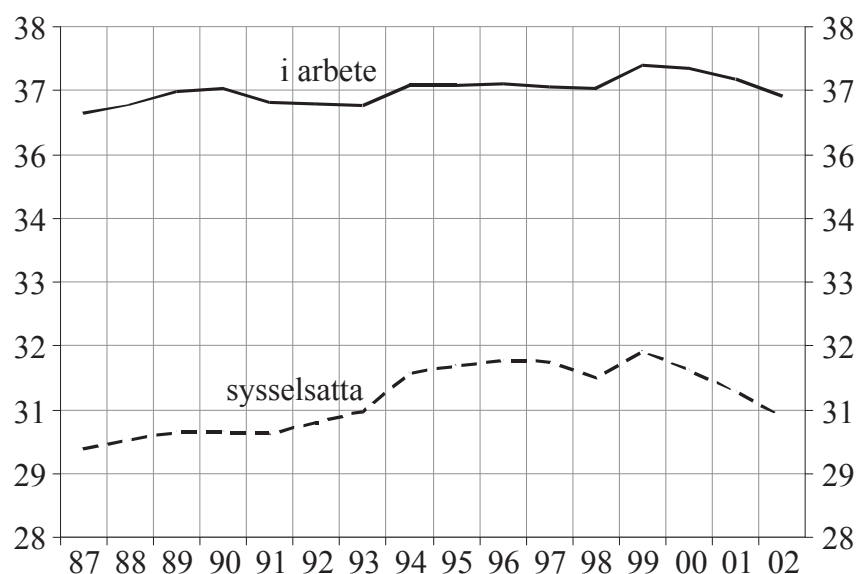


Källa: AKU, SCB

I diagram 4 visas andelen sysselsatta, som varit frånvarande under en del av mätveckan på grund av sjukdom eller vård av barn. Andelen frånvarande på grund av egen sjukdom varierar mellan 2,7 procent i början av 1990-talet ner till som lägst 1,7 procent 1997. Därefter har andelen stigit till 2,5 procent 2002. Frånvaron på grund av vård av barn har legat på omkring 1 procent under hela perioden. Påpekas bör att diagram 3 och 4 endast visar frånvaron för sysselsatta. Riksförsäkringsverkets statistik över sjukfrånvaron omfattar även de arbetslösa och ligger därför på en högre nivå.

Diagram 5 visar veckomedelarbetstidens utveckling under perioden, dels för personer i arbete dels för totala antalet sysselsatta. Medelarbetstiden för personer i arbete påverkas bl.a. av deltidarbete, övertid, arbetstidsförkortningar samt korttidsfrånvaro. Medelarbetstiden för totala antalet sysselsatta påverkas dessutom av den längre frånvaron. Medelarbetstiden nådde en topp år 1999, delvis som följd av ökat övertidsuttag. Nedgången i medelarbetstiden under de tre senaste åren beror till stor del på den ökande sjukfrånvaron.

Diagram 5 Medelarbetstid (timmar) per vecka för sysselsatta respektive personer i arbete

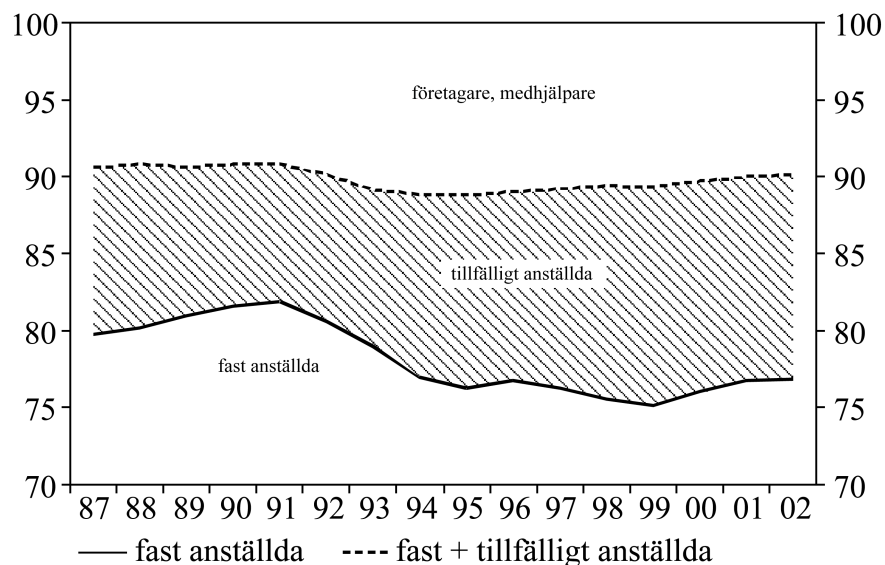


Källa: AKU, SCB

I diagram 6 visas de sysselsattas anknytning till arbetsmarknaden. De sysselsatta delas in i fast och tillfälligt anställda respektive egenföretagare plus medhjälpande familjemedlemmar. Andelen anställda med fast anställning har sjunkit påtagligt sedan början av 1990-talet, medan andelen med tillfällig anställning har ökat. Andelen företagare plus medhjälpare har under hela perioden legat omkring 10 procent.

Diagram 6 Anknytning till arbetsmarknaden

Procent av antalet sysselsatta



Tabell 1 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Sedan 1993 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 13 procent medan antalet sjunkit med 8 procent inom staten och 4 procent inom den kommunala sektorn. År 2002 inträffade en förändring såtillvida att antalet sysselsatta inom den kommunala och statliga sektorn steg, medan det minskade inom den privata sektorn.

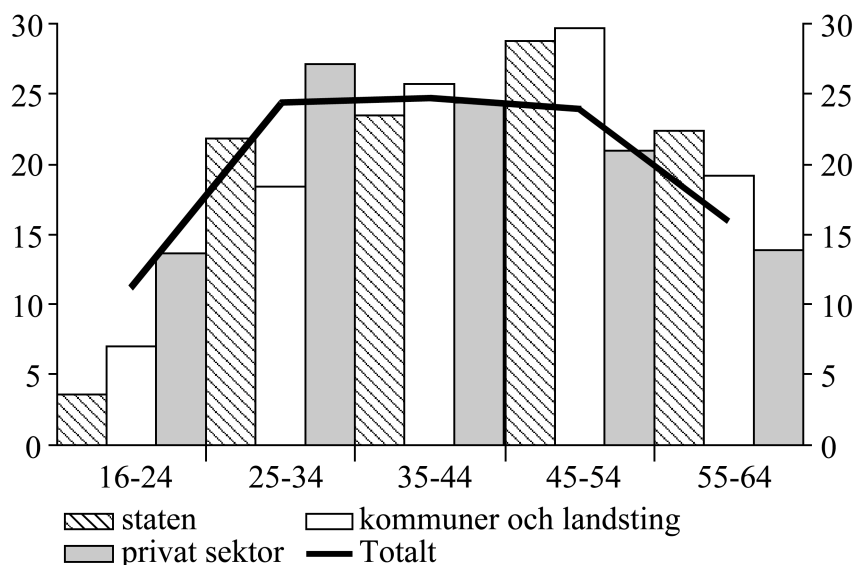
Diagram 7 visar att den offentliga sektorn har en betydligt högre andel anställda över 55 år än den privata sektorn och en betydligt lägre andel anställda under 35 år. Tendensen är särskilt uttalad inom staten.

Tabell 1 Antal sysselsatta inom olika sektorer i 1000-tal samt sektorernas andel av total sysselsättning

	Privat	Andel av total	Statlig	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1993	2 667	65,6	263	6,5	1 135	27,9	4 065
1994	2 668	66,1	255	6,3	1 111	27,5	4 034
1995	2 755	67,1	252	6,1	1 096	26,7	4 103
1996	2 742	67,4	248	6,1	1 078	26,5	4 068
1997	2 711	67,5	244	6,1	1 060	26,4	4 015
1998	2 776	68,1	240	5,9	1 061	26,0	4 077
1999	2 844	68,3	237	5,7	1 082	26,0	4 163
2000	2 974	69,7	237	5,6	1 054	24,7	4 265
2001	3 037	69,9	237	5,5	1 072	24,7	4 346
2002	3 023	69,5	241	5,5	1 087	25,0	4 351

Källa: Konjunkturinstitutet och SCB

Diagram 7 Procentuell åldersfördelning inom olika sektorer 2001



Källa: Arbetskraftsundersökningen 2001, SCB

I tabell 2 belyses utbildningsnivån inom olika sektorer 2001. Då hade 16 procent av det totala antalet anställda endast förgymnasial utbildning (högst 9, i undantagsfall 10 skolår). Över hälften av de anställda hade någon form av gymnasial utbildning. För att en utbildning ska klassificeras som eftergymnasial (kortare än 2 år) krävs studier i ett ämne om minst 20 poäng vid högskola eller utbildning motsvarande 4-årigt tekniskt gymnasium. En sådan utbildning hade ca 6 procent av de anställda. En fjärdedel av de anställda hade eftergymnasial utbildning längre än 2 år. Med forskarutbildning avses licentiat- och doktorsexamina. Endast 1 procent av de anställda hade en sådan utbildning. Utbildningsnivån är högst inom den statliga sektorn och landstingen, där över 55 procent av de anställda hade högskoleutbildning på mer än 2 år eller forskarutbildning. Andelen med forskarutbildning är högst inom den statliga sektorn.

Tabell 2 Utbildningsnivå inom olika sektorer
Procentuell andel av antal anställda

	Förgymnasial utbildning			Gymnasial utbildning			Eftergymnasial utbildning						Forskarutbildning		
	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T
Privat sektor, arbetare	30,0	28,2	28,7	60,0	65,5	64,0	3,8	3,0	3,3	5,8	3,3	4,0	0,0	0,0	0,0
Privat sektor, tjänstemän	10,2	10,5	10,3	53,3	45,8	49,0	7,1	13,8	11,0	28,9	28,5	28,7	0,5	1,3	1,0
Stat	9,8	6,1	7,9	37,4	25,9	31,4	5,3	6,2	5,8	42,2	50,7	46,6	5,3	11,1	8,3
Primärkommuner	11,1	11,0	11,1	49,7	39,2	47,5	2,5	5,4	3,1	36,6	44,0	38,1	0,1	0,5	0,2
Landsting	3,8	4,8	4,0	39,8	28,6	37,8	1,6	4,0	2,1	54,1	54,8	54,2	0,8	7,8	2,2
Totalt	13,6	17,8	15,7	51,2	52,2	51,7	4,2	7,7	6,0	30,5	20,9	25,6	0,6	1,4	1,0

Källa: Underlagsmaterial till Lönestatistik årsbok 2001, SCB, Medlingsinstitutet

Skillnaden mellan mäns och kvinnors utbildning var störst, när det gäller den eftergymnasiala utbildningen på mer än två år. Andelen kvinnor med en sådan utbildning var betydligt högre än motsvarande andel för männen. Denna skillnad framträder dock inte när man studerar varje sektor för sig. Anledningen är till stor del den könsuppdelade arbetsmarknaden, där kvinnor med denna utbildning i mycket högre grad än män arbetar inom primärkommuner och landsting. Av samtliga kvinnor med eftergymnasial utbildning på mer än 2 år arbetar över 40 procent inom kommunerna och ca 18 procent inom landstingen. Motsvarande tal för männen är 18 respektive 6 procent. Parallellen är överrepresentation av män med denna utbildning i kategorin tjänstemän i privat sektor. Av samtliga män med eftergymnasial utbildning på mer än 2 år arbetar 54 procent som tjänstemän i privat sektor mot endast 17 procent av kvinnorna.

1. Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning. Genom sin roll som central myndighet för medling i arbetskonflikter är institutet en del av lönebildningssystemet som sådant. Medlingsinstitutet ska också, genom att sprida samhällsekonomisk information till parter och allmänhet, påverka lönebildningen så att mål som hög sysselsättning, prisstabilitet och god reallönetillväxt blir möjliga att förena.

Riksbanken har i flera år kunnat uppfylla sitt inflationsmål utan att tillgripa penningpolitiska åtstramningar som höjt arbetslösheten. Konsumentpriserna har vissa år t.o.m. ökat något långsammare än i de övriga EU-länderna och i euroområdet. Arbetskraftskostnaderna per timme har däremot stigit mer än i övriga Europa, även under senare år. Näringslivets konkurrenskraft har utvecklats väl genom en god produktivitetstillväxt, fallande kronkurs och genom att vinstmarginalerna dragits ned och dämpat kostnadsökningarnas genomslag på priserna. Sådan hjälp kan penningpolitiken inte påräkna i det långa loppet. En stor del av det totala utrymmet för kostnadsökningar kommer dessutom att tas i anspråk av höjda avgifter till avtalsreglerade trygghetssystem. Arbetsmarknadens parter måste beakta dessa höjningar i lönebildningsprocessen. Under lång tid framåt ska lönebildningen också kunna fungera i en ekonomi där brist på arbetskraft kan uppträda, såväl inom vissa sektorer och yrken som mer allmänt.

Lönebildning och penningpolitik intimt förknippade

Lönebildningen och penningpolitiken är intimt förknippade med varandra i den nu rådande ekonomisk-politiska regimen med lagstadgat inflationsmål för Riksbanken. Inflationsmålet är knutet till konsumentpriserna. Målet är en årlig inflation på 2 procent, med en tillåten avvikelse på en procentenhet uppåt och nedåt. Medlet är räntan. Om Riksbanken bedömer att inflationen är på väg att varaktigt överstiga 2 procent höjer den sin styrränta. Då dämpas aktiviteten i ekonomin och prisstegringarna hejdas. Ytterst sker detta genom att arbetslösheten stiger och att löneökningarna därigenom avtar. Men i gynnsamma fall går det inte så långt. Vetskapen om att Riksbanken ingriper tidigt utgör en disciplinerande faktor för både arbetsgivare och arbetstagare. Båda parter skulle drabbas ekonomiskt av höga räntor; minskad produktion och ökad arbetslöshet skulle bli följden.

Anta att näringslivets långsiktiga produktivitetstillväxt är 2 procent per år. Produktionsvolymen per arbetad timme ökar alltså med 2 procent, och det är endast löneökningar därutöver som – vid oförändrade vinstmarginaler – faller ut som prishöjningar. Vid 2 procents prisökning är utrymmet för genomsnittliga ökningar av arbetskraftskostnaden således 4 procent. Riksbankens inflationsmål är förenligt med ökningar av den totala arbetskraftskostnaden på 4 procent, givet förutsättningarna om produktivitetstillväxt och vinstmarginaler, och om de långsiktiga prisökningarna på näringslivets produkter är lika stora som konsumentprisökningarna.

Väl fungerande lönebildning

Viktigt är hur den process ser ut, som leder till en ökningstakt som är förenlig med inflationsmålet. I sämsta fall sker en nödvändig anpassning nedåt först efter en lång period av åtstramning – höga räntor – och hög arbetslöshet.

Man kan ha många önskemål på en väl fungerande lönebildning. Ett kriterium är att eventuella anpassningsbehov i förhållande till inflationsmålet tillgodoses snabbt och *utan att arbetslösheten ökar* nämnvärt.

På en arbetsmarknad med helt decentraliserad och marknadsstyrd lönebildning, och i frånvaro av sociala trygghetssystem, kan varaktig arbetslöshet i princip inte uppstå. Den som är arbetslös måste sänka sina lönekrav till en nivå som ger arbete. En sådan samhällsordning, i vilken det i Sverige t.o.m. var straffbart att vara arbetslös, lämnade vi för mer än hundra år sedan. De fackliga organisationerna växte fram i syfte att dämpa kraftiga konjunkturrella kast i lönenivåerna och för att etablera minimilöner som gick att leva på. Härigenom introducerades också arbetslösheten som en påtaglig social företeelse. Det var inte i alla konjunkturlägen möjligt för arbetsgivarna att anställa arbetskraft till avtalsenliga löner. För att försörja de arbetslösa inrättade de fackliga organisationerna arbetslöshetskassor, där ersättning till arbetslösa medlemmar finansierades med avgifter som betalades av de sysselsatta. Arbetslöshetens finansiering blev en del av lönebildningen; löneökningar som hotade sysselsättningen blev kostsamma i ett senare led. Även avgifterna till a-kassorna fick lov att räknas.

Med allt större och rikstäckande organisationer kunde riskerna och kostnaderna för arbetslöshet spridas och utjämnas. Numera, när staten finansierar arbetslösheten, har sambandet mellan arbetslöshet och lönebildning tappat det mesta av sin ekonomiska betydelse i lokala och förbundsvisa förhandlingar. Kostnaderna för arbetslösheten ligger utom räckhåll för de avtalslutande parterna att påverka. De direkta ekonomiska drivkrafterna kan i nuvarande system på sin höjd ersättas av det mindre tillförlitliga samhällsansvaret.

På likartat sätt förhåller det sig med de på senare år stigande kostnaderna för *sjukfrånvaro och förtidspension*. Antalet årsverk som – enligt RFV – går bort på grund av sjukdom överstiger 750 000. De öppet arbetslösa, är i jämförelse 200 000 personer. Bortsett från två veckors sjuklöneperiod och vissa avtalsenliga tillägg till allmän sjukpenning och förtidspension, står staten för de sjukas försörjning. På sistone har frågan om en väsentligt utvidgad sjuklöneperiod diskuterats. Motivet för att privatisera en större del av sjukskrivningskostnaderna är att förstärka de ekonomiska incitamenten för arbetsgivaren till åtgärder som motverkar sjukfrånvaro och utslagning från arbetslivet.

Arbetsplatsernas roll i den ökande sjukfrånvaron är omdiskuterad. I debatten har även andra tänkbara orsaker nämnts, t.ex. allt högre prestations- och prestigekrav när det gäller fritidsaktiviteter. Under senare tid har det också framförts – bl.a. från Riksförsäkringsverkets sida – att sjuk-

penning blivit en försörjningskälla som alternativ till a-kassa och socialbidrag när det varit svårt att ordna lämplig sysselsättning. En del sjuk-skrivna skulle visserligen kunna utföra visst arbete, med en viss nedsättning av arbetsförmågan i förhållande till de arbetsuppgifter som ligger närmast till hands. Betecknande är att uppskattningsvis en tredjedel av mottagarna av sjukpenning inte har något arbete att gå tillbaka till om de skulle bli friska.

Mot denna bakgrund utvidgas arbetslöshetsbegreppet, eller rättare sagt skapas en gräzon mellan sjukdom och arbetslöshet. En väl fungerande lönebildning bör innefatta ansvar för att resurser avdelas till arbetsmiljö, organisation och ledarskap, med sikte på förbättrad hälsa och arbetsförmåga. Ett exempel på detta är Trygghetsstiftelsen inom den statliga sektorn. Det gäller inte bara att hålla den öppna arbetslösheten nere, utan också att hålla uppe den andel av befolkningen som har sysselsättning och som faktiskt är i arbete.

Till slut måste kostnaderna för frånvaro och förtidspension ändå betalas, fast i kollektiva former. I år (2003) har exempelvis höjda avgifter till avtalsreglerade försäkringssystem tagit i anspråk en betydande del av utrymmet för ökade arbetskraftskostnader. På arbetsmarknadens parter ankommer det nu att beakta även dessa kostnader. Ty ”allt ska räknas”, som chefekonomerna* från fem arbetsmarknadsorganisationer uttryckt saken i sin nyligen framlagda rapport *Lönebildning för euro-aspiranter* (november 2002).

Regeringen uppmärksammade sysselsättningstillväxten snarare än arbetslösheten när den definierade en väl fungerande lönebildning i den proposition som föregick Medlingsinstitutets bildande (se faktaruta). Att sysselsättningstillväxt avser tillväxt i antalet *människor i arbete*, inte sjukskrivna, kan väl antas vara underförstått. Det bör påpekas att även långtidssjuka räknas som sysselsatta i statistiken så länge de har en anställning kvar.

En väl fungerande lönebildning

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 produktivitsutvecklingstakten 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.

(Ur regeringens proposition 1999/2000:32)

En fråga är emellertid om *sysselsättningstillväxt och produktivitsutveckling* är oberoende av varandra. När sysselsättningen i samband med lågkonjunkturen föll med 12 procent mellan 1990 och 1994 var det främst arbetsplatser och arbetskraft med låg produktivitet som slogs ut. Detta

* se nästa fotnot

medförde naturligtvis att den genomsnittliga produktiviteten i de kvarvarande aktiviteterna steg. Sedan sysselsättningen åter stigit något sedan 1990-talets mitt har näringslivets produktivitetstillväxt visat tecken att försvagas. Det finns en möjlig konflikt. Om man skall sysselsätta en växande andel av befolkningen – även relativt lågpresterande personer – får man kanske acceptera en sämre produktivitetstillväxt. Utvecklingen i USA under de senaste 25–30 åren har i betydande grad företett det mönstret. I många västeuropeiska länder har i stället sysselsättningsgraden sjunkit, särskilt bland äldre, medan produktivitetstillväxten varit högre än i USA. I utredningen (SOU 1998:141) *Medling och lönebildning* illustreras denna ”systemskillnad” mellan USA och Europa med hjälp av historisk sysselsättnings- och produktivitetsstatistik.

Den amerikanska modellen kännetecknas av decentraliserad lönebildning med stora löneklyftor och av att de sociala trygghetssystemen har begränsad räckvidd. Det europeiska systemet gör en strikt uppdelning på arbetsförmögna och arbetsoförmögna, med olika kollektiva lösningar för att försörja de senare utanför arbetsmarknaden.

Vilken av de två – naturligtvis starkt stilerade – modellerna som ger högst välförhållande i form av t.ex. bruttonationalprodukt (BNP) per capita går inte att teoretiskt avgöra på förhand. BNP är produkten av sysselsättning och produktivitet. Vad skulle vi föredra – om vi har ett val: att ha många sysselsatta som i genomsnitt producerar ganska lite per person, eller att åstadkomma samma BNP med färre sysselsatta som var och en producerar mycket? Det senare förutsätter givetvis höga avgifter och skatter på de förvärvsarbetande, vilket kan dämpa arbetsviljan även hos dessa de ”mest lämpade”. Den svenska modellen med sin klassiska kombination av arbetslinje och social trygghetslinje har problem, som accentueras om allt fler hamnar utanför arbetsmarknaden på grund av ålder och arbetsoförmåga. Valet för framtiden ligger delvis på arbetsmarknadens parter, som i sina uppgörelser kan prioritera mellan å ena sidan god lönetillväxt för ett mindre antal förvärvsarbetande och å andra sidan satsningar för att utveckla och förändra arbetsplatserna så att flera kan beredas arbete. Båda vägarna tär på lönekuvertens innehåll efter skatt, på ett eller annat sätt.

Snabbare kostnadsutveckling än i Europa

De senaste årens utveckling på arbetsmarknaden och i den svenska ekonomin ger på flera sätt intryck av att lönebildningen fungerat väl. Som framgår av avsnitt 6 har konfliktbenägenheten varit mycket låg under de senaste åren. Samhällsekonomin utveckling har varit tillfredsställande: relativt hög BNP-tillväxt, sjunkande arbetslöshet, stigande sysselsättning, allt bättre offentliga finanser, låg inflation och goda genomsnittliga reallöneökningar.

I regeringens nyss refererade karakteristik av en väl fungerande lönebildning framhålls att kostnadsutvecklingen inte ska överstiga den i våra konkurrentländer. Det är således inte tillräckligt att formulera om Riksbankens inflationsmål. Under de senaste två åren har inflationstakten visserligen överstigit 2 procent med några tiondels procentenheter, men

ändå överensstämt med genomsnittet i euroländerna. Ser man 5–6 år tillbaka har Sveriges konsumentpriser stigit något långsammare än euroländernas. Penningpolitiken har således varit framgångsrik och nått sitt mål parallellt med att läget på arbetsmarknaden förbättrats. Samtidigt som inflationen varit lägre än i övriga Europa har reallönerna ökat mer. Politiken har vunnit allmänhetens förtroende.

Men näringslivets arbetskraftskostnader per arbetad timme har ökat snabbare än i övriga Europa, även om skillnaden har minskat sedan 1990-talets mitt (se tabell 1.1). Under perioden 1999–2002 kan skillnaden uppskattas ha varit ca 0,8 procentenheter per år. Den högre svenska ökningstakten beror till stor del på större höjningar av avgifterna till de avtalsreglerade trygghetssystemen. Värt att notera är att kostnadsökningarna i Sverige varit ungefär lika höga under hela perioden, medan de däremot stigit i euroområdet.

Tabell 1.1 Arbetskraftskostnader per timme i näringslivet
Nationella valutor, förändringar i procent per år

	1996-1999	1999-2002
Exkl. arbetsgivaravgifter		
Sverige	3,9	3,8
Euroområdet	2,5	3,6
Inkl. arbetsgivaravgifter		
Sverige	4,4	4,3
Euroområdet	2,3	3,5

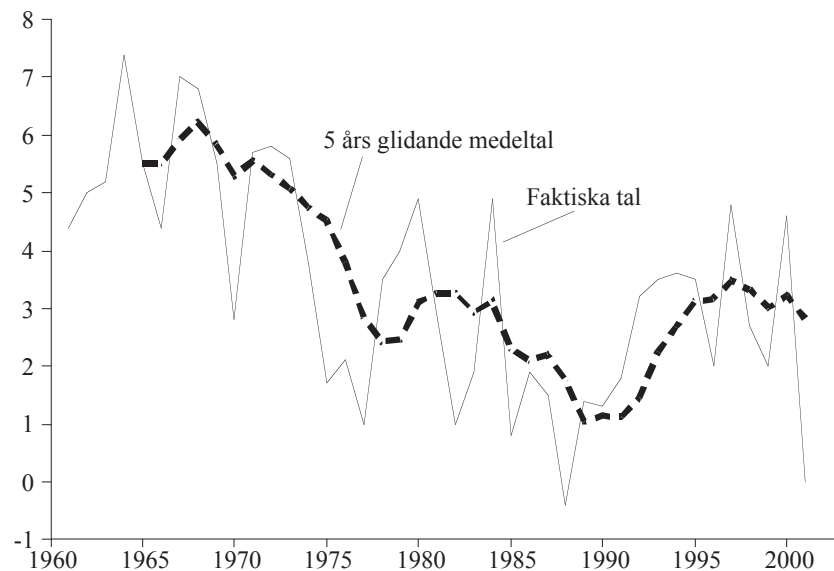
Källor: Medlingsinstitutet/SCB och Eurostat

Att stegringen av de svenska konsumentpriserna kunnat vara lägre än i euroländerna beror till viss del på att näringslivets *produktivitetstillväxt* tilltog under 1990-talet efter en tydlig svacka i slutet av 1980-talet (se diagram 1.1). Mellan 1996 och 2002 sög produktivitetstillväxten upp mer än hälften av ökningen i arbetskraftskostnaderna. Näringslivets kostnadsökning räknat *per producerad enhet* stannade härigenom vid ca 1,5 procent per år.

I det övriga Europa och särskilt i euroländerna var näringslivets produktivitetstillväxt lägre. Sveriges försteg i fråga om produktivitetstillväxten medförde att skillnaden mellan Sveriges och euroländernas kostnadsökningar eliminerades, när jämförelsen görs mellan kostnadsökningar per producerad enhet.

Den svenska inflationsbekämpningen fick vid 1990-talets mitt också tillfällig hjälp av att *vinstmarginalerna*, som då var rekordhöga, började dras ned (diagram 1.2). Denna process har dämpat prisuppgången på näringslivets produkter med i storleksordningen en halv procentenhet per år sedan år 1995.

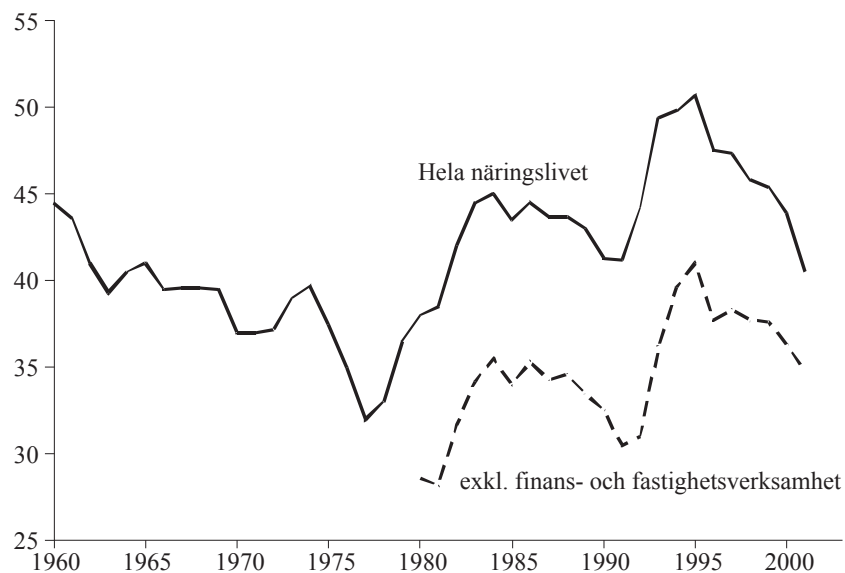
Diagram 1.1 Tillväxt i näringslivets produktivitet 1965–2001
Procent från föregående år



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Diagrammet hämtat (efter aktualisering) från *Lönebildning för euro-aspiranter*, en rapport från chefekonomer vid fem organisationer på arbetsmarknaden (november 2002).

Diagram 1.2 Vinstmarginaler (Driftsöverskott, brutto)
I procent av näringslivets förädlingsvärde 1960–2001

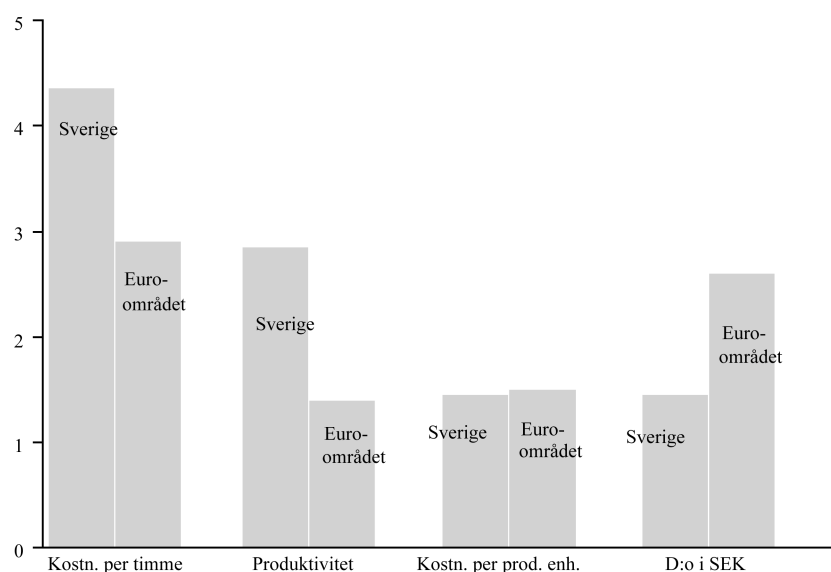


Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Justering för s.k. ofördelade poster (däribland avdrag för förbrukning av indirekt mätta finansiella tjänster) vid beräkningen av förädlingsvärdet har inte gjorts. Diagrammet hämtat (efter aktualisering) från *Lönebildning för euro-aspiranter*, en rapport från ekonomer vid fem organisationer på arbetsmarknaden (november 2002).

I avsnitt 8 finns en närmare analys av hur det svenska näringslivets konkurrenskraft utvecklats. I detta sammanhang spelar *valutakurserna* en viktig roll. Sedan hösten 1992 flyter den svenska kronan fritt gentemot andra valutor, inom och utom EU. På kort sikt är variationerna uppåt och nedåt ibland stora, men i ett längre perspektiv – från 1996 till 2002 – har kronan sjunkit kraftigt i värde, d.v.s. deprecierats. Detta gäller framförallt mot den amerikanska dollarn: med 30 procent mellan de angivna åren! Även mot euron (respektive mot euroländernas genomsnittliga valuta innan euron infördes) har fallet varit beaktansvärt. (Se också avsnitt 8.4 angående växelkurser.) Till följd av kronans depreciering har svenska priser och arbetskraftskostnader per producerad enhet fallit i förhållande till andra länders, när jämförelsen görs i en gemensam valuta. I denna mening har det svenska näringslivets konkurrenskraft förbättrats påtagligt. Som framgår av diagram 1.3 har näringslivets lönekostnader per producerad enhet 1996–2002 ökat avsevärt *långsammare* än euroländernas när jämförelsen görs i gemensam valuta.

Diagram 1.3 Arbetskraftskostnader (inkl. arbetsgivaravgifter) och produktivitet i näringslivet i Sverige och euroområdet 1996–2002
Förändringar i procent per år



Källor: Medlingsinstitutet/SCB, Eurostat, OECD och Konjunkturinstitutet (bearbetningar)

Annan miljö för lönebildningen vid ett EMU-deltagande

Den svenska lönebildningen har således kvar en del av sin traditionella benägenhet att generera löne- och arbetskraftskostnader som ökar snabbare än i Europa – även om skillnaden avtagit under de allra senaste åren. Tre viktiga faktorer har medverkat till att inflationen ändå blivit låg och att konkurrenskraften förbättrats sedan 1990-talets mitt: den jämförelsevis goda produktivitetstillväxten, utrymmet för näringslivet att sänka vinstmarginalerna och fallet i kronans internationella värde. Riksbanken har inte

behövt tillgripa en penningpolitik som nämnvärt begränsat möjligheterna att pressa tillbaka arbetslösheten.

Om Sverige beslutar sig för att delta i EMU och ersätta kronan med euro blir lönebildningens miljö påtagligt förändrad. En flytande växelkurs gentemot de övriga euroländerna blir inte längre möjlig. Euron kommer att framgent – liksom nu – flyta mot dollar, yen och övriga valutor. Men det kommer att vara kursrörelser som knappast alls utgår från eventuella svenska behov av att anpassa den internationella konkurrenskraften. Sverige blir en liten del av EMU-ländernas totala ekonomi.

Inte heller finns det inom EMU någon möjlighet att med penningpolitikens hjälp motverka specifikt svenska inflationsimpulser. Den svenska räntan blir med nödvändighet densamma som i alla andra länder i unionen. Riksbankens nuvarande funktion, att med räntehöjningar ”bestrafva” löneökningar som hotar inflationsmålet, faller bort. Eftersom ändringar i Riksbankens styrränta är så lätta att uppfatta av alla har de en tydlig signalfunktion. Riksbankens möjlighet att höja räntan har sannolikt haft en disciplinerande inverkan på lönebildningen som gör att stabiliseringsprocessen kan bli kortvarig.

Inom EMU tar anpassningen en annan väg. Det kommer inte att vara möjligt för den europeiska centralbanken (ECB) att vidta åtgärder om den svenska inflationen kraftigt skulle överstiga 2 procent om EU i övrigt har en stabil prisutveckling. Risken ökar för att ohållbart stora ökningar i arbetskraftskostnaderna fortsätter ända tills de via försvagad konkurrenskraft hos näringslivet och betydande arbetslöshet till sist dämpas. Dessa negativa effekter blir emellertid otydliga för aktörerna på marknaden, eftersom de kommer först med lång eftersläpning. Sedan dröjer det innan arbetslösheten börjar avta, och hela proceduren kan ta mycket lång tid att fullborda. Simuleringar som Konjunkturinstitutet redovisar i sin senaste rapport om lönebildningen tyder på att det kan ta över tio år innan arbetslösheten återvänder till den ursprungliga nivån. Se *Lönebildningen, samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2002* (oktober 2002).

Sverige kommer inom EMU inte att leva utan penningpolitik, utan kommer i stället att omfattas av ECB:s penningpolitik. Den politiken kommer sällan att vara helt optimal för Sverige. Sannolikt kommer den europeiska penningpolitiken ändå att ofta vara någotsånär rätt; konjunkturstörningar kan i stor utsträckning antas påverka Europa på ett symmetriskt sätt. Det är dock ett historiskt faktum att olika länder, även inom Europa, har konjunkturförlopp som inte ligger helt i fas med varandra. En gemensam valuta och en gemensam penningpolitik kan därför förstärka normala konjunkturella upp- och nedgångar. Dessa förstärkande effekter torde bli kraftigast för de mindre länderna i valutaområdet.

Förlusten av nationell penningpolitik och egen växelkurs som medel för konjunkturstabilisering skulle kunna uppvägas av en mer *flexibel lönebildning*, innebärande att lönerna snabbare anpassas till efterfrågeförändringar. Ett antal idéer i denna riktning har diskuterats i utredningen *Stabiliseringspolitik i valutaunionen* (SOU 2002:16) t.ex. återgång till

kortare avtalsperioder och indexering av lönerna enligt olika mer eller mindre komplicerade konstruktioner. En alternativ eller kompletterande tanke är att inrätta *buffertfonder*, varigenom uttaget av vissa arbetsgivaravgifter skulle kunna varieras uppåt och nedåt vid behov, och skapa flexibilitet i arbetskraftskostnaderna.

Mot buffertfondsidén har invänts att samma flexibilitet skulle uppnås genom att använda statsbudgeten som buffert, något som alltid gjorts i konjunkturpolitiska sammanhang. Detta skulle i princip vara detsamma som att ge finanspolitiken en mer aktiv roll som ersättare till penningpolitiken.

Framtida lönebildningsproblem – inom eller utom EMU

Lönebildningssystemet och dess nyare institutioner i form av Medlingsinstitutet och avtalade förhandlingsordningar (Industriavtalet m.fl.) har ännu inte prövats under tillräckligt lång tidsperiod med olika konjunkturförhållanden. Lönebildningens villkor kan bli mer komplicerade framöver, oavsett om Sverige deltar i EMU eller inte:

- produktivitetstillväxten torde bli svagare än under 1990-talet
- nedgången i näringslivets vinstmarginaler kan inte fortsätta
- avgifter till avtalsreglerade trygghetssystem begränsar utrymmet för löneökningar
- kronans värde stiger

Under större delen av 1990-talet översteg det svenska *näringslivets produktivitetstillväxt* med god marginal 2 procent per år. Som redan nämnts kan detta delvis ha varit resultat av att det främst var lågproduktiva verksamheter som slogs ut under lågkonjunkturen. Möjligen var det fråga om en utlösning av strukturanpassningsbehov som blivit eftersatta under 1980-talets långvariga högkonjunktur. Om den framtida sysselsättningsutvecklingen blir av mer balanserat slag är någon sådan ”extra” produktivitetseffekt inte att räkna med.

Den tilltagande produktivitetstillväxten ansågs av många vara ett tecken på att ”den nya ekonomin” gjort entré i landet. Begreppet ny ekonomi förknippas främst med de stora framstegen inom data- och informationstekniken, men också med alltmer globaliserade finansmarknader, avregleringar, flexibla arbetsorganisationer etc. Sverige har, liksom naturligtvis USA, ansetts som en utpräglad IT-nation, och det var signifikativt att produktivitetens ökningstakt tilltog under 1990-talet i just dessa länder. Det har emellertid – inte minst i USA – gjorts gällande att den nya ekonomin främst drivit upp produktivitetens utvecklingen i IT-företagen själva, och att den inte satt så djupa spår inom den övriga, mycket större, ”gamla” ekonomin. I Sverige åstadkom den s.k. teleproduktindustrin (som bl.a. omfattar en stor del av Ericssons produktion i Sverige) en produktivitetstillväxt på tiotals procent per år under senare hälften av 1990-talet. Frånräknas denna industri blir näringslivets produktivitetstillväxt uppskattningsvis 1 procentenhet per år lägre. Det är knappast möjligt att IT-sektorns produktivitets-

tillväxt, efter en återhämtning från sektorns nuvarande lågkonjunktur, i längden kan fortgå som under 1990-talets andra hälft. Om inte mer betydande positiva spridningseffekter till de traditionella branscherna uppkommer, finns risk att näringslivets totala produktivitetstillväxt sjunker tillbaka till 2 procent per år eller mindre.

Konjunkturinstitutet har i sin senaste lönebildningsrapport en mer optimistisk syn och utgår från 2,3 procents långsiktig produktivitetstillväxt. Skulle den bli lägre begränsas det långsiktiga utrymmet för ökade arbetskraftskostnader i motsvarande mån. I kombination med ett inflationsmål på 2 procent skulle utrymmet stanna under 4 procent per år. Med ECB:s inflationsmål (som av uttolkare anses ligga lägre än det svenska, kanske vid 1,5 procent) blir utrymmet ytterligare lägre. Kraven på lönebildningen skärps, särskilt som det inom det givna utrymmet ska kunna ske förändringar i de relativa lönelägena mellan olika grupper för att lösa bl.a. bristproblem i vissa sektorer.

Näringslivets *vinstmarginaler* drogs, enligt SCB och KI, ned under andra hälften av 1990-talet, en utveckling som fortsatt även i början av innevarande decennium. Detta bidrog som nämnts till att begränsa kostnadsökningarnas genomslag på priserna. I mitten av 1990-talet var vinstmarginalerna rekordhöga och det är svårt att bedöma om den nuvarande genomsnittsnivån representerar en långsiktigt hållbar räntabilitet. En fortsatt konjunkturbetingad nedgång i marginalerna är i och för sig inte otänkbar, men den kan naturligtvis inte fortgå år ut och år in. Näringslivets vinster varierar normalt kraftigt upp och ned, och de fyller i viss mån den buffertfunktion som efterlysts i debatten om ett svenskt EMU-deltagande. Sett över en konjunkturcykel är det emellertid nödvändigt att lönsamheten i Sverige uppfyller de avkastningskrav som i hög grad är internationellt bestämda. Annars lämnar kapitalet landet.

Avgifterna till *de avtalsreglerade trygghetssystemen* höjs kraftigt i år (2003). Höjningarna innebär att arbetskraftskostnaderna ökar med mer än en procentenhet. Ytterligare höjningar kan bli aktuella framöver, beroende på ökade utgifter för pensioner, sjukersättning m.m. och också beroende på förluster som under senare tid gjorts i systemens fondkapital. En sammanställning av arbetsgivaravgifterna enligt lag och avtal redovisas i avsnitt 7, tabell 7.4.

Det är angeläget att framhålla att avgiftshöjningar – avtalsenliga såväl som lagstadgade – måste beaktas när parterna fastställer förhandlingsutrymmet. I arbetskraftskostnaderna ingår vidare ökade lönekostnader av ett slag som för enskilda arbetstagare normalt inte uppfattas som lönehöjningar, exempelvis s.k. strukturella effekter (se punkt 1 nedan).

I rapporten *Lönebildning för euro-aspiranter* betonar ekonomerna* från fem arbetsmarknadsorganisationer att *allt ska räknas*. Som exempel på vad som ska räknas, förutom ändrade arbetsgivaravgifter, anges:

Allt ska räknas (ur Lönebildning för euro-aspiranter)

- 1 Effekter av strukturella förändringar, t.ex. i riktning mot mer välutbildad och högre avlönad personal. Detta påverkar arbetsgivarens kostnad per timme, även om inga avtal om förändringar i ersättningarna slutits. Man kan förutsätta att den strukturella förändringen höjer verksamhetens produktivitet och lönsamhet, men denna produktivitetstillväxt är redan inräknad i den bakgrundsstatistik som ligger till grund för bedömningen av "normens" nivå.
- 2 Effekter av förändringar i den tid under vilken t.ex. övertidsersättning, OB-tillägg eller skifttillägg betalas. Detta är kostnader som arbetsgivarna har för den aktuella produktionen och inkomster för löntagarna, även om inga avtal om förändringar i ersättningarna slutits.
- 3 Effekter av arbetstidsförkortningar som inte motsvaras av sänkningar i månadslönerna. I dessa fall höjs arbetsgivarnas lönekostnader och löntagarnas inkomster per arbetad timme.
- 4 Särskilt höga ingångslöner och särskilt motiverade uppjusteringar för nyckelpersoner och personer med speciellt åtråvärda kunskaper etc.
- 5 Resultatet av ordinarie avtalsuppgörelser på de lokala arbetsplatserna.
- 6 Resultatet av avtalsuppgörelser på förbunds nivå.

Det är därmed uppenbart att en eventuell uppgörelse på förbunds nivå, som redan den resulterar i 3,5 procents generell löneökning, normalt kommer att utmynna i en avsevärt större ökning när statistiken ställts samman. Det kan mycket väl vara så att ett förbundsavtal, som är tänkt att vara förenligt med 3,5 procents löneökning sedan "allt har räknats", inte är högre än 1 à 2 procent. Inte ens summan av avtal på förbunds nivå och lokal nivå skall vanligtvis nå upp till den löneökning som statistiken registrerar.

Det finns skäl att understryka att vi talar om löner och lönekostnader per timme. Ett genomförande av t.ex. Knas-utredningens (SOU 2002:58) förslag till arbetstidsförkortning måste kostnads- mässigt sålunda avräknas innan ett normtal för månadslönehöjningar fastställs.

Det svenska näringslivets konkurrenskraft har förbättrats genom att *kronans värde* fallit under flera års tid. Sedan slutet av år 2001 har kronan emellertid förstärkts. Om detta är ett bestående trendbrott är svårt att säga, och beror bl.a. på vilket beslut som kommer att fattas om det svenska

* Stefan Ackerby (Landstingsförbundet), Dan Andersson (LO), Stefan Fölster (Svenskt Näringsliv), Clas Olsson (Svenska Kommunförbundet) och Gunnar Wetterberg (SACO).

EMU-deltagandet. Euron kostade i januari 2003 9,18 kronor. Vilken konverteringskurs som kommer att tillämpas när och om Sverige byter till euro blir en förhandlingsfråga mellan Sverige och de övriga unionsmedlemmarna. Utfallet torde delvis bero på vilken kursutveckling som kommer att ha skett fram till den dag då förhandlingarna är klara. I sin lönebildningsrapport från oktober 2002 räknade Konjunkturinstitutet med en konverteringskurs på 8,80 kronor för en euro. Detta skulle betyda en appreciering (d.v.s. en höjning av kronkursen) på omkring 4 procent från nuläget. Tidigare har det emellertid spekulerats om betydligt lägre konverteringskurser.

Konjunkturinstitutet antyder att kronan till följd av de senaste årens nedgång är undervärderad, eller åtminstone att ”det svenska pris- och kostnadsläget i förhållande till euroområdet är förhållandevis lågt”. Det är institutets prognos – inte rekommendation – att arbetskraftskostnaderna stiger med drygt 4 procent per år under de kommande åren, att jämföra med 3,5 procent i euroländerna. Med tanke på det goda konkurrensmässiga utgångsläget går detta att förena med ett fortsatt överskott i bytesbalansen. Konsekvenserna för sysselsättningen blir emellertid att sysselsättningsgraden i befolkningen i åldern 20–64 år faller, och att regeringens mål om 80 procents sysselsättningsgrad inte kan uppnås.

Det är inte försvarbart att arbetsmarknadens parter utgår från en fortsatt depreciering av kronan. Detta vore att återgå till den devalverings- och inflationsspiral som präglade en stor del av tjugooårsperioden från 1970-talets början till 1990-talets början. Resultatet skulle – utanför EMU – bli arbetslöshetsskapande ingripanden från Riksbankens sida. Efter ett inträde i EMU leder för höga kostnadsökningar till försvagad konkurrenskraft och sannolikt ännu högre och ännu mer utdragen arbetslöshet.

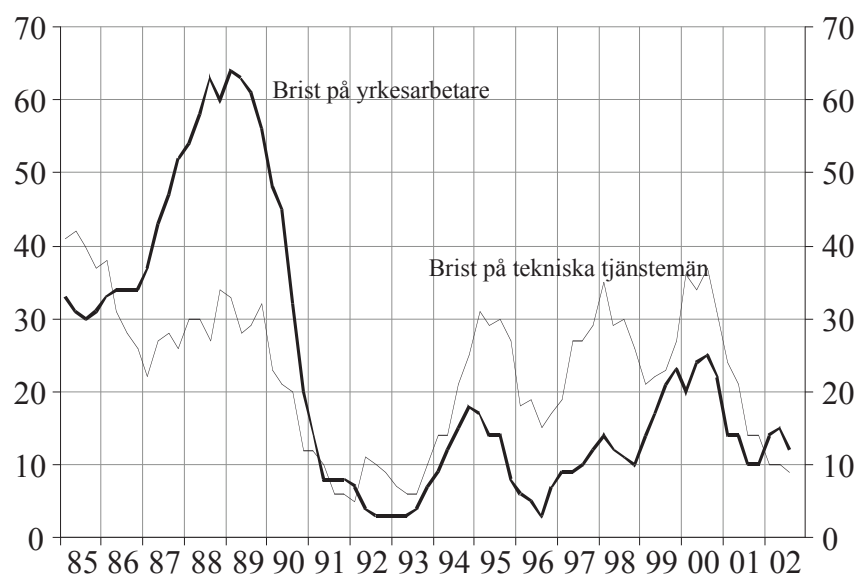
2. Några bakgrundsfakta inför 2002 års förhandlingar

2.1 Samhällsekonomisk bakgrund

Förutsättningarna för lönebildningen under 2002 var till stor del givna av de avtal som slöts 2001. Faktorer som i övrigt påverkade lönebildningen 2002 var en avmattning i konjunkturen både internationellt och i Sverige. En avmattning i den internationella konjunkturen var för handen redan under sommaren 2001, bl.a. till följd av fallande börskurser och krisen inom IT-sektorn. Krisen förstärktes och fördjupades av attacken på World Trade Center i september 2001. Till detta kom en synnerligen svag utveckling i euroområdet, i synnerhet i Tyskland. En viss förstärkning av konjunkturläget syntes sedan ske under början av 2002, men bl.a. förnyade djupdykningar på världens börsmarknader under sommaren 2002 bromsade åter den begynnande konjunkturuppgången.

För Sveriges del avtog BNP-utvecklingen från närmare 4,5 procent år 2000 till under 1 procent år 2001, medan uppgången år 2002 enligt Konjunkturinstitutets prognos från december 2002 stannade vid 1,6 procent. Uppgången i sysselsättningen bromsades under 2001 och avstannade helt under 2002, men arbetslösheten låg under större delen av 2001 och 2002 tämligen stabilt på omkring 4 procent (se avsnittet Fakta om svensk arbetsmarknad). Under år 2000 hade bristen på arbetskraft inom industrin stigit avsevärt, men bristtalen sjönk under 2001 och 2002 åter tillbaka (se diagram 2.1). För första gången sedan början av 1990-talet var bristen på yrkesarbetare större än bristen på tekniska tjänstemän.

Diagram 2.1 Procentuell andel företag med brist på yrkesarbetare respektive tjänstemän i industrin



Källa: Konjunkturinstitutet

Konsumentpriserna steg under slutet av 2001 och början av 2002 väsentligt mer än Riksbankens inflationsmål framför allt till följd av kraftiga pris-
höjningar på energi och livsmedel. Mot slutet av 2002 dämpades prissteg-
ringarna så att de åter var i linje med Riksbankens inflationsmål. Tack vare
betydande skattesänkningar fick hushållen detta år stora höjningar av de
reala disponibla inkomsterna.

2.2 Avtalsrörelsen 2001

Avtalsförhandlingarna 2001 avseende löner och allmänna anställnings-
villkor omfattade den helt dominerande delen av såväl privat som offentlig
sektor.

Huvuddelen av 2001 års överenskommelser inom *privat sektor* –
omfattande cirka 85 procent av de anställda – är treåriga (36–39 månader)
med i normalfallet utlöpningsdag någon gång under första halvåret 2004.
För det stora flertalet treårsavtal fanns en uppsägningsmöjlighet av sista
avtalsåret/avtalsperioden. Bland större områden som saknade denna
möjlighet kan nämnas detalj- och partihandel, hotell- och restaurang-
branschen, städbranschen samt de flesta arbetaravtal inom byggsektorn.

För resterande del inom privat sektor – omfattande cirka 15 procent av de
anställda – träffades avtal med kortare avtalsperiod än 3 år, i normalfallet
12–24 månader.

Inom *kommun- och landstingsområdet* träffades ett treårigt avtal med
Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Avtalet innehöll en möjlighet att
säga upp det sista avtalsåret, en möjlighet som utnyttjades under hösten
2002 (se avsnitt 3). Övriga avtal inom kommun- och landstingsområdet är
fyraåriga eller femåriga med utlöpningsdag 31 mars 2005. Dessa avtal
saknar uppsägningsmöjlighet.

Inom det *statliga området* träffades ettåriga avtal. En starkt bidragande
orsak till den relativt korta avtalsperioden var att parterna inte ville binda
sig för en längre avtalsperiod innan ett nytt pensionsavtal för den statliga
sektorn träffats, vilket skedde först den 21 december 2001 (se nedan under
2.3).

Till följd av att fleråriga avtal träffats för det stora flertalet avtalsområden
kom därmed 2002 års avtalsförhandlingar att omfatta endast en mindre del
av arbetsmarknaden. Avtalsutfallet – avseende i första hand andra och
tredje avtalsåren – i de fleråriga avtal som träffats under 2001 kom därmed
av naturliga skäl att utgöra en betydelsefull påverkansfaktor under 2002 års
förhandlingar.

För det stora flertalet fleråriga avtal inom både arbetar- och tjänstemanna-
området blev de avtalade höjningarna något högre för det första avtalsåret
än för de följande.

För avtalsområden med treårsavtal blev den genomsnittliga totala avtalade
höjningen (lön och arbetstid) för arbetare inom privat sektor 9.0 procent för
hela avtalsperioden (3.1, 3.0 respektive 2.9 procent för respektive avtalsår).

För tjänstemän inom privat sektor – som kom att omfattas av treårsavtal – blev motsvarande höjning 7.8 procent för hela avtalsperioden (2.8, 2.6 respektive 2.4 procent för respektive avtalsår).

Tabell 2.1 Avtalsutfall för områden med "treårsavtal" inom privat sektor
Procentuell höjning

	2001	2002	2003	Totalt
Arbetare				
Lön	2.8	2.7	2.6	8.1
Arbets tid	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
Arbets tid	0.3	0.3	0.3	0.9
Totalt	2.8	2.6	2.4	7.8

Det genomsnittliga avtalsutfallet för såväl *industriarbetare* som *industri-tjänstemän* blev totalt sett över hela avtalsperioden 0.5 procentenheter lägre jämfört med den privata sektorn i sin helhet.

Tabell 2.2 Avtalsutfall för industrin, procentuell höjning

	2001	2002	2003	Totalt
Arbetare				
Lön	2.5	2.3	2.2	7.0
Arbets tid	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
Arbets tid	0.55	0.4	0.55	1.5
Totalt	2.75	2.3	2.25	7.3

Det genomsnittliga avtalsutfallet inom *offentlig sektor* framgår av nedanstående tabell.

Tabell 2.3 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 lägstu trymmen.

För en mer utförlig beskrivning av innehållet i de under 2001 års avtalsrörelse träffade uppgörelserna hänvisas till Medlingsinstitutets förra årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001".

2.3 Nytt pensionsavtal inom statens område m.m.

Som framgått av avsnitt 2.2 träffade Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna inom det statliga området (OFR/S, P och O, SACO-S och SEKO) den 21 december 2001 en preliminär överenskommelse om ett *nytt pensionsavtal (PA03)* och ett *nytt delpensionsavtal*. Överenskommelsen blev definitiv den 1 februari 2002. De nya avtalen gäller fr.o.m. den 1 januari 2003.

Det nya pensionsavtalet (PA03) förutsatte ett godkännande av regeringen för att bli giltigt. Efter en hemställan från Arbetsgivarverket beslöt riksdagen och regeringen den 20 december 2002 att godkänna avtalet.

Nytt pensionsavtal (PA03)

Det nya pensionsavtalet (PA03) gäller endast de arbetstagare som är födda 1943 eller senare. För anställda födda 1942 eller tidigare fortsätter det tidigare pensionsavtalet (PA91) att gälla.

Avtalet innehåller både en avgiftsbaserad och en förmånsbaserad pension till skillnad från tidigare förmånsbaserade pensionsavtal (PA91).

Den *avgiftsbestämda ålderspensionen* består dels av en "individuell ålderspension", dels av en "kompletterande ålderspension – KÅPAN".

Den "individuella ålderspensionen" intjänas från 23 års ålder till pensionsåldern. Arbetsgivaren betalar varje månad en avgift motsvarande 2.3 procent av den anställdes utbetalda lön. Den anställda har möjlighet att själv välja försäkringsgivare.

Arbetsgivaren betalar också en avgift motsvarande 1.9 procent av den anställdes utbetalda lön till den "kompletterande ålderspensionen – KÅPAN". Fr.o.m. 2004 höjs avgiften till 2.0 procent. KÅPAN intjänas från 28 års ålder till pensionsåldern. Avgiften förvaltas av Försäkringsföreningen för det statliga området (FSO).

För anställda med *årsinkomster över 7.5 inkomstbasbelopp* finns dessutom en *förmånsbestämd ålderspension* (7.5 inkomstbasbelopp motsvarar 2003 en månadslön på cirka 25 560 kronor). Pensionen motsvarar 60 procent av pensionsunderlaget för inkomster från 7.5 till 20 inkomstbasbelopp och 30 procent för inkomster mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. Pensionsunderlaget är den genomsnittliga pensionsgrundade lönen för de fem sista åren före pensioneringen. För anställda som är födda 1943–1972 införs övergångsregler som innebär att de fortsätter att tjäna in förmånsbaserad ålderspension men i reducerad omfattning. Reduktionen är större ju senare den anställda är född.

Den förmånsbaserade pensionen intjänas från 28 års ålder. För att få full pension krävs 30 års statlig tjänstetid med minst 20 procent av heltidstjänstgöring.

Samtliga ålderspensioner – den individuella, KÅPAN och den förmånsbestämda – kan tas ut tidigast från 61 års ålder, förutsatt att den anställde då går i pension.

I PA03 ingår förutom ålderspension även efterlevandepension och sjukpension. Arbetsgivaren betalar avgiften för samtliga pensioner.

Nytt delpensionsavtal

Avtalet om delpension gäller för arbetstagare som före arbetstidsminskningen har haft kollektivavtalad pensionsrätt hos staten i sammanlagt 120 månader (10 år).

Delpension kan utges fr.o.m. den månad då den anställde fyller 61 år eller senare och längst t.o.m. månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år.

Avtalet innebär att – om arbetsgivaren medger det – arbetstiden kan minskas med upp till högst hälften av heltidsarbete. I en protokollsanteckning anges att parterna rekommenderar arbetsgivaren att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagarens önskemål.

Delpensionen innebär en lönekomensation för bortfallande tid med 60 procent av bortfallen lön. Totalt, vid full sänkning, ger detta 80 procent av ursprunglig lön för arbete på halvtid.

Den enskilde arbetsgivaren bekostar delpensionen och betalar särskild löneskatt på denna, i stället för sedvanliga arbetsgivaravgifter.

Kostnaden för delpension kan beräknas först då man vet hur många anställda som kommer att utnyttja denna möjlighet. Parterna har därför enats om att följa utvecklingen av hur delpensionen utnyttjas och beviljas och vid behov uppta förhandlingar i frågan. En första avstämning ska göras senast den 31 december 2004.

Försäkringskasseområdet

På försäkringskasseområdet hade förhandlingar om ett nytt pensionsavtal inletts mellan Försäkringskassaförbundet och Arbetsgivarverket och Försäkringsanställdas förbund och SACO-S. Inriktning på dessa förhandlingar var att ett nytt avtal skulle kunna träda i kraft den 1 januari 2003. Vid årsskiftet 2002/2003 hade emellertid inget nytt avtal träffats, delvis beroende på en omorganisation av hela försäkringskasseområdet.

Övriga områden

Inom *privat sektor* återupptogs i början av 2001 de sedan maj 1999 avbrutna förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv (f.d. SAF) och PTK om ett nytt pensionsavtal för privattjänstemän. Förhandlingarna fortsatte under hela 2002 utan att någon uppgörelse kunde nås. Även inom den *kommunala sektorn* pågick pensionsförhandlingar under 2002.

Även inom den *kommunala* sektorn pågick pensionsförhandlingar.

3. Avtalsrörelsen

Till följd av att fleråriga avtal träffats för det stora flertalet arbetstagare under 2001 års avtalsrörelse kom 2002 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor att omfatta endast en begränsad del av arbetsmarknaden. Totalt berördes cirka en halv miljon arbetstagare av förhandlingar avseende 2002.

Inom *privat sektor* löpte ett 60-tal avtal – omfattande cirka 300 000 anställda – ut vid årsskiftet 2001/2002 eller senare under år 2002.

Med några få undantag avsåg 2002 års förhandlingar avtalsområden utanför industrisektorn. Bland större områden inom privat sektor kan nämnas bank- och försäkringsområdet, transportsektorn, sjöfarten, Systembolaget, apotek, spårtrafik, väg- och banarbetare, tvättindustri, grafisk industri samt IT- och telecombranschen.

Inom *statlig sektor* löpte samtliga avtal – omfattande drygt 200 000 arbetstagare – ut den 31 mars 2002.

Inom *kommun- och landstingsområdet* fördes inga riksavtalsförhandlingar under 2002 beroende på att fleråriga avtal redan träffats 2001 för samtliga områden. För sjuksköterskor och lärare hade femåriga avtal träffats redan år 2000.

3.1 Resultat – analys

Nedan redovisas vissa huvudresultat av 2002 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor.

I bilagan ”Avtalsöversikt 2002” ges en mer utförlig beskrivning av avtalsinnehållet för berörda avtalsområden. Redovisningen har huvudsakligen koncentrerats till löne- och arbetstidsfrågor.

3.1.1 Avtalsprocessen

Avtalen inom *privat sektor* som omfattades av förhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor för år 2002 löpte ut vid årsskiftet 2001/2002 eller senare under år 2002 (med koncentration till den 31 mars 2002).

Bland större områden med utlöpningsdag den 31 december 2001 kan nämnas bank- och försäkringsområdet, åkerier och terminaler, miljöarbetare, sjö- och fartygsbefäl, bevaknings- och säkerhetsföretag, finansiella konsulter samt läkare inom privat vård- och behandlingsverksamhet.

Den 31 mars 2002 löpte bl.a. avtalen för spårtrafik, systembolaget, väg- och banarbetare, tvättindustri, grafisk industri, delar av transportsektorn, ombordanställda och trädgårdsanläggningar ut.

Avtalen för apotek löpte ut den 30 april 2002 och avtalen för flygtekniker och övriga arbetare inom flygets område den 31 maj 2002.

Avtalen för taxiområdet, IT- och telecombranschen samt bussar i linjetrafik löpte ut först under hösten 2002 (31 augusti, 31 oktober respektive 30 november).

Inom *statlig sektor* löpte samtliga avtal ut den 31 mars 2002.

På många avtalsområden inleddes 2002 års förhandlingar redan under hösten 2001.

Inom *privat sektor* träffades under november 2001 avtal för bl.a. banktjänstemän, finansiella konsulter, bevaknings- och säkerhetsföretag samt tjänstemän inom bemanningsföretag. Under januari och februari 2002 träffades avtal för sjö- och fartygsbefäl, försäkringstjänstemän, läkare inom privat vård- och behandlingsverksamhet, åkeri- och terminalarbetare samt miljöarbetare. Under våren 2002 träffades därefter avtal på ytterligare ett 40-tal avtalsområden. För avtal med utlöpningsdag under hösten 2002 träffades uppgörelser i slutet av året.

Inom *statlig sektor* – där samtliga avtal löpte ut den 31 mars 2002 – träffades avtal med SEKO och SACO-S under april månad. Övriga avtal inom det statliga området träffades månaden därpå.

I bilagan ”Avtalsöversikt 2002” redovisas träffade avtal i kronologisk ordning.

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 en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla löpt ut.

Under 1998 och 2001 års ”stora” avtalsrörelser kunde en markant förbättring jämfört med tidigare år noteras vad gäller tidpunkt för avtals träffande. Under 2001 års avtalsrörelse träffades nya avtal inom den privata sektorn före eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen för 75 procent av de anställda. Inom industrin var motsvarande siffra över 90 procent. Även inom offentlig sektor kunde en markant förbättring jämfört med tidigare år noteras. För en mer utförlig beskrivning hänvisas till Medlingsinstitutets föregående årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001”.

En genomgång av 2002 års avtal ger vid handen att parterna även denna gång lyckats relativt väl med målsättningen att träffa ”avtal i rätt tid”.

Konfliktbenägenheten har varit fortsatt låg och betydligt lägre än under perioden 1993–1997. När det gäller de lokala tillämpningsförhandlingarna

kan konstateras att dessa så gott som genomgående kunnat genomföras utan störningar i form av olovliga stridsåtgärder.

På två områden (bruksflygavtalet och trädgårdsanläggningsavtalet) förekom utbrutna stridsåtgärder i form av övertids- och nyanställningsblockad och på ytterligare fem områden inom den privata sektorn varsel om stridsåtgärder som dock aldrig utlöstes. Avtalet för tvättindustri träffades under medverkan av opartiska ordförande och avtalet för tjänstemän inom bemanningsföretag under medverkan av en förlikningsnämnd. För ytterligare sex områden träffades avtal först efter medling. I den uppgiften inkluderas även medlingen på flygteknikerområdet som genomfördes i slutet av januari 2003.

Inom den *statliga sektorn* träffades avtalen med SACO-S och OFR-S, P och O under medverkan av opartiska rådgivare (medlare). Övriga avtal träffades i direktförhandlingar mellan parterna. Inte i något fall förekom varsel om stridsåtgärder.

3.1.2 Avtalsperiodens längd

Inom den *privata sektorn* är flertalet av 2002 års avtal *tvååriga*. Utlöpningsstidpunkten för merparten av dessa avtal ansluter sig till utlöpningsstidpunkten för de treåriga avtal som träffades under 2001 års avtalsrörelse för majoriteten av de anställda inom privat sektor. Några avtal innehåller en möjlighet för parterna att säga upp sista avtalsåret/avtalsperioden.

Avtalsperioden inom IT- och telecombranschen är *17 månader* med utlöpningsstidpunkt den 31 mars 2004.

För några områden inom transportsektorn träffades *ettårsavtal* med utlöpningspunkt under 2003. Detta gäller bl.a. för bensin- och garageföretag, taxiföretag, bevaknings- och säkerhetsföretag, arbetaravtal inom flygets område samt tidningsbud. (För bevaknings- och säkerhetsföretag träffade parterna därefter – redan den 30 oktober 2002 – en ny tvåårig överenskommelse avseende perioden 1 januari 2003 – 31 december 2004). Även för sjö- och fartygsbefäl, kabinpersonal i SAS samt väg- och banarbetare träffades ettåriga avtal.

Treåriga avtal – med utlöpningsstidpunkt vid årsskiftet 2004/2005 eller senare under 2005 – träffades för bl.a. åkeri- och terminalarbetare (transportavtalet), miljöarbetare, stuveriarbetare samt bussförare.

Inom det *statliga området* är avtalsperioden för samtliga avtal 30 månader uppdelad på två 15-månadersperioder. Avtalen avser perioden 1 april 2002 – 30 september 2004 och löper därmed ut 5–6 månader efter utlöpningsstidpunkten för det stora flertalet avtal till följd av såväl 2001 som 2002 års avtalsrörelse inom den privata sektorn. Avtalen gav parterna en möjlighet att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 juni 2003. En möjlighet som inte utnyttjades.

3.1.3 Avtalsutfall – lön och arbetstid

I det följande ges en översiktlig bild av avtalsutfallet till följd av 2002 års förhandlingar. Avtalsutfallet inkluderar förutom de avtalsmässiga löneökningarna – i förekommande fall – även värdet av ”arbetstidsförkortning” under avtalsperioden.

Inom den privata sektorn förekommer centralt överenskommen arbetstidsförkortning till följd av 2002 års förhandlingar endast inom några enskilda områden. Inom den statliga sektorn förekommer inte centralt överenskommen arbetstidsförkortning på något område (se avsnitt 4).

De flesta avtalen inom privat sektor innehåller någon form av individgaranti eller en generell löneökning. Avtalen inom offentlig sektor har – med undantag för avtalen med SACO-S – en individgaranti om 600 kr i form av en avstämning vid avtalsperiodens slut.

Många avtal inom privat sektor och samtliga avtal inom statlig sektor har som utgångspunkt att de lokala parterna ska enas om löneutrymmets storlek. Om de lokala parterna inte kan enas om utrymmet gäller för flertalet av dessa områden en i det centrala avtalet fastställd ”stupstock” som anger löneutrymmets storlek. I många fall är utrymmet angivet som ett ”lägstlöneutrymme”. I båda dessa fall har vid beräkningen av avtalsutfallet de centralt angivna ”stupstockarna” respektive ”lägstlöneutrymme” använts som mått på avtalsmässig löneökning.

Den avtalsmässiga höjningen för *arbetare inom privat sektor* till följd av 2002 års förhandlingar ligger för flertalet avtal i intervallen 2.5–4.0 procent år 2002, 3–4.3 procent år 2003 respektive 2.8–3.1 procent år 2004.

För *tjänstemän inom privat sektor* är de avtalsmässiga löneökningarna lägre och ligger i intervallen 2.6–3.4 procent år 2002 respektive 2.6–3.1 procent år 2003. På tjänstemannaområdet träffades avtal för år 2004 endast för några mindre avtalsområden inom flygets område varför det inte är meningsfullt att redovisa några uppgifter om genomsnittliga avtalshöjningar för detta år.

De genomsnittliga avtalshöjningarna för *arbetare inom privat sektor* har beräknats till 3.4 procent år 2002, 3.9 procent år 2003 respektive 3.0 procent år 2004.

Motsvarande siffror för *tjänstemän inom privat sektor* har beräknats till 2.9 procent år 2002 respektive 2.8 procent år 2003.

Som nämnts inledningsvis avsåg 2002 års förhandlingar med några få undantag avtalsområden utanför industrisektorn.

I avsnitt 2.2 har redovisats att huvuddelen (cirka 85 procent) av de anställda inom privat sektor kom att omfattas av treårsavtal till följd av 2001 års avtalsrörelse. I avsnitt 2.2 redovisas den genomsnittliga avtalshöjningen för dessa avtal: dels totalt, dels per avtalsår.

Om resultatet av årets förhandlingar jämförs med det genomsnittliga avtalsutfallet för andra respektive tredje avtalsåren (d.v.s. 2002 och 2003) i de

treårsavtal som ligger utanför industrisektorn kan konstateras att utfallen nivåmässigt överensstämmer relativt väl med varandra.

I tabell 3.1 redovisas det genomsnittliga avtalsutfallet till följd av 2002 års förhandlingar inom den privata sektorn.

Tabell 3.1 Avtalsutfall för privat sektor
Procentuell höjning

	2002	2003	2004
Arbetare	3.4	3.9	3.0
Tjänstemän	2.9	2.8	
Totalt	3.2	3.4	

Inom det statliga området är utgångspunkten för samtliga avtal lokal lönebildning där de lokala parterna ska enas om lönerevisionstidpunkter, löneutrymmets storlek samt fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller olika stupstocksregler.

Avtalen med 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 600 kronor per månad vid avtalsperiodens slut. Vid lönerevisionstillfället förekommer således ingen individgaranti. Löneutrymmet beräknas som 3.0 procent, dock lägst 530 kronor per den 1 april 2002 respektive 3.3 procent, dock lägst 620 kronor per den 1 juli 2003.

I tabell 3.2 redovisas avtalsutfallet för avtalen inom det statliga området. Uppgifterna baseras på de ”stupstockar” som gäller om de lokala parterna inte enas om annat. För OFR, SEKO och Försäkringsanställdas Förbund (FF) tillkommer kostnader om 0.1–0.2 procent per år för höjning av semesterlönegarantin.

Tabell 3.2 Avtalsutfall inom statlig sektor
Procentuell höjning

Avtalsområde	2002	2003
OFR-S, P, O	3.04	3.4
SACO-S	1	1
SEKO	3.1	3.5
FF (försäkringskassor)	3.1	3.4
SACO-S (försäkringskassor)	1	1

1. inget centralt angivet utrymme

3.1.4 Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

I Medlingsinstitutets förra årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001” redovisades i avsnitt 3.2.5 de olika avtalskonstruktioner som 2001 års förhandlingar inom privat sektor resulterat i. De olika avtalskonstruktionerna var fördelade på sju huvudgrupper beroende på graden av lokalt inflytande över lönebildningen.

Sammanställningen har i årets rapport – som avser läget efter 2002 års förhandlingar – kompletterats med ytterligare några områden inom privat sektor samt med hela den offentliga sektorn.

Många avtal – såväl inom privat som offentlig sektor – ger de lokala parterna full frihet att komma överens 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/arbetsplatsen 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. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand.

Inom några områden inom privat sektor och för flertalet avtal inom offentlig sektor gäller som stupstock att en lönenämnd/skiljenämnd med en av parterna utsedd opartisk ordförande avgör fördelningen av löneutrymmet.

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

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent		
	Privat	Stat	Kommun- och landsting
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	32	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5		
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	8	68	
4. Lönepott utan individgaranti	7		24
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	45		48
6. Generell utläggning och lönepott	18		
7. Generell utläggning	10		

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För drygt 7 procent av de anställda inom privat sektor och för cirka 30 procent av de anställda inom offentlig sektor bestäms lönerna helt genom lokal lönebildning, d.v.s. utan något centralt fastställt utrymme och utan någon individgaranti. Denna typ av avtalskonstruktion finns enbart inom tjänstemannaområdet.

Inom privat sektor utgör avtalen med Ledarna huvuddelen, men även några avtal med bl.a. Civilingenjörsförbundet (CF), Jusek och Sveriges Läkarförbund och avtalet mellan Privatvårdens Arbetsgivarförbund och

FSA (arbetsterapeuter), LSR (sjukgymnaster), Vårdförbundet och SKTF har denna konstruktion liksom kraftverksavtalet mellan SIF och Energiföretagens Arbetsgivareförening.

Inom statlig sektor omfattas avtalen med SACO-S av denna konstruktion liksom avtalen med Akademikeralliansen, Sveriges Läkarförbund och Lärarnas Samverkansråd inom kommun- och landstingsområdet.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 5 procent av de anställda inom privat sektor är utgångspunkten att lönerevisionen ska ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som dess 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 områden kan nämnas avtalen mellan Akademikerförbunden och Handelsarbetsgivarna, Medie- och Informationsarbetsgivarna samt arbetsgivarförbunden inom Metallgruppen.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på den offentliga sektorn.

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

För cirka 8 procent av de anställda inom privat sektor ska lönerevisionen i första hand ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Vid lokal oenighet 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 avtal 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 och ALMEGA IT avseende telecom- och IT-branschen samt avtalen mellan SIF respektive HTF och ALMEGA Tjänsteförbunden återfinns i denna grupp.

Inom bank- och försäkringsområdet har avtalen med Finansförbundet respektive Försäkringstjänstemannaförbundet förts till denna grupp, trots att stupstocken enbart avser en individgaranti i form av en avstämning i efterhand.

Inom det statliga området har avtalen med OFR-S, P och O, SEKO och Försäkringsanställdas Förbund denna konstruktion. Totalt omfattas drygt två tredjedelar av de anställda inom statlig sektor av denna avtalskonstruktion.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom kommun- och landstingsområdet.

4. Lönepott utan individgaranti

Cirka 7 procent av de anställda inom privat sektor 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 inom CF:s område som denna avtalskonstruktion förekommer.

Inom kommun- och landstingsområdet återfinns avtalen med Vårdförbundet, SKTF respektive SSR i denna grupp. Löneutrymmet har i dessa avtal definierats som ett ”lägstlöneutrymme” utan någon individgaranti, varken vid lönerevisionstillfället eller i efterhand. Totalt omfattas en fjärdedel av de anställda inom kommun- och landstingsområdet av denna avtalskonstruktion.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på det statliga området.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Inom privat sektor är detta den avtalskonstruktion som omfattar störst andel anställda. 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. Sveriges Verkstadsförenings 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 löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

Bland övriga större avtalsområden inom denna grupp återfinns inom arbetarområdet bl.a. Svensk Metallindustriarbetareförbundets avtal med ALMEGA Industri och Kemi avseende det ”gemensamma metallavtalet”, SEKO:s avtal med ALMEGA Tjänsteförbunden avseende spårtrafik och Posten samt Svenska Elektrikerförbundets avtal med Energiföretagens Arbetsgivareförening för kraftverk. Inom SIF-området återfinns bl.a. avtalen med arbetsgivareförbunden 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.

Inom kommun- och landstingsområdet har Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal denna konstruktion som därmed omfattar knappt hälften av de anställda inom kommun- och landstingsområdet. Individgarantin gäller här vid respektive lönerevisionstillfälle.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på det statliga området.

6. Generell höjning och lönepott

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

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom offentlig sektor.

7. Generell höjning

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

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

Avtalskonstruktionen förekommer enbart inom privat sektor.

Sammanfattning

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller fördelning för 72 procent av de anställda (avtalskonstruktionerna 1-5 enligt ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor andel av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelningen av löneutrymmet. 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 löneutrymmet.

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

Inom offentlig sektor har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och dess fördelning för samtliga anställda. Även inom offentlig sektor har en del avtal någon form av individgaranti.

Inom statlig sektor är individgarantin konstruerad som en avstämning i efterhand och påverkar därmed inte de lokala parternas möjligheter att fritt fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

På kommun- och landstingsområdet förekommer en individgaranti enbart i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal. Garantin gäller vid löne-

revisionstillfället respektive år och begränsar därmed i viss mån de lokala parternas möjlighet att hantera löneutrymmet.

3.1.5 Förtida uppsägning

Inom privat sektor innehöll det stora flertalet treårsavtal som träffades i 2001 års förhandlingar en uppsägningsmöjlighet av sista avtalsåret/avtalsperioden. Inom kommun- och landstingsområdet innehöll Svenska Kommunalarbetareförbundets treåriga avtal samma möjlighet. Även i de under år 2002 träffade 30-månadersavtalen på det statliga området fanns en möjlighet att säga upp sista 15-månadersperioden.

Uppsägningsmöjligheten innebar inom flertalet avtalsområden att parterna någon gång under fjärde kvartalet 2002 (31 oktober, 30 november respektive 31 december) hade att ta ställning till om huruvida avtalsuppsägning skulle ske eller inte.

Frågan om avtalsuppsägning inom privat sektor aktualiserades först för bl.a. verkstadsindustri, tjänstemän inom massa- och pappersindustri samt inom kommun- och landstingsområdet för Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal. Inom samtliga dessa områden var sista dag för uppsägning den 31 oktober 2002.

Möjligheten till uppsägning av sista avtalsåret utnyttjades av Svenska Kommunalarbetareförbundet som den 30 oktober 2002 sade upp avtalen med Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet. Avtalen – som omfattar cirka 450 000 arbetstagare (årsarbetare) – upphör därmed att gälla den 31 mars 2003.

Den 3 december 2002 överlämnade Svenska Kommunalarbetareförbundet avtalsyrkanden avseende ett ettårigt avtal för perioden 1 april – 31 mars 2004.

Enligt de nu uppsagda avtalen var löneutrymmet för det sista avtalsåret 3.5 procent med en individgaranti om 250 kronor per månad.

Avtalsyrkandena innebar bl.a. följande:

- lägstlön om 14 000 kronor för vuxna arbetstagare
- tvingande regler om överenskomna ingångslöner/befattningslöner
- en målsättning på kort sikt som innebär att medellönen för yrken som kräver minst yrkesgymnasial utbildning ska motsvara genomsnittet för verkstadsarbetare. Den kortsiktiga målsättningen ska vara uppfylld inom en fyraårsperiod
- för avtalsåret 1 april 2003 – 31 mars 2004 ska ett första steg tas motsvarande minst en fjärdedel av skillnaden
- på lång sikt är målsättningen att förbundets medellön ska vara lika med genomsnittet för verkstadsarbetare
- ett lokalt utrymme om lägst 5.5 procent för att tillgodose de båda yrkandena om relativlöneförändringar

Förhandlingar inleddes i slutet av januari 2003 efter det att Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet den 24 januari 2003 presenterat sitt bud till Svenska Kommunalarbetareförbundet. Budet innehöll ett särskilt löneutrymme på 4.2 procent att fördela bland anställda inom vård och omsorg samt ett utrymme om lägst 2 procent till övriga grupper. Budet avvisades samma dag av Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Förhandlingarna fortsatte veckan därpå. I mitten av februari 2003 hade ännu inget nytt avtal träffats.

Under hösten 2002 hade Svenska Kommunalarbetareförbundet även sagt upp sista avtalsåret för ytterligare ett antal mindre avtalsområden, bl.a. inom KFS och Arbetsgivaralliansens områden. Även Brandmännens Riksförbund sade under hösten 2002 upp sista avtalsåret i avtalet med Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet KFF avseende deltidsanställda brandförmän och brandmän.

Svenska Kommunalarbetareförbundets avtalsuppsägning fick under hösten 2002 inga följdverkningar i form av avtalsuppsägningar inom privat respektive statlig sektor.

3.2 Inför 2003/2004 års avtalsrörelse

3.2.1 2003 års förhandlingar

Förutom förhandlingar till följd av de uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet kommer endast – i likhet med under år 2002 – en begränsad del av arbetsmarknaden att omfattas av förhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor år 2003.

Inom privat sektor löpte/löper ett 50-tal avtal – omfattande knappt 150 000 anställda – ut vid årsskiftet 2002/2003 eller senare under året. De uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet omfattar knappt en halv miljon arbetstagare (årsarbetare).

Inom ett par avtalsområden – med utlöpningsstidpunkt 31 december 2002 – träffades avtal redan under hösten 2002. Den 30 oktober träffade ALMEGA Tjänsteförbunden och Svenska Transportarbetareförbundet ett tvåårsavtal för bevaknings- och säkerhetsföretag och den 18 december träffade även FAO och Jusek ett tvåårsavtal – med möjlighet att säga upp andra avtalsåret – för akademiker inom försäkringsbranschen. Bland övriga större avtalsområden med utlöpningsstidpunkt under första halvåret 2003 kan nämnas avtalen för sjö- och fartygsbefäl, kabinpersonal respektive piloter inom SAS, väg- och banarbetare, ett antal avtal med Svenska Transportarbetareförbundet, tidningsavtalet samt dentallaboratorier.

Bland större avtalsområden med utlöpningsstidpunkt den 31 december 2003 kan nämnas avtalen för bank- respektive försäkringstjänstemän, för- och friskolor, tandläkarmottagningar, revisions- och konsultföretag samt finansiella konsulter.

2003 års förhandlingar avser genomgående avtalsområden utanför industri-sektorn.

3.2.2 Avtalsrörelsen 2004

Avtalsrörelsen 2004 – som kommer att inledas under senhösten 2003 eller runt årsskiftet 2003/2004 – kommer att omfatta större delen av arbetsmarknaden.

Inom privat sektor löper merparten av avtalen ut den 31 mars 2004 eller den 30 april 2004 med tyngdpunkt på 31 mars där bl.a. avtalen inom exportindustrin och detalj- och partihandel löper ut. Detta innebär att det 2004 blir en ny stor, i tiden samlad, avtalsrörelse inom den privata sektorn.

Under förutsättning att Svenska Kommunalarbetsförbundets omförhandlingar av sista avtalsåret leder till ett ettårigt avtal kommer även dessa avtal att löpa ut den 31 mars 2004.

Inom den statliga sektorn löper samtliga avtal ut den 30 september 2004, d.v.s. 5–6 månader efter merparten av avtalen inom den privata sektorn.

Redan under våren 2003 kommer de fackliga organisationerna att inleda avtalsförberedelserna genom medlemsmöten, konferenser och opinionsundersökningar.

Det är dock högst osannolikt att någon organisation kommer att fastställa sina avtalsyrkanden förrän efter folkomröstningen den 14 september. I slutet av september och början av oktober samlas organisationernas avtalskonferenser eller motsvarande. Deras beslut kommer att vara vägledande eller av rekommendationskaraktär till de beslutande organen som fastställer organisationernas yrkanden till motparten. Detta kommer att ske i november – december varefter förhandlingar kommer att inledas på ett stort antal avtalsområden.

Redan nu kan konstateras att 2003/2004 års avtalsrörelse kommer att kompliceras av en rad olika faktorer. I avsnitt 1 ”Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen” har angetts ett antal framtida lönebildningsproblem, oavsett om Sverige deltar i EMU eller inte.

4. Arbetstiden

I några av de förbundsavtal som slöts under 2002 infördes regler om förkortad arbetstid. Under året presenterade också Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) sitt förslag till en ny lag om ledighet. Hur parterna i avtalen har garderat sig mot en eventuell kommande lagstiftning redovisas liksom vilka effekter den föreslagna lagen skulle få för tidigare träffade avtal med olika modeller för arbetstidsförkortning. Förändringar på arbetstidsområdet har skett i andra länder inom EU. Några av dessa uppmärksammas.

4.1 En kort bakgrund

I Sverige är den lagstadgade veckoarbetstiden 40 timmar. Så har den varit i trettio år. I praktiken är emellertid arbetstiden kortare. Nästan alla arbetstagare omfattas av kollektivavtal som 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 genomsnittliga veckoarbetstiden över året blir 38 timmar och 30 minuter.

Förutom den generella konstruktionen med 40 timmar per helgfri vecka har parterna – på en stor del av arbetsmarknaden – kommit överens om olika modeller för att minska arbetstiden i form av utökad betald ledighet. Som redovisats närmare i Medlingsinstitutets förra årsrapport, blev 1998 års avtalsrörelse något av ett genombrott för överenskommelser om kortare arbetstid inom industrin. De treåriga kollektivavtal som då träffades, ersattes 2001 med nya treåriga avtal, i vilka parterna byggde vidare på 1998 års modeller för en förkortning av arbetstiden. 2001 tillkom också avtal om reducerad arbetstid på nya områden. Vid avtalsperiodens slut år 2004 kommer omkring en miljon arbetstagare att omfattas av kollektivavtal på förbunds nivå med regler om kortare arbetstid. Även några av de avtal som träffades under 2002 innehåller arbetstidsförkortningar.

På en del avtalsområden inom industrin tog parterna redan 1995 de första stegen mot en successiv förkortning av arbetstiden. När 2001 års avtal löper ut under 2004 har t.ex. en dagstidsarbetare inom verkstadsindustrin förkortat sin årliga arbetstid med ungefär åtta dagar sedan 1995. En skiftarbetare inom pappersindustrin – där arbetstidsförkortningen inleddes 1998 – har fram till 2004 minskat sin arbetstid med 48 timmar, vilket motsvarar minst sex betalda lediga dagar. För exempelvis tjänstemän inom samma bransch medger 2001 års centrala avtal att de lokala parterna får välja mellan att använda ett angivet utrymme till arbetstidsförkortning eller löneökning. Har arbetstidsförkortning valts, har tjänstemannen åtnjutit en minskning av arbetstiden med drygt tre lediga dagar om året vid avtalsperiodens utgång i mars 2004.

Samtidigt som förbundsparterna har reglerat arbetstiden i kollektivavtal har Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) haft regeringens

uppdrag att pröva olika vägar till en förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras. I juni 2002 presenterade kommittén betänkandet *Tid – för arbete och ledighet* (SOU 2002:58). Där föreslogs en ny lag om flexibel ledighet som successivt ger arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande fem arbetsdagar varje år.

Förkortningar av arbetstiden – vare sig de sker genom lag eller avtal – har ett pris. Kostnaden belastar löneökningssutrymmet och påverkar lönebildningen. Diskussionen om arbetstidens längd är inte ett svenskt fenomen. Den pågår i flera europeiska länder och i några av dessa har arbetstiden sänkts under de senaste åren.

4.2 Arbetstiden i några andra länder

Det är förknippat med ett antal osäkerhetsfaktorer att jämföra statistiskt material om den *faktiska* arbetstiden i olika länder. Arbetstiden kan definieras, mätas och beskrivas på skilda sätt. Vidare påverkas arbetstiden av flera faktorer såsom exempelvis strukturen på arbetsmarknaden, ålderssammansättningen hos befolkningen och kulturella skillnader.

Uppgifter om lagstadgad veckoarbetstid är tillförlitligare. Data om den genomsnittliga normala veckoarbetstiden enligt kollektivavtal är betydligt mer osäkra. För att ändå ge en översiktlig bild över förhållandena i ett antal länder visas nedanstående tabell (hämtad från *Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid*, SOU 2002:22). I tabellen har uppgifter om lagstadgad och kollektivavtalad veckoarbetstid sammanställts för Europeiska unionens medlemsstater samt för Norge, Japan och USA. Tabellen är rangordnad utifrån längden på lagstiftad veckoarbetstid.

Tabell 4.1 Veckoarbetstid enligt lagstiftning respektive genomsnittlig kollektivavtalad normal veckoarbetstid för heltidsanställda

	Lagstiftning 2000	Avtal 2000
Storbritannien	48	37,5
Grekland	48	40
Portugal	48	*
Västra Tyskland	48	37,4
Irland	48	39
Spanien	40	38,6
Österrike	40	38,5
Sverige	40	38,8
Luxemburg	40	39
Finland	40	*
Nederländerna	40	37
Italien	40	38
Norge	40	37,5
USA	40	*
Japan	40	*
Belgien	39	39
Frankrike	35	35
Danmark	Ingen	37

* Uppgifter saknas

Källor: Europeiska Kommissionen (2000) och Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (2001)

Frankrike har den kortaste lagstadgade arbetstiden. År 2000 infördes 35-timmarsveckan. Ett antal länder har en lagstiftad veckoarbetstid om 48 timmar, vilket indikerar maximal veckoarbetstid snarare än normal veckoarbetstid.

Frankrike, Tyskland och Nederländerna¹

De tre länderna har valt olika vägar till kortare arbetstid. Frankrike och Nederländerna har lagstiftat. I Frankrike har det handlat om att förkorta veckoarbetstiden, medan Nederländernas lagstiftning uppmuntrar deltidarbete. I Tyskland har arbetsmarknadens parter träffat kollektivavtal. Drivkraften i länderna har dock varit densamma. Kortare arbetstid har främst setts som en lösning för att säkra arbetstillfällen och öka sysselsättningen. Andra förväntade positiva effekter har också anförts till stöd för en förkortning. För de anställdas del har det hävdats att kortare arbetstid leder till bättre balans mellan arbete och fritid. För företagen har det sagts att ökad flexibilitet i arbetstidens förläggning innebär förbättrad konkurrenskraft.

Frankrike

35-timmarsveckan infördes i två steg. Det första togs i juni 1998. Då lagstiftades om riktlinjer och incitament för en arbetstidsförkortning genom kollektivavtal. Lagen gällde till den 15 december 1999. Det andra steget togs den 1 februari 2000 när den lagstadgade veckoarbetstiden sänktes från 39 till 35 timmar för företag med fler än 20 anställda. Från den 1 januari 2002 gäller lagen också för företag med 20 eller färre anställda. Lagstiftningen omfattar inte de offentligt anställda. Den franska regeringen beslutade emellertid att arbetstiden även inom den offentliga sektorn skulle vara 35 timmar per vecka fr.o.m. januari 2002.

Lagen medger att det sluts kollektivavtal om anpassning av metoderna för att förkorta arbetstiden liksom om arbetstidens förläggning. Kollektivavtal kan träffas på både sektors- och företagsnivå. Parterna kan exempelvis avtala om att arbetstiden ska beräknas på årsbasis (1 600 timmar). De har också möjlighet att förkorta arbetstiden genom att minska antalet arbetsdagar i veckan eller införa extra ledighet.

Det främsta syftet med att minska arbetstiden var att skapa fler arbetstillfällen. För att inte detta syfte ska motverkas genom ökat övertidsuttag har möjligheterna till arbete på övertid begränsats till 130 timmar per år för företag med fler än tio anställda. Beräknas arbetstiden på årsbasis är taket för övertidsarbete lägre. Då gäller 90 timmar. För att underlätta införandet av 35-timmarsveckan, har företag med fler än 20 anställda fått en övergångsperiod på tolv månader innan begränsningarna av övertidsarbete träder i kraft. För mindre företag har övergångsperioden förlängts och samtidigt har övertidstaket höjts under perioden. Först år 2004 får lagen full effekt för dessa företag.

¹ Den följande redovisningen är en sammanfattning av SOU 2002:22 med där lämnade källhänvisningar.

En inte oväsentlig fråga är vilka konsekvenser en lagstadgad minskning av arbetstiden får för lönerna. Lagen saknar föreskrifter om detta. Regeringen beslutade dock att arbetstidsförkortningen inte ska innebära lönesänkning för personer med lagstadgad minimilön. I övrigt har frågan överlämnats till förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. De löneavtal som träffades under år 2000 innebar att timlönerna steg i takt med arbetstidsförkortningen.

Arbetstagarna fick sålunda lika mycket betalt för 35 timmars arbete som för tidigare 39 timmar. De ökade lönekostnaderna för företagen kompenseras genom skattereduktion till företag som har träffat kollektivavtal om genomförande av arbetstidsförkortningen. Kopplingen mellan kollektivavtal och skattereduktion har lett till att ett stort antal avtal har tecknats, i allmänhet på företagsnivå. I maj 2001 redovisade den franska regeringen att över 63 000 avtalsbundna företag har fått statliga subventioner. Antalet kollektivavtal har ökat dramatiskt inom loppet av en femårsperiod. 1995 fanns det cirka 2 500 kollektivavtal om arbetstid. Dessa var uteslutande träffade vid större företag och avsåg i första hand arbetstidens förläggning. Ett fåtal gällde en förkortning av arbetstiden.

I juni 2001 publicerades en utvärdering av perioden juni 1998 – februari 2000, av en kommitté bestående av representanter från regeringen, arbetsgivare, arbetstagare och andra experter. Medef (Mouvement des entreprises de France) som är den största arbetsgivarorganisationen avstod från att medverka. Kommittén uppskattade att de avtal som tecknats fram till december 2000 hade generat 265 000 nya jobb. Rapporten säger även att kombinationen av produktivitetsfördelar, avtal om återhållsamma löneökningar och statliga subventioner har gjort att arbetstidsförkortningen har kunnat genomföras utan att resultera i lägre lön för den anställda eller sämre konkurrenskraft för företagen. Några andra relevanta utvärderingar av reformen med 35-timmarsveckan har inte gjorts. Ett antal forskare har pekat på svårigheterna att göra tillförlitliga utvärderingar av de effekter en arbetstidsförkortning kan ha för sysselsättningen. Samtidigt kan konstateras att arbetslösheten har minskat i Frankrike från 11,8 procent till 9,5 procent mellan åren 1998 och 2000. Liknande och större minskningar kan dock redovisas i andra EU-länder, utan att arbetstiden där har förkortats.

Tyskland

Utvecklingen av arbetstidens längd och förläggning har i huvudsak reglerats genom kollektivavtal. Den lagstiftade högsta veckoarbetstiden uppgår till 48 timmar medan den normala veckoarbetstiden i kollektivavtal är betydligt lägre. Det finns en lång tradition på den tyska arbetsmarknaden att reglera arbetstiden i kollektivavtal. Lagstiftningens roll har närmast varit att skapa förutsättningar för avtal genom att ange miniminivåer. Från dessa har parterna gått vidare och utvecklat kollektivavtalen såväl vad gäller arbetstidens längd som dess förläggning.

Kollektivavtalen täcker sektorer och branscher och sluts på nationell eller regional nivå. Därutöver tecknas kollektivavtal på företagsnivå. Fram till mitten av 1980-talet handlade avtalen i huvudsak om förkortning av arbetstiden. Sedan dess har förhandlingarna också inriktats på arbetstidens

förläggning. Förkortningarna har skett tillsammans med ökad flexibilitet i förläggningen. Avtalen är uttryck för en kompromiss mellan arbetstagarnas krav på förkortad arbetstid och arbetsgivarnas krav på flexibilitet. I dag täcks en stor del av den tyska arbetsmarknaden av kollektivavtal som ger möjlighet till flexibel arbetstid.

Det finns stora skillnader i arbetstidsvillkoren mellan anställda i västra och östra Tyskland. Arbetstiden är längre i den östra delen.

Parterna inom metallindustrin har betraktats som de mest innovativa på arbetstidsområdet. Det är den största bransch som har infört 35-timmarsvecka. Andra branscher är järn- och stålindustrin, tryckeri- samt pappersindustrin (samtliga i västra Tyskland).

35-timmarsveckan infördes 1995 för metallarbetare i västra Tyskland. För östra Tyskland är veckoarbetstiden 38 timmar. Arbetstidsförkortningen har i huvudsak skett med full lönekomensation. Arbetstagarna har sålunda behållit samma lön per månad trots att arbetstiden har sänkts.

Kollektivavtalen inom metallindustrin innehåller regler om flexibel förläggning av arbetstiden. Som några exempel kan nämnas följande. Möjlighet för viss del av arbetsstyrkan att arbeta 40 timmar i veckan. Introduktion av s.k. arbetstidskorridorer med möjlighet för arbetsgivaren att under en begränsad period minska eller öka arbetstiden. Möjlighet till ytterligare arbetstidsförkortning utan lönekomensation.

I Tyskland förekommer kollektivavtal om vad som betecknas som arbetstidskonto. Grundtanken är att den anställde ges möjlighet att – under en begränsad period – arbeta fler eller färre timmar än vad som föreskrivs i kollektivavtalet. Syftet med kontona är att öka flexibiliteten i arbetstidens förläggning för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstidskontona kan närmast liknas vid de svenska flexitidssystemen. Skillnaden är att arbetstidskontona generellt ger större flexibilitet när det gäller antalet timmar och perioder för uttag. Antalet insatta timmar kan i vissa kollektivavtal uppgå till 600 och det negativa saldot på kontot kan vara 170 timmar. De flesta avtalen definierar dessutom en tidsperiod (mellan sex månader och två år) inom vilken kontot ska vara balanserat.

Enligt fackförbundet IG Metalls egna undersökningar och beräkningar har övergången till 35-timmarsveckan inneburit ett säkrande eller tillskapande av nästan 300 000 arbetstillfällen inom metallindustrin. Andra, som har studerat arbetstidsförkortningen inom metallindustrin, har inte kunnat finna samma positiva samband som IG Metall har gjort.

Nederländerna

Nederländerna är det land inom EU som har den kortaste genomsnittliga arbetstiden bland samtliga anställda. År 2000 var den vanliga arbetstiden i genomsnitt 30,5 timmar per vecka. Med uttrycket ”vanlig arbetstid” avses i detta sammanhang den tid som individen vanligtvis arbetar per vecka inklusive övertid som normalt utförs samt eventuell bisyssla. De 30,5 timmarna kan jämföras med EU-genomsnittet på 36,4 timmar i veckan. Siffran för Sverige var 35,9 timmar. Den främsta förklaringen till den korta arbetstiden

i Nederländerna är att landet har den högsta andelen deltidsarbetande bland EU-länderna. Cirka 41 procent av samtliga anställda arbetar deltid. Genomsnittet inom EU är 18 procent. I Sverige arbetar cirka 23 procent deltid. När det gäller fördelningen mellan könen kan noteras att 71 procent av de sysselsatta kvinnorna i Nederländerna arbetar deltid mot 19 procent av männen.

På samma sätt som i Frankrike och Tyskland har även i Nederländerna arbetstidens längd i första hand kopplats ihop med ambitionen att öka sysselsättningen. Möjligheterna till deltidarbete var i det perspektivet en viktig fråga för regeringen och arbetsmarknadens parter. På senare tid har emellertid synen på deltidarbete förskjutits. I dag anses deltidarbete framförallt vara viktigt för att förbättra förutsättningarna för individen att kombinera arbete och familj samt ett sätt att locka främst kvinnor till arbetsmarknaden. Regeringen har uttryckt att man vill skapa möjligheter för par att arbeta 75 procent var och samtidigt dela på ansvaret i hemmet och använda barnomsorg när det behövs. Denna s.k. ”kombinationsmodell” bygger på en politik där individer med vårdnadsansvar tar hand om merparten av vården själva, men erhåller visst stöd i form av omsorgs- verksamhet och föräldraledighet.

Förändringarna på arbetstidsområdet kan beskrivas som resultatet av en trepartssamverkan. 1982 tecknades en överenskommelse där de centrala arbetsmarknadsparterna redovisade gemensamma rekommendationer för att öka sysselsättningen. Dessa innehöll bl.a. att arbetstagarna accepterade löneåterhållsamhet medan arbetsgivarna förklarade sig inställda på att diskutera en arbetstidsförkortning som ett sätt att minska arbetslösheten. Här nämndes deltidarbete som ett instrument, men tyngdpunkten låg på en förkortning av arbetsveckan. Regeringens åtagande var sänkta skatter och lägre socialförsäkringsavgifter.

Mot slutet av 1980-talet hade veckoarbetstiden reducerats till 38 timmar i de flesta kollektivavtal. Arbetsgivarna var därefter inte längre villiga att förkorta arbetstiden ytterligare och arbetstagarna prioriterade löneökningar. Deltidsarbete sågs mot den bakgrunden som en allt viktigare metod att fördela sysselsättningen. 1993 träffades ett centralt kollektivavtal om flexibilitet i löne- och arbetstidsförhandlingarna. Avtalet rekommenderade deltid som ett sätt att öka förvärvsfrekvensen och underlätta för de anställda att förena arbete med familjeansvar.

Ett återkommande mönster i Nederländerna är att män vill arbeta mindre och kvinnor mer. Det är regeringens förhoppning att – genom en ny lag från juli 2000 – fler män ska ta ett större ansvar vad gäller omvårdnaden om de egna barnen samtidigt som kvinnorna får möjlighet till utökad arbetstid. Lagen gäller för företag med tio eller fler anställda och reglerar både när arbetstagaren önskar minska arbetstiden eller öka den. Utgångspunkten i lagen är att arbetsgivaren måste ha tungt vägande skäl för att neka arbetstagaren den önskade förändringen av arbetstiden. Arbetsgivarens beslut kan prövas av domstol.

Tjugo år efter den ovannämnda trepartsöverenskommelsen 1982 uppvisar Nederländerna en bild av hög sysselsättning och låg arbetslöshet. År 2000 uppgick arbetslösheten till 2,7 procent och sysselsättningsgraden till 72,9 procent. Till detta bör dock fogas att 41,2 procent av de sysselsatta var deltidsarbetande.

4.3 Knas förslag

I betänkandet Tid – för arbete och ledighet, SOU 2002:58, föreslogs en ny lag om flexibel ledighet samt ändringar i semesterlagen och arbetstidslagen. Till skillnad från Frankrike, Tyskland och Nederländerna har i Sverige arbetstidsförkortning inte ansetts vara botemedlet mot ökad arbetslöshet och minskad sysselsättning. När direktiven till Knas skrevs ökade dessutom sysselsättningen och arbetslösheten minskade snabbt. I direktiven uppmärksammades i stället arbetsmiljöfrågorna och den ökade stressen och hetsen i arbetslivet.

Den föreslagna lagen om flexibel ledighet ger varje arbetstagare rätt till ledighet motsvarande fem arbetsdagar varje år. Ledigheten införs enligt förslaget successivt och börja med två dagar år 2004. Sedan utökas ledigheten med en dag per år under de följande tre åren. Lagen innebär att varje arbetstagare får en slags timbank hos sin arbetsgivare. Ledigheten beräknas i timmar och kan disponeras i såväl timmar som hela dagar. Längden på arbetsdagen avgör hur många timmars ledighet som går åt om arbetstagaren ska vara ledig en hel arbetsdag. Syftet med ledigheten är att den ska förläggas enligt arbetstagarens egna önskemål, t.ex. för att under en period minska arbetstiden per dag eller vecka. Ledigheten ger därmed arbetstagaren möjlighet att påverka sina arbetstidsförhållanden. Arbetsgivaren ska kunna neka den förläggning av ledigheten som arbetstagaren önskar endast om den medför en störning av verksamheten, dvs. att problem uppkommer som inte kan lösas på ett rimligt sätt. Lagen föreslås bli tvingande vad gäller ledigheten. Arbetsmarknadens parter kan alltså inte träffa kollektivavtal om att ledigheten får bytas ut mot betalning.

Vidare föreslogs en ändring i semesterlagen. Arbetstagare ges rätt att få de semesterdagar som överstiger fyra veckor samt sparade semesterdagar omvandlade till ledighet i del av dag. Syftet med ändringen är att ge arbetstagarna fler möjligheter att välja hur semestern ska utnyttjas. Den semester som omvandlas till timmar ska kunna användas på samma sätt som ledighet enligt lagen om flexibel ledighet.

De föreslagna ändringarna i arbetstidslagen har två syften. Det ena är att mer korrekt genomföra EG:s arbetstidsdirektiv i svensk lag. Det andra syftet är att stärka enskilda arbetstagare i arbetstidshänsen genom att arbetsgivaren åläggs en skyldighet att pröva önskemål om arbetstidens längd och förläggning.

4.4 Avtalsläget i Sverige

En kort resumé

I Medlingsinstitutets årsrapport för 2001 har beskrivits hur förbundsparterna inom den *privata sektorn* har enats om olika avtalskonstruktioner eller modeller för att förkorta arbetstiden. Modellerna har grovt delats in i fyra grupper. I korthet innebär de följande.

1. Lokal överenskommelse

I denna modell – som främst förekommer i tjänstemannaavtalen – innefattas de centrala uppgörelser där förbundsparterna har uttalat att frågan om arbetstiden i första hand bör hanteras lokalt. I några avtal har de lokala parterna frihet att i stället för arbetstidsförkortning välja att tillföra lönepotten en angiven procentsats.

2. Kompensationsledighet/Tidbank

Modellen finns bl.a. inom verkstadsindustrin och innebär att vid fullgjord arbetsvecka förvärras ett antal minuter, vilka tas ut som betald ledighet eller förs över till en s.k. tidbank. Avtalen innehåller närmare regler för hur den tid som finns inestående i tidbanken kan disponeras, bl.a. som ledighet eller avsättning till pensionspremie.

3. Livsarbets tid – arbetstidskonto

Arbetstidskonto är ett system som ger den enskilde arbetstagaren en personlig frihet att välja mellan arbetstidsförkortning och lön. Systemet har störst utbredning inom den övriga industrin utanför verkstadsindustrin. Det 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 ledighet*, *pensionspremie* eller *kontant betalning*.

4. Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan

Till denna modell hänförs de förbundsavtal där förkortningen av arbetstiden åstadkoms genom lediga dagar eller minskning av veckoarbetstiden. Den närmare konstruktionen bestäms i förhandlingar mellan de lokala parterna.

De olika modellerna tillämpas inom den privata sektorn och där främst inom industrin.

På den *offentliga sektorn* innebar 2001 års avtal inte någon 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 möjligheter för de lokala parterna att ta i anspråk löneutrymme för arbetstidsåtgärder.

2002 års avtal – nya förkortningar

Förhandlingarna berörde cirka 300 000 anställda på ett sextiototal avtalsområden inom den *privata sektorn*. Femton förbundsavtal innehåller regler om kortare arbetstid. I sju av dessa byggde parterna vidare på tidigare träffade överenskommelser om arbetstidsförkortning, medan parterna i åtta

avtal, som tillsammans omfattar över 55 000 arbetstagare, för första gången införde regler om minskning av arbetstiden.

I allmänhet har parterna valt den modell, som ovan har betecknats *Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan*. Hit kan hänföras avtalen på det grafiska området (nr 22 och 35)², avtalet för busstrafiken (nr 42) liksom avtalet för tvättindustrin (nr 25). Det sistnämnda ger dock de lokala parterna möjlighet att i stället för arbetstidsförkortning välja att tillföra löneutrymmet 0,5 procent.

Förbundsavtalen för spårtrafiken (nr 29) faller in under modellen *Lokal överenskommelse*. Avtalen delegerar till de lokala parterna att analysera förutsättningarna för att träffa överenskommelse om förkortning av arbetstiden. Förbundsparterna har uttalat att arbetstidskonton kan vara en tillämplig modell, men de lokala parterna står fria att hitta andra lösningar. Träffas en överenskommelse om arbetstidsförkortning ska värdet av denna beaktas vid förhandlingarna om löner.

I de sju avtalen för IT-företag (nr 39) och Telecombranschen (nr 40) – gällande för omkring 65 000 arbetstagare – byggde parterna vidare på 2001 års överenskommelser om arbetstidsförkortning. För IT-företagen föreskrevs då att de lokala parterna ska ta upp överläggningar i arbetstidsfrågan och att de kan träffa avtal om att arbetstiden ska förkortas med en dag fr.o.m. den 1 januari 2002 och ytterligare en dag fr.o.m. den 1 januari 2003. I årets förbundsavtal upprepas formuleringen om en dag avseende 2003. Telecombranschens avtal för 2001 innehöll föreskrifter om att 0.6 procentenheter av löneutrymmet skulle avsättas för att förkorta arbetstiden med 15 minuter i veckan. För 2002 avsätts 0,4 procent till en ytterligare förkortning av veckoarbetstiden med 10 minuter.

Förhandlingarna på *statens område* gällde drygt 200 000 arbetstagare. De träffade avtalen innehöll ingen centralt fastställd arbetstidsförkortning.

Framtida lagstiftning

År 2001 slöts i stor utsträckning treåriga förbundsavtal. Vid avtalstidpunkterna rådde osäkerhet om regeringens intentioner på arbetstidsområdet. Det ledde till olika skrivningar i avtalen om hur en eventuell lagstiftning under avtalsperioden ska hanteras. En del avtal saknar dock formuleringar om vad som ska ske i händelse av lagstiftning.

Av de avtal som träffades under 2002 innehåller åtta föreskrifter om hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska förhålla sig till lagstiftning på området. De är avtalet för tvättindustrin (nr 25), avtalen för IT-företag (nr 39) och avtalen för telecombranschen (nr 40).

Avtalet för tvättindustrin anger att parterna är överens om att arbetstidsförkortning till följd av avtalet ska räknas av från en eventuellt kommande lagstiftning. Skulle lagen bli tvingande och undanröja grunderna för parternas gemensamma synsätt kan avtalets regler om arbetstidsförkortning sägas upp.

² Inom parentesen anges avtalets nummer i Avtalsbilagan

Avtalen för IT-företagen föreskriver att de lokala parterna – om överenskommelse träffas om arbetstidsförkortning – också ska enas om hur kostnaderna ska avräknas liksom om hur konsekvenserna av en eventuell lagstiftad förkortning ska beaktas.

I avtalen för telecombranschen finns intaget en klausul om att parterna – i händelse av lagstiftning – ska ta upp förhandlingar i syfte att reglera hur den avtalade förkortningen av arbetstiden ska tillgodoses.

Knas-förslagets effekter

Den föreslagna lagen om flexibel ledighet är tvingande när det gäller ledigheten, vilket betyder att vissa avtalade modeller för arbetstidsförkortningar inte kan samordnas med lagen. Det gäller i första hand de modeller som ger den enskilda arbetstagaren en individuell valfrihet mellan ledighet och betalning. En sådan är den tidigare redovisade modellen *Kompensationsledighet/Tidbank*, där arbetstagaren kan välja att ta ut inestående tid på banken som pensionspremie i stället för som ledighet. Den modell, som ovan har betecknats som *Livsarbetstid-arbetstidskonto*, går heller inte att inordna under lagens system, då modellen medger att arbetstagaren får välja bort ledigheten till förmån för kontant betalning eller pensionspremie.

Skulle förslaget genomföras betyder det i praktiken att de nyss nämnda modellerna, som omfattar majoriteten av arbetarna inom industrin, med all sannolikhet inte kommer att kunna bibehållas. Det synes föga troligt att parterna skulle enas om att parallellt tillämpa ett avtalat och ett lagstiftat system för arbetstidsförkortning. I så fall har statsmakterna medverkat till att avveckla de avtalskonstruktioner, som kännetecknas av ett nytänkande på arbetstidsområdet. Det betyder samtidigt att man överger det synsätt som har varit förhärskande under de senaste femton åren, nämligen att arbetstidens förkortning är parternas ansvar.

5. Jämställdhet

Den officiella lönestatistiken redovisar kvinnors och mäns löner inom arbetsmarknadens olika sektorer. De statistiska löneskillnaderna har i stort varit oförändrade under de senaste tio åren. Skillnaderna speglar främst att arbetsmarknaden är könsuppdelad och att kvinnodominerade yrkesgrupper är lägre betalda. Statistiken ger inget svar på frågan om löneskillnaderna är osakliga eller diskriminerande i jämställdhetslagens mening. Skälet till detta är att statistiken och lagen rör sig på olika nivåer. Statistiken belyser löneskillnader mellan olika yrkesgrupper och över hela sektorer men inte förhållanden på de enskilda arbetsplatserna. Lagens syfte är att få bort osakliga löneskillnader mellan arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbetet hos samma arbetsgivare.

Arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för lönebildningen och spelar en avgörande roll i arbetet med att åstadkomma jämställda löner. I stor utsträckning har förbundsavtalen integrerat jämställdhetsaspekten i den lokala lönebildningen. Vidare innehåller avtalen regler om kompetensutveckling. Dessa kan ses som ett sätt att försöka åstadkomma en förändring av den könsuppdelning av arbetsuppgifter, som förekommer på många arbetsplatser.

5.1 Löneskillnader

Vad säger statistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Det nämns ofta i den offentliga debatten att kvinnornas löner är 18 procent lägre än männens. Uppgiften är hämtad från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på *hela* arbetsmarknaden. I den statistiska redovisningen är lönerna omräknade till heltidslöner. Det betyder att arbetstagarnas sysselsättningsgrad inte påverkar statistiken.

Om man ser till skillnaderna inom varje *enskild sektor* är resultatet ett annat. Den största skillnaden finns inom den landstingskommunala sektorn. Där är kvinnornas löner 29 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns hos primärkommunerna. Kvinnornas löner är 10 procent lägre än männens. För staten och den privata sektorn är siffran för löneskillnaderna mellan könen densamma nämligen 16 procent.

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 bild av relationerna mellan kvinnors och mäns löner måste de ovannämnda faktorerna beaktas. Det

sker genom *standardvägning*, vilket innebär att statistiken korrigeras eller rensas med avseende på vissa lönepåverkande faktorer.

I Lönestatistisk årsbok 2001 har lönerna för respektive kön standardvägts med avseende på skillnader mellan kvinnor och män i yrke, ålder, utbildning, arbetstid och sektor. I stället för de tidigare nämnda 18 procenten på hela arbetsmarknaden blir nu den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män 8 procent. På det primärkommunala området minskar skillnaden från 10 procent till 1 procent. För den landstingskommunala sektorn – där skillnaden uppgick till 29 procent – krymper lönegapet efter standardvägning till 7 procent. Motsvarande siffror för staten och den privata sektorn är 8 respektive 10 procent.

De statistiska löneskillnaderna har i det närmaste varit oförändrade under de senaste tio åren. Tabellen visar skillnaderna före och efter standardvägning.

Tabell 5.1 Tidsserie över kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2001

År	Primär-kommunal sektor		Landstings-kommunal sektor		Statlig sektor		Offentlig sektor		Privat sektor		Alla sektorer	
	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv
1992	86	.	75	.	84	.	83	.	83	.	84	.
1993	85	.	75	.	83	.	82	.	83	.	84	.
1994	86	.	74	.	83	.	82	.	85	.	84	.
1995	87	.	72	.	83	.	82	.	85	.	85	.
1996	87	98	71	94	83	93	81	95	85	91	83	92
1997	88	98	71	94	83	92	81	95	84	91	83	93
1998	89	98	71	93	84	92	82	95	83	90	82	91
1999	90	98	71	93	84	92	82	95	84	90	83	92
2000	90	98	71	93	84	92	82	95	84	90	82	92
2001	90	99	71	93	84	92	82	96	84	90	82	92

Källa: Lönestatistisk årsbok 2001, SCB och Medlingsinstitutet

Siffrorna i tabellen måste emellertid förses med en reservation. Av de olika lönepåverkande faktorerna är *yrke* den viktigaste. Den officiella lönestatistiken bygger på en indelning i yrkesgrupper enligt Svensk Standard för YrkesKlassificering (SSYK). Den indelning i 114 yrkesgrupper, som för närvarande finns är emellertid alltför grov för att man ska kunna göra rättvisande beräkningar. Ett arbete pågår med att bygga ut yrkeskodningen i lönestatistiken. År 2004 ska detta arbete vara genomfört. När den mera finfördelade yrkeskodningen börjar användas kommer det sannolikt att medföra att löneskillnaderna efter standardvägning krymper ytterligare. Detta antagande stöds av en specialstudie som SCB genomförde avseende år 2001.

Statistiska centralbyråns specialstudie

I Lönestatistisk årsbok 2001 redovisas en specialstudie av vilka effekter en mera detaljerad yrkesvariabel får. De anställda som ingår i analysen är verksamma inom landsting och primärkommuner. I studien har två av de tidigare nämnda 114 yrkesgrupperna delats upp i undergrupper. Exempelvis

har yrkesgruppen med beteckningen ”Säkerhetspersonal” delats upp i de tre undergrupperna ”Brandmän”, ”Väktare och ordningsvakter” samt ”Övrig säkerhetspersonal”. Genom uppdelningen fångas två aspekter upp. Den ena är att förhållandet mellan kvinnors och mäns löner vid redovisning per yrkesgrupp till stor del förklaras av könens fördelning på yrkesgruppernas undergrupper. Den andra aspekten är att information om tydliga löneskillnader mellan undergrupperna går förlorad när dessa slås samman och – som i dag – redovisas som en större yrkesgrupp. En slutsats i studien är att kvinnors och mäns fördelning på olika undergrupper med olika lönenivåer påverkar de genomsnittliga månadslönerna i den nuvarande statistiken. När hänsyn tas till könens fördelning över yrkesgrupper krymper löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Om kvinnor och män antas ha samma fördelning på de olika undergrupperna, visar standardvägning att kvinnorna har en genomsnittlig månadslön som uppgår till 96 procent av männens genomsnittliga månadslön. En stor del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan – enligt studien – förklaras med könens olika fördelning på yrkesgruppernas undergrupper med relativt olika lönenivåer.

En mera finfördelad yrkesindelning kommer att ge en bättre bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Däremot kommer inte skillnaderna att kunna förklaras fullt ut av de objektiva faktorer som ingår i den officiella lönestatistiken. I denna saknas uppgifter om t.ex. arbetsledaransvar och yrkeserfarenhet, vilka båda är faktorer som påverkar lönen. Samma sak gäller också för andra lönepåverkande individuella faktorer.

Arbetsmarknaden är könsuppdelad

Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Andelen kvinnor inom landsting och kommuner är närmare 80 procent. Motsvarande uppgift för staten är 43 procent. Inom den privata sektorn utgör kvinnorna 37 procent av de anställda. Landstingen och kommunerna är sålunda kraftigt kvinnodominerade. Inom staten och den privata sektorn är könsfördelningen jämnare, men där är alltså männen i majoritet.

Medellönen för kvinnor och män inom arbetsmarknadens olika sektorer framgår av tabell 5.2, som också visar lönespridningen. Den högsta medellönen fanns hos staten. För landstingen och den privata sektorn var medellönen i stort densamma. Den lägsta lönen redovisas för kommunerna.

Det bör samtidigt noteras att lönespridningen och löneskillnaderna är störst inom landstingen och minst hos kommunerna. Förklaringen till de påtagliga löneskillnaderna mellan landstingsanställda kvinnor och män är främst att söka i de stora skillnader i lön som finns *mellan* de olika yrkesgrupperna. *Inom* de enskilda yrkesgrupperna är skillnaderna avsevärt mycket mindre. De sammantagna löneskillnaderna inom landstingsektorn blir därför större än skillnaderna inom de olika yrkesgrupperna. Vissa av dessa grupper är mansdominerade medan andra domineras av kvinnor. Det påverkar i sin tur det totala utfallet då de kvinnodominerade grupperna är lägre avlönade än de mansdominerade.

Lönespridningen under den närmast föregående tioårsperioden framgår av tabell 5.3. Kvoten av den 90:e och 10:e percentilen har beräknats. En kvot på 2.0 betyder att lönen för den 90:e percentilen är dubbelt så hög som för den 10:e percentilen.

Tabell 5.2 Lönespridning efter sektor 2001

Sektor		Percentil					Medel-lön
		10	25	50	75	90	
Primärkommunal sektor	Kvinnor	14 300	15 500	17 100	19 500	22 600	17 800
	Män	14 600	16 300	18 700	22 200	22 500	19 800
	Totalt	14 400	15 600	17 300	20 000	23 400	18 200
	% Kv lön	98	95	91	88	89	90
Landstingskommunal sektor	Kvinnor	15 500	16 700	19 000	21 700	26 100	20 500
	Män	16 100	18 400	22 500	37 000	50 500	28 900
	Totalt	15 600	16 900	19 500	22 800	31 300	22 200
	% Kv lön	96	90	85	59	52	71
Statlig sektor	Kvinnor	15 800	17 100	18 900	22 700	27 500	20 600
	Män	17 000	19 000	23 000	27 800	35 000	24 600
	Totalt	16 100	17 800	20 700	25 500	31 800	22 700
	% Kv lön	93	90	82	82	79	84
Privat sektor	Kvinnor	14 100	15 700	18 000	21 500	27 000	19 800
	Män	15 500	17 400	20 200	25 200	34 800	23 500
	Totalt	14 800	16 700	19 400	23 900	32 000	22 100
	% Kv lön	91	90	89	85	78	84
Samtliga sektorer	Kvinnor	14 400	15 800	17 700	20 900	25 000	19 200
	Män	15 500	17 400	20 200	25 100	34 400	23 300
	Totalt	14 800	16 500	19 000	23 000	30 000	21 300
	% Kv lön	93	91	88	83	73	82

Källa: Lönestatistisk årsbok 2001, SCB och Medlingsinstitutet

Percentil, förklaring

10:e percentilen 10 procent har högst sådan lön

25:e percentilen 25 procent har högst sådan lön

50:e percentilen 50 procent har högst sådan lön

75:e percentilen 75 procent har högst sådan lön

90:e percentilen 90 procent har högst sådan lön

Tabell 5.3 Tidsserie över lönespridning efter sektor 1992–2001

År	Primär-kommunal sektor			Landstings-kommunal sektor			Statlig sektor			Privat sektor		
	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt
1992	1,53	1,71	1,61	1,49	2,95	1,63	1,49	1,84	1,72	1,67	2,01	1,93
1993	1,53	1,79	1,61	1,49	2,91	1,64	1,51	1,89	1,77	1,66	2,02	1,95
1994	1,52	1,77	1,56	1,50	2,97	1,67	1,58	1,91	1,83	1,71	2,05	1,96
1995	1,51	1,75	1,54	1,48	2,94	1,67	1,59	1,91	1,84	1,70	2,02	1,93
1996	1,50	1,72	1,55	1,53	2,97	1,75	1,61	1,93	1,85	1,69	2,05	1,96
1997	1,51	1,71	1,56	1,55	2,97	1,81	1,62	1,95	1,88	1,73	2,07	1,98
1998	1,53	1,72	1,58	1,56	2,98	1,85	1,66	1,94	1,88	1,79	2,15	2,07
1999	1,54	1,71	1,59	1,62	3,04	1,93	1,69	1,97	1,91	1,85	2,18	2,12
2000	1,54	1,70	1,59	1,65	3,10	1,97	1,71	2,03	1,94	1,88	2,18	2,12
2001	1,58	1,74	1,63	1,68	3,13	2,01	1,74	2,06	1,97	1,86	2,18	2,11

Källa: Lönestatistisk årsbok 2001, SCB och Medlingsinstitutet

Som framgår av tabell 5.3 har lönespridningen varit i stort oförändrad inom kommunerna. För de övriga sektorerna har den ökat och den största ökningen har skett inom landstingen.

Vad beror löneskillnaderna på?

Det finns inget entydigt och allmänt accepterat svar på frågan. Problemet är komplext och de nuvarande förhållandena är resultatet av en mängd samverkande historiska, sociala, politiska och ekonomiska faktorer. I den allmänna debatten har också olika förklaringar framförts. En är att löneskillnaderna är osakliga och att kvinnorna utsätts för lönediskriminering. I det sammanhanget bör man emellertid hålla i minnet att den omständigheten att löneskillnader är statistiskt oförklarade inte är samma sak som att de är osakliga eller diskriminerande. De statistiska skillnaderna är närmast en återspeglning av att arbetsmarknaden är könsuppdelad. Som redan nämnts finns det också flera individuella faktorer som påverkar lönen och om dessa saknas uppgifter i statistiken. Därför kan inte statistiska löneskillnader mellan kvinnor och män sägas vara ett bevis på en omfattande diskriminering i samhället. Framförallt kan man inte dra några slutsatser om förekomsten av lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagens förbud mot diskriminering gäller förhållandena vid enskilda företag, verksamheter eller myndigheter. Den officiella lönestatistiken rör sig på andra nivåer.

Det är otvetydigt att kvinnornas genomsnittliga löner är lägre än männens. Den faktor som enligt statistiken väger tyngst när skillnaderna ska förklaras är yrkesvalet. Mycket förenklat kan sägas att kvinnor främst väljer lägre betalda yrken inom den offentliga sektorn, medan männen väljer högre betalda yrken inom den privata sektorn. Varför är då lönerna lägre inom kvinnodominerade yrken? I regeringens proposition 1999/2000:143 om ändringar i jämställdhetslagen sägs att det fortfarande finns strukturer i samhället och i arbetslivet som ger kvinnor sämre betalt, sämre utvecklingsmöjligheter och mindre makt att påverka i jämförelse med män. Det kan på goda grunder antas att dessa strukturer också återspeglas i värderingen av kvinnodominerade arbeten. I vissa sammanhang talas det om en *värdediskriminering*, som innebär att olika yrken och befattningar värderas olika beroende på om de är mans- eller kvinnodominerade.

En annan förekommande förklaring till löneskillnaderna är att kvinnor i högre grad än män arbetar på lägre befattningsnivåer, något som brukar benämnas *befattningsdiskriminering* eller *befattningssegregering*.

5.2 Jämställda löner

Jämställda löner och olika avtalsnivåer

Arbetsmarknadens parter spelar en avgörande roll i arbetet med att åstadkomma jämställda löner. Detta arbete kan sägas ske på flera plan eller nivåer och begreppet jämställda löner har olika innebörd på de olika nivåerna. När jämställda löner diskuteras på en övergripande *nationell nivå* kretsar frågeställningarna ofta kring hur lönerna för kvinnor inom offentlig

sektor och vissa servicebranscher ska kunna närma sig männens löner inom andra näringsgrenar. Att utjämna dessa strukturella löneskillnader är ingen enkel uppgift. Det är frågan om ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Detta skulle kräva en långtgående samverkan under avtalsförhandlingarna och en samsyn om att kvinnodominerade avtalsområden ska prioriteras.

Den interna samordning som skedde mellan LO-förbunden under 2001 års avtalsrörelse kan ses som ett försök att åstadkomma en utjämning. Då enades man om att områden med lågt genomsnittligt förtjänstläge skulle prioriteras. Detta resulterade i att de procentuella avtalade löneökningarna inom kvinnodominerade branscher såsom detaljhandel, hotell och restauranger samt städföretag kom att överstiga höjningarna inom den privata sektorn i övrigt. På det kommunala området blev höjningarna i Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal i nivå med de kvinnodominerade LO-förbunden på den privata sidan. Samordningen var alltså en ensidig utgångspunkt från LO-förbunden. Den gick egentligen ut på att de mansdominerade förbunden inom industrin accepterade att andra förbunds löneyrkanden översteg deras. Någon gemensam samsyn med arbetsgivarsidan låg emellertid inte till grund för LO:s samordning av lönekraven.

Förbundsavtalen som träffas mellan parterna på *bransch- eller sektorsnivå* bestämmer formerna för lönebildningen och löneökningars storlek. På den svenska arbetsmarknaden finns det i dag ungefär 450 förbundsavtal. Ofta har dessa delegerat till de lokala parterna att komma överens om fördelningen av lönehöjningarna. Förbundsavtalens regler binder de lokala parterna. Detta ger i och för sig förbundsparterna möjlighet att med tvingande verkan föreskriva om riktlinjer för den lokala fördelningen av lönehöjningarna och t.ex. prioritera kvinnodominerade grupper inom avtalsområdet. Tidigare var det inte ovanligt att förbundsavtalen innehöll regler om särskilda s.k. kvinnopotter. Dessa ledde emellertid sällan till åsyftat resultat och har numera övergivits. Parterna har valt andra vägar och utvecklingen går i stället mot en alltmer decentraliserad lönebildning med individuell lönesättning. Även om förbundsavtalen skulle innehålla föreskrifter om prioritering av kvinnodominerade grupper, skulle detta kunna leda till en utjämning enbart inom det aktuella avtalsområdet. Däremot skulle det få högst marginell effekt när det gäller utjämning av lönerna mellan olika branscher.

Som redan nämnts sker alltså fördelningen av lönehöjningar i stor utsträckning på *lokal nivå* och det är här som jämställdhetslagen kommer in i bilden. Det är de lokala parterna som i första hand är ansvariga för lagens efterlevnad. Lagen anger visserligen att det är arbetsgivaren som ytterst har det juridiska ansvaret. Men genom den lokala samverkan om jämställdhet, som lagen föreskriver och de lokala fackliga organisationernas roll i lönebildningen, är det ändå ofrånkomligt att även dessa organisationer får ett sorts – om än inte juridiskt – ansvar för resultatet.

Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagens perspektiv är arbetsplatsen och lagen reglerar enbart relationerna mellan den enskilde arbetsgivaren och dennes anställda. Lagen är alltså inget verktyg för att åstadkomma förskjutningar i löneläget mellan kvinnodominerade och mansdominerade sektorer på arbetsmarknaden. Däremot är lagen de lokala parternas verktyg och kan användas i syfte att utjämna könsbundna löneskillnader hos samma arbetsgivare.

Lagen innehåller såväl förbud mot lönediskriminering som ett antal bestämmelser om målinriktat arbete med lönefrågor. Avsikten med konstruktionen är att de båda delarna ska förstärka varandra. Det som inte kan lösas genom diskrimineringsförbudet ska kunna få en lösning genom satsningar i det aktiva jämställdhetsarbetet. Det är i arbetet med aktiva åtgärder som arbetsgivare och arbetstagare ska samverka. Lagen framhåller att de särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Aktiva åtgärder på löneområdet

Lagens konstruktion är att arbetsgivaren har ansvaret för att åtgärder vidtas och att det sker i samverkan med arbetstagarna. De aktiva åtgärderna är fokuserade på att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det är alltså inte frågan om en löneutjämning i största allmänhet. Lagens krav är mera precist än så. Löneskillnader ska utjämnas när kvinnor och män utför arbete som är att betrakta som *lika* eller *likvärdigt*.

Det i jämställdhetslagen föreskrivna tillvägagångssättet är följande.

1. Arbetsgivaren ska årligen *kartlägga* och *analysera*

- bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Ett arbete ska betraktas 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. Kriterierna vid bedömningen av arbetets krav är kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

2. Arbetsgivaren ska *bedöma* om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. Lagen kräver också att arbetsgivaren bedömer löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper som utför likvärdigt arbete.

3. Arbetsgivaren ska upprätta en *handlingsplan* för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen.

Det är det nu beskrivna arbetet som ska leda till att osakliga löneskillnader kan upptäckas och åtgärdas. Men arbetsgivarens skyldighet att i samverkan med de fackliga organisationerna kartlägga löner är betydligt vidare än att enbart upptäcka och åtgärda de direkt olagliga löneskillnaderna. Lagen syftar också till att förhindra uppkomsten av osakliga löneskillnader. Dessutom kan lönekartläggningen ge underlag för åtgärder som främjar jämställdheten utan att något brott mot likalöneprincipen kan konstateras. Det framhålls i propositionen till ändringarna i jämställdhetslagen 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 en 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 här typen av problem i samband med kartläggningen.

”Värdediskriminering”, likvärdigt arbete och lönestatistik

”Värdediskriminering” har nämnts som en förklaring till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Ett syfte med lagens regel om lönejämförelser mellan kvinnodominerade och mansdominerade grupper som utför likvärdigt arbete, är enligt propositionen 1999/2000:143 att ”ändra de strukturer som vidmakthåller att kvinnor och 'kvinnligt arbete' nedvärderas eller osynliggörs”. De i lagen angivna bedömningskriterierna för om arbeten ska betraktas som likvärdiga, leder till att arbete som utförs inom två vitt skilda yrken mycket väl kan anses vara likvärdigt i lagens mening. I det s.k. ”Barnmorskemålet” fann Arbetsdomstolen (AD 2001 nr 13) att en barnmorskas arbete var likvärdigt med det arbete som utfördes av en klinikingenjör hos samma arbetsgivare. Målet prövades med tillämpning av jämställdhetslagen i dess lydelse före 2001 års ändringar. De kriterier som lades till grund för bedömningen av om arbetena var likvärdiga fanns i den gamla lagens förarbeten. Dessa kriterier återfinns numera i lagtexten. Det är sålunda av stor betydelse för möjligheten att åtgärda löneskillnader som grundas på en undervärdering av ”kvinnligt arbete” att de gruppjämförelser som lagen föreskriver verkligen kommer till stånd.

Jämställdhetslagen fokuserar på arbetets krav och natur. Med hjälp av de tidigare nämnda kriterierna ska en allsidig belysning göras av de olika arbeten som sedan ska jämföras. Den officiella lönestatistiken däremot bygger på en yrkesindelning. Det betyder att den officiella lönestatistiken – även med mera finfördelade yrkesgrupper – inte kan ligga till grund för några slutsatser om löneskillnader för *likvärdigt arbete*. Däremot skulle en mera detaljerad yrkesklassificering i statistiken kunna leda till att arbetstagare, som utför *lika arbete* isoleras i mindre undergrupper. Detta kan i sin tur ge en bättre förklaring till statistiska löneskillnader på sektorsnivå, men kan aldrig vara något hjälpmedel i det aktiva jämställdhetsarbetet enligt lagen.

Ett framgångsrikt lokalt arbete med att åtgärda löneskillnader mellan grupper med likvärdigt arbete kommer förmodligen inte att leda till några

markanta förändringar i den officiella lönestatistikens genomsnittslöner för kvinnor och män på nationell nivå. Skälet till detta är att lagen enbart kan åstadkomma förskjutningar i löneläget mellan grupper hos samma arbetsgivare. Det är inte troligt att sådana förskjutningar på enskilda arbetsplatser skulle få något större genomslag på nationell nivå med en könsuppdelad arbetsmarknad och väsentligt olika löneläge för de skilda sektorerna.

5.3 Jämställdhetslagen och kollektivavtalen

”Huvudvägen för att lösa problemen med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män måste också fortsättningsvis vara det arbete som utförs av arbetsmarknadens parter i löneförhandlingar och genom kollektivavtal” (propositionen 1999/2000:143).

Kollektivavtalens roll

Genom de kollektivavtal som träffas på förbunds nivå eller motsvarande regleras anställningsvillkoren för arbetstagarna inom de skilda branscherna och sektorerna på arbetsmarknaden. I dessa avtal har förbundsparterna i olika utsträckning delegerat till de lokala parterna att anpassa avtalens bestämmelser till de lokala förhållandena. När det gäller lönebildningen är tendensen tydlig. Här går utvecklingen mot en decentralisering. Som har framgått av avsnitt 3 omfattas numera mindre än 10 procent av landets arbetstagare av förbundsavtal utan lokalt inflytande över lönerna. För alla övriga sker någon form av lokal lönebildning med varierande grad av bestämmanderätt för de lokala parterna. Störst frihet har de lokala parterna i de avtal som brukar betecknas som ”sifferlösa”. Där avgörs lokalt såväl löneutrymmets storlek som fördelning. Andra avtal innehåller vissa begränsningar av de lokala parternas frihet. Begränsningarna kan t.ex. vara stupstockar om löneutrymmets storlek eller garanterade lägsta individuella löneökningar.

Friheten för de lokala parterna begränsas – förutom av vad som kan vara föreskrivet i förbundsavtalen – också av jämställdhetslagens regler. Resultatet av de lokala lönerrevisionerna får inte vara diskriminerande. Jämställdhetslagen föreskriver vidare att de lokala parterna ska samverka om aktiva åtgärder för jämställda löner. Förbundsavtalens roll kan därför sägas vara dubbel. Avtalen bör dels slå vakt om likalöneprincipen för att undvika osakliga löneskillnader, dels underlätta de lokala parternas arbete med jämställda löner.

Allmänt om lönebestämmelserna i förbundsavtalen

En tydlig tendens på arbetsmarknaden är utvecklingen mot individuell och differentierad lönesättning. De flesta förbundsavtalen går i den riktningen. Särskilt påtagligt är det inom den offentliga sektorn. På den privata arbetsmarknaden har tjänstemannaavtalen inom industrin sedan länge utgått ifrån en individuell lönesättning. Efterhand har också en del av arbetaravtalen kommit att anamma samma principer. En annan och lika tydlig tendens är en ökad möjlighet för de lokala parterna att påverka hela löneutrymmet och/eller fördelningen av detta.

I och med att utvecklingen går mot individuell lönesättning är det en viktig uppgift för förbundsparterna att ange vilka principer som ska ligga till grund för lönesättningen. Avtalen innehåller därför också föreskrifter om *löneprinciper*. Dessa anger efter vilka grunder som arbetstagarens lön ska bestämmas. Genomgående för löneprinciperna är att de framhåller sambandet mellan verksamhetens/arbetsuppgifternas krav och lönens storlek. Löneprinciperna anger också – mer eller mindre detaljrikt – vilka faktorer som ska påverka lönen. De allra flesta löneprinciperna slår vidare fast att lönesättningen ska vara saklig och att det inte får förekomma diskriminerande eller osakliga löneskillnader.

Avtalens regler om aktiva åtgärder på löneområdet

Vad som här tilldrar sig störst intresse är frågan hur jämställdhetslagens regler om årlig lönekartläggning och analys har integrerats med den lokala lönebildningen. Nedan redovisas kortfattat några sektorer och branscher.

Staten

Ramavtalet om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2002–2004) mellan Arbetsgivarverket och dess fackliga motparter slår fast att de lokala parterna har ett gemensamt ansvar för jämställda löner samt påminner dem om att kartläggning och analys enligt jämställdhetslagen ska göras. Det sistnämnda fördes in i avtalet 2002. Härigenom blir det nu gällande avtalet tydligare än föregående års, vilket saknade hänvisning till jämställdhetslagen. Avtalet anvisar vidare det lämpliga i att resultatet av kartläggningen och analysen ska ingå i underlaget för de lokala lönerevisionerna.

Kommuner och landsting

De centrala överenskommelserna inom dessa sektorer bygger på att en årlig översyn av lönerna genomförs. Inför denna ska ett visst grundläggande arbete ha gjorts av arbetsgivaren. Det föreskrivs bl.a. att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera lönerna. Avtalet med Svenska Kommunalarbetareförbundet nämner särskilt att kartläggningen också ska avse förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete för olika kategorier av arbetstagare. I avtalen med tjänstemanna- och akademikerorganisationerna finns inskrivet att kartläggning och analys ska avse lönenivåer och lönespridning inom och mellan grupper av arbetstagare. Kartläggningen och analysen ska göras utifrån lönepolitisk synpunkt samt utifrån skillnader i lön mellan kvinnor och män respektive skillnader i lön mellan kvinno- och mansdominerade grupper. Tjänstemanna- och akademikeravtalen noterar också att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt. Avtalet med Svenska Kommunalarbetareförbundet saknar en motsvarande hänvisning till lagen. Detta förändrar emellertid inte helhetsbilden av att avtalen utgår ifrån att en kartläggning och analys av lönerna ur jämställdhetssynpunkt ska finnas med som underlag vid de årliga löneöversynerna eller lönerevisionerna.

Verkstadsindustrin

För verkstadsindustrin gäller två kollektivavtal; Verkstadsavtalet och Tjänstemannaavtalet. Båda avtalen innehåller likalydande löneprinciper.

I dessa föreskrivs att de lokala parterna inför löneförhandlingarna ska analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Skulle det framgå av analysen att det finns omotiverade löneskillnader ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Avtalen tar ett helhetsgrepp mot all diskriminering i lönesättningen. Det är sålunda inte enbart löneskillnader mellan kvinnor och män som ska analyseras. Analysen ska omfatta samtliga intressen som skyddas av lagstiftningen om diskriminering.

Övrig industri

På en del avtalsområden återfinns samma formuleringar som gäller för verkstadsindustrin. På andra områden har det preciserats att det är löneskillnader mellan kvinnor och män som ska analyseras. Gemensamt för båda typerna av avtal är att de föreskriver att diskriminerande eller omotiverade löneskillnader ska justeras i samband med förhandlingarna.

Handeln

Inom detta område sluter Handelsarbetsgivarna avtal med Akademikerförbunden, Tjänstemannaförbundet HTF och Handelsanställdas Förbund. Formuleringarna i avtalen varierar, men ett genomgående drag är att det inför de lokala lönerrevisioner ska ha gjorts en analys av lönesituationen vid företaget. Vid denna analys ska beaktas löneskillnader mellan kvinnor och män.

Några övergripande iakttagelser

Det finns en skillnad mellan de förbundsavtal, som betonar individuell och differentierad lönesättning, och de mera traditionella avtalen. Till de sistnämnda kan räknas avtalen där arbetets eller befattningens svårighetsgrad är helt avgörande för lönens storlek. De personliga färdigheterna hos arbetstagaren har här mindre betydelse för lönesättningen. Skillnaden mellan de båda typerna av kollektivavtal är att de förstnämnda framhåller vikten av att lönesättningen är saklig. Dessa avtal är vanligast förekommande bland akademiker och tjänstemän, men återfinns också på stora avtalsområden på arbetarsidan. Avtalen innehåller särskilda löneprinciper eller motsvarande skrivningar. Där anges efter vilka kriterier lönesättningen ska ske och att varje arbetstagare har rätt att veta på vilka grunder hans eller hennes lön har bestämts. I och med att avtalen framhåller vikten av att lönen bestäms efter sakliga grunder är avtalens tanke att osakliga löneskillnader inte ska förekomma.

En annan iakttagelse är att ju mera av lönebildningen som har delegerats till lokal nivå, desto mera detaljerade anvisningar har lämnats i de centrala avtalen om vilka faktorer som ska beaktas när lönen fastställs.

Vidare kan noteras – i den mån skrivningar om jämställdhet förekommer i avtalen – att inriktningen är att motverka osakliga eller diskriminerande löneskillnader. De kartläggningar och analyser, som avtalen föreskriver inför lokala lönerrevisioner, syftar i första hand till att upptäcka och åtgärda lönediskriminering. Det finns inget exempel på att kartläggningen skulle ha

ett längre gående syfte. Tanken i propositionen 1999/2000:143 om ändringarna i jämställdhetslagen, att lönekartläggningen ger stora möjligheter att rätta till löner ur jämställdhetssynpunkt utan att det föreligger brott mot likalönsprincipen, har inte kommit till direkt uttryck i något avtal.

Förbundsavtalen kan inte sägas primärt syfta till att åstadkomma förskjutningar i det relativa löneläget mellan kvinnodominerade och mansdominerade grupper, som på de enskilda arbetsplatserna omfattas av förbundsavtalet. Att detta ändå kan bli effekten av den kartläggning och analys, som lagen föreskriver, är en annan sak.

Samordningen mellan lönekartläggning/analys och lokala lönerevisioner

De allra flesta av de förbundsavtal som föreskriver lokal lönebildning, förutsätter att det inför de lokala lönerevisionerna görs någon form av kartläggning och analys av löneförhållandena. En del avtal anger att arbetsgivaren ska ansvara för detta. Andra avtal säger att parterna gemensamt ska analysera lönerna. Oavsett vem som ska göra vad, ska det finnas ett underlag för de lokala parterna.

Ett fåtal avtal anger uttryckligen att det är lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen som ska ingå i förhandlingsunderlaget. Avtalen utgår ändå ifrån att jämställdhetsaspekten – på ett eller annat sätt – ska belysas i samband med de lokala förhandlingarna. Man kan grovt dela in förbundsavtalen i tre grupper utifrån hur jämställdhetsfrågan har kopplats till den lokala lönebildningen.

1. Avtal som hänvisar till skyldigheten enligt jämställdhetslagen att genomföra kartläggning och analys. Som exempel kan nämnas avtalen på det statliga området, tjänstemanna- och akademikeravtalen för kommuner och landsting liksom avtalet för försäkringsbranschen.
2. Avtal som innehåller löneprinciper med diskrimineringsförbud och regler om att omotiverade löneskillnader ska justeras i samband med lokala löneförhandlingar. Exempel är avtalen för verkstadsindustrin och andra förbundsavtal inom industrin.
3. Avtal som slår fast likalöneprincipen och föreskriver att kartläggning och analys av lönesituationen ska göras i samband med de lokala förhandlingarna, men saknar regler om att osakliga löneskillnader ska rättas till vid dessa. Avtalen för detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen kan utgöra exempel.

Majoriteten av förbundsavtalen saknar direkta hänvisningar till att det är kartläggning och analys enligt jämställdhetslagen, som ska finnas med som underlag i de lokala löneförhandlingarna. Det betyder emellertid inte att jämställdhetsaspekten har tappats bort. I de allra flesta avtalen ligger det inbyggt att någon sorts kartläggning och analys av löneskillnader mellan könen ska finnas med som underlag när lönerna bestäms lokalt. Vidare innehåller avtalens löneprinciper i allmänhet formuleringar om att ”omotiverade”, ”osakliga” eller ”diskriminerande” löneskillnader inte ska förekomma. Skulle sådana skillnader upptäckas vid den lönekartläggning, som

enligt avtalen ska föregå de lokala löneförhandlingarna, sägs det uttryckligen eller ligger i avtalens konstruktion att skillnaderna ska åtgärdas i samband med förhandlingarna. Man kan alltså med visst fog säga, att de centrala förbundsavtalen i stor utsträckning har integrerat arbetet med att få bort icke försvarbara löneskillnader mellan kvinnor och män i den lokala lönebildningsprocessen. Låt vara att detta arbete kanske inte sker på det formaliserade sätt som stipuleras i jämställdhetslagen.

Analys över avtalsgränserna och "värdediskriminering"

Jämställdhetslagen gör inte halt vid avtalsgränserna. Den lönekartläggning och analys som lagen föreskriver avser arbetsgivarens hela verksamhet. Förbundsavtalens integration av jämställdhetsaspekten i den lokala lönebildningen tar enbart sikte på förhållandena inom det egna avtalsområdet. Saken kan uttryckas så att avtalens syfte är att motverka lönediskriminering mellan de arbetstagare som avtalet är tillämpligt på. Lagen går emellertid längre än så och kräver att arbetsgivaren bedömer löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper som utför likvärdigt arbete. Om ett arbete är likvärdigt med annat bestäms utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur. Två arbeten – för vilka lönerna bestämts i två olika förbundsavtal – kan alltså mycket väl betraktas som likvärdiga i lagens mening. Det betyder i sin tur att arbetsgivaren blir skyldig att åtgärda osakliga löneskillnader mellan grupperna.

Det som brukar kallas värdediskriminering har tidigare nämnts som en bland flera förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Lönejämförelser mellan grupper med likvärdigt arbete är den i lagen anvisade metoden för att angripa löneskillnader som beror på att kvinno-dominerat arbete värderas lägre än mansdominerat. Korrekt genomförda jämförelser kan leda till att man upptäcker löneskillnader som beror på att "kvinnligt arbete" har värderats lägre än likvärdigt "manligt arbete". Detta kan leda till en utjämning mellan olika grupper på samma arbetsplats. Däremot är det ingen väg för att åstadkomma en utjämning av löneskillnaderna mellan branscher eller sektorer på arbetsmarknaden.

Eftersom jämställdhetslagen sträcker sig över avtalsgränserna, skulle man kunna tänka sig att förbundsavtalen för samma bransch innehöll formuleringar om samordning mellan de olika avtalen vad gäller kartläggning och analys. Några sådana skrivningar finns emellertid inte i avtalen. Visserligen kan texterna i de olika förbundsavtalen för samma bransch vara likalydande, men avtalen reglerar enbart förhållandena mellan arbetsgivaren och medlemmarna i respektive avtalsslutande organisationer. Det saknas en övergripande samordning mellan de olika förbundsavtalen hos samma arbetsgivare.

Kompetensutveckling och "befattningsdiskriminering"

De flesta avtal på arbetsmarknaden innehåller numera regler om kompetensutveckling för arbetstagarna. Reglerna kan sägas tjäna två syften. Ökad kompetens hos arbetstagarna höjer effektiviteten och konkurrensförmågan hos arbetsgivaren. För arbetstagarnas del ska ökade kunskaper leda till en gynnsam löneutveckling.

Som tidigare nämnts går utvecklingen mot individualiserade löner. Individuell kompetens, duglighet, personliga kvalifikationer och liknande formuleringar återfinns ofta bland de faktorer som ska påverka lönen enligt förbundsavtalens löneprinciper. Därför är det viktigt att alla arbetstagare bereds möjligheter till kompetensutveckling för att kunna stärka sin position vid lönesättningen. Det är också viktigt ur en annan aspekt. Ökad kompetens hos arbetstagarna kan vara ett sätt att åstadkomma en förändring av den könsuppdelning av arbetsuppgifter som förekommer på många arbetsplatser. Den könsuppdelningen brukar betecknas som "befattningsdiskriminering" eller "befattningssegregering".

Förbundsavtalen har som utgångspunkt att alla arbetstagare ska ges samma möjligheter att höja sin kompetens. På en del områden slås särskilt fast att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling. Avtalen om kompetensutveckling inom exempelvis verkstadsindustrin har – som ett bland flera angivna syften – att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företagen. På detaljhandelns område är en målsättning att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare.

På det *statliga området* har de fackliga organisationerna framfört att en viktig förklaring till löneskillnaderna mellan kvinnor och män, är att kvinnorna utsätts för en befattningsdiskriminering. Som ett resultat av 2002 års förhandlingar träffades överenskommelsen "Lika möjligheter för kvinnor och män". I denna har de centrala parterna enats om att starta ett utvecklingsarbete med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten. Överenskommelsen är sålunda ett försök att komma till rätta med könsuppdelningen av arbetsuppgifter.

Parternas arbete

I de föregående avsnitten har beskrivits hur förbundsavtalen har integrerat jämställdhetsaspekten i den lokala lönebildningen. Jämställdhetslagens fokus är också inställt på arbetsplatsen. Det betyder att de lokala parterna har två regelverk att ta hänsyn till när lönefrågorna ska hanteras. Avgörande för om reglerna ska få effekt är de lokala parternas kunskap om dess existens och möjligheter. Avtalen och lagen blir en del av verkligheten först när de börjar tillämpas. Förbundsparterna har en viktig uppgift när det gäller att sprida kunskap om avtalen och jämställdhetslagen. Detta sker i allmänhet genom interna konferenser, sammankomster och kurser. På vissa områden har parterna hållit gemensamma konferenser. I en del avtal har också parterna enats om att tillsätta arbetsgrupper för att särskilt följa frågan om jämställda löner. De flesta fackförbunden har upprättat handledningar till de lokala klubbarna om jämställdhetslagen och avtalet. I några fall har de avtalsslutande förbundsparterna gemensamt utarbetat vägledningar för de lokala parterna. I årsrapporten för 2001 skrev Medlingsinstitutet att den bild, som institutet har fått vid seminarier och träffar med arbetsmarknadens parter, är att jämställda löner är en viktig fråga och då framförallt arbetet mot osakliga löneskillnader. Den bilden består efter de ytterligare träffar och seminarier som Medlingsinstitutet har genomfört under 2002.

6. Medling, varsel och stridsåtgärder

I jämförelse med år 2001 fördes under 2002 avsevärt färre förhandlingar om nya förbundsavtal. Detta har påverkat antalet medlingsuppdrag i sådana förhandlingar, vilka under året har inskränkt sig till sex stycken. Det begränsade antalet förhandlingar har också haft effekter på statistiken över förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden. Den redovisade siffran är en bland de lägsta sedan 1985. För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren i stort sett varit oförändrade vad gäller antalet ärenden och typer av tvister.

6.1 Bakgrund

Den 1 juni 2000 ändrades medbestämmandelagen (MBL). Nya regler om medling infördes och Medlingsinstitutet inrättades. Medlingsinstitutet har tilldelats vissa befogenheter. Bedömer Medlingsinstitutet att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet utan samtycke från parterna utse medlare att medla i tvisten. Sådan medling betecknas som tvångsmedling och har endast förekommit i ett fåtal fall. I den alldeles övervägande delen av tvisterna samtycker parterna till medling. Ofta har de själva tagit initiativet till medling genom att begära att medlare förordnas när förhandlingarna har kört fast.

Medlingsinstitutets rätt att förordna om tvångsmedling är försedd med ett undantag. Parterna kan träffa avtal om förhandlingsordning. Innehåller ett sådant avtal tidsplaner för förhandlingar, tidsplaner och regler för tillsättning av medlare, regler om medlares befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan parterna anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan samtycke från parterna.

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 MBL. Medlingsinstitutets medlingsverksamhet berör cirka hälften av landets arbetstagare. De övriga omfattas av avtal om förhandlingsordning. Vid utgången av år 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 avtal om förhandlingsordning. Praktiskt taget hela den offentliga sektorn liksom tillverkningsindustrin är bundna av sådana avtal. Under år 2002 tillkom ytterligare ett avtal. Detta är träffat mellan parterna inom skogs- och lantbruket.

6.2 Medling

Som redan har framkommit på andra ställen i denna rapport var 2002 ett mellanår vad gäller förhandlingar om nya förbundsavtal. Den största delen av den privata sektorn var redan bunden av de i allmänhet treåriga avtal

som slöts under 2001. På den offentliga sidan löpte också fleråriga avtal för kommuner och landsting. De avtal som 2001 träffades på statens område var emellertid ettåriga och förhandlingar om nya avtal ägde rum under 2002. Mellan parterna på den statliga sektorn gäller ett registrerat avtal om förhandlingsordning och förhandlingarna bedrevs under medverkan två s.k. opartiska rådgivare, utsedda på det sätt som föreskrivs i avtalet.

Medlingsinstitutet har förordnat om medling i sex förhandlingar mellan förbundsparter om nytt kollektivavtal under 2002. Föregående år var siffran 20. I ett av de sex fallen beslutades om tvångsmedling. Arbetsgivarsidan hade begärt medling, vilket den fackliga organisationen motsatte sig. I tvisten förelåg också varsel om stridsåtgärder med påtagliga effekter för tredje man. Det kan noteras att parterna i detta fall träffade avtal kort efter det att medlare utsetts och innan medlingsförhandlingarna hann inledas. I de övriga fem fallen slöts avtal under medlarnas medverkan.

6.3 Typer av tvister

Två av de fem tvister – där medling kom till stånd – gällde flygets område. Båda fallen gällde ett högst begränsat antal anställda och tvistefrågorna handlade främst om löneökningarnas storlek.

De återstående tre medlingsförhandlingarna rörde större avtalsområden och oenigheten mellan parterna handlade i hög grad om vad som kan betraktas som principfrågor.

Förhandlingarna mellan Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet Mediafacket gällde nya avtal för civiltryckerier och förpackningsindustrin, omfattande cirka 17 000 arbetstagare. Stötestenarna i förhandlingarna var arbetsgivarnas krav på en sänkning av ersättningen för arbete på obekvämlig tid mot att motsvarande utrymme istället skulle läggas på utgående lön. Grafikerna å sin sida ställde krav på en arbetstidsförkortning.

Twisten mellan Almega Tjänsteförbunden och SEKO om nytt kollektivavtal för omkring 15 000 arbetstagare inom spårtrafiken rörde framförallt frågor om arbetstiden. Parternas oenighet hade en principiell dimension. De stod långt ifrån varandra i den övergripande frågan om vad som skulle regleras i det centrala avtalet och vilken s.k. direktverkan sådana bestämmelser skulle få i redan träffade lokala avtal om arbetstidens förläggning m.m.

Medlingen i tvisten mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet om ett nytt kollektivavtal för trädgårdsanläggningsbranschen – omfattande cirka 1 000 anställda – koncentrerades till två frågor. I övrigt var parterna överens om avtalets innehåll. Den ena tvistefrågan gällde den fackliga organisationens krav på helglön till timavlönade under ytterligare helgdagar. Den andra frågan rörde arbetsgivarnas krav att avtalets regler om granskningsarvoden skulle tas bort.

6.4 Varsel och stridsåtgärder

Varsel om stridsåtgärder från de fackliga organisationernas sida förelåg i samtliga sex förhandlingar där medlare har utsetts. Förutom blockad mot mertids- och övertidsarbete innehöll fem av varslen också arbetsnedläggelse. I ett fall (Flygarbetsgivarna/Falcon Air ./. Tjänstemannaförbundet HTF) svarade arbetsgivarna med varsel om lockout, närmast för att minska skadeverkningarna av ett strejkvarsel.

De mest omfattande varslen om arbetsnedläggelse förekom i förhandlingarna om nytt avtal för spårtrafiken. Konfliktåtgärderna skulle utlösas i två steg. Hade dessa verkställts skulle järnvägs- och tunnelbanetrafiken ha lamslagits på vissa områden med skadeverkningar för delar av industrin och för samhället i stort.

Av de varslade stridsåtgärderna trädde två i kraft. I båda fallen rörde det sig om partiella stridsåtgärder. Svenska Kommunalarbetsförbundets blockad mot nyanställningar och övertidsarbete inom trädgårdsanläggningsbranschen pågick från den 21 maj till den 7 juni, då parterna nådde en uppgörelse. Svensk Pilotförenings konfliktåtgärder i förhandlingarna om ett nytt avtal på bruksflygets område påbörjades den 26 mars och avslutades den 24 april när parterna slutligen kunde enas om ett avtal. Åtgärderna bestod i blockad av arbete på mertid, övertid, flextid och ökning av kompensationstidssaldo samt blockad av visstids- och deltidsanställningar och inhyrning av personal.

6.5 Statistik

Under år 2002 verkställdes ingen arbetsinställelse (strejk eller lockout) i samband med förhandlingarna om nya förbundsavtal. Däremot har det förekommit ett antal konflikter – såväl lovliga som olovliga – vid enskilda företag och arbetsplatser. Lovliga konflikter har utlösts vid tvister där en facklig organisation har krävt kollektivavtal med en icke avtalsbunden enskild arbetsgivare. De olovliga stridsåtgärderna har varit s.k. vilda strejker d.v.s. arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarernas fackförbund.

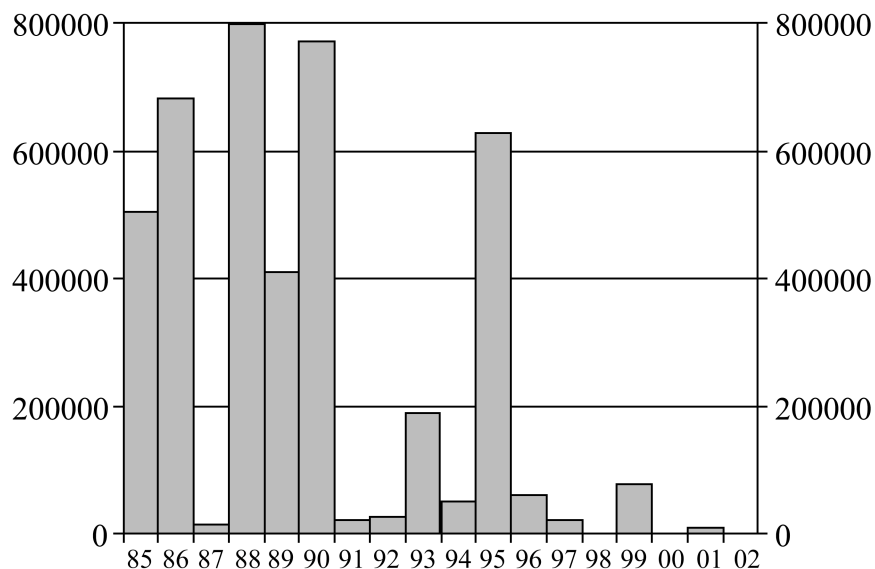
I statistiken redovisas omfattningen av en konflikt i hela dagar. Det betyder att partiella stridsåtgärder och konflikter som pågått del av dag har räknats om. Både lovliga och olovliga konflikter är medtagna i statistiken. Under året har sex olovliga strejker ägt rum. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av dessa är 462. Under år 2001 var motsvarande siffra 197.

För de senaste sex åren är resultatet avseende förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden följande:

År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 753
2000	272
2001	11 098
2002	838

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2002 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 6.1 Strejker och lockouter 1985–2002, antal förlorade dagar



Källa: Medlingsinstitutet

Ytterligare information om arbetsinställelser i Sverige under perioden 1965–2002 finns på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se

6.6 Internationell jämförelse

Diagrammet i föregående avsnitt visar det totala antalet dagar som har gått förlorade på grund av arbetsmarknadskonflikter. För att kunna göra en rättvisande jämförelse mellan länderna inom EU redovisas i nedanstående tabell antalet förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda.

Tabell 6.1 Förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Belgien	32,2	47,1	12,6	27,4	8,0	7,3	41,7
Danmark	84,2	31,9	42,2	1320,9	37,5	50,5	24,2
Finland	513,5	11,6	57,9	71,7	9,4	124,0	29,0
Frankrike	309,3	58,9	43,5	52,7	66,3	118,7	*
Grekland	31,4	52,3	26,4	18,0	*	*	*
Irland	133,3	111,4	68,9	31,4	168,9	71,7	82,0
Italien	64,5	136,1	83,1	40,1	61,8	58,0	65,5
Luxemburg	83,1	2,1	0,0	0,0	0,0	7,6	0,0
Nederländerna	117,1	1,2	2,3	5,0	11,2	1,3	6,3
Portugal	19,9	16,8	25,0	28,2	19,5	11,0	11,5
Spanien	163,5	171,7	186,2	126,8	84,4	311,7	154,6
Storbritannien	18,7	58,1	10,2	12,1	10,1	20,4	21,4
Sverige	204,0	17,6	6,9	0,4	22,0	0,0	3,0
Tyskland	7,7	3,0	1,6	0,5	2,4	0,3	0,8
Österrike	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0

* uppgift saknas

Källa: Eurostat

6.7 Den regionala medlingsverksamheten

Av förordningen om medling i arbetstvister framgår att medlare kan förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag eller för medling i en 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 år 2002 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. Förordnade som fasta medlare på nedan angivna verksamhetsområden var följande personer:

F förhandlingschefen Claes Stråth	Stockholms län
F administrative chefen Gunnar Samuelsson	Uppsala, Värmlands, Örebro, Västmanlands och Dalarnas län
Lagmannen Lars Dahlstedt	Södermanlands, Östergötlands, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar, Gotlands och Blekinge län
F chefsrådmannen Anders Stendahl	Hallands och Västra Götalands län
Lagmannen Ralf Larsson	Skåne län
Lagmannen Rolf Hammar	Gävleborgs, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Antalet *nya ärenden* för de fasta medlarna var totalt 88 under 2002.

Ärendetillströmningen har i det närmaste varit konstant under de senaste fyra åren. Däremot har det förekommit variationer i antalet ärenden hos de olika medlarna. Sammantaget är bilden den att antalet ärenden har halverats sedan början av 1990-talet och har stabiliserat sig på den nuvarande nivån.

Ett tiotal ärenden har gällt tvister med internationell bakgrund. De tvister som har ägt rum på sjöfartens område har varit av två slag. Den ena typen

har gällt fackligt krav om kollektivavtal för sjömän på fartyg med utländsk flagg. Den andra typen är indrivningsblockader mot fartyg som visserligen har tecknat kollektivavtal, men inte har betalat avtalsenlig lön. Primära stridsåtgärder riktas mot fartyget och kombineras med sympatiåtgärder i form av vägran att lossa och lasta fartyget. Stridsåtgärderna verkställs omedelbart med tillämpning av MBL:s undantag från varselskyldigheten. Konflikterna är som regel mycket kortvariga och föranleder sällan några åtgärder från medlarens sida. Avtal brukar tecknas ganska omgående och förfallna löner betalas ut. Till tvister, som har internationell bakgrund, kan också räknas två fall där Svenska Byggnadsarbetareförbundet varslade om stridsåtgärder mot utländska entreprenadföretag som åtagit sig arbete i Sverige, men vägrat teckna kollektivavtal med förbundet.

Närmare 80 procent av de övriga ärendena var tvister där ett LO-förbund krävde kollektivavtal med en arbetsgivare. Till största delen var det frågan om byggnads- eller städföretag. Medlingsärendena aktualiseras i huvudsak på två sätt. Antingen hemställer den fackliga organisationen hos Medlingsinstitutet om medling då den inte har lyckats komma överens med arbetsgivaren om ett kollektivavtal, eller också föreligger ett varsel om stridsåtgärder.

I de allra flesta fallen har medlingsarbetet gått ut på att förklara vad det innebär att vara bunden av kollektivavtal och vilka stöd rättsordningen ger den fackliga organisationen att vidta stridsåtgärder. Häfter har i allmänhet kollektivavtal tecknats. För det mesta sker medlarens kontakter med parterna genom telefonsamtal. I elva ärenden har medlaren hållit sammanträde för förhandling med parterna. Som regel har parterna träffat en överenskommelse eller tvisten har lösts på annat sätt.

Under år 2002 förelåg varsel om stridsåtgärder i 50 ärenden, varav de flesta återkallades då parterna kom överens om kollektivavtal. I 20 fall vidtogs stridsåtgärder. Nästan alla dessa var av kortvarig natur och skedde i de ovannämnda tvisterna inom sjöfarten. Föregående år var motsvarande siffror 50 respektive 16.

Vad slutligen angår tvister, där två fackliga organisationer konkurrerar om vilken av dem som ska teckna avtal med en viss arbetsgivare eller för en viss verksamhet, har under året tre sådana tvister föranlett åtgärder från medlars sida. Bakgrunden till två av dessa är likartad. Ett LO-förbund krävde kollektivavtal och företaget invände att det redan var bundet av kollektivavtal med ett annat LO-förbund. Tvisterna löstes utan stridsåtgärder. I det ena fallet genom att frågan om "avtalsrätten" hänsköts till LO för avgörande och i det andra fallet genom att parterna kom överens. Det återstående ärendet gällde en pappersmassfabrik. Företaget beslutade att utföra visst hamnarbete i egen regi och för arbetet tillämpa det för fabriken gällande kollektivavtalet. Tidigare hade företaget anlitat en entreprenör. Hos entreprenören arbetade medlemmar i Svenska Hamnarbetareförbundet, vilket står utanför LO. Förbundet krävde nu att fabriken skulle teckna kollektivavtal med förbundet. Tvisten kunde lösas utan att varslade stridsåtgärder trädde i kraft.

Centrala medlingsärenden, förhandlingar om nytt kollektivavtal

Parter	Medlare	Anmärkning
Flygarbetsgivarna (Falcon Air) ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Gunnar Grenfors Isa Skoog	
Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetare- förbundet	Göte Larsson Gunnar Högberg	Tvångsmedling. Avtal slutet efter direktförhandlingar mellan parterna, innan medlings- förhandlingar inletts.
Flygarbetsgivarna ./. Svensk Pilotförening	Gunnar Grenfors Göran Ljungström Isa Skoog	
Grafiska Företagens Förbund ./. Grafiska Fackförbundet Mediafacket	Benne Lantz Gunnar Högberg Gun-Sofie Rautiala	
Almega Tjänsteförbunden ./.. SEKO	Göte Larsson Gunnar Högberg Kurt Eriksson	
Skogs- och Lantarbetsgivare- förbundet ./.. Svenska Kommunal- arbetareförbundet	Claes Stråth Göran Ljungström Isa Skoog	

7. Löner och arbetskraftskostnader

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Denna beskrivs inledningsvis översiktligt. Utfallen för 2002 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken redovisas därefter.

Löneökningarna är marginellt lägre än 2001, samtidigt som ökningarna för tjänstemän i privat sektor fortsätter att ligga över arbetarnas. Reallöneökningarna har under de senaste åren legat på en historiskt sett hög nivå. Uppbyggnaden och användningsområden för det svenska arbetskostnadsindexet (AKI) och Eurostats Labour Cost Index (LCI) beskrivs.

Avsnittet avslutas med en redovisning av de samråd som Medlingsinstitutet haft med övriga intressenter samt med en genomgång av planerade förändringar i statistiken och pågående projekt.

7.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är sedan den 1 januari 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. 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 lönesummenserier som ingår i SCB:s Nationalräkenskaper. Utifrån dessa serier och uppgifter om sysselsättning, räknat i antal personer eller timmar beräknas några av de internationellt mest spridda måtten på löneökningar. OECD:s serier över förändringar i arbetskraftskostnader bygger 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 lönestrukturstatistiken samt EU-statistik.

7.1.1 Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnadsindex

Sedan början av 90-talet finns kortperiodisk konjunkturlönestatistik, för i stort sett hela arbetsmarknaden. Statistiken är *summerisk*, 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 totalt utbetalda lönesumman för en grupp anställda ställs i relation till det totala antalet utförda arbetstimmar

(timavlönade). Statistiken består av fem olika områden: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting och stat.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått:

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

För *tjänstemän i privat sektor* redovisas genomsnittlig månadslön, exklusive respektive 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 konjunkturlönestatistikens olika delar är de nivåmässiga löneuppgifterna inte helt jämförbara, utan i stället bör de *procentuella förändringstalen* användas. Sammanvägningen av dessa förändringstal till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin görs av Medlingsinstitutet. Tabeller och diagram över löneökningar totalt och för några huvudsektorer publiceras regelbundet på Medlingsinstitutets hemsida. Det viktsystem som härvid använts är dock föråldrat och ett nytt håller på att utarbetas. Då tjänstemannaandelen ökat och tjänstemän under senare år haft en högre löneutveckling än arbetare kommer det nya vikt-systemet att ge något högre löneökningar än det gamla för senare år.

Månadsstatistiken, som publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång, kompletteras successivt med retroaktiva löneutbetalningar under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för t.ex. mars 2003 publiceras blir uppgifterna för mars 2002 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av lönerna är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Före sammanvägningen av förändringstalen kompletteras dessa i möjligaste mån av Medlingsinstitutet 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.

Med den månatliga konjunkturlönestatistiken som grund beräknas dels det svenska arbetskostnadsindexet (AKI), dels dess motsvarighet inom Eurostat: Labour Cost Index (LCI). Dessa index redovisas utförligt i avsnitt 7.3.

7.1.2 Den årliga lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistiken, 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 innebärande att företagens uppgiftslämnarbörda underlättas.

Avtal mellan parterna om gemensam lönestatistik (s.k. statistikavtal) finns för hela den offentliga sektorn. Av tjänstemannagrupperna i den privata

sektorn har HTF samt vissa delar av CF statistikavtal. Ungefär hälften av avtalsområdena på arbetsarsidan har statistikavtal.

För den del av arbetsmarknaden som inte 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 olika näringsgrenar. Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå samt yrkesgruppsstillhörighet. Med hjälp av dessa variabler kan olika strukturrensningar göras, d.v.s. man korregerar utfallen för effekter till följd av förändringar i arbetskraftens sammansättning.

Yrkesgruppsklassificeringen är för närvarande alltför grov för att tillåta mer djuplodande studier 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. Detta kommer att medföra betydligt bättre möjligheter till jämförelser mellan kvinnors och mäns löner.

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 tidpunkten för de avtalsmässiga höjningarna samt även för om de nya lönerna hunnit betalats ut eller inte vid mättillfället.

7.1.3 EU-statistiken

EU-statistik under Medlingsinstitutets ansvarsområde är för närvarande Labour Cost Index (LCI), Labour Cost Survey (LCS) samt Structure of Earnings Survey (SES). För en utförlig redogörelse över LCI se avsnitt 7.5.

LCS är en undersökning som med ca 50 olika variabler mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften. Uppgifterna för år 2000 publicerades 2002. Därefter ska statistiken redovisas för vart fjärde år.

SES är en undersökning som fr.o.m. år 2002 ska göras för vart fjärde år. Den hittills enda undersökningen avser år 1995. SES har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken men ska dessutom innehålla uppgifter om hur mycket den anställda arbetat under året samt olika typer av bonus. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – ska även månadslön och årslön anges.

7.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2002

I och med tillkomsten av den kortperiodiska konjunkturlönestatistiken i början av 90-talet förbättrades möjligheterna betydligt att följa och analysera löneutvecklingen för sektorer och hela ekonomin. Som mått på timlöneutvecklingen har dock statistiken samtidigt en brist i och med att det lönebegrepp som används för tjänstemän inom privat sektor och för

anställda inom offentlig sektor är överenskommen månadslön. Förändringar i arbetstid genom t.ex. arbetstidsförkortningar avspeglas därmed inte i statistikutfallen för dessa grupper. I den redovisning av statistiken som löpande sker på Medlingsinstitutets hemsida har i möjligaste mån korrigerats för sådana förändringar i arbetstid som inte ger utslag i statistiken. För den senaste avtalsperioden har emellertid någon sådan korrigering inte kunnat göras. Detta beror på att information saknas om hur man lokalt har valt att använda det utrymme som finns i många avtal för arbetstidsförkortning alternativt löneökningar och i vissa fall även pensionspremier. På sikt ska förhoppningsvis denna brist kunna åtgärdas med hjälp av de uppgifter om arbetstider som sedan några år tillbaka samlas in i statistiken. Statistiken kan också behöva kompletteras med förändringar i löneelement som inte ingår i de använda lönebegreppen, exempelvis helglön och semesterlön/semestertillägg.

I nedanstående tabeller redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari – november 2002, som de nu föreligger. För arbetare inom privat sektor har löneökningarna beräknats utifrån timlön inklusive övertidstillägg och för tjänstemän privat sektor utifrån månadslön inklusive rörliga tillägg. Ett exempel på hur detta variabelval kan påverka de uppmätta löneökningstalen återfinns i avsnitt 7.3.

De uppgifter om avtal som finns i tabellerna utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöneutrymmen, stupstockar och sifferlösa avtal. De avtalsvärden som använts är de som anges i respektive förbundsuppgörelse. För sifferlösa avtal har som mått på avtalsvärdet använts värdet noll. Då avtalen dessutom förändrats över tiden får detta till följd att uppgifterna om ”avtal” varken är helt jämförbara över tiden eller mellan olika sektorer. För att försöka markera detta har sedan en tid tillbaka ordet avtal i tabellerna satts inom citattecken. Differensen mellan uppmätt löneutveckling och ”avtal” kallas som tidigare restpost.

Den successiva kompletteringen med retroaktiva löner bedöms komma att medföra att de definitiva utfallen för 2002 blir högre på det statliga området beroende på långt utdragna lokala förhandlingar. Med tanke på att 2002 för flertalet övriga avtalsområden är andra året i flerårsavtal, torde effekten av tillkommande retroaktiva löner totalt sett bli förhållandevis liten.

Den genomsnittliga löneökningen för hela ekonomin år 2002 har hittills uppmätts till 3.9 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari–november. Ökningstalen är ett par tiondelar lägre än 2001. Ökningen för tjänstemän i privat sektor låg liksom under senare år klart över den för arbetare (se diagram 7.1).

Tabell 7.1 Förtjänstutveckling sektorsvis 2002
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

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

Tabell 7.2 Förtjänstutveckling arbetare inom privat sektor 2002
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

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

Tabell 7.3 Förtjänstutveckling tjänstemän inom privat sektor 2002
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

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

Anm. Talen i tabellerna är avrundade och därmed inte alltid helt summerbara.

1. Den uppmätta löneökningen för tjänstemän i handel, hotell och restaurang 2002 har påverkats av slumpmässiga urvalseffekter. Varje årsskifte dras ett nytt urval för privat sektor. De företag i handel, hotell och restaurang som var nytilkomna i urvalet 2002 redovisar väsentligt lägre tjänstemannalöner än de som endast var med 2001. Med utgångspunkt från de företag som är med båda åren (ca tre fjärdedelar av populationerna) har den neddragande effekten på den uppmätta löneökningstakten skattats till ca 2 procentenheter. För privat tjänstemän totalt är motsvarande effekt 0,3–0,4 procentenheter.

Diagram 7.1 Arbetare och tjänstemän privat sektor
Löneökning i procent

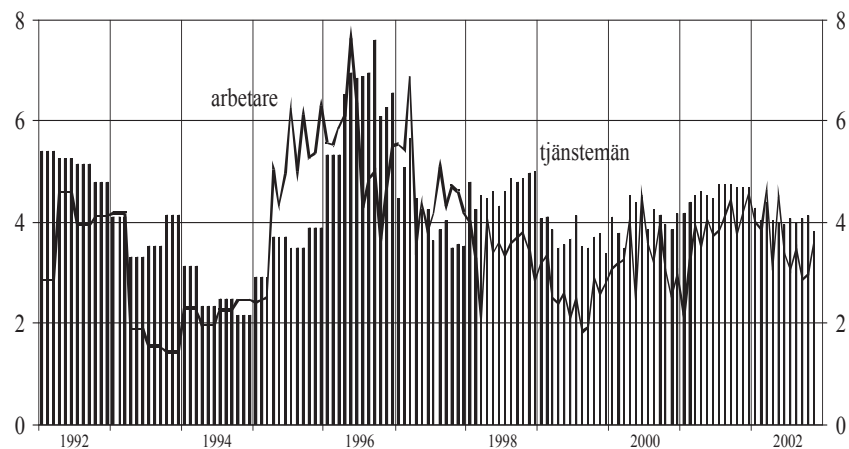


Diagram 7.2 Arbetare privat sektor
Löneökning och avtalsmässig höjning i procent

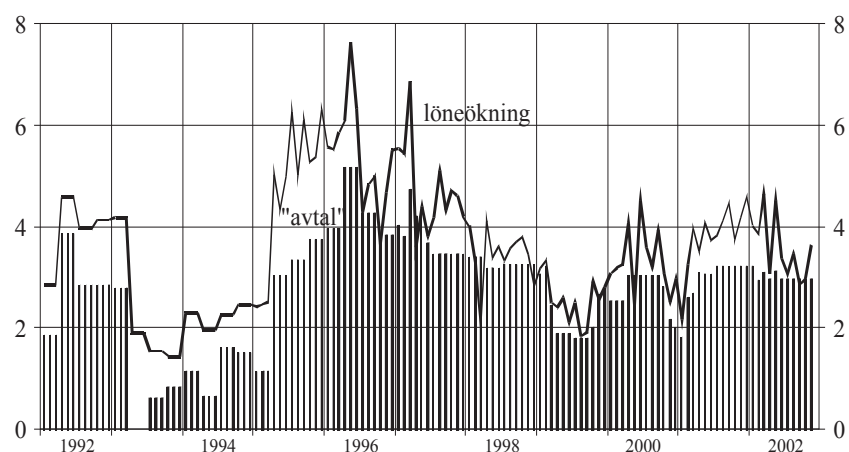
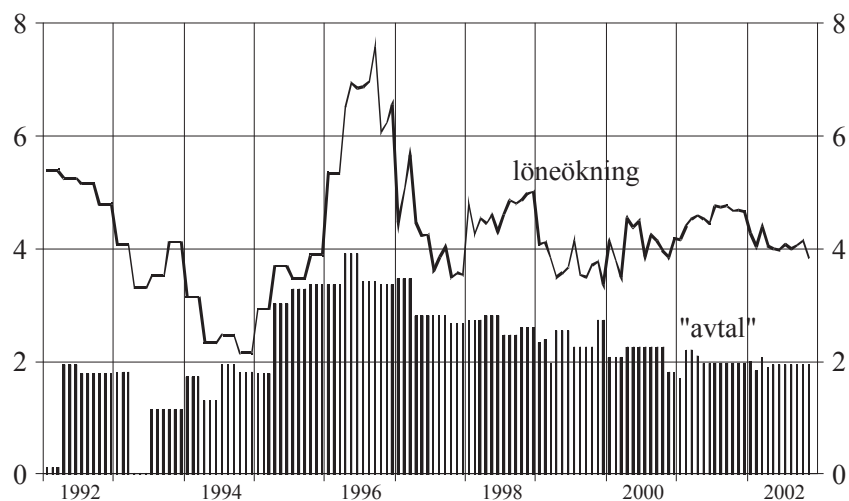


Diagram 7.3 Tjänstemän privat sektor
Löneökning och avtalsmässig höjning i procent



7.3 Övertid för industriarbetare

Vid redovisning av statistikutfall är valet av löneelement betydelsefullt. Förutom att detta val beror på vilka uppgifter som finns tillgängliga beror det på aktuell frågeställning. Ett exempel på detta är övertidsersättningen/övertidstilläggen. Vill man beskriva lönekostnadsutvecklingen mellan olika år är det i många fall önskvärt att även detta konjunkturberoende löneelement ska ingå. Om man däremot vill belysa den underliggande löneutvecklingen kommer saken i ett annat läge. Valet kompliceras av att avtalskonstruktioner förändras över tiden. Under 90-talet ökade inslaget av s.k. konjunkturanpassad arbetstid. Arbetsgivarnas ökade inflytande över arbetstidsuttaget kompenserades genom avtalsmässiga löneökningar, ofta i form av arbetstidsförkortningar.

I redovisningen av löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken i detta kapitel och på Medlingsinstitutets hemsida ingår övertidsersättning för arbetare i privat sektor.

I diagram 7.4 redovisas övertiden för industriarbetare sedan 1974. Måttet är antalet övertidstimmar i procent av det totala antalet arbetade timmar. Mellan 1999 och 2000 steg andelen övertidstimmar med 0,2 procentenheter för att därefter falla med 0,5 procentenheter mellan 2000 och 2001. Genomsnittet på den löneökningstakt som redovisas av Medlingsinstitutet där övertidstillägg ingår för arbetare var samtidigt + 0,2 procentenheter 1999–2000 och - 0,4 procentenheter mellan de båda senare åren.

Diagram 7.4 Övertid för industriarbetare
Andel övertidstimmar



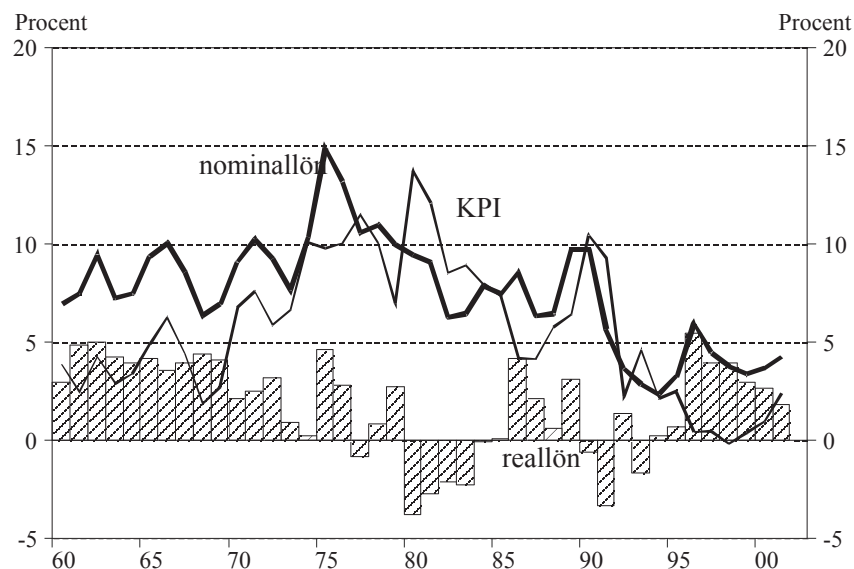
7.4 Nominell lön och reallön

I diagram 7.5 redovisas nominell och real löneutveckling för samtliga anställda från och med 1960. Löneserien för perioden 1960–1992 bygger på

uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och dagkorrigerade (d.v.s. korrigerade för effekter av kalendariska olikheter mellan åren) arbetade timmar för anställda. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. För perioden 1993–2001 har konjunkturlönestatistikens serier använts.

Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen deflaterats (d.v.s. korrigerats med hänsyn till prisutvecklingen) med konsumentprisindex (KPI). Även denna serie redovisas i diagrammet.

Diagram 7.5 Nominallön, reallön och KPI
Procentuell förändring



De senaste åren har präglats av en god reallöneutveckling, den bästa sedan 1960-talet. Detta samtidigt som löne- och prisökningstakten växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Till viss del sammanhänger den goda reallöneutvecklingen med att tillfälliga faktorer, som exempelvis sjunkande olje- och råvarupriser, medförde att prisökningstakten under andra hälften av 90-talet blev oväntat låg. Som beskrivs i avsnitt 1 har företagens vinstandelar samtidigt sjunkit betydligt, om än från en hög nivå.

7.5 Arbetskostnadsindex – det svenska AKI och Eurostats* LCI

I många sammanhang är det inte timlöneutvecklingen utan den totala utvecklingen av arbetskraftskostnaden som är mest relevant. Vikten av att ”allt ska räknas” framgår klart av avsnitt 1 i denna rapport. Förutom att detta innebär att även s.k. strukturella effekter, ska medräknas, ställer detta tre huvudkrav på statistiken. För det första ska kostnaden mätas per tidsenhet (timme). För det andra ska samtliga löneslag av vikt ingå. Till hel- och semesterlön, som nämns ovan, ska även läggas sjuklön och bonus

* EUs statistikorgan

av olika slag. För det tredje ska lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter ingå.

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för arbetskraftskostnadsutvecklingen under de senaste decennierna. I tabell 7.4 redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer fr.o.m. 1994. Mest markant är ökningen för tjänstemän i privat sektor, vilket kan återföras på höjda ITP-premier. År 2002 var förändringarna totalt sett relativt måttliga, men 2003 höjs de avtalsbestämda avgifterna betydligt mer. Då de sociala avgifterna tas ut som procentsatser av den utbetalda lönesumman blir genomslaget på den totala arbetskraftskostnaden (som ju även inkluderar bl.a. de sociala avgifterna) lägre än höjningen av det procentuella uttaget av avgiften.

Tabell 7.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2003

	Lagstadgade arbetsgivaravg.	Privat sektor				Kommuner		Landsting		Stat	
		Arbetare		Tjänstemän		Avtal ¹ %	Totalt %	Avtal ¹ %	Totalt %	Avtal ¹ %	Totalt %
	%	Avtal ¹ %	Totalt %	Avtal ¹ %	Totalt %						
1994	31,4	6,6	38,0	8,6	40,0	4,8	36,2	5,7	37,1	3	3
1995	32,9	6,7	39,6	8,3	41,2	4,8	37,7	7,7	40,6	10,5	43,4
1996	33,1	6,8	39,9	9,7	42,8	4,7	37,8	7,6	40,7	10,5	43,6
1997	32,9	6,7	39,6	11,1	44,0	4,8	37,7	7,6	40,5	10,8	43,7
1998	33,0	5,9	38,9	11,8	44,8	4,3	37,3	7,2	40,2	12,0	45,0
1999	33,1	6,0	39,1	12,6	45,7	6,1	39,2	7,2	40,3	12,0	45,1
2000	32,9	6,2	39,1	13,9	46,8	6,7	39,6	7,7	40,6	17,7	50,6
2001	32,8	5,9	38,7	15,4	48,2	6,7	39,5	7,7	40,5	16,8	49,9
2002	32,8	5,9	38,7	14,5	47,3	6,7	39,5	9,5	42,3	15,1	47,9
2003 ²	32,8	6,8	39,6	15,4 ⁴	48,2	9,1	41,9	10,9	43,7	16,1	48,9

1. Inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader

2. Preliminära uppgifter

3. Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995

4. Exkl. effekter av löneökningar

De källor över arbetskraftskostnadsutvecklingen som finns för närvarande är dels Eurostats Labour Cost Index (LCI), som är under uppbyggnad, dels det svenska arbetskostnadsindexet (AKI). Det senares användningsområde har främst varit vid indexreglering i affärsavtal mellan företag. AKI har fått stor spridning och av de index som SCB producerar hör det till de mest efterfrågade. En annan ofta använd metod för att få fram utvecklingen av arbetskraftskostnaden är att utgå från Nationalräkenskapernas serier över lönesummor och kollektiva avgifter och indirekta skatter samt arbetade timmar för anställda (alternativt antalet anställda).

För utvecklingen av arbetskraftskostnader i Sverige och övriga länder se tabell 8.1.

Inom Eurostat har man under relativt lång tid arbetat för att få fram ett Labour Cost Index (LCI). Arbetet är nu i slutfasen och en EU-förordning kommer snart att kunna antas. En av huvudanvändarna till det nya indexet blir den Europeiska centralbanken (ECB) som ställer förhållandevis långtgående krav på den information som LCI ska innehålla. Redan nu

finns en ”gentlemens agreement” om att medlemsländerna ska leverera ett index till Eurostat. Eurostat publicerar kvartalsvisa LCI fr.o.m. 1996. De underlag och metoder som används av de olika länderna skiljer sig dock mycket åt sinsemellan, vilket försvårar jämförelser. De serier som Sverige levererar har stora likheter med det svenska AKI.

De planer som Eurostat tidigare haft på ett Labour Price Index (LPI) har lagts åt sidan för att helt kunna fokusera på LCI.

Arbetskostnadsindex (AKI)

Arbetskostnadsindex har beräknats av SCB sedan år 1968. Från början beräknades det endast för arbetare inom industrin. För närvarande finns månadsvisa arbetskostnadsindex för näringslivets olika huvuddelar. Dessa bygger till stor del på konjunkturlönestatistiken och följer dennas branschindelning. På uppdrag av bland annat branschorganisationer beräknar och publicerar SCB också ett kvartalsvis IT-konsultindex samt årsvisa indexserier för olika grupper av vård- och omsorgspersonal.

Dessa index bygger (bortsett från de båda specialinriktade som inte ingår i den officiella lönestatistiken) vad gäller lönedelen på konjunkturlönestatistiken. En skillnad från konjunkturlönestatistiken är att man i AKI bryter kompletteringen med tillkommande retroaktiva löner redan efter ett halvår, vilket ökar risken för att man inte kommer att få in samtliga utfall av de lokala förhandlingarna innan statistiken blir definitiv. Detta kan i sin tur snedvrider den uppmätta löneökningstakten mellan åren.

Det främsta användningsområdet för det ursprungliga svenska AKI är vid indexreglering i affärsavtal mellan företag och det har konstruerats för detta syfte. Man har därför valt att göra serier som inte påverkas av kalendariska olikheter mellan åren – se faktarutan nedan angående beräkning av helglön och månadsarbetstid.

Om syftet i stället är att få en så rättvisande bild som möjligt av de årsvisa förändringarna av arbetskraftskostnaderna så bör däremot framöver LCI användas. Detta beror på att de underliggande serierna i AKI kommer in i statistiken med fördröjning och då ofta i form av rullande årsgenomsnitt. Samtidigt blir löneserierna i AKI definitiva redan efter sex månader, vilket som tidigare påpekats kan innebära att den uppmätta löneökningstakten blir missvisande.

Uppbyggnaden av AKI

Arbetare

Lönebegreppet för arbetare i konjunkturlönestatistiken är *lön för arbetad tid*. Timförtjänsten redovisas såväl exklusive som inklusive övertidstillägg. Det senare används i AKI.

Timförtjänsten enligt ovan kompletteras med *lön för ej arbetad tid*: helglön, sjuklön och semesterlön.

Helglön beräknas genom en schablon som bygger på det genomsnittliga antalet helgdagar per år under en 28-årscykel.

Uppgifter om *sjuklön* hämtas från konjunkturlönestatistiken. En nivåjustering görs utifrån uppgifter från Svenskt Näringslivs (tidigare SAF) tidsanvändningsstatistik. Dessutom beräknas ett rullande 4-månadersgenomsnitt.

Semesterlön utgår enligt lag med 12 procent av utbetald lönesumma före skatt. De flesta förbundsavtal har förmånligare villkor än så och i AKI beräknas semesterlön som 13 procent på summan av lön för arbetad tid, helglön, sjuklön och förmåner. Semesterlönen räknas upp med hänsyn till semesterlönegrundande frånvaro. För detta ändamål hämtas uppgifter om frånvaro från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Uppgifter om *kontanta ersättningar och förmåner* saknas i Konjunkturlönestatistiken för privat sektor (KLP) och hämtas direkt från lönestrukturstatistiken. De hålls konstanta över året och uppdateras numera från och med de definitiva januariutfallen.

Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal beräknas efter fastställda uttagsprocentsatser på lönesumman.

Tjänstemän

För tjänstemän är KLP:s lönebegrepp *överenskommen månadslön* exklusive eller inklusive rörliga tillägg (provision, tantiem, premielön m.m.). I AKI används serien inklusive rörliga tillägg. Övertid ersättning ingår inte. Deltidspersoner räknas om till heltidspersoner.

Uppgifter om *sjuklön* hämtas från konjunkturlönestatistiken. En nivåjustering görs utifrån uppgifter från Svenskt Näringslivs (tidigare SAF) tidsanvändningsstatistik. Dessutom beräknas ett rullande 4-månadersgenomsnitt.

Kontanta ersättningar och förmåner hämtas från lönestrukturstatistiken.

Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal beräknas efter fastställda uttagsprocentsatser på lönesumman.

Ovanstående löneelement utgör underlag för det löneindex (LÖI) som publiceras i anslutning till AKI samt ingår i ”summa arbetskraftskostnader” som redovisas månadsvis. När AKI för en viss månad beräknas skrivs indextalet för motsvarande månad

föregående år fram med förändringen av de på detta sätt beräknade arbetskraftskostnaderna, samtidigt som en korrigering för arbetstidsförändring görs. Som mått på arbetstidsförändringen används förändringen i en "månadsarbetstid" som beräknas för varje år.

Månadsarbetstiden =

$$\frac{\text{antal arbetsdagar under året} \times \text{veckoarbetstid}}{\text{antal arbetsdagar vecka} \times \text{antal månader under året}}$$

Antal arbetsdagar under året beräknas på följande sätt:

365 (även skottår) med avdrag för:

genomsnittet av antalet lör- och söndagar de senaste 28 åren

antalet helgdagar (alltid 10)

25 semesterdagar (ändras i förhållande till semesterlagen).

Veckoarbetstiden beräknas utifrån lönestrukturstatistiken.

Arbetskraftskostnaden uttryckt i kronor redovisas för arbetare inklusive kostnaden för semester (per timme) och för tjänstemän exklusive dessa kostnader (per månad). För beräkningen av index-talen spelar detta emellertid ingen roll om inte kostnaderna för tjänstemännens semester ändras genom avtal. Detta då förändringar enligt lag kommer in via "månadsarbetstiden".

Labour cost index (LCI)

Föreliggande förslag till LCI från Eurostat innehåller bl.a. följande punkter:

1. Branschvisa kvartalsindex utan uppdelning på arbetare och tjänstemän.
2. Löne- och arbetskraftskostnaden per timme.
3. Huvudbegreppet ska vara faktisk arbetskraftskostnad per timme, d.v.s. kalendariska effekter ska påverka serierna. Även dagkorrigerade och säsongrensade index ska tas fram.
4. Index skall redovisas såväl inklusive som exklusive bonus.
5. Samtliga sektorer ska ingå.

LCI för Sverige kommer att baseras på konjunkturlönestatistiken. En omräkning från månadslön till timlön kommer att krävas för tjänstemän och för anställda i offentlig sektor. Även semesterlön ska ingå. De svenska löneserierna är genom konjunkturlönestatistikens uppbyggnad dagkorrigerade och en omräkning till faktiska löneserier måste därför göras. Uppgifter om bonus har hittills saknats i den svenska konjunkturlönestatistiken. Under våren 2003 genomför SCB en första undersökning över bonus för ett urval av företagen i lönestrukturstatistiken (se nedan). Målsättningen är att dessa uppgifter även ska kunna användas till att komplettera konjunkturlönestatistiken.

7.6 Kontakter med statistikintressenter

Under 2002 har två samråd med de viktigaste intressenterna av lönestatistik ägt rum. Vid det första mötet beslöts att Medlingsinstitutet ska inbjuda till ett möte två gånger om året för att därmed erhålla ett kontinuerligt samråd om den officiella lönestatistiken. I samråden under 2002 deltog representanter för parterna på arbetsmarknaden, Riksbanken, Konjunkturinstitutet m.fl. Vid ett antal tillfällen har intressenter direkt kontaktat Medlingsinstitutet och framfört synpunkter på statistiken eller bjudit in till diskussion.

En punkt kring vilken det finns olika uppfattningar är om statistiken ska redovisas i form av månadslön eller timlön. De intressenter som är inriktade mot ekonomisk analys kräver uppgifter om timlöneutveckling medan andra vill ha en mer socialt inriktad lönestatistik och därför anser att månadslön är det mest relevanta måttet.

En annan kontroversiell fråga är den fördelning på avtal och restpost som görs av Medlingsinstitutet vid presentationen av konjunkturlönestatistiken. Problematiken beskrivs närmare i avsnitt 7.2.

Flera intressenter har framfört önskemål om en särredovisning av de olika löneelementen i lönestrukturstatistiken framförallt grundlön, övertid, skifttillägg och olika former av rörliga tillägg.

Krav på att primärkommuner och landsting ska särredovisas har framförts. Detta kommer att genomföras så snart ett nytt viktsystem är färdigt (se 7.1.1).

7.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Under mars 2003 kommer SCB att göra en särskild uppgiftsinsamling över total *årsbonus* år 2002. I första hand görs insamlingen för att kunna redovisa dessa uppgifter till EU-undersökningen Structure of Earnings Survey (SES). Denna undersökning, som har stora likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, kommer fortsättningsvis att genomföras vart fjärde år och ska även innehålla uppgifter om årsbonus. I den undersökning som nu görs ska "om möjligt" den totalt utbetalda årsbonusen delas upp på tre delvariabler. Indelningen ansluter till Eurostats variabelförteckning.

- A. Regelbunden bonus som inte utgår varje löneperiod. Detta avser varje form av regelbunden bonus som inte utgår varje löneperiod, t.ex. en trettonde månadslön.
- B. Årsbonus baserad på produktivitet. Avser oregelbunden bonus som den anställde får beroende på individuell prestation eller ackord.

- C. Årlig ersättning baserad på andel av vinst. Avser oregelbunden bonus eller exceptionella betalningar knutna till företagets allmänna resultat.

Även till Labour Cost Index behövs, som tidigare beskrivits, uppgifter om bonus. Målsättningen är att framöver kunna använda de uppgifter som nu samlas in även till LCI. För att detta ska vara möjligt måste undersökningen bli årlig.

Konjunkturlönestatistikens olika delar har haft olika *publiceringsdagar*. Statistiken för privat sektor har publicerats omkring den 30:e varje månad. Uppgifterna för staten har offentliggjorts några dagar tidigare och för kommuner och landsting några dagar senare än de för den privata sektorn. Från och med statistiken för januari och (februari) 2003 kommer de tre sektorernas Statistiska Meddelanden (SM) att publiceras samma dag. Som tidigare publiceras efter ytterligare några dagar ett gemensamt, sammanfattande SM.

Ett *nytt Statistiskt Meddelande*, "Löner på den svenska arbetsmarknaden", med sammanställningar och bearbetningar av lönestrukturstatistiken kommer fortsättningsvis att publiceras i mitten av juni. Inriktningen i detta SM som bl.a. ska innehålla tidsserier och strukturensade serier, ska vara mot ekonomisk analys. Detta SM är ett komplement till de mer socialt inriktade sammanställningarna över beräknade månadslöner i Lönestatistisk årsbok, som även de bygger på lönestrukturstatistiken.

Efterfrågan på *tidsserier över löner och lönespridning* är stor. Under 2002 har SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet ställt samman ett stort antal tidsserier baserade på lönestrukturstatistiken. Ett urval av dessa kommer under 2003 att publiceras på SCB:s hemsida.

Från intressenter och i utredningen Medling och lönebildning (SOU 1998:141) har framställts önskemål om och krav på att Medlingsinstitutet ska utarbeta *metoder för skattning av de slutliga löneutfallen* i konjunkturlönestatistiken. Ett tänkbart underlag härtill skulle kunna vara information om i vilken utsträckning löneuppgifterna inkluderar höjningar till följd av "nya" avtal. Medlingsinstitutet har gett SCB i uppdrag att göra en studie över möjligheterna att samla in denna information. Studien, som pekar på en hel del problem, är inte helt färdig och därmed inte slutligt utvärderad.

8. Konkurrenskraften

Arbetskraftskostnaderna fortsatte även under 2002 att öka snabbare i Sverige än i viktiga konkurrentländer, såväl inom industrin som i näringslivet som helhet. Tack vare en mycket god produktivitetsutveckling och en försvagad växelkurs har emellertid konkurrenskraften under åren 1993–2002 kunnat upprätthållas och t.o.m. förstärkas. Svenska exportpriser har fallit i förhållande till konkurrentländerna och de svenska konsumentpriserna har inte stigit snabbare än i omvärlden.

Det är dock inte sannolikt att man även framgent kan påräkna en lika snabb produktivitetsutveckling som under de senaste åren. Dessutom räknar många bedömare av ekonomin med en förstärkning av kronkursen – i synnerhet vid ett eventuellt beslut om övergång till euro. För en även fortsättningsvis gynnsam utveckling av konkurrenskraften är det nödvändigt att de svenska arbetskraftskostnadsökningarna inte överstiger dem hos våra handelspartners.

8.1 Bakgrund

På lång sikt bestäms ett lands internationella konkurrenskraft till största delen av faktorer som investeringar i humankapital, satsningar på forskning och utveckling samt investeringar i realkapital. I detta avsnitt behandlas Sveriges konkurrenskraft ur ett snävare perspektiv, nämligen internationella jämförelser av arbetskraftskostnadernas utveckling och nivå samt produktivitetsutvecklingen. På kort och medellång sikt är detta viktiga faktorer tillsammans med konsumentpriser, exportpriser samt växelkurser. Jämförelserna begränsas till att avse utvecklingen inom näringslivet, eftersom den offentliga sektorn inte är utsatt för internationell konkurrens. Detta gäller i och för sig även stora delar av den tjänsteproducerande sektorn, medan industrin i hög grad är konkurrensutsatt. Av denna anledning behandlas industrin särskilt utförligt.

Svenska företag är utsatta för konkurrens med andra länder på både export- och hemmamarknaden. För att kunna göra för Sverige så relevanta jämförelser som möjligt har data från de olika länderna vägts ihop med vikter hämtade från TCW-index (Riksbankens växelkursindex). Vikterna bygger på handelsflödena av bearbetade varor och avspeglar dels vilka länder Sverige exporterar till respektive importerar från dels vilka länder som är de viktigaste konkurrenterna till svenska exportörer. Vissa skillnader uppstår då för t.ex. EU och euroområdet jämfört med den ursprungliga statistikkällan, där vikterna till största delen avspeglar ländernas storlek i BNP-hänseende. Sverige handlar t.ex. mycket med de nordiska länderna, som därmed får betydligt högre vikter i TCW-index än i de internationella sammanställningarna. Dessutom exkluderas Sverige från EU respektive

euroområdet i nedanstående tabeller, för att erhålla en jämförelse mellan Sverige och övriga EU-länder.

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Som framgått av kapitel 7 beräknas den svenska arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet utifrån konjunkturlönestatistiken och arbetskraftskostnadsindex. 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.

Inom Eurostat (EU:s statistikorgan) pågår för närvarande ett utvecklingsarbete för att erhålla en kvartalsvis statistik för arbetskraftskostnaderna per timme för hela ekonomin, utformat på ett likformigt sätt i medlemsländerna. Denna statistik väntas kunna vara i funktion om ca två år och kommer då att avse perioden fr.o.m. 1996. Eurostat publicerar redan i dagsläget uppgifter om medlemsländernas arbetskraftskostnadsökningar i näringslivet, men uppgifterna hämtas från skiftande källor och såväl lönebegrepp som täckningsgrad skiljer sig åt mellan länderna.

Dessa skillnader 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 vissa år.

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

8.2 Näringsliv

Enligt Eurostats lönekostnadsindex beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna 2002 preliminärt ha varit endast marginellt högre i Sverige än i EU-området och ungefär lika hög som i USA (se tabell 8.1). Sett över en längre tidsperiod, har emellertid Sveriges arbetskraftskostnader stigit betydligt mer än hos våra handelspartners.

Tabell 8.1 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Procentuell förändring

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 ¹	Genomsnitt
Tyskland ²	3,7	2,2	1,8	2,0	3,5	2,5	2,5	2,6
Frankrike ³	2,1	2,0	1,6	3,1	4,4	4,2	4,0	3,1
Italien ⁴	5,3	3,4	-1,7	0,4	2,2	1,5	3,6	2,1
Belgien	1,0	2,5	2,1	2,7	0,9	4,5	..	2,5
Finland	2,0	2,1	4,1	3,4	3,8	5,1	3,7	3,5
Nederländerna	1,2	2,9	4,3	3,2	4,9	5,0	5,8	3,9
Euroområdet⁵	3,2	2,5	2,0	2,4	3,3	3,5	3,6	2,9
Danmark	3,7	3,9	4,4	4,3	3,7	4,3	3,9	4,0
Storbritannien	4,0	4,5	5,4	4,1	4,3	4,3	3,3	4,3
EU⁵	3,3	2,9	2,7	2,8	3,5	3,7	3,6	3,2
USA	2,9	3,1	3,6	3,2	4,5	4,1	3,9	3,6
Sverige⁶	6,9	4,6	4,8	3,7	4,1	4,8	4,0	4,7

1. Baserat på de tre första kvartalen 2002.

2. Exkl. vissa delar av tjänstenäringsarna, 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 skatte-systemet innebärande höjd moms och sänkta arbetsgivaravgifter. Innefattar ej byggsektorn. Endast företag med mer än 500 anställda.

5. Avser samtliga EU- respektive euroländer exklusive Grekland och Sverige. Vägt med TCW-vikter.

6. Enligt Arbetskraftskostnadsindex (AKI)

Källa: Eurostat

De senaste sju åren har ökningstakten i Sverige i årsgenomsnitt varit 4,7 procent, vilket innebär en skillnad mot euroområdet på knappt 2 procentenheter per år, mot EU-området på 1,5 procentenheter och mot USA på ca 1 procentenhet. Till stor del har effekterna av detta på den svenska konkurrenskraften motverkats av att produktivitsutvecklingen varit snabbare i Sverige än utomlands (se avsnitt 1 och avsnitt 8.3). Samtidigt har den svenska växelkursen varierat starkt under perioden med en kraftig förstärkning 1996 och en markant försvagning 2001. År 2002 stärktes växelkursen, mätt som TCW-index (se avsnittet 8.4) med ca 2 procent. I genomsnitt har TCW-index försvagats med 0,8 procent per år mellan 1993 och 2002, vilket således för perioden som helhet bidragit till att hålla uppe den svenska konkurrenskraften.

Även OECD redovisar uppgifter över arbetskraftskostnadsutvecklingen (i Economic Outlook, som utkommer två gånger per år). OECD-materialet finns att tillgå betydligt längre tillbaka i tiden än Eurostatmaterialet och omfattar dessutom betydligt fler länder. De statistiska metoderna skiljer sig väsentligt från Eurostats, då materialet hämtas från de olika ländernas nationalräkenskaper. I arbetskraftskostnaderna ingår kollektiva avgifter, men inte löneberoende indirekta skatter. Detta har bl.a. stor betydelse för den svenska utvecklingen 1995, 1999 och 2000, då stora förändringar skedde av dessa skatter. Dessutom avser uppgifterna löneutveckling per anställd och inte per timme. OECD redovisar dock i en annan publikation (Employment Outlook) data över de anställdas genomsnittliga årsarbetstid. De senaste uppgifterna avser år 2001. I tabellen har justeringar gjorts med hjälp av detta material för att erhålla en grov korrigering för utveckling av medelarbetstiden.

Även statistiken från OECD visar att arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat betydligt snabbare än i omvärlden (se tabell 8.2). Under perioden 1993–2002 steg arbetskraftskostnaderna per anställd i Sverige med i genomsnitt 1,3 procentenhet mer än hos våra viktigaste handelspartners. Ser man endast till euroområdet var skillnaden större, ca 1,7 procent per år. Om hänsyn tas till utvecklingen av medelarbetstiden per anställd blir bilden betydligt förmånligare för Sveriges del. Medelarbetstiden har nämligen ökat något i Sverige mellan 1993 och 2001, medan den sjunkit hos de flesta av våra handelspartners. Skillnaden mot t.ex. euroområdet reduceras från 1,7 procent till knappt 1 procent per år under åren 1993–2002.

Tabell 8.2 Arbetskraftskostnader (exkl. löneskatter) per anställd i näringslivet
Procentuell förändring

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Genomsnitt	
										per anst.	per tim.
Tyskland	3,0	3,3	1,0	0,7	1,0	1,0	2,2	1,8	2,1	1,8	2,5
Frankrike	0,8	0,9	1,8	1,7	0,7	1,9	2,0	3,3	3,0	1,8	2,4
Italien	3,1	4,8	4,8	3,2	-0,8	2,4	2,7	2,4	3,0	2,8	3,2
Belgien	3,3	2,3	1,5	2,7	1,0	3,7	2,0	2,8	3,7	2,5	3,4
Nederländerna	2,8	1,3	1,7	2,1	3,6	2,4	4,7	5,0	4,8	3,2	3,7
Euroområdet¹	3,1	3,2	2,1	1,9	1,5	1,9	2,9	3,1	3,1	2,5	3,0
Danmark	3,2	3,4	2,9	3,8	4,1	3,0	4,1	4,4	3,9	3,6	3,8
Storbritannien	4,3	3,0	2,9	3,9	5,5	3,6	7,5	2,5	3,4	4,1	3,8
EU¹	3,3	3,2	2,7	2,3	1,9	2,1	3,2	3,5	3,3	2,8	3,2
Norge	3,1	3,1	1,9	2,5	7,4	6,3	4,2	7,1	5,5	4,6	5,2
USA	2,3	1,9	2,5	3,2	5,0	4,3	5,9	2,3	2,5	3,3	3,4
Japan	1,3	1,1	0,2	1,6	-0,7	-1,2	0,5	-0,1	-1,2	0,1	0,4
Kanada	0,5	2,3	2,9	5,9	2,9	3,2	4,8	2,3	2,7	3,0	2,7
Ovanstående länder²	3,0	2,9	2,2	2,5	2,8	2,6	3,9	3,1	3,0	2,9	3,2
Sverige	5,8	2,0	6,2	3,5	4,1	1,0	7,1	3,4	4,4	4,2	4,0

1. Avser samtliga länder inom EU respektive euroområdet exkl. Sverige. Vägt med TCW-vikter

2. Avser samtliga länder inom EU exkl. Sverige samt Norge, USA, Japan, Kanada. Vägt med TCW-vikter

Källa: OECD, *Economic Outlook*, *Employment Outlook*, Medlingsinstitutet

Eurostats material omfattar endast åren 1995-2002. För denna period visar OECD-statistiken, korrigerat för medelarbetstidens förändring en genomsnittlig ökningstakt för Sverige på 4,5 procent och för EU respektive euroområdet på 3,2 respektive 3,1 procent. Trots stora skillnader mellan de båda statistikällorna för enskilda länder och enskilda år ger de dock en relativt enhetlig bild av Sveriges relativa löneutveckling gentemot t.ex. hela EU-området, när man också tar hänsyn till medelarbetstidens utveckling.

8.3 Industrin

Arbetskraftskostnadens nivå

I det föregående har skillnaderna i arbetskraftskostnader mellan Sverige och andra länder analyserats uttryckt som procentuell förändringstakt. Tabell 8.3 visar arbetskraftskostnaderna (inklusive sociala avgifter) per timme uttryckt i svenska kronor i tillverkningsindustrin. Statistiken, som baseras på de olika ländernas förtjänststatistik, har sammanställts av Bureau of Labor Statistics i USA. Materialet samlas endast in för arbetare.

Tabell 8.3 Arbetskraftskostnader per timme för arbetare i industri

	Svenska kronor					Index Sverige = 100				
	1990	1993	1997	2000	2001	1990	1993	1997	2000	2001
Tyskland	123	187	201	211	236	99	136	119	114	125
Frankrike	92	129	131	143	164	74	94	77	78	87
Italien	103	123	128	128	142	83	90	76	70	75
Belgien	114	169	183	198	217	92	123	108	107	115
Nederländerna	107	156	159	175	199	86	114	94	95	105
Finland	126	131	164	178	206	102	95	97	97	109
Euroområdet¹	110	153	166	177	198	89	112	98	95	104
Storbritannien	75	97	119	151	167	61	71	70	82	88
Danmark	107	151	177	197	227	86	111	105	107	120
EU¹	104	144	159	173	195	84	105	94	94	103
USA	88	128	140	181	210	71	94	82	98	111
Japan	76	149	149	202	202	61	109	88	109	107
Norge	127	157	181	206	239	103	115	107	111	126
Samtliga länder¹	102	143	157	177	200	82	105	93	96	105
Sverige	124	137	170	185	190	100	100	100	100	100

1. Avser samtliga euro- resp. EU-länder exkl. Grekland och Luxemburg. Samtliga länder avser EU, USA, Kanada, Japan samt Norge. Vägt med TCW-vikter.

Källa: Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

I början av 1990-talet var arbetskraftskostnaderna i EU-länderna i genomsnitt 16 procent lägre än i Sverige. Den kraftiga kronförsvagningen efter att kronan fick flyta fritt i november 1992 resulterade i att arbetskraftskostnaderna i EU 1993 i stället hade blivit 5 procent högre än i Sverige. Mellan 1993 och 1997 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige snabbare än i utlandet, samtidigt som en förstärkning av växelkursen ägde rum. Därmed hade EU-ländernas arbetskraftskostnader år 1997 åter blivit lägre än i Sverige – ca 6 procent; ett förhållande som bestod fram till år 2000. År 2001 försvagades den svenska växelkursen kraftigt och därmed kom EU-ländernas arbetskraftskostnader åter att överstiga dem i Sverige, med ca 3 procent. Motsvarande tal var för euroländerna 4 procent och för USA 11 procent.

Arbetskraftskostnadens förändringstakt

Eurostats kvartalsvisa arbetskostnadsindex innehåller även uppgifter om arbetskraftskostnadsutvecklingen inom industrin. Det amerikanska Bureau

of Labor Statistics (BLS) sammanställer också sådana uppgifter, men då baserat på årsdata från respektive lands nationalräkenskaper. Det kommer därigenom att skilja sig från Eurostats redovisning.

Nedanstående tabell visar Eurostats uppgifter om arbetskraftskostnadsutvecklingen i industrin. Sveriges arbetskraftskostnader har under perioden 1995–2002 ökat med i årsgenomsnitt nästan 2 procentenheter mer än i euroområdet och ca 1,5 procentenheter mer än i EU-länderna och USA. De två senaste åren har skillnaderna varit något mindre.

Tabell 8.4 Arbetskraftskostnader per timme inom industrin
Procentuell förändring

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 ¹	Genomsnitt
Tyskland	3,8	2,1	1,9	1,9	3,7	2,2	2,3	2,6
Frankrike	2,9	-0,2	1,1	3,5	3,3	4,0	3,4	2,6
Italien	5,6	4,3	-1,1	1,0	1,6	3,0	2,7	2,4
Belgien	1,4	3,3	2,3	2,5	0,5	4,6	-	2,7
Finland	3,5	1,4	4,1	3,3	4,9	4,7	3,4	3,6
Nederländerna	1,7	2,5	4,2	3,1	5,2	4,1	5,3	3,7
Euroområdet²	3,6	2,2	2,1	2,5	3,5	3,4	3,2	2,9
Danmark	3,8	3,8	4,4	4,1	3,6	4,3	4,0	4,0
Storbritannien	4,4	3,9	4,4	3,5	4,4	4,3	3,4	4,0
EU²	3,7	2,6	2,6	2,8	3,6	3,6	3,3	3,2
USA	2,7	2,6	2,7	3,0	4,6	3,8	3,6	3,3
Sverige³	7,7	4,8	4,5	2,8	4,4	4,5	4,3	4,7

1. Baserat på de tre första kvartalen 2002

2. Samtliga länder exkl. Sverige, Grekland och Luxemburg. Hopvägt med TCW-vikter.

3. Enligt arbetskostnadsindex (AKI)

Anm. Se även fotnoter till tabell 8.1, Källa: Eurostat

I tabell 8.5 – 8.7 redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt Bureau of Labor Statistics (BLS). Materialet omfattar endast de i tabellen redovisade EU-länderna. Sedan dataunderlaget publicerades i BLS har de svenska nationalräkenskaperna reviderats t.ex. vad gäller underlaget för lönekostnadernas utveckling (se mera under rubriken produktivitetsutveckling).

Även denna statistikkälla visar entydigt att arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige varit snabbare än hos våra handelspartners, i synnerhet under de fyra första redovisade åren (se diagram 8.1). Jämförelsen avser beräkningar baserade på de reviderade uppgifterna för Sverige. Under åren 1997–2001 har arbetskraftskostnadsökningen dämpats mer i Sverige än i euroländerna, och samtidigt har arbetskraftskostnadernas ökningstakt accelererat i USA och Storbritannien.

Tabell 8.5 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustri
Procentuell förändring

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Tyskland	5,0	5,2	4,1	2,0	1,4	2,2	3,2	3,1
Frankrike	3,3	3,8	1,9	-0,1	0,5	3,3	3,9	4,8
Italien	1,0	4,2	6,9	3,4	-0,7	2,0	2,6	3,8
Belgien	1,2	2,9	1,6	3,6	1,5	1,5	2,4	4,0
Nederländerna	4,2	2,3	2,1	2,5	4,1	2,8	5,6	4,1
Euroområdet¹	3,8	4,4	3,7	2,0	1,3	2,4	3,4	3,7
Danmark	2,2	3,3	2,7	4,6	2,7	2,9	3,8	3,8
Storbritannien	2,0	1,1	1,5	4,0	5,8	7,6	4,3	3,8
EU¹	3,3	3,6	3,2	2,6	2,3	3,4	3,6	3,7
Norge	2,9	4,6	4,0	4,5	5,9	5,8	5,3	5,4
USA	2,8	2,2	1,4	1,8	5,4	4,0	7,4	1,5
Japan	2,0	3,2	0,8	3,4	2,6	-0,5	-0,6	0,4
Kanada	1,7	2,2	0,9	2,1	1,1	1,6	1,4	3,4
Ovanstående länder	3,1	3,5	2,8	2,7	2,9	3,4	4,0	3,3
Sverige ²	2,7	6,5	7,4	4,4	4,2	3,9	1,9	4,1
Sverige³	2,2	7,0	7,8	5,1	3,9	3,7	3,8	5,1

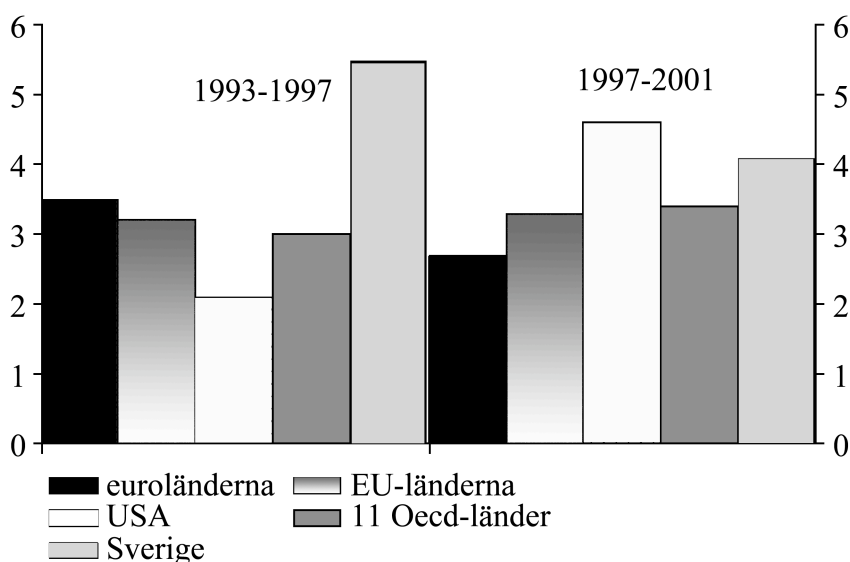
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2002

3. Enligt Konjunkturinstitutet och SCB, december 2002

Källa: Bureau of Labor Statistics

Diagram 8.1 Arbetskraftskostnader i industrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

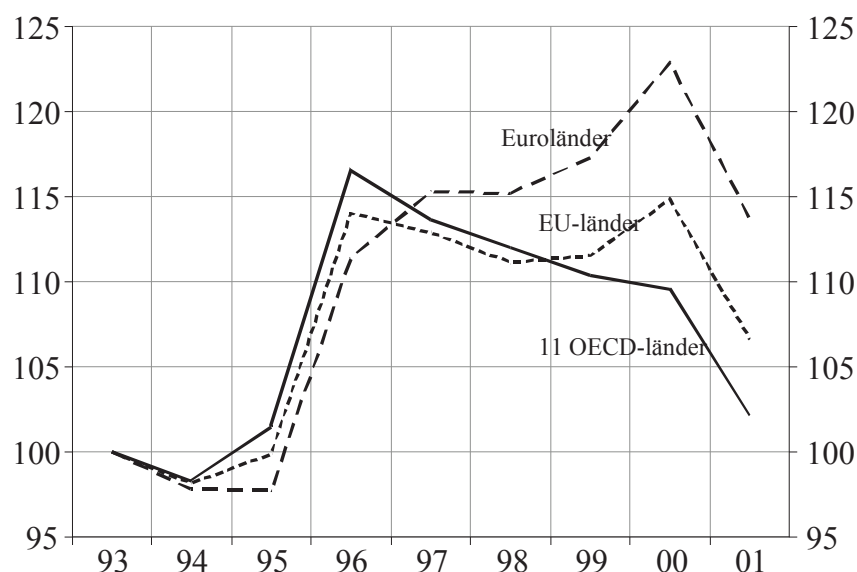


Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet

I ovanstående beräkningar har hänsyn inte tagits till valutakursförändringar. Diagram 8.2 belyser den svenska arbetskraftskostnadsutvecklingen sedan 1993 i relation till våra handelspartners efter omräkning till gemensam valuta (se också avsnitt 8.4, växelkurser). Det är framför allt gentemot euroområdet som de svenska relativa arbetskraftskostnaderna har stigit. Ökningen gentemot euroområdet uppgår till ca 13 procent sedan 1993,

medan ökningen stannar vid ca 7 procent jämfört med hela EU-området. Tar man också med Norge, USA, Kanada och Japan i jämförelsen var de svenska relativa arbetskraftskostnaderna år 2001 endast ca 2,5 procent högre än 1993. Under större delen av perioden har dock de svenska relativa arbetskraftskostnaderna varit väsentligt högre än 1993, även omräknat till svenska kronor.

Diagram 8.2. Sveriges arbetskraftskostnader i industrin i förhållande till handelspartnernas, omräknat till svenska kronor. Index 1993=100



Källa. Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

Efter att Bureau of Labor Statistics publicerat sina statistiksammanställningar över de internationella enhetsarbetskostnaderna har relativt betydande förändringar genomförts i de svenska nationalräkenskaperna. Revideringarna innebär framför allt betydligt högre industriproduktion och produktivitetsutveckling inom industrin än vad som tidigare redovisats för perioden 1993–2002. Ändringarna berör i första hand bil- och elektronikindustrin och beror främst på att nya uppgifter om svenska företags handel med varor i utlandet, vilka inte passerar den svenska gränsen (s.k. merchanting), tagits in i beräkningarna. Dessutom föreligger uppreviderade beräkningar för hushållens inköp av nya bilar samt företagens investeringar i maskiner och transportmedel.

Avgörande för konkurrenskraften är om den relativt andra länder snabbare arbetskraftskostnadsökningen också har motsvarats av en snabbare produktivitetstillväxt i Sverige. Tabell 8.6 och diagram 8.3 belyser detta. Sedan 1993 har industriproduktiviteten i Sverige stigit betydligt snabbare än hos våra handelspartners, i synnerhet jämfört med EU-området och under den första fyraårsperioden. Analysen baseras på de senaste uppgifterna från Konjunkturinstitutet och SCB angående produktivitetsutvecklingen inom svensk industri.

Tabell 8.6 Produktivitet i tillverkningsindustri
Procentuell förändring

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Tyskland	8,0	2,1	1,5	4,8	0,8	0,1	6,2	1,0
Frankrike	7,6	5,3	0,6	6,4	4,8	3,9	7,4	2,7
Italien	3,5	3,0	0,1	1,7	0,1	-0,1	2,8	1,8
Belgien	5,8	4,4	3,4	8,5	1,7	0,2	3,0	0,5
Nederländerna	11,4	4,4	1,7	1,7	2,2	2,8	4,1	-0,7
Euroområdet¹	7,4	3,2	1,3	4,6	1,6	1,0	5,5	1,2
Danmark	10,2	3,2	-4,5	8,8	-0,5	0,4	7,5	4,0
Storbritannien	3,1	-2,1	-1,0	1,3	1,7	4,3	5,7	1,5
EU¹	6,9	2,2	0,3	4,4	1,4	1,6	5,7	1,5
Norge	0,0	1,1	1,8	-0,5	-2,1	3,7	0,9	0,8
USA	5,1	6,1	2,8	3,7	4,3	7,0	5,6	1,9
Japan	1,6	7,5	4,6	4,2	0,2	4,7	5,7	-4,5
Kanada	4,7	1,4	-2,4	3,5	-0,4	2,6	2,1	-1,9
Ovanstående länder	5,8	2,9	1,0	3,9	1,5	2,7	5,3	1,1
Sverige ²	11,3	2,1	2,1	6,3	5,4	7,3	5,7	1,5
Sverige³	9,6	5,7	4,0	8,9	5,9	8,8	11,1	0,0

1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2002

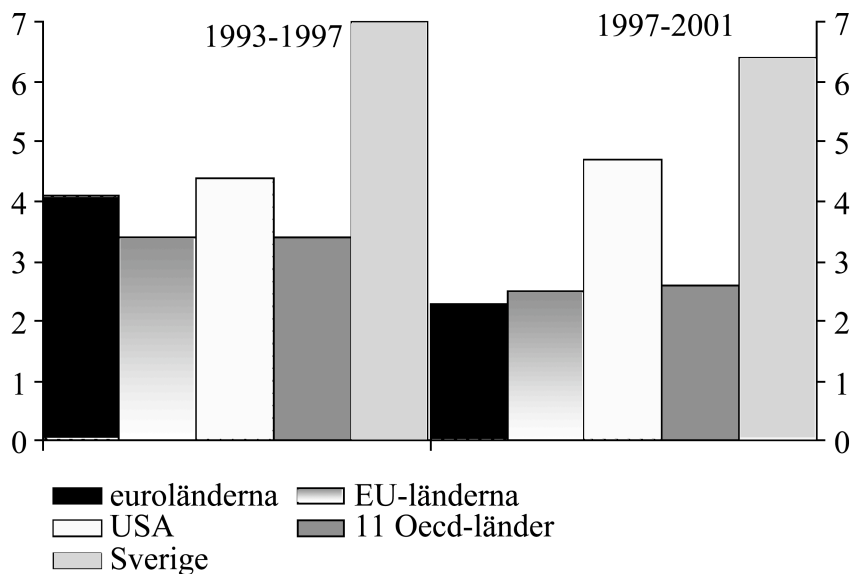
3. Enligt Konjunkturinstitutet och SCB, december 2002

Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet

En del speciella faktorer förklarar denna utveckling. Under den första fyraårsperioden var produktivitetsutvecklingen god bl.a. som en följd av de kraftiga personalrationaliseringar som skedde i början av 1990-talet i samband med den djupa lågkonjunkturen. Under den senare fyraårsperioden var produktivitetsutvecklingen inom telekomsektorn extremt hög. Då Sverige har en större andel produktion i denna sektor än EU-länderna, förklaras en betydande del av den i Sverige relativt sett snabbare produktivitetsutvecklingen av detta. Inom t.ex. investeringsvaruindustrin anges ökningen av produktiviteten till över 10 procent per år under andra halvan av 1990-talet och till nästan 20 procent under år 2000. En sådan utveckling kan knappast vidmakthållas i längden. Under 2001 blev också produktiviteten oförändrad i svensk industri, medan den steg något hos våra handelspartners.

Uppgifterna i BLS-statistiken omfattar inte Finland. Enligt uppgift från Finland Bank har industriproduktiviteten stigit med i genomsnitt 6,5 procent årligen under 1990-talet, d.v.s. en utveckling väl i linje med den svenska. Även i Finland är den relativt andra länder höga produktivitetstillväxten i hög grad beroende på den höga andelen för telekomindustrin. Krisen under 2001 ledde också i Finland till en väsentligt svagare produktivitetsutveckling i industrin under detta år.

Diagram 8.3 Produktivitetsutveckling i industrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft är arbetskraftskostnad *per producerad enhet*. Den engelska termen är Unit Labor Cost, förkortat ULC. För att erhålla ett mått på ULC ställer man arbetskraftskostnaderna i relation till produktiviteten.

Tabell 8.7 Arbetskraftskostnad per producerad enhet (ULC)
inom tillverkningsindustri
Procentuell förändring från föregående år

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Tyskland	-2,4	2,6	2,6	-2,8	0,8	2,1	-2,8	2,1
Frankrike	-3,9	-1,3	1,2	-6,0	-4,0	-0,6	-3,3	2,0
Italien	-2,3	1,1	6,8	1,7	-0,7	2,1	-0,3	2,0
Belgien	-4,3	-1,5	-1,8	-4,4	-0,3	1,3	-0,7	3,4
Nederländerna	-6,4	-2,0	0,3	0,7	1,9	0,1	1,3	4,8
Euroområdet¹	-3,2	1,0	2,4	-2,5	-0,2	1,4	-1,9	2,5
Danmark	-7,2	0,2	7,6	-3,9	3,2	2,4	-3,4	-0,1
Storbritannien	-1,0	3,2	2,5	2,6	4,2	3,1	-1,5	2,4
EU¹	-3,1	1,3	2,9	-1,6	0,9	1,8	-2,0	2,2
Norge	2,8	3,4	2,2	5,1	8,0	2,1	4,4	4,6
USA	-2,1	-3,8	-1,4	-1,7	1,0	-2,8	1,7	-0,3
Japan	0,4	-3,8	-3,7	-0,7	2,4	-4,9	-5,9	5,2
Kanada	-2,9	0,7	3,4	-1,3	1,6	-0,9	-0,7	5,6
Ovanstående länder	-2,4	0,4	1,8	-1,2	1,5	0,7	-1,3	2,2
Sverige ²	-7,7	4,3	5,1	-1,8	-1,1	-3,3	-3,4	2,5
Sverige³	-6,8	1,2	3,8	-3,5	-2,0	-4,6	-6,5	5,1

1. Endast de i tabellen redovisade länderna

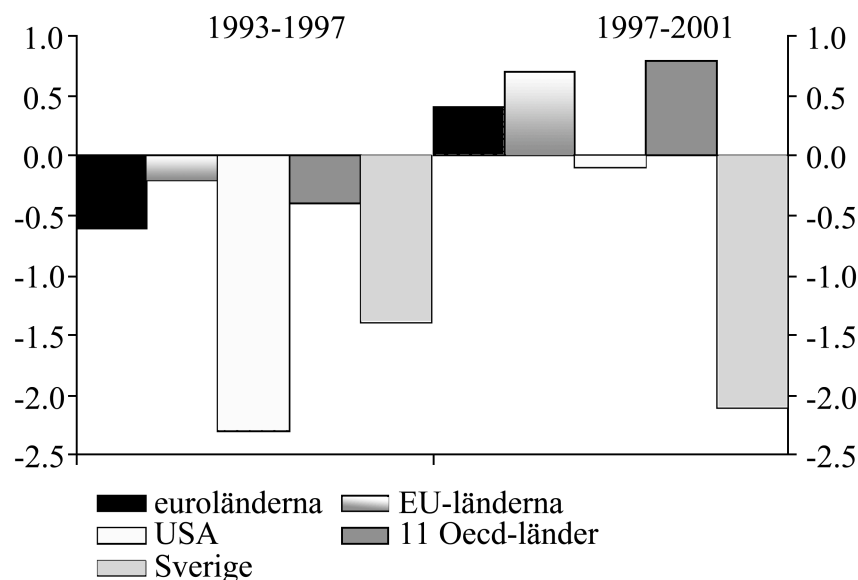
2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2002

3. Enligt Konjunkturinstitutet och SCB, december 2002

Källa: Bureau of Labor statistics

Under de första fyra åren av perioden ledde en snabb produktivitetsutveckling till sjunkande arbetskraftskostnader per producerad enhet i såväl Sverige som i EU-området (se diagram 8.4). Minskningen var dock större i Sverige. Allra mest sjönk dock enhetsarbetskostnaderna i USA. Under den senaste fyraårsperioden har skillnaden mot utlandet accentuerats ytterligare, då arbetskraftskostnaderna per producerad enhet fortsatt sjunka i Sverige medan de börjat stiga i EU-området och varit tämligen oförändrade i USA. Under 2001 steg dock enhetsarbetskostnaderna betydligt mer i Sverige än utomlands på grund av den svaga produktivitetsutvecklingen i Sverige detta år. Diagram 8.4 baseras för Sveriges del på de reviderade uppgifterna i nationalräkenskaperna.

Diagram 8.4 Arbetskraftskostnad per producerad enhet
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



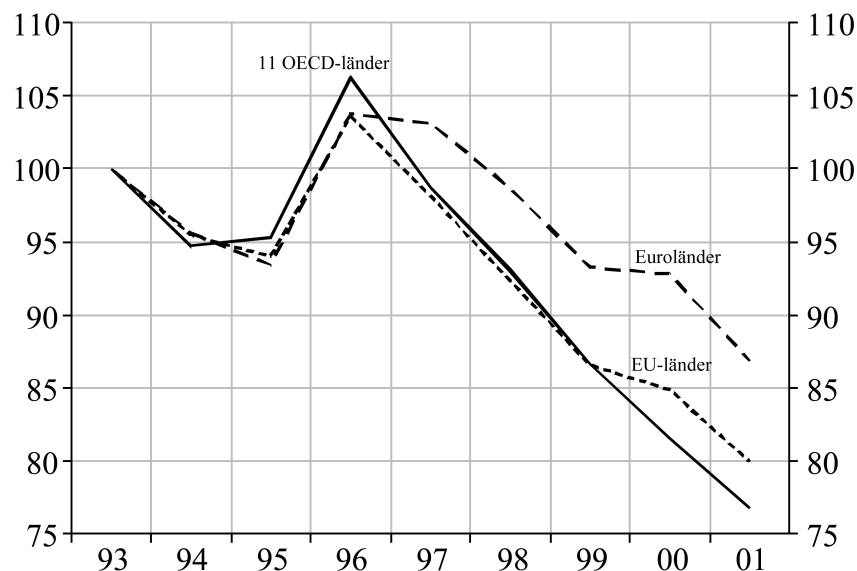
Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet

Om hänsyn också tas till utvecklingen av den svenska kronkursen framstår den svenska konkurrenskraften som än starkare. Redan övergången till flytande växelkurs hösten 1992 medförde en mycket kraftig förstärkning av den svenska konkurrenskraften. Därefter har de relativa enhetsarbetskostnaderna gentemot euroområdet från 1993 fram till 2001 sjunkit med 13 procent och gentemot EU-området med 20 procent, räknat i gemensam valuta. Mot samtliga ingående länder uppgick minskningen till inemot 25 procent (se diagram 8.5). Mätt på detta sätt framstår den svenska konkurrenskraften för närvarande som synnerligen god.

Påpekas bör dock att den exceptionellt starka produktivitetsutvecklingen under 1990-talet har alldeles speciella förklaringar och att det knappast är troligt att dessa höga tal kan bibehållas i framtiden – tvärtom kan t.ex. ytterligare kriser och nedgångar inom telekomindustrin leda till en sämre produktivitetstillväxt i Sverige än utomlands. Dessutom har växelkursfluktuationerna varit synnerligen kraftiga mellan de olika åren. En kronförstärkning av samma styrka som 1996 (exempelvis i samband med att ett

införande av euron aktualiseras) skulle mycket snabbt kunna ändra bilden av ett förhållandevis gynnsamt konkurrensläge.

Diagram 8.5 Relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet, omräknat till svenska kronor. Index 1993 = 100.



Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet, Medlingsinstitutet

Utvecklingen under 2002 och utblick mot 2003

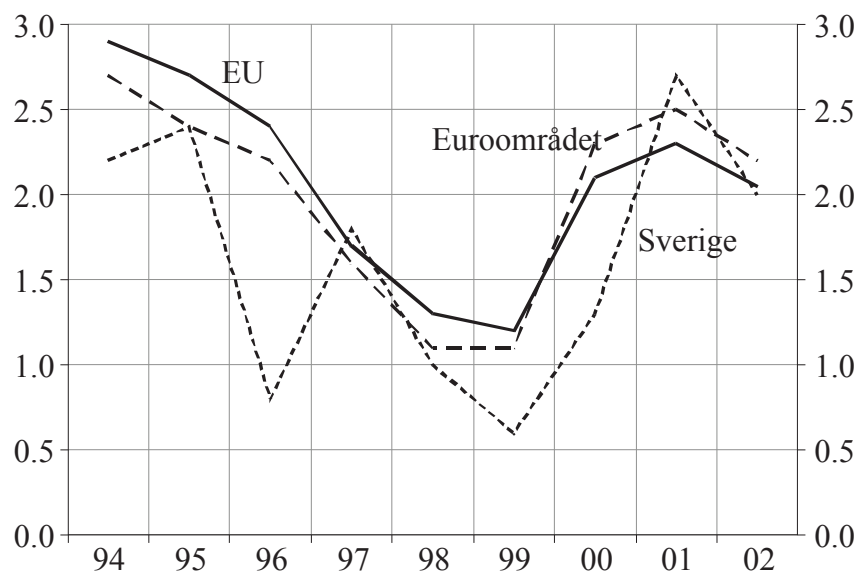
Enligt Konjunkturinstitutets decemberrapport har Sveriges arbetskraftskostnader inom industrin stigit med drygt 4 procent 2002, samtidigt som produktivitetens utvecklingen enligt preliminära beräkningar varit så pass stark som ca 5 procent. Arbetskraftskostnaderna per producerad enhet bedöms således ha fallit med ca 1,0 procent. Utomlands bedöms motsvarande tal för enhetsarbetskostnaderna vara en uppgång på 1,5 procent. Samtidigt har emellertid kronkursen stärkts 2002 och därmed beräknas Sveriges relativa arbetskraftskostnader ha varit i stort sett oförändrade under fjolåret. För år 2003 beräknar KI att produktivitetstillväxten är nästan lika stor som arbetskraftskostnadsökningen – ca 4 procent. Arbetskraftskostnaderna per producerad enhet beräknas därmed endast stiga marginellt i Sverige, medan de förutses öka med drygt 1 procent utomlands. Framför allt till följd av en antagen fortsatt förstärkning av växelkursen beräknas ändå de relativa enhetsarbetskostnaderna stiga med omkring 3 procent nästa år.

8.4 Konsumentpriser, exportpriser och växelkurser

Konsumentpriser

Trots kraftigare öknings av arbetskraftskostnaderna har Sveriges konsumentpriser stigit långsammare än i EU-området under större delen av den studerade perioden (se diagram 8.6).

Diagram 8.6 Konsumentpriserna i EU samt Sverige
Procentuell förändring



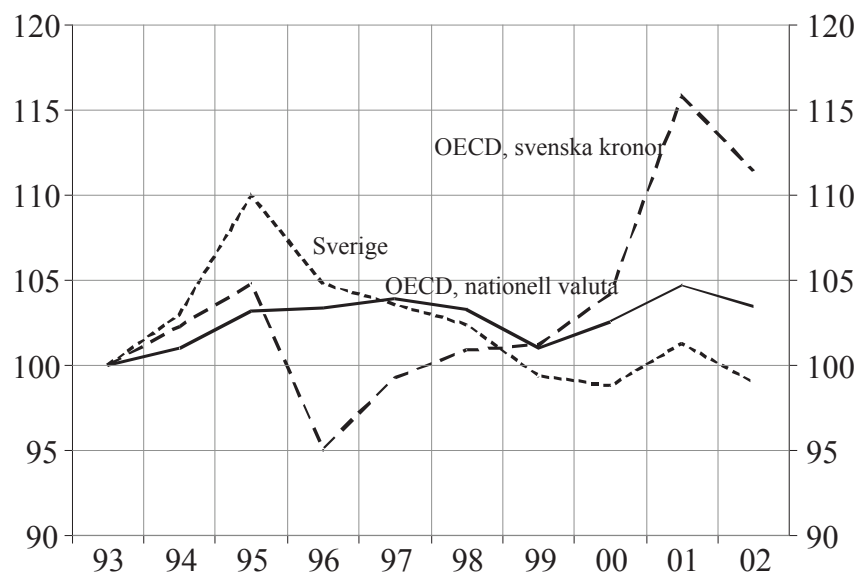
Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex. Källa: Eurostat och SCB

Detta är en följd dels av den jämfört med EU-området snabbare produktivitetensutvecklingen i Sverige dels av sjunkande vinstmarginaler inom näringslivet. Under flera år i följd var den svenska inflationstakten också lägre än Riksbankens inflationsmål. Under större delen av 2001 och början av 2002 var dock den svenska inflationstakten högre än i EU-området och också högre än Riksbankens inflationsmål. Detta ledde till att Riksbanken höjde räntan under våren 2002. Under sommaren 2002 sjönk inflationstakten i Sverige åter tillbaka till omkring 2 procent och för helåret synes den svenska prisutvecklingen åter ha varit marginellt lägre än i EU-området.

Exportpriser

Konjunkturinstitutet publicerar data över de svenska exportpriserna jämfört med våra handelspartners exportprisutveckling. Jämförelsen avser exportpriserna för bearbetade varor. Eftersom prisutvecklingen för råvaror bestäms på världsmarknaden sker sällan några större relativa prisförändringar för denna typ av varor. Exportpriserna för bearbetade varor har utvecklats långsammare i Sverige än i våra viktigaste konkurrentländer (se diagram 8.7). Jämfört med 1993 har de svenska exportpriserna t.o.m. sänkts något, medan konkurrentländernas priser har stigit med ca 3,5 procent, räknat i nationella valutor. Här spelar varusammansättning troligen en betydande roll, då Sverige har en större exportandel teleprodukter med fallande priser än konkurrentländerna. Priserna på dessa produkter har varit fallande under flera år. Tar man också med den svaga växelkursutvecklingen sedan 1993 framstår den svenska konkurrenssituationen som ännu mer gynnsam, trots en viss förstärkning av kronkursen under 2002. Omräknat till svenska kronor har konkurrenternas priser på bearbetade varor stigit med ca 11 procent sedan 1993.

Diagram 8.7 Exportpriser för bearbetade varor. Index 1993 = 100

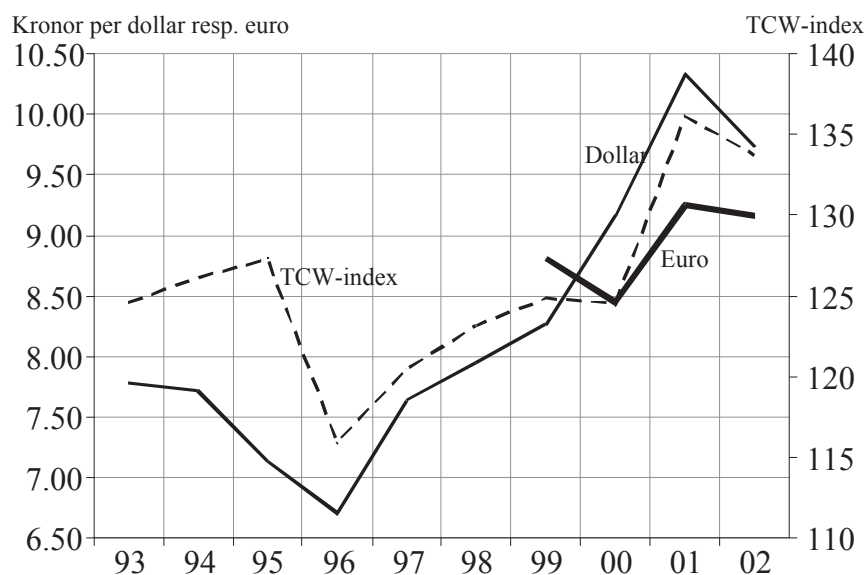


Källa: Konjunkturinstitutet

Växelkurs

Kronkursens utveckling mäts av Riksbanken genom det s.k. TCW-indexet (Total Competitiveness Weights). Det är ett sätt att mäta kronans värde mot en korg av andra valutor. TCW-index har den 18 november 1992 som startdatum, då index är lika med 100. Ett stigande värde på index betyder att kronan har försvagats; vår korg av valutor har blivit dyrare att köpa med svenska kronor.

Diagram 8.8 Den svenska växelkursen



Källa: Konjunkturinstitutet

Den svenska kronan försvagades markant i samband med att den tilläts flyta i november 1992. Även ett par år därefter fortsatte kronan att falla i värde. Kronkursen stärktes kraftigt under 1996, men har därefter åter försvagats, särskilt kraftigt under 2001 (se diagram 8.8). Kronförsvagningen efter 1996 har varit särskilt påtaglig gentemot dollarn, pundet och yenen, men betydligt mindre gentemot euroländernas valutor. Under förra året stärktes kronan åter, framför allt mot dollarn och yenen (ca 6 respektive 9 procent), medan uppgången mot det brittiska pundet och euron stannade vid 2 respektive ca 1 procent. Kronan stärktes successivt under loppet av år 2002. Skulle TCW-index för resten av år 2003 ligga kvar på nivån från januari 2003 innebär det en ytterligare uppgång i kronans värde på ca 2 procent mellan helåren 2002 och 2003.

8.5 Avtalsrörelsen i Tyskland, Danmark, Norge och Finland

Tyskland

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker dock. Inom industrin fastställs i avtalen minimilöner för olika kategorier beroende på arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad i ett s.k. tarifflönesystem. Arbetsgivaren kan själv besluta att betala löner över minimilönerna eller att höja respektive sänka avståndet till minimilönen. Tarifflönesystemet anses föråldrat och skall på sikt ersättas av ett nytt lönesystem med större flexibilitet (se nedan). Ett speciellt problem för Tyskland är att lönenivåerna i östra Tyskland är väsentligt lägre än i västra Tyskland. På sikt strävar man efter en utjämning, men detta är problematiskt då produktiviteten i östra Tyskland alltför lägre är väsentligt lägre än i västra Tyskland.

Under 2002 har nya avtal slutits inom de flesta områden. Förhandlingarna startade under våren 2002 inom metallsektorn – traditionellt den lönenormerande sektorn. De fackliga företrädarna i IG-Metall hävdade att efter två år med relativt låga löneökningar var det nu dags för mera påtagliga löneyft. Utgångsbuden låg på 6,5 procents löneökningar under 2002, och i flera andra sektorer framfördes liknande krav. Det första motbudet från arbetsgivarna inom metallindustrin, Gesamtmetall, var 2 procents löneyft det första året och ytterligare 2 procent det andra året.

De första avtalen slöts dock inom den *kemiska industrin* i april 2002. Avtalet omfattade 13 månader och innebar en höjning av lönerna med 3,3 procent och ett engångsbelopp på 85 euro.

De första avtalen inom *metallindustrin* slöts i mitten av maj efter omfattande strejkaktioner. Avtalet gällde i Baden-Württemberg och kom att bli normgivande för andra delar av metallindustrin. Ett engångsbelopp på 120 euro betalades ut i maj 2002. Avtalet gav vidare löneökningar på 4 procent fr.o.m. 1 juni 2002, varav 3,1 procent som höjning av tarifflönerna medan resten (0,9 procent) betalas ut som tillägg under andra delen av 2002.

och första delen av 2003. Efter 1 juni 2003 avsätts i stället tillägget till en fond för att finansiera ett nytt lönesystem i den tyska industrin (se nedan).

Ytterligare höjning av lönerna med 3,1 procent sker 1 juni 2003, varav 2,6 procent som höjning av tarifflönerna och 0,5 procent som tillägg under resten av 2003. Därefter avsätts även dessa pengar till den ovan nämnda fonden. Avtalet löper ut 31 december 2003.

Ett nytt lönesystem skall på sikt införas i den tyska industrin. Man skall bland annat avskaffa indelningen i arbetare och tjänstemän samt åstadkomma en utjämning av lönerna i det gamla Öst- och Västtyskland. Det nya systemet skall vara i funktion senast mot slutet av 2007. Kostnaden har beräknats till motsvarande 2,8 procent. Parterna på arbetsmarknaden är överens om att merkostnaderna för det nya systemet skall finansieras ur de årliga löneökningarna fram till dess.

Avtalet innehåller också en sedvanlig klausul som stipulerar att företag i ekonomiska svårigheter under vissa omständigheter kan tillåtas avvika från avtalet.

Byggnadsindustrin i Tyskland har stora ekonomiska svårigheter och löneförhandlingarna kom därigenom att bli problematiska. Först efter vissa strejkaktioner kunde avtal slutas. Det resulterade i engångsbelopp för byggnadsindustrins anställda i västra Tyskland på 75 euro för vardera juni, juli och augusti månad. Därefter höjs lönerna med 3,2 procent i september 2002 i hela Tyskland. Ytterligare 2,4 procents löneökningar sker sedan i 1 april 2003. Avtalet löper ut 31 mars 2004. Minimilönen i östra Tyskland höjs från 8,63 till 8,76 euro per timme den 1 september 2002 och till 8,97 den 1 september 2003. Motsvarande tal för västra Tyskland var en höjning från 9,80 till 10,12 euro per timme och sedan till 10,36 euro 1 september 2003.

Så några exempel på avtal inom *tjänstesektorerna*. Anställda inom hotell och restaurang fick löneyft på 2,75 procent den 1 maj 2002. Anställda inom det tyska postväsendet fick löneförhöjning på 3,5 procent 1 juni 2002 och 3,2 procent 1 juni 2003. Avtalen för de försäkringsanställda innebär en löneökning på 3,5 procent från 1 juli 2002. Inom Deutsche Telekom höjdes lönerna med 4,1 procent 1 juli 2002 och 3,2 procent 1 maj 2003.

Avtalen för den *offentliga sektorn* löpte ut i november 2002. Under de inledande förhandlingarna visade det sig att parterna stod mycket långt från varandra. Arbetsgivarnas utgångsbud var ett nollbud, med hänvisning till det kärva ekonomiska läget. Även här var en av stridsfrågorna lönerna i östra Tyskland, som ligger under de i västra Tyskland. Punkstrejker utbröt i december och strax före jul begärde parterna medling. I januari 2003 slöts avtal för den offentliga sektorn. Avtalet sträcker sig t.o.m. 31 jan 2005 och ger generella lönepåslag på 2,4 procent 1 jan 2003 (i vissa fall först 1 april), 1 procent 1 jan 2004 och ytterligare 1 procent maj 2004. Dessutom utgår vissa engångsbelopp. Lönerna i östra Tyskland skall vara ifatt västra Tysklands år 2007 för de lägre avlönade och 2009 för de högre avlönade. Ett första steg tas i januari 2003, då, de offentliganställdas löner i östra Tyskland skall höjas med 1 procent extra och sedan med ytterligare 1,5

procent i januari 2004. För att finansiera de ökade kostnaderna sänks ålderstilläggen till hälften av tidigare belopp och en fridag tas bort.

De offentliga arbetsgivarna i Berlin beslöt att lämna arbetsgivarorganisationen och ska själva förhandla med de offentliganställdas fackliga organisation med förhoppning om ett lägre avtal.

Danmark

De största organisationerna är på arbetsgivarsidan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och på arbetstagersidan Landsorganisationen (LO) i Danmark. Avtalsförhandlingarna i Danmark förs förbundsvis i den privata sektorn. Man avtalar om lägstlöner, men företagen har stor frihet att avvika (uppåt) från dessa.

På den privata arbetsmarknaden i Danmark gäller för närvarande fyraåriga avtal som slöts i början av 2000. Avtalen är snarlika och löper ut sista februari 2004. Avtalen innebar höjningar av pensionstillägget, höjning av lägstlönerna med ca 2,5 procent per år under de första tre åren samt en successiv förlängning av semestern (normalt 5 veckor) med 5 extra dagar. Uttaget av dessa dagar skall ske i samförstånd med arbetsgivaren och kan också omvandlas till kontant ersättning. Övriga löneökningar förhandlas fram lokalt på företagen. Kostnaden för den centrala uppgörelsen beräknades till ca 1 procent per år och den totala kostnaden till 3,5 à 4 procent per år.

Inom den offentliga sektorn gällde ett treårsavtal t.o.m. början av 2002. Nya avtalsförhandlingar för den statliga sektorn avslutades i april 2002. Det nya avtalet omfattar perioden 1 april 2002 t.o.m. 31 mars 2005. Avtalet ger en löneökning på sammanlagt 7,55 procent under perioden plus en förlängning av en klausul som ger de statligt anställda 80 procent av mellanskillnaden i löneökningstakt mellan de privat- och offentliganställda. Dessutom förlängdes semestern med två dagar, så att de statsanställda nu har lika lång ledighet som de privatanställda.

Även inom den kommunala sektorn har nya avtal slutits under våren 2002. Förhandlingarna bröt samman i februari 2002 och för första gången behövde Medlingsinstitutets motsvarighet i Danmark, Forligsinstitutionen, ingripa i de kommunala löneförhandlingarna. Stridsfrågan var framför allt fortsatt utbyggnad av ett nytt lönesystem, där en viss del av löneutrymmet avsätts till individuella förhandlingar mellan arbetstagare och arbetsgivare, för att på så sätt möjliggöra särskilda lönepåslag till vissa individer. Framför allt motsatte sig fackförbunden för sjuksköterskor och lärare en utbyggnad av systemet.

Förhandlingarna avslutades i april och ledde till ett treårsavtal. Det gav en sammanlagd löneförhöjning på 9,27 procent under de tre åren, varav 2 procent avsätts till utbyggnaden av det nya lönesystemet. Även för de kommunalanställda förlängdes semestern med två dagar.

Norge

Löneförhandlingarna i Norge förs vanligtvis förbundsvis men är väl koordinerade. De största organisationerna är norska LO samt Næringslivets hovedorganisation (NHO). Avtalen gäller de generella tilläggen och därefter förs lokala förhandlingar på företagsnivå. Avtalen i Norge är vanligtvis tvååriga. Inför förhandlingarna upprättas ett underlag av ett statligt samverkansorgan, Det tekniske beregningsudvalg, under ledning av chefen för Statistisk Sentralbyrå. Syftet är att LO och NHO skall ha en gemensam bild av den ekonomiska utvecklingen (i synnerhet löne- och prisutvecklingen) samt för bedömningen av den kommande prisutvecklingen.

De flesta kollektivavtal omförhandlades under första halvåret 2002. Det första avtalet slöts för arbetare inom verkstadsindustrin och gäller t.o.m. 31 mars 2004. Från den 1 april 2002 ges ett generellt tillägg på 2,75 kr per timme, medan övriga löneökningar förhandlas lokalt på företagsnivå. Resten av industrin har i stort sett följt mönstret från denna uppgörelse, men inom vissa låglöneområden har högre tillägg avtalats. Före utgången av det första avtalsåret skall förhandlingar tas upp om lönehöjningar för det andra avtalsåret. Parterna förklarade sig eniga om att höjningarna ska ske under hänsynstagande till pris- och löneutvecklingen under det första avtalsåret samt den ekonomiska situationen vid förhandlingstillfället.

De avtalsmässiga löneökningarna för industriarbetare mellan kalenderåren 2001 och 2002 beräknas av Teknisk beregningsudvalg uppgå till 3,25 procent. Till detta skall läggas löneglidningen (t.ex. utfallet från de lokala förhandlingarna). Denna har under den senaste femårsperioden uppgått till i årsgenomsnitt knappt 2 procent.

En liknande uppgörelse slöts för byggnadsindustrin, men här träffades också överenskommelse om höjda minimilöner. Inom handeln slöts avtal innebärande ett generellt tillägg på 3 kr i timmen och därutöver speciella satsningar på de lågavlönade inom branschen. Avtalen inom hotell och restaurangsektorn kunde slutas först efter en långvarig konflikt. Det generella tillägget blev 2,75 kr i timmen plus ett låglönetillägg på 2 kr i timmen. Dessutom höjdes minimilönerna och ersättningarna för oönskad arbetstid.

Inom den statliga sektorn har ett avtal för perioden 1 maj 2002 – 30 april 2004 träffats. Ett engångsbelopp utbetalas den 1 maj med 7 500 kr. Dessutom tillkommer en central pott på 1,5 procent fr.o.m. 1 augusti 2002 och en ram på 1,9 procent att fördelas vid lokala förhandlingar fr.o.m. 1 september 2002. Teknisk beregningsudvalg beräknar att den avtalsmässiga lönehöjningen i staten mellan kalenderåren 2001 och 2002 blir ca 5 procent. Till detta kommer en viss löneglidning, som de senaste åren har legat runt 0,5 procent per år.

Inom kommunerna kunde avtal träffas först efter ett medlingsförslag från riksmeklingsmannen. Stridsfrågan var framför allt att arbetsgiversidan krävde ett nytt förhandlingssystem, där en större del av löneutvecklingen skulle avgöras på det lokala planet. De flesta arbetstagarorganisationerna –

utom Akademikerna – motsatte sig bestämt detta förslag. Enligt det nya avtalet kommer lönerna för ca 15 procent av de anställda att helt avgöras vid lokala förhandlingar under fredsplikt. Avtalet för övriga kommunal-anställda ger ett engångsbelopp på 6000 kr fr.o.m. 1 maj 2002, ökade lägstlöner för vissa yrkesgrupper, en pott för lokala förhandlingar på 0,5 procent från 1 maj 2002 och ytterligare 1,5 procent 1 jan 2003. Den totala löneökningen i kommunerna (inklusive löneglidning) kan enligt Teknisk beregningsudvalg beräknas till inemot 6 procent.

Avtal har också slutits för de anställda inom NAVO-området. NAVO är en förhandlingsorganisation för arbetsgivarna inom vissa halvstatliga företag, bl.a. sjukhusen, Posten Norge samt Norges Järnväg, NSB. Fr.o.m. 1 januari 2002 övergick de tidigare kommunala sjukhusen till statlig regi. I början av året strejkade sjuksköterskorna för högre löner. Avtalen blev efter medlingsförslag från riksmeklingsmannen relativt lika de inom kommunal sektor, men sjuksköterskorna och vissa andra grupper fick väsentligt högre lönepåslag. För akademikergrupperna ges dock inga generella tillägg utan alla löneökningar ska avtalas lokalt.

Finland

I Finland föregås avtalsförhandlingarna av inkomstpolitiska överläggningar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Den internationellt sett ovanligt svåra krisen i början av 1990-talet samt medlemskapet i EMU med dess särskilda krav på lönebildningen har medfört att man valt att försöka nå inkomstpolitiska uppgörelser beträffande löner och skatter. Den största arbetsgivarorganisationen är Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och den största arbetstagarorganisationen Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC).

En inkomstpolitisk förhandlingslösning träffades i november 2002. Detta innebar att regeringen förband sig att genomföra vissa inkomstskattesänkningar utöver tidigare budgeterade. Dessutom har ett sysselsättningspaket utlovats gällande t.ex. infrastrukturinvesteringar, varvsstöd etc. Efter förhandlingar på förbunds nivå godkändes avtalet i december 2002. Det omfattar 92 procent av alla löntagare och 85 procent av löntagarna inom industrin. Några avtalsområden som inte omfattas av avtalen är t.ex. sjöfarten, delar av transportsektorn, delar av skogsindustrin samt livsmedelsindustrin.

Avtalet avser perioden 1.2 2003 – 15.2 2005.

Löneökningar 1.3 2003

Generella tillägg: För timavlönade 17 cent, för månadsavlönade 28,39 euro, dock minst 1,8 procent

Jämställdhetspott, i genomsnitt 0,3 procent

Förbundspott 0,8 procent

Den totala nivåhöjningen från 1 mars 2003 beräknas av finska TT till 2,9 procent för samtliga löntagare och till 2,7 procent för industriarbetare.

Arbetskraftskostnadsökningen för industriarbetare helåret 2003 beräknas till 3,7 procent (inklusive överhäng från föregående år och löneglidning).

Löneökningar 1.3 2004

Generella tillägg: För timavlönade 16 cent, för månadsavlönade 26,72 euro, dock minst 1,7 procent.

Förbundspott 0,5 procent.

Den totala nivåhöjningen från 1 mars 2004 beräknas till 2,2 procent både för samtliga löntagare och för industriarbetare.

Arbetskraftskostnadsökningen för industriarbetare (inklusive löneglidning och överhäng) för helåret 2004 beräknas till 3,4 procent.

Avtalet innehåller en indexklausul, som utlöses om konsumentpriserna stiger mer än 3,1 procent från november 2002 till oktober 2003. Parterna kan dock enas om att inte verkställa höjningen, t.ex. vid utifrån kommande prishock.

BILAGA

Avtalsöversikt 2002

Under år 2002 omfattades endast en mindre del av arbetsmarknaden av riksavtalsförhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Inom *privat sektor* löpte ett 60-tal avtal – omfattande cirka 300 000 anställda – ut vid årsskiftet 2001/2002 eller senare under året.

På det *statliga området* löpte samtliga avtal – omfattande cirka 200 000 anställda – ut den 31 mars 2002.

Inom *kommun- och landstingsområdet* hade fleråriga avtal träffats redan år 2000 respektive år 2001.

I denna bilaga redovisas huvudresultaten av 2002 års förhandlingar för berörda avtalsområden.

Förutom en relativt utförlig beskrivning av avtalsinnehållet i de under år 2002 träffade avtalen 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 ”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”, ”lägstutrymmen/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 i kronologisk ordning över avtalsområden som ingår i avtalsöversikten.

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Privat sektor			
1. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation/Finansförbundet	2 november -01	24 månader	40 000
2. Almega Tjänsteförbunden/HTF, Civilekonomerna, Jusek, CF – finansiella konsulter	8 november -01	24 månader*	1 400
3. Almega Tjänsteförbunden/ Svenska Transportarbetareförbundet – bevaknings- och säkerhetsföretag	17 november -01	12 månader	7 400
4. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/HTF, Akademikerförbunden – bemanningsföretag	18 november -01	25 månader	25 000
5. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/ Sjöbefälsförbundet (Ledarna) – sjöbefäl	25 januari -02	12 månader	2 000
6. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/ Sv Fartygsbefälsförening – fartygsbefäl m.fl.	25 januari -02	12 månader	2 000
7. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/FTF (se anm)	4 februari -02	24 månader	13 000
8. Vårdföretagarna/Sv läkarförbund – läkare vid vård- och behandlings- verksamhet samt övrig omsorgs- verksamhet	14 februari -02	t v	1 000
9. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – transportavtalet	19 februari -02	36 månader	34 000
10. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – miljöarbetareavtalet	24 februari -02	36 månader	2 700
11. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – depå-, bensinstations- och flygtankningspersonal	1 mars -02	12 månader	2 000
12. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – bensin- och garageföretag	1 mars -02	12 månader	3 000
13. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – bärgningsföretag	1 mars -02	36 månader	100
14. Sveriges Byggindustrier/SEKO – väg- och banavtalet	12 mars -02	12 månader	10 000
15. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – gummiverkstäder	15 mars -02	12 månader	1 000
16. Sveriges Hamnar/Svenska Transportarbetareförbundet – stuveriavtalet	22 mars -02	36 månader	3 200
17. Almega Tjänsteförbunden/HTF – Systembolaget	24 mars -02	24 månader	2 700

Anm. Den 7 mars -02 träffade KFO och FTF ett avtal för cirka 3 000 anställda som ansluter sig till avtalet mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation och FTF.

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal årsarbetare
18. Tidningsutgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – tidningsbud	26 mars -02	12 månader	10 000
19. Almega Tjänsteförbunden/Sv Farmaceutförbund, Farmaciförbundet, Apoteksanställdas Förbund, HTF, CF – apotek	2 april -02	24 månader*	11 000
20. Livsmedelsföretagen/Handelsanställdas förbund – butiksavtalet	4 april -02	24 månader	400
21. Flygarbetsgivarna/HTF – kabinpersonal vid Falcon Air	5 april -02	36 månader*	20
22. Grafiska Företagens Förbund/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – civil- och förpackningsavtalen	16 april -02	25 månader	17 500
23. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – utlandsavtalet	18 april -02	36 månader	500
24. Almega Tjänsteförbunden/Hotell- och Restaurangfacket, HTF, CF – internationella kasinon	20 april -02	24 månader	1 000
25. Almega Industri och Kemi/Industriefacket – tvättindustrin	24 april -02	26 månader*	2 100
26. Flygarbetsgivarna/Svensk Pilotförening – helikopterflyg	24 april -02	48 månader (inkl. 2001)	60
27. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/SEKO Sjöfolk – ombordanställda	26 april -02	24 månader	9 000
28. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund, Medie- och Informationsarbetsgivarna/Handelsanställdas förbund – lagerpersonal och chaufförer	26 april -02	24 månader	1 000
29. Almega Tjänsteförbunden/SEKO, ST, CF – spårtrafik	16 maj -02	24 månader*	15 000
30. Bussarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – bussar i beställningstrafik	17 maj -02	36 månader	500
31. SLA/Kommunal – trädgårdsanläggning	7 juni -02	24 månader	900
32. Flygarbetsgivarna/Sv Pilotförening – piloter vid regionalflyget	10 juni -02	24 månader	300
33. KFO/Svenska Transportarbetareförbundet – bensinstationer	19 juni -02	12 månader	4 000
34. Flygarbetsgivarna/HTF, CAU, NKF – kabinpersonal i SAS	18 april -02, 1 resp 3 aug -02	12 månader	4 500
35. Grafiska Företagens Förbund/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – Visbyavtalet	22 augusti -02	26 månader	400
36. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – taxiförare – taxitelefonister – hyrverk	30 augusti -02 30 augusti -02 30 augusti -02	12 månader 12 månader 12 månader	5 000 400 100

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal årsarbetare
37. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – reklamutbärare	6 september –02	36 månader	500
38. Flygarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – arbetare inom SAS resp övrigt civilflyg	30 oktober –02	12 månader	3 300
39. Almega IT/SIF, CF, Jusek, Civilekonomerna – IT-företag	3 december –02	17 månader	37 000
40. Almega IT/SIF, CF, SEKO – Telecom	3 december –02	17 månader	28 000
41. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/Samtliga LO-förbund – bemanningsföretag	11 december –02	18 månader	7 000
42. Bussarbetsgivarna/Kommunal – bussar i linjetrafik	8 januari –03	26 månader	16 000
43. Flygarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – flygtekniker	29 januari –03	12 månader	800

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal årsarbetare
Offentlig sektor			
1. Arbetsgivarverket/SEKO	7 april –02	30 månader*	25 000
2. Arbetsgivarverket/SACO-S	29 april –02	30 månader*	66 000
3. Arbetsgivarverket/OFR-S, P, O	17 maj –02	30 månader*	100 000
4. Försäkringskasseförbundet - Arbetsgivarverket/ Försäkringsanställdas förbund	31 maj –02	30 månader*	12 000
5. Försäkringskasseförbundet - Arbetsgivarverket/SACO-S	31 maj –02	30 månader*	2 500

* sista avtalsperioden uppsägningsbar

Privat sektor

2001 års förhandlingar resulterade i fleråriga avtal för cirka 85 procent av de anställda inom privat sektor. Merparten av dessa avtal löper ut den 31 mars 2004 eller 30 april 2004 med tyngdpunkt på 31 mars 2004 där bl.a. avtalen inom export-industrin och detalj- och partihandel återfinns (se vidare föregående årsrapport från Medlingsinstitutet "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001").

2002 års förhandlingar kom därmed – som tidigare nämnts – endast att omfatta en mindre del av den privata sektorn. Totalt avsåg 2002 års förhandlingar ett 60-tal avtalsområden med totalt cirka 300 000 anställda.

Med några få undantag avsåg 2002 års förhandlingar områden utanför industrisektorn. Avtalsperioden varierar mellan 12 och 36 månader. I några fall finns möjlighet till uppsägning av sista avtalsperioden. Inom några avtalsområden innehåller avtalen förutom rena löneökningar någon form av arbetstidsförkortning.

Nedan följer en sammanfattning av avtalsinnehållet för berörda avtalsområden inom privat sektor.

1. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation/ Finansförbundet – bank- och finansområdet

Den 2 november 2001 träffade parterna en tvåårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för bank- och finansområdet. Avtalet avser perioden *1 januari 2002 – 31 december 2003 (24 månader)* och omfattar cirka *40 000 anställda*.

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat höjs utgående månadslöner med *400 kronor* den *1 januari 2002*. De lokala parterna fastställer övrigt löneutrymme för 2002 och 2003.

Lönerevision ska genomföras den 1 januari 2002 och – om de lokala parterna inte enas om annat – även den 1 januari 2003. Metod för fördelning fastställs av de lokala parterna.

En tjänsteman som under perioden 1 januari 2002 – 30 september 2003 inte erhållit en löneökning om minst 3.6 procent ska den 1 oktober 2003 erhålla utfyllnad till *3.6 procent (individuellt avstämning)*. Har överenskommelse om löneprinciper träffats kan de lokala parterna ersätta denna individgaranti med lokal överenskommelse.

Under perioden 1 januari 2002 – 30 september 2003 ska den *genomsnittliga löneökningen* uppgå till *lägst 6.8 procent*. Understiger löneutvecklingen detta tal träffas lokal överenskommelse om hur fördelningen av mellanskillnaden ska ske. Eventuell lönejustering ska ske per den 1 oktober 2003.

Övrigt

Minimilönerna höjs med 3.4 procent den 1 januari respektive år.

Parterna har enats om att omgående inleda förhandlingar om *nytt jämställdhetsavtal*.

2. ALMEGA Tjänsteförbunden/HTF, Civilekonomerna, Jusek, CF – finansiella konsulter

Parterna träffade den 8 november 2001 avtal för *cirka 1 400 finansiella konsulter* avseende perioden *1 januari 2002 – 31 december 2003 (24 månader)*. Part har rätt att senast den 30 september 2002 säga upp avtalet att utlöpa den 31 december 2002.

Löner

Civilekonomerna, Jusek och CF uppträder som en part (*Akademikerförbunden*) i centrala såväl som lokala sammanhang.

Inom *HTF:s område* fördelas lokalt ett allmänt löneutrymme om *2.6 procent den 1 januari 2002* respektive *2.8 procent den 1 januari 2003*.

En *individgaranti* om *250 kronor* per månad gäller *vid respektive löne-revisionstillfälle*.

För *Akademikerförbunden* är utgångspunkten *lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme*.

Parterna är ense om att lönerevision ska ske den 1 januari 2002 respektive den 1 januari 2003. Lönesamtalet är det första steget i lönesättningsprocessen i företaget. Varje medlem ska årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal i god tid före löneförhandlingens start.

De lokala förhandlingarna ska påbörjas i så nära anslutning till revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 januari 2002 respektive den 20 december 2002.

Akademikerförbunden eller motsvarande kan överlåta till en eller flera medlemmar att själva föra *individuell förhandling* med arbetsgivaren. Sådana avtal blir giltiga först när Akademikerförbunden avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till *central förhandling*. Om de centrala parterna inte kan enas fastställs löneutrymmet till *2.6 procent den 1 januari 2002* respektive *2.8 procent den 1 januari 2003*. Löneutrymmet fördelas därefter av den lokala arbetsgivaren.

På HTF-området kan de lokala parterna som ett alternativ till ett centralt avtal träffa ett s.k. *Lokalt löneavtal*, d.v.s. utan centralt fastställda löneökningar.

Övrigt

Havandeskapslön byts ut mot föräldralön.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden (24 månader) utgör *5.4 procent (2.7 procent i genomsnitt per år)*.

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

Parterna träffade den 17 november 2001 ett ettårigt avtal för cirka 7 400 *anställda* i bevaknings- och säkerhetsföretag avseende perioden *1 januari 2002 – 31 december 2002 (12 månader)*.

Löner

Tabelllöner (månadslöner och timlöner) höjs den *1 mars 2002* med belopp motsvarande i genomsnitt *3.3 procent*.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 890 kronor per betald semesterdag.

4. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/HTF, Akademikerförbunden – bemanningsföretag

Den 18 november 2001 antog parterna förlikningsnämndens (Peter Ander och Sten Olof Heldt) förslag till ett helt nytt tvåårsavtal för cirka 25 000 *anställda* i bemanningsföretag avseende perioden *1 april 2002 – 30 april 2004 (25 månader)*.

Löner

Avtalet innebär att s.k. baslön kan tillämpas under högst 18 månaders sammanhängande anställningstid, därefter ska den anställda erhålla månadslön. Denna bestämmelse träder i kraft fr.o.m. den 1 juli 2002 och innebär att de som varit anställda i 18 månader erhåller månadslön motsvarande heltid fr.o.m. detta datum.

Från den *1 april 2002* fördelas en *lönepott om 2.8 procent*. Från den *1 april 2003* är motsvarande *lönepott 2.6 procent*. Vid båda lönerevisionstillfällena gäller en *individgaranti om lägst 250 kronor/månad*.

5. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/Sjöbefälsförbundet (Ledarna) – sjöbefäl

Den 25 januari 2002 träffade parterna ett ettårsavtal för cirka 2 000 *sjöbefäl* avseende perioden *1 januari 2002 – 31 december 2002 (12 månader)*.

Uppgörelsen gäller för fartygsbefäl, telegrafister, intendenturbefäl och maskinbefäl som omfattas av storsjöavtalen, färjeavtalen, bogseravtalen samt specialavtalen.

Löner

Från och med den *1 januari 2002* höjs löner, lönetariffer och sedvanliga tillägg och ersättningar med *3.4 procent*.

Arbetstid

Parterna har enats om att hänskjuta frågan om arbetstidsförkortning till nästa avtalsrörelse.

Övrigt

Kostersättningar har justerats på sedvanligt sätt och gäller från den 1 januari 2002.

Parterna är överens om att i partgemensam grupp under avtalsperioden ta fram *förslag på ett gemensamt avtal för alla befälskategorier*. Förslaget ska tillställas avtalsparterna för ställningstagande och beslut.

6. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/

Sv. Fartygsbefälsförening – fartygsbefäl m.fl.

Den 25 januari 2002 träffade parterna ett ettårsavtal för cirka 2 000 *anställda* avseende perioden *1 januari 2002 – 31 december 2002 (12 månader)*. Uppgörelsen gäller för fartygsbefäl, maskinbefäl, intendenturbefäl och telegrafister som omfattas av storsjöavtalen, färjeavtalen, bogseravtalen, INT-avtalen samt specialavtalen.

Löner

Från och med den *1 januari 2002* höjs löner, lönetariffer och sedvanliga tillägg och ersättningar med *3.4 procent*.

Arbetstid

Parterna har beslutat att hänskjuta frågan om arbetstidsförkortning till nästa avtalsrörelse.

Övrigt

Kostersättningar har justerats på sedvanligt sätt och gäller från den 1 januari 2002.

Parterna är överens om att i partgemensam grupp under avtalsperioden ta fram *förslag på ett gemensamt avtal för alla befälskategorier*. Förslaget ska tillställas avtalsparterna för ställningstagande och beslut.

7. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/FTF

Parterna träffade den 4 februari 2002 ett tvåårsavtal för cirka 13 000 försäkringstjänstemän avseende perioden 1 januari 2002 – 31 december 2003 (24 månader).

Löner

Avtalet innehåller inga centralt fastställda löneökningstal utan bygger på "lönesamtalsmodellen". Parterna har gemensamt tagit fram en rekommendation angående genomförande av lönerevision genom "Lönesamtal".

Vid slutet av avtalsperioden – *senast under oktober 2003* – ska en företagsvis avstämning av löneutvecklingen ske. Om den totala löneökningen vid företaget, för de FTF-medlemmar som finns med i löneunderlaget både inför och i slutet av avtalsperioden, understiger *6.0 procent* ska de lokala parterna överenskomma om hanteringen av resterande utrymme.

Om de lokala parterna inte enas vid avstämningen ska central förhandling upptas om endera parten inom två veckor efter att den lokala förhandlingen avslutats så begär.

Lönerevisionsdatum är 1 januari 2002 och 1 januari 2003.

En tjänsteman som varit anställd under hela avtalsperioden och som under denna tid inte haft en löneutveckling om minst 1.5 procent, och inte heller har ett väl hävdad löneläge i förhållande till jämförbara grupper inom företaget, ska per den 1 januari 2004 ha utfyllnad upp till *1.5 procent (individgaranti)*. Denna lönehöjning ska inte inräknas i underlaget vid avstämningen enligt ovan.

I normalfallet ska tjänsteman ha en löneutveckling. I de fall en tjänsteman under en löpande 3-årsperiod haft en *löneutveckling, som är mindre än 50 procent av den avtalade löneutvecklingen för FTF-medlemmarna i företaget* ska detta särskilt uppmärksammas.

Övrigt

Minimilönen för tjänsteman under 23 år utgår. Minimilönen för tjänsteman som under året fyller 23 år höjs från 12 150 kronor/månad till 14 100 kronor per månad den 1 januari 2002 och till 14 600 kronor per månad den 1 januari 2003.

Anmärkning: Den 7 mars 2002 träffade KFO och FTF ett centralt avtal som innehållsmässigt ansluter sig till ovanstående avtal. KFO:s avtal omfattar cirka 3 000 försäkringstjänstemän.

8. Vårdföretagarna/Sveriges läkarförbund – läkare vid vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorgsverksamhet

Parterna träffade den 14 februari 2002 avtal för cirka 1 000 läkare inom vård, behandling och övrig omsorg. Avtalet gäller från den 1 januari 2002

tills vidare med tre månaders uppsägningstid och förlängs med ett år i sänder om inte uppsägning skett under år 2002.

Löner

Avtalet – som är *sifferlöst* – innebär att lönebildningen liksom tidigare sker *lokalt i företagen*.

De lokala parterna upprättar en tidsplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om tidpunkt för lönerevision.

En genomgång sker årligen av varje läkares lön. Avtalet betonar vikten av att en dialog förs mellan chef och berörd läkare med utgångspunkt från avtalets grundläggande principer för lönebildningen, samt att läkares utveckling behandlas i dialogen.

Arbetsgivaren överlämnar till den enskilda läkaren förslag till ny individuell lön. Om läkaren så begär förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om nya löner.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren har lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna. Kan de lokala parterna inte enas, kan central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats och får inte påkallas senare än tre månader från tidsplanens datum.

Avtalet innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna.

Om överenskommelse om nya löner ej har kunnat uppnås vid central förhandling, kan Sveriges läkarförbund eller Vårdföretagarna, efter det att frågan har behandlats under medverkan av berörda förbunds ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar.

Övrigt

En nyhet i avtalet är att företag och läkare kan komma överens om *individuell pensionslösning*. Om företaget och läkaren inte kan komma överens kan företaget träffa överenskommelse med facket om att annan pensionsplan än ITP-planen ska gälla för läkarna på företaget.

En annan nyhet är att *minimilönen för AT-läkare har tagits bort*.

9. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – transportavtalet

Parterna träffade den 19 februari 2002 en treårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för åkerier och terminalföretag. Avtalet avser perioden *1 januari 2002 – 31 december 2004 (36 månader)* och omfattar *cirka 34 000 anställda*.

Löner

Den 1 mars 2002 höjs veckolöner (åkeriarbete) med 138 kronor/vecka och månadslöner respektive timlöner (terminalarbete) med 600 kronor/månad respektive 345 öre/timme. Höjningarna motsvarar 3.5 procent.

Den 1 januari 2003 är motsvarande höjningar 178 kronor/vecka, 774 kronor/månad respektive 445 öre/timme. Höjningarna motsvarar 4.3 procent.

Den 1 januari 2004 höjs lönerna med 132 kronor/vecka, 575 kronor/månad respektive 330 öre/timme. Höjningarna motsvarar 3.1 procent.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 855 kronor per betald semesterdag till 890 (2002), 926 (2003) respektive 954 kronor (2004).

Parterna har träffat avtal om kompetensutveckling som bl.a. innebär att varje enskild arbetstagare ska erbjudas kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska den avtalade tiden enligt ovan avräknas.

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 10.9 procent (3.6 procent i genomsnitt per år).

10. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – miljöarbetareavtalet

Avtalet föregicks av varsel om övertids- och nyanställningsblockad m.m. fr.o.m. den 27 februari och om måndagsstrejker avseende hushållshämtning och hämtning av restaurangavfall i Stockholms innerstad och Malmö stad under perioden 4 mars t.o.m. 6 maj. Arbetsgiversidan begärde medling vilket Transport motsatte sig. Den 22 februari tillsattes Göte Larsson och Gunnar Högberg att medla (tvångsmedling). Innan medlingsförhandlingar hann påbörjas träffade parterna den 24 februari i direktförhandlingar en treårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor. Avtalet avser perioden 1 januari 2002 – 31 december 2004 (36 månader) och omfattar cirka 2 700 miljöarbetare.

Löner

Veckolönerna i löneplanen höjs den 1 mars 2002 med 138 kronor, den 1 januari 2003 med 178 kronor och den 1 januari 2004 med ytterligare 132 kronor. Höjningarna motsvarar 3.1, 3.9 respektive 2.8 procent.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 855 kronor per betald semesterdag till 890 kronor (2002), 926 (2003) respektive 954 kronor (2004).

Parterna är överens om att tillsammans med utomstående sakkunnig utarbeta och framtaga förslag till en ny poängtabell. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört den 1 september 2002 och ska tillämpas fr.o.m. den

1 oktober 2002 med retroaktiv verkan fr.o.m. den 1 mars 2002. I det fall arbetsgruppen ej är överens ska nuvarande tabell äga fortsatt tillämpning intill dess parterna enas om annat.

Parterna har träffat *avtal om kompetensutveckling* som bl.a. innebär att varje enskild arbetstagare ska erbjudas kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska den avtalade tiden enligt ovan avräknas.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 9.8 procent (3.3 procent i genomsnitt per år).

11. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – depå, bensinstations- och flygtankningspersonal

Den 1 mars 2002 träffade parterna överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 2 000 anställda* (bensin 1 400, depå 500 och flygtankning 100) avseende perioden *1 april 2002 – 31 mars 2003 (12 månader)*.

Löner

Den *1 april 2002* utges löneökningar enligt nedan

	Depå	Bensin	Flygtankning
Generellt	171 öre/tim	343 öre/tim	171 öre/tim
Lönepott	172 öre/tim		172 öre/tim

Höjningarna innebär en genomsnittlig höjning med *3.5 procent*.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 890 kronor per betald semesterdag.

Parterna har träffat *avtal om kompetensutveckling* som bl.a. innebär att varje enskild arbetstagare ska erbjudas kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Införs lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska den avtalade tiden enligt ovan avräknas.

12. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – bensin- och garageföretag

Den 1 mars 2002 träffade parterna en överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 3 000 anställda* i bensin- och garageföretag som *inhållsmässigt ansluter sig till uppgörelsen avseende bensinstationer inom petroleumbranschens område (avtal nr 11)*.

13. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – bärgningsföretag

Den 1 mars 2002 träffade parterna en överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 100 anställda* i bärgningsföretag som *inhållsmässigt ansluter sig till transportavtalet (avtal nr 9)*.

14. Sveriges Byggindustrier/SEKO – väg- och banavtalet

Parterna träffade den 12 mars 2002 ett ettårsavtal för cirka 10 000 väg- och banarbetare avseende perioden 1 april 2002 – 31 mars 2003 (12 månader).

Löner

Den 1 april 2002 höjs utgående lön för yrkesarbetare med 225 öre per timme, vilket motsvarar 1.8 procent. Hälften av löneutrymmet utges som en pott för individuell fördelning.

Övrigt

Avtalets grundlön höjs med 3 kronor till 103 kronor per timme.

Helglön införs under avtalsåret för ytterligare fyra helgdagar till en kostnad om 0.9 procent.

Parterna har tillsatt en *arbetsgrupp* som under avtalsperioden har till uppgift att utarbeta ett *medarbetaravtal* för väg- och banbranschen.

En annan *arbetsgrupp* ska komma med förslag till regler om *fastare anställningsformer* för medarbetare som är *säsonganställda* inom belägningsbranschen.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen (inkl. helglön)* under avtalsperioden utgör 2.7 procent.

15. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – gummiverkstäder

Parterna träffade den 15 mars 2002 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 1 000 anställda* i gummiverkstäder avseende perioden 1 februari 2002 – 31 januari 2003 (12 månader).

Löner

Utgående löner höjs den 1 februari 2002 med 138 kronor per vecka, 600 kronor per månad respektive 343 öre per timme (3.5 procent).

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs med 35 kronor till 890 kronor per betald semesterdag.

16. Sveriges Hamnar/Svenska Transportarbetareförbundet – stuveriaavtalet

Parterna träffade den 22 mars 2002 en treårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 3 200 *stuveriarbetare* avseende perioden 1 april 2002 – 31 mars 2005 (36 månader).

Löner

Den 1 april respektive år höjs utgående månadslöner med 600 kronor (2.9 procent), 775 kronor (3.6 procent) respektive 575 kronor (2.6 procent).

Övrigt

Avtalets OB-, FA-, skift-, måltids-, passningsersättningar samt övriga lokala tillägg höjs den 1 april respektive år med 3.5, 4.0 respektive 3.5 procent.

Semesterlönegarantin höjs från 885 kronor per betald semesterdag till 916 (2002), 953 (2003) respektive 986 kronor (2004).

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen (inklusive extrahöjningar av olika tillägg) under avtalsperioden utgör 10.1 procent (3.2, 4.0 respektive 2.9 procent, d.v.s. 3.37 procent i genomsnitt per år).

17. ALMEGA Tjänsteförbunden/HTF – Systembolaget

Den 24 mars 2002 träffade parterna överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 2 700 anställda vid Systembolaget avseende perioden 1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader).

Löner

Butikschefer och biträdande butikschefer

För butikschefer gäller "Avtal om lokal lönebildning i företagen". Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå där det individuella lönesamtalet är ett viktigt led. Lönesamtal ska ske årligen direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren och för föräldralediga i samband med återkomsten till arbetet. Lönerevisionsdatum är den 1 april 2002 respektive den 1 april 2003.

Om de lokala parterna inte enas om annat avsätts en pott om lägst 2.7 procent respektive år. Första avtalsåret innehåller en individgaranti om 300 kronor per månad.

Försäljare, lagerbiträden, chaufförer och ekonomibiträden

Lönerna höjs den 1 april 2002 med en allmän pott om 3.1 procent, varav 0.5 procent utgör ersättning för flexibilitet vid vikariatstid/mertid. Den 1 april 2003 utges en allmän pott om 2.8 procent. Ur den allmänna potten utgår år 2002 en individgaranti om 0.5 procent respektive 200 kronor år 2003.

Kontorspersonal

Kontorspersonalens löner höjs enligt separat överenskommelse. Nivån på löneutrymmet följer i stort sett butikslönerna. En individgaranti utgår om 200 kronor per månad respektive avtalsår.

Övrigt

Rätten till en fridag per år för butikschefer och övrig heltidsanställd butikspersonal avlöses genom att butikschefer och biträdande butikschefer erhåller ett generellt påslag om 0.5 procent den 1 april 2002. Övrig butikspersonal erhåller ett krontalspåslag med 88 kronor i månaden.

Fredagstillägget avlöses genom att försäljare erhåller ett generellt påslag med 1.4 procent den 1 april 2002.

Parterna ska under år 2002 utreda *framtida pensionslösning*.

Under år 2002 ska medbestämmandeavtalet inom Systembolaget ses över. Som en del i detta arbete är de lokala parterna ense om att i särskilda former ta upp frågan om *lönebildning*. Arbetet beträffande lönebildningsfrågorna ska vara avslutat den 31 december 2002.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* för butikspersonal (exkl. butikschefer) under avtalsperioden utgör 5.9 procent (i genomsnitt 2.95 procent per år). För butikschefer är motsvarande siffra *lägst 5.4 procent*.

18. Tidningsutgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – tidningsbud

Den 26 mars 2002 träffade parterna en ettårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 10 000 tidningsbud* avseende perioden 1 april 2002 – 31 mars 2003 (12 månader).

Löner

Den 1 april 2002 höjs den fasta månadslönen (*grundlönen*) med 4.16 procent.

Övriga tillägg/ersättningar är oförändrade.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 855 kronor per betald semesterdag till 890 kronor.

Parterna har kommit överens om att tillsätta en *arbetsgrupp* som ska utarbeta ett *förslag till ett nytt kollektivavtal* baserat på principen om tidlön.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen (inklusive effekten av oförändrade tillägg/ersättningar)* under avtalsperioden har beräknats uppgå till 3.5 procent.

19. ALMEGA Tjänsteförbunden/Sv Farmaceutförbund, Farmaciförbundet, Apoteksanställdas Förbund, HTF, CF – apotek

Den 2 april 2002 träffade parterna avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 11 000 apoteksanställda avseende perioden 1 maj 2002 – 30 april 2004 (24 månader). Part har rätt att senast den 31 januari 2003 säga upp avtalet att upphöra den 1 maj 2003.

Löner

Sv Farmaceutförbund, CF

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå där det individuella lönesamtalet är ett viktigt led. Lönesamtal ska ske årligen utifrån kända löneprinciper direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 maj 2002 respektive 1 maj 2003 om inte annat överenskommes.

För år 2002 disponerar de lokala parterna en pott om *lägst 3.2 procent* för individuell fördelning.

För år 2003 gäller *lokal lönebildning utan angivet utrymme*.

Farmaciförbundet, Apoteksanställdas Förbund, HTF

De lokala parterna disponerar en pott om *lägst 3.2 procent* den 1 maj 2002 respektive *lägst 3.0 procent* den 1 maj 2003 för individuell fördelning i enlighet med i avtalet angivna löneprinciper.

Övrigt

De *allmänna anställningsvillkoren* är *prolongerade*.

Parterna har enats om att en särskild arbetsgrupp ska lägga fram förslag till förändringar av allmänna anställningsvillkor senast den 31 mars 2003.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *6.2 procent (i genomsnitt 3.1 procent per år)*. För akademikerförbunden finns ett angivet löneutrymme (3.2 procent) endast för första avtalsåret.

20. Livsmedelsföretagen/Handelsanställdas förbund – butiksavtalet

Parterna träffade den 4 april 2002 en tvåårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 400 anställda avseende perioden 1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader).

Löner

Den 1 april 2002 höjs utgående löner med *4.0 procent* och den 1 april 2003 med ytterligare *4.1 procent*.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 875 kronor per betald semesterdag till 910 (2002) respektive 945 kronor (2003).

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 8.1 procent (4.05 procent i genomsnitt per år).

21. Flygarbetsgivarna/HTF – kabinpersonal vid Falcon Air

Efter varsel om strejk fr.o.m. 6 april och lockout fr.o.m. 9 april antog parterna den 5 april 2002 (vid midnatt) ett slutbud från medlarna Gunnar Grenfors och Isa Skoog avseende löner och allmänna anställningsvillkor för kabinpersonal vid Falcon Air. Avtalet avser perioden *1 januari 2002 – 31 december 2004 (36 månader)* och omfattar cirka 20 kabinanställda.

Part har rätt att senast den 30 september 2003 säga upp avtalet att upphöra den 31 december 2003.

Löner

Lönetarifferna räknas upp den *1 januari respektive år* med 2.7, 2.7 respektive 2.8 procent.

Övrigt

Den *1 januari 2004* införs ett *nytt tariffsteg*. Kostnaden har beräknats till 0.8 procent.

Den *1 januari 2003* höjs inrikestraktamenten till samma nivå som för piloterna.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 8.2 procent. Fr.o.m. den *1 januari 2004* tillkommer 0.8 procent till följd av ett nytt tariffsteg.

Till detta kommer kostnader för höjningen av inrikestraktamenten *den 1 januari 2003*. Kostnaden är svår att uppskatta men understiger troligen inte 1.5 – 2 procent.

22. Grafiska Företagens Förbund/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – civil- och förpackningsavtalen

Den 5 april varslade Grafiska Fackförbundet Mediafacket om övertids-, mertids- och nyanställningsblockad m.m. för samtliga företag inom Civilavtalet och Förpackningsavtalet fr.o.m. den 16 april kl. 14.00 samt om strejk för samtliga grafiska medarbetare vid fyra förpackningsföretag under tiden 16 april kl. 14.00 – 17 april kl. 14.00.

Den 8 april utökades varslat till att även omfatta ytterligare en endagarsstrejk vid samma företag under tiden 18 april kl. 14.00 – 19 april kl. 14.00.

Efter en veckas medlingsförhandlingar under ledning av medlarna Benne Lantz, Gunnar Högberg och Gun-Sofie Rautiala accepterade parterna den 16 april (på förmiddagen) medlarnas slutliga hemställan.

Avtalen avser perioden *1 april 2002 – 30 april 2004 (25 månader)* och omfattar cirka *11 000 grafiska medarbetare inom Civilavtalet* och cirka *6 500 inom Förpackningsavtalet*.

Löner

Den *1 april 2002* höjs utgående löner med ett utrymme motsvarande *3.0 procent*, dock lägst 546 kronor per månad i Civilavtalet respektive lägst 524 kronor per månad i Förpackningsavtalet.

Den *1 april 2003* är motsvarande utrymme *2.5 procent*, dock lägst 468 kronor i Civilavtalet respektive 450 kronor i Förpackningsavtalet.

Av det beräknade löneutrymmet utläggs per den 1 april 2002 som generellt tillägg 273 kronor i Civilavtalet respektive 262 kronor i Förpackningsavtalet. Motsvarande tal för 1 april 2003 är 234 kronor i Civilavtalet respektive 225 kronor i Förpackningsavtalet. Resterande löneökningens utrymme bildar pott för lokal fördelning vid respektive lönerevisions-tillfälle. De generella löneökningarna utgör ungefär hälften av det totala löneutrymmet för respektive avtalsperiod.

Arbets tid

Fr.o.m. *1 april 2003* förkortas arbetstiden med ett värde motsvarande ett löneutrymme på *0.5 procent (12 min/vecka)* utan ändringar i gällande regler beträffande flexibiliteten men med vissa gemensamma anvisningar till de lokala parterna.

Där arbetstidsförkortning redan är genomförd genom lokala överenskommelser ska lokal överenskommelse träffas om huruvida arbetstiden ytterligare ska förkortas eller motsvarande utrymme användas för löneökningar. Om varken de lokala eller centrala parterna kan enas gäller att utrymmet ska användas för löneökningar.

Övrigt

Avtalens minimilöner (lägstlöner) höjs med 3.5 procent den 1 april 2002 respektive 3.0 procent den 1 april 2003.

Ob-tilläggen, som var en av stridsfrågorna, höjs med samma procentsatser som utgående löner (arbetsgivarsidans krav var en nedväxling av ersättningen i kombination med en inkomstgaranti för varje medarbetare).

Havandeskapslön införs även för män under beteckningen *föräldralön*.

I båda avtalen införs en text om att *omotiverade löneskillnader* mellan anställda inte ska förekomma.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör *6.0 procent (2.88 procent i årstakt)*.

23. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – utlandsavtalet

Parterna träffade den 18 april 2002 en treårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 500 anställda* inom Utlandsavtalet avseende perioden *1 januari 2002 – 31 december 2004 (36 månader)*.

Löner

Den *1 mars 2002* höjs lönerna med belopp motsvarande *2.5 procent*.

Den *1 januari 2003* motsvarar höjningarna *4.3 procent* och den *1 januari 2004 3.1 procent*.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 855 kronor per betald semesterdag till 890 (2002), 926 (2003) respektive 954 kronor (2004).

Parterna har träffat *avtal om kompetensutveckling* som bl.a. innebär att varje enskild arbetstagare ska erbjudas kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska den avtalade tiden enligt ovan avräknas.

Parterna konstaterade att *ett nytt avtal ska träffas före utgången av år 2004*. Förhandlingar rörande nytt avtal ska därför upptas senast under oktober 2004.

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen under avtalsperioden utgör *9.9 procent* (3.3 procent i genomsnitt per år).

24. ALMEGA Tjänsteförbunden/Hotell- och Restaurangfacket, HTF, CF – internationella kasinon

Parterna träffade den 20 april 2002 en tvåårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för internationella kasinon avseende perioden *1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader)*. Avtalet kommer att omfatta *cirka 1 000 anställda*.

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat höjs lönerna med i genomsnitt *3.1 procent* den *1 april* respektive år.

På *Hotell- och Restaurangfackets* område är varje *individ* garanterad en lägsta höjning om *350 kronor 2002* respektive *300 kronor 2003*.

På *HTF:s* område är varje *individ* garanterad *225 kronor* i lönehöjning respektive år.

Övrigt

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen under avtalsperioden (24 månader) utgör *6.2 procent* (*3.1 procent i genomsnitt per år*).

25. ALMEGA Industri och Kemi/Industrifacket – tvättindustrin

Den 24 april 2002 accepterade parterna en slutlig hemställan från de opartiska ordförandena Benne Lantz och Claes Stråth. Avtalet avser perioden *1 april 2002 – 31 maj 2004 (26 månader)* och omfattar *cirka 2 100 anställda*.

Part har rätt att senast den 30 november 2002 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars under förutsättning att övriga avtal inom Industriavtalets område sagts upp.

Löner

Den *1 april respektive år* fördelas en företagspott om *lägst 227 öre/tim*, vilket motsvarar *lägst 2.5 procent per år*.

Om de lokala parterna inte kan enas om fördelningen av potten har lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas höjs lönerna den 1 april 2002 generellt med 227 öre/tim och den 1 april 2003 generellt med 170 öre/tim varefter återstoden fördelas i det lokala lönesystemet.

Vid en tvist om *begreppet lägsta lönehöjning* ska genomsnittsförtjänsten vid respektive arbetsplats den *30 september 2003* ha ökat med *44 öre (0.5 procent)* utöver den sammanlagda lägsta lönehöjningen den 1 april 2002 och den 1 april 2003. Om genomsnittsförtjänsten inte ökat med 44 öre (s.k. måltal) ska skillnaden bilda en pott för lokala förhandlingar per den 1 oktober 2003.

Arbetstid

Om de lokala parterna inte enas om annat sker arbetstidsförkortning med en dag fr.o.m. den 1 april 2002 och ytterligare en dag fr.o.m. den 1 april 2003.

Överenskommelse kan träffas om att i stället för arbetstidsförkortning tillföra löneutrymmet 44 öre (0.5 procent) vid respektive lönerevisions-tidpunkt.

Parterna är ense om att all arbetstidsförkortning till följd av avtalet ska avräknas från den förkortning som kan komma att föreskrivas i en eventuell kommande lagstiftning. Skulle en lagstiftad arbetstidsförkortning vara tvingande och därmed undanröja grunderna för parternas gemensamma synsätt kan arbetstidsreglerna såvitt avser lediga dagar fr.o.m. 1 april 2002 sägas upp att utlöpa vid tidpunkt för lagens ikraftträdande.

Övrigt

De centrala parterna ska tillsätta en *arbetsgrupp* som under avtalsperioden bl.a. ska följa och främja utvecklingen av de *lokala lönesystemen*. Arbetsgruppen ska senast den 31 december 2003 utvärdera läget.

Lägstlöner och tillägg höjs med 2.5 procent vid respektive lönerevisions-tillfälle.

Semesterlönegarantin höjs med 30 kronor per avtalsår till 915 respektive 945 kronor per betald semesterdag.

Havandeskapslön införs även för män.

Den totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör 6.0 procent (2.8 procent i årstakt). Inkluderas det s.k. måltalet (0.5 procent) blir den totala höjningen 6.5 procent (3.0 procent i årstakt).

26. Flygarbetsgivarna/Svensk Pilotförening – helikopterflyg

Efter utbruten blockad mot övertidsarbete m.m. fr.o.m. den 25 mars accepterade parterna den 24 april medlarnas (Gunnar Grenfors, Göran Ljungström och Isa Skoog) slutliga hemställan om ett fyraårigt avtal. Avtalet avser perioden *1 april 2001 – 31 mars 2005 (48 månader)* och omfattar *cirka 60 piloter*.

Löner

För första avtalsåret utges ett engångsbelopp motsvarande 6 procent.

Fr.o.m. andra avtalsåret höjs tarifflönerna med 5 procent den 1 april respektive år.

Övrigt

Parterna har träffat ett helt *nytt avtal om allmänna anställningsvillkor*.

Den totala nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 15.0 procent (3.75 procent i genomsnitt per år).

27. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/SEKO Sjöfolk – ombordanställda

Parterna träffade den 26 april 2002 en tvåårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor avseende perioden *1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader)*. Uppgörelsen omfattar storsjöavtalet, ramavtalet för färjetrafiken, bogseravtalen samt specialavtalen och berör *cirka 9 000 ombordanställda*.

Löner

Tarifflönerna höjs med krontalsbelopp varvid slutlönerna höjs med *575 kronor i månaden (3.5 procent) den 1 april respektive avtalsår*.

Övrigt

Den kontanta övertidsersättningen för vardagsövertid och det särskilda semestertillägget har höjts.

Sedvanliga tillägg höjs för respektive avtalsår med avtalets *ramvärde* som av parterna beräknats till *3.5 procent för respektive avtalsår*.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *7.0 procent* (i genomsnitt *3.5 procent* per år).

28. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund, Media- och Informationsarbetsgivarna/Handelsanställdas förbund – lagerpersonal och chaufförer inom partihandeln

Parterna träffade den 26 april 2002 en tvåårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för lagerpersonal och chaufförer inom partihandeln avseende perioden *1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader)*. Avtalet omfattar *cirka 1 000 anställda*.

Avtalet är likalydande med det avtal som avser partihandeln mellan Handelsarbetsgivarna och Handels. Parterna är emellertid överens om att fortsätta arbetet med att göra en översyn av avtalet för att anpassa det till tjänsteproducerande verksamhet i tjänste-, medie- och informationsföretag.

Löner

Den *1 april 2002* utges en *generell höjning* med *201 öre per timme* och en *lönepott* om *101 öre per timme* (totalt *302 öre per timme* motsvarande *3.1 procent*).

Den *1 april 2003* utges en *generell höjning* med *216 öre per timme* och en *lönepott* om *111 öre per timme* (totalt *227 öre per timme* motsvarande *3.3 procent*).

Övrigt

Lägsta semesterlön per betald semesterdag höjs från 875 kronor till 910 (2002) respektive 945 kronor (2003) för anställda som fyllt 21 år.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden (24 månader) utgör *6.4 procent* (*3.2 procent i genomsnitt per år*).

29. ALMEGA Tjänsteförbunden/SEKO, ST, CF – spårtrafik

Den 7 maj 2002 varslade SEKO om stridsåtgärder i form av overtidsblockad m.m. för samtliga företag fr.o.m. den 17 maj kl. 16.00 och strejk vid ett antal företag fr.o.m. den 17 maj kl. 16.00 respektive den 21 maj kl. 16.00. Till medlare utsågs samma dag Göte Larsson, Gunnar Högberg och Kurt Eriksson. Avtalstvisten gällde främst hur frågor om arbetstidens längd, fridagar, veckovila och nattvila m.m. skulle regleras i det centrala avtalet.

Den 16 maj 2002 antog parterna medlarnas slutliga hemställan om ett tvåårigt avtal avseende perioden *1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader)*. Avtalen – inklusive ST och CF – omfattar *cirka 15 000 anställda*.

Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 1 april 2003.

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat ska en *löneöversyn* ske per *den 1 april respektive år* och omfatta ett utrymme om *3.0 procent år 2002 och 3.0 procent år 2003*.

För *SEKO och ST* gäller en *individgaranti* om *250 kronor för respektive år*.

Arbets tid

Avtalet innebär ändrade centrala arbetstidsregler gällande bl.a.

- att den ordinarie arbetstiden under en arbetsperiod får omfatta högst 9 timmar och att arbetsperiodens längd begränsas till högst 10 timmar
- att begränsningsperioden vid beräkning av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ändras från 4 veckor till 12 veckor
- att regeln att den ordinarie arbetstiden till någon del är förlagd till lördags- eller söndagsdygn inte får överstiga 38 timmar kom att gälla ytterligare ett antal företag
- att fridagar ”ska som regel” förläggas till i genomsnitt varannan lördag och söndag
- att viloperiod ”ska som regel” vara minst 11 timmar
- att arbetstid som påbörjas under tiden 00.00 till 04.30 inte får förekomma två nätter i följd vid tjänstgöring i lokaltrafik upphandlad av länshuvudman.

För nuvarande operatörer finns sedan tidigare lokala arbetstidsregler som fortsätter att gälla. För nya operatörer blir det centrala avtalets arbetstidsregler en utgångspunkt för lokala förhandlingar.

Om de lokala parterna träffar överenskommelse om arbetstidsförkortning ska löneutrymmet reduceras med värdet av en sådan överenskommelse.

Övrigt

Enas inte de lokala parterna om annat ska *lägsta lön* för tillsvidareanställd arbetstagare som fyllt 18 år vara 12 300 kronor per månad fr.o.m. 1 april 2002 respektive 12 650 kronor per månad fr.o.m. 1 april 2003.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *6.0 procent (3.0 procent i genomsnitt per år)*.

30. Bussarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – bussar i beställningstrafik

Parterna träffade den 17 maj 2002 ett treårigt avtal för cirka 500 *bussförare inom beställningstrafiken* avseende perioden *1 februari 2002 – 31 januari 2005 (36 månader)*.

Löner

Den 1 februari 2002 höjs månadslöner med 600 kronor och veckolöner med 137:93 kronor. Höjningarna motsvarar 3.5 procent.

Den 1 februari 2003 höjs månadslöner med 774 kronor och veckolöner med 177:93. Höjningarna motsvarar 4.3 procent.

Den 1 februari 2004 höjs månadslöner med 574 kronor och veckolöner med 131:95 kronor. Höjningarna motsvarar 3.1 procent.

Övrigt

Lägsta semesterlön höjs från 855 kronor per betald semesterdag till 890 (2002), 926 (2003) respektive 954 kronor (2004).

Parterna har träffat avtal om kompetensutveckling som bl.a. innebär att varje enskild arbetstagare ska erbjudas kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska den avtalade tiden enligt ovan avräknas.

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 10.9 procent (3.6 procent i genomsnitt per år).

31. SLA/Kommunal – trädgårdsanläggning

Efter utbruten övertidsblockad m.m. fr.o.m. den 21 maj och varsel om strejk vid nio företag fr.o.m. den 10 juni accepterade parterna den 7 juni 2002 medlarnas (Claes Stråth, Göran Ljungström och Isa Skoog) slutliga hemställan till avtal avseende perioden 1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader). Avtalet omfattar cirka 900 anställda inom trädgårdsanläggningsbranschen.

Parterna hade innan förhandlingarna strandade den 7 maj uppnått enighet i flertalet avtalsfrågor, bl.a. om minimilöner och utgående löner.

Parterna var oeniga i två frågor, dels Kommunals krav på helglön under ytterligare dagar, dels SLA:s krav på att bestämmelserna om granskningsavgift vid ackordsarbete ska utgå ur avtalet.

Löner

Den 1 april 2002 höjs timlöner med örestal motsvarande i genomsnitt 2.25 procent. Den 1 april 2003 motsvarar höjningen 2.3 procent.

Avtalet innebär vidare att helglön införs för ytterligare fem helgdagar, två under första avtalsåret och ytterligare tre under andra avtalsåret, till en kostnad om totalt 2.25 procent (0.45 procent per helgdag).

Övrigt

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden har till uppgift att behandla frågor som berör granskningsverksamhet,

yrkesutbildning och lönesättning. Arbetsgruppens arbete ska redovisas i en skriftlig rapport senast den 31 oktober 2003.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen (inkl. helglön)* under avtalsperioden utgör *6.8 procent (3.4 procent i genomsnitt per år)*.

32. Flygarbetsgivarna/Svensk Pilotförening – piloter vid regionalflyget

Parterna enades den 10 juni 2002 om att prolongera kollektivavtalet för flygkaptener och flygstyrmän inom regionalflyget för tiden *1 april 2002 – 31 mars 2004 (24 månader)*. Avtalet omfattar *cirka 300 piloter*.

Löner

Den *1 april 2002* höjs avtalets lönetariffer och tillägg med *5 procent*.

Den *1 april 2003* höjs lönetariffer och tillägg med ytterligare *5 procent*.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden (24 månader) utgör *10 procent (5 procent i genomsnitt per år)*.

33. KFO/Svenska Transportarbetareförbundet – bensinstationer

Den 19 juni 2002 träffade parterna en överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 4 000 anställda* vid bensinstationer. Uppgårelsen avser perioden *1 april 2002 – 31 mars 2003 (12 månader)* och ansluter sig även i övrigt till uppgörelserna avseende bensinstationer inom petroleum- och motorbranschens områden (avtal nr 11 och 12).

Övrigt

En avtalsnämnd bildas mellan parterna som under avtalsperioden ska se över löneavtalet, frågor kring posthanteringen på bilvårdsanläggningar samt ytterligare frågor som parterna blir överens om.

Från och med den 1 april 2002 eller det senare datum som posthantering införs på bilvårdsanläggning utges ett tillägg med 130 kronor per månad för heltidsanställd som arbetar och skrivit på ett sekretessavtal för postarbete.

Om Transport vid avtalsförhandlingarna 2003 med MAF och PAF erhåller en annan lösning på ersättningen vid postarbete, ska Transport och KFO reglera ersättningen vid postarbete från och med den 1 april 2003 så att den blir densamma som för MAF och PAF (avtal 11 och 12). Detta gäller även i det fall det i tarifflönehöjningarna beaktats att postarbete utförs.

I det fall, trots att postarbete utförs, inget avtal träffas mellan Transport och MAF respektive PAF gäller att tillägget för posthantering kan sägas upp.

34. SAS, Flygarbetsgivarna/HTF, CAU, NKF – kabinpersonal i SAS Airline

Den 18 april 2002 träffade SAS och Flygarbetsgivarna en ettårig överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor med HTF avseende svensk kabinpersonal i SAS Airline.

Den 1 respektive 3 augusti 2002 träffades ettåriga överenskommelser för dansk respektive norsk kabinpersonal med CAU respektive NKF.

Uppgörelserna avser perioden *1 mars 2002 – 28 februari 2003 (12 månader)* och omfattar totalt *cirka 4 500 anställda*.

Löner

Den 1 mars 2002 höjs tarifflönerna enligt nedan

	Höjning
HTF (svensk kabinpersonal)	3.0 %
CAU (dansk kabinpersonal)	3.2 %
NKF (norsk kabinpersonal)	4.7 %

För *dansk kabinpersonal* höjs lönerna med ytterligare 0.5 procent den 1 januari 2003. Den totala höjningen under avtalsperioden blir därmed 3.7 procent.

Arbets tid

Avtalen innehåller mer flexibla tjänstgöringsbestämmelser som har anpassats till företagets nya produktionsfilosofi samt ökad tjänstgöringstid vid charterflygningar vilket innebär kostnadsbesparingar för företaget.

35. Grafiska Företagens Förbund/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – Visbyavtalet

Parterna träffade den 22 augusti 2002 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 400 anställda* som omfattas av det s.k. Visbyavtalet. Avtalet avser perioden *1 september 2002 – 31 oktober 2004 (26 månader)*.

Visbyavtalet är ett alternativavtal som ersätter civilavtalets (avtal 22) löne- och övriga anställningsvillkor för arbetsplatsen eller för angivna medarbetare sedan lokal överenskommelse om övergång till Visbyavtalet träffats. Den lokala överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller sedan de centrala parterna godkänt densamma.

Syftet med avtalet är att stödja branschens företag – i första hand de företag och medarbetare som tidigt och målmedvetet avser att tillägna sig ny teknik och dra fördelar av marknadstillväxten på informationsområdet – med avtalsvillkor som erbjuder långtgående möjligheter till individuella anpassningar och lokal flexibilitet.

Parterna kan – på begäran av endera parten eller av nya företag inom medieområdet – uppta överläggningar om förutsättningarna för nya företag att ansluta sig till avtalet och om de anpassningar i avtalsvillkoren som en sådan anslutning kan påkalla. På samma sätt kan prövas om företag eller del av företag inom förpackningsområdet kan ansluta sig till avtalet.

Löner

	Lönepott
1 september 2002	3.3 %
1 november 2003	2.6 %

Lönepotterna fördelas genom lokal överenskommelse enligt i avtalet angivna löneprinciper.

Därvid gäller en *individgaranti* om *minst 300 kronor per månad* vid första revisionstillfället respektive *275 kronor per månad* vid andra revisions-tillfället.

Arbets tid

Arbets tidsförkortning

Från den *1 november 2003* genomförs en arbetstidsförkortning om 12 minuter per vecka, *motsvarande 0.5 procent*. Arbetstidsförkortningen utgår i form av kompensationsledighet om 12 minuter för varje fullgjord arbetsvecka.

Där arbetstidsförkortning redan är genomförd genom lokala överens-kommelser ska lokal överenskommelse träffas om huruvida arbetstiden ytterligare ska förkortas eller motsvarande utrymme användas för löneökningar. Om varken de lokala eller centrala parterna kan enas gäller att utrymmet ska användas för löneökningar.

Förtroendearbets tid

Visbyavtalet gav redan tidigare en möjlighet att avstå från övertids-ersättning mot kompensation i form av förlängd semester och/eller höjd lön.

I årets avtal införs ett nytt moment ”Förtroendearbets tid” som efter lokal överenskommelse kan tillämpas för arbetsplatsen eller för enskilda med-arbetare. På så sätt kan arbetstiden bättre anpassas till såväl kundkrav som medarbetarens förhållanden. Om inte annat avtalas löper sådan överens-kommelse för ett semesterår i taget. Avsikten är att både flexibiliteten i verksamheten och den enskildes inflytande över arbetstiden ska öka. Ersättning för övertid och obekväm tid inkluderas i den ordinarie månads-lönen, som fastställs med beaktande av detta.

Arbetstiden fastställs som ett genomsnittligt antal timmar per helgfri vecka vilket innebär att den reella veckoarbetstiden i regel varierar från vecka till vecka. Servicetid, d.v.s. den tid då arbetsplatsen normalt ska vara

bemannad, ska fastställas. I övrigt förläggs arbetstiden i samråd mellan medarbetaren och närmaste chef.

Övrigt

Havandeskapslön införs även för män under beteckningen *föräldralön*.

I avtalet införs en text om att *omotiverade löneskillnader* mellan anställda inte ska förekomma.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* (inkl. arbetstid) under avtalsperioden utgör *6.4 procent (2.95 procent i årstakt)*.

36. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – taxiförare, taxitelefonister resp. hyrverk

Parterna träffade den 30 augusti 2002 ettåriga överenskommelser om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 5 000 *taxiförare*, cirka 400 *taxitelefonister* respektive cirka 100 *förare i hyrverksföretag*.

Avtalen avser perioden *1 september 2002 – 31 augusti 2003 (12 månader)*.

Löner

Taxiförare

Den *1 september 2002* höjs *veckolönerna* med *96 kronor 55 öre (3.65%)*.

Taxitelefonister

Den *1 september 2002* höjs *månadslönerna* med *600 kronor (3.75%)*.

Hyrverk

Den *1 september 2002* höjs *månadslönerna* med *minst 600 kronor (3.65 %)*.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs fr.o.m. 1 april 2003 från 855 kronor per betald semesterdag till 890 kronor.

Parterna har träffat *avtal om kompetensutveckling* som bl.a. innebär att varje enskild arbetstagare ska erbjudas kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska den avtalade tiden enligt ovan avräknas.

37. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – distribution av direktreklam m.m.

Parterna träffade den 6 september 2002 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 500 reklamutbärare* avseende perioden *1 januari 2002 – 31 december 2004 (36 månader)*.

Löner

Den 1 april 2002 höjs timlöner och prestationslöner med 3.5 procent.

Den 1 januari 2003 och 1 januari 2004 höjs timlöner och prestationslöner med ytterligare 3.5 procent respektive år. Timlöner höjs dock med lägst 3 kronor per år (den 1 oktober 2002 respektive 1 januari 2003 och 2004).

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 805 kronor per betald semesterdag till 850 (2002), 890 (2003) respektive 920 kronor (2004).

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 10.5 procent (3.5 procent i genomsnitt per år).

38. Flygarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – arbetare inom SAS resp övrigt civilflyg

Den 30 oktober 2002 träffade parterna avtal för cirka 3 300 arbetare inom SAS respektive övrigt civilflyg avseende perioden 1 juni 2002 – 31 maj 2003 (12 månader).

Löner

Arbetare inom SAS

För arbetstagare som inte omfattas av KV-systemet höjs avtalets tarifflöner med 600 kr/mån (3.5 procent) fr.o.m. 1 juni 2002.

För arbetstagare som omfattas av KV-systemet höjs lönerna med 3.2 procent på genomsnittslönen för mekaniker (20 073 kr/mån) respektive lastare (19 239 kr/mån) fr.o.m. 1 juni 2002.

Civilflygområdet

Inom samtliga företag utom Skyways Express AB höjs avtalets tarifflöner med 600 kr/mån (3.5 procent) fr.o.m. 1 juni 2002.

För Skyways Express AB höjs avtalets tarifflöner generellt med 300 kronor/mån och 300 kr/mån fördelas i lokala förhandlingar fr.o.m. 1 juni 2002. Har parterna inte överenskommit om lokal fördelning av potten senast den 30 november 2002 läggs potten ut generellt.

Arbets tid

Från och med den 1 januari 2003 ska Arbetstidslagen (1982:673) tillämpas. Fram till den 31 december 2002 tillämpas nuvarande arbetstidsbestämmelser ("gamla arbetstidslagen", 1970:103).

Inom civilflygområdet har parterna enats om att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda möjligheten att införa arbetstidsförkortning för tvåskiftsarbete.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 855 kronor per betald semesterdag till 890 kronor för semesteråret 2002.

Tilläggen höjs med 3.5 procent fr.o.m. 1 juni 2002.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* motsvarar 3.5 procent.

39. ALMEGA IT/SIF, CF, Jusek, Civilekonomerna – IT-företag

Den 3 december 2002 träffade parterna avtal för *cirka 37 000 anställda* i IT-företag avseende perioden *1 november 2002 – 31 mars 2004 (17 månader)*.

Löner

Löneprocessen sker på företagsnivå. Om de lokala parterna inte överenskommer om annat är lönerevisionstidpunkt den *1 januari 2003*.

Om parterna inte enas om annat fördelas ett löneutrymme om *2.6 procent*.

Inom *SIF:s område* ska varje *individ* erhålla *minst 205 kronor* om parterna inte enas om annat.

Arbetstid

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning med en dag fr.o.m. 1 januari 2003. Om sådan överenskommelse träffas gäller att parterna också ska enas dels om hur kostnaderna ska avräknas dels om hur konsekvenserna av eventuell lagstiftad förkortning ska beaktas.

Om överenskommelse om arbetstidsförkortning träffas minskas löneutrymmet med 0.5 procent.

Övrigt

Parterna är, tillsammans med parterna inom Telecom-branschen, ense om att under avtalsperioden ta fram *förslag till samverkansavtal*, med utgångspunkt i utvecklingsavtalet för IT- och samverkansavtalet för Telecom-området.

Parterna är vidare ense om att förhandla om ett *samarbetsavtal* som ska träda i kraft under avtalsperioden. Parterna ska därvid också utreda och diskutera behovet av ett särskilt *förhandlingsavtal* för avtalsförhandlingar.

Inom *SIF:s område* ska månadslönen efter lönerevisionen uppgå till *lägst 12 650 kronor*.

Den *totala nivåhöjningen* under avtalsperioden (17 månader) utgör *2,6 procent*.

40. ALMEGA IT/SIF, CF, SEKO – Telecombranschen

Den 3 december 2002 träffade parterna avtal för cirka 28 000 anställda inom telecombranschen avseende perioden 1 november 2002 – 31 mars 2004 (17 månader).

Löner

Lönerevisionen ska, om de lokala parterna inte enas om annat, ske per den 1 januari 2003 och omfatta en pott om *minst 2.8 procent* (arbetstidsförkortning medför avräkning med 0.4 procent – se nedan).

För SIF och SEKO gäller en individgaranti om 205 kronor, om de lokala parterna inte enas om annat.

Arbets tid

Har kortare arbetstid överenskommit enligt avtalen 1998 – 2000 och 2001 – 2002 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta att tillämpas.

Fr.o.m. den 1 januari 2003 ska 0.4 procent av löneutrymmet avsättas för förkortning med ytterligare 10 minuter per vecka, genom påbyggnad på den modell som tillämpats tidigare. Avräkningen sker från utrymmet för lönerevisionen 2003. Lokalt avtal kan träffas om avvikelse från detta.

Parterna är vidare överens om att arbetstidsförkortning är de avtalsslutande parternas ansvar att hantera. En eventuell kommande lagstiftning kan påverka arbetstidsfrågan. Vid en eventuell lagstiftning ska förhandlingar upptas i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.

Övrigt

Parterna är, tillsammans med parterna inom IT-branschen, ense om att under avtalsperioden ta fram *förslag till samverkansavtal*, med utgångspunkt i utvecklingsavtalet för IT- och samverkansavtalet för Telecomområdet.

Parterna är vidare ense om att förhandla om ett *samverkansavtal* som ska träda i kraft under avtalsperioden. Parterna ska därvid också utreda och diskutera behovet av ett särskilt *förhandlingsavtal* för avtalsförhandlingar.

För SIF- och SEKO-området ska månadslönen efter lönerevisionen uppgå till *lägst 12 650 kronor*.

Den *totala nivåhöjningen (inkl. arbetstid)* under avtalsperioden (17 månader) utgör *2.8 procent*.

41. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/ Samtliga LO-förbund – bemanningsföretag

Den 11 december 2002 träffade parterna överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 7 000 anställda i bemanningsföretag avseende perioden 1 november 2002 – 30 april 2004 (18 månader).

Löner

Löneöversyn

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra löneöversyn avseende höjningar av den personliga lönen, minimilöner samt ob-tillägg. Löneöversynen ska ske med vägledning av träffade avtal på arbetsmarknaden. Löneöversyn ska ske per den *1 juni 2003*.

Garantilön

Med verkan fr.o.m. den *1 januari 2004* höjs den garanterade lönen till *90 procent efter en sammanhängande anställningstid av tre månader* (tidigare sex månader). Under de första månaderna uppgår den garanterade lönen till 85 procent.

Parterna är vidare överens om att med verkan fr.o.m. den *1 maj 2004* gäller att den garanterade lönen uppgår till *90 procent fr.o.m. första anställningsdag*.

Parterna är dessutom överens om att den till 90 procent garanterade lönen ska gälla oförändrad t.o.m. 30 april 2006. Detta gäller oberoende av de förändringar som följer av förhandlingar inför avtalsperioden fr.o.m. 1 maj 2004.

Övrigt

Parterna är överens om att *intensifiera arbetet i den partsgemensamma arbetsgruppen* med syfte att åstadkomma förenklingar, större tydlighet och begriplighet för både anställda och företag.

Parterna är överens om att arbetsgruppen ges bl.a. följande uppdrag:

Avtalets långsiktiga utveckling

Oseriösa företag

Parterna bör finna former för att en sund konkurrens råder där kollektivavtalet utgör en stabiliserande faktor. Det noterades att LO-förbunden väckt frågan om ”partsgemensam auktorisation”.

Förenklingar i avtalet

Arbetsgruppen ska särskilt söka finna förenklingar inom följande områden:

- garantilön
- helglön
- lön vid uthyrning
- förfarandet vid avtalets ikraftträdande

Arbetstidsförkortningar

Det noterades att arbetsgivarparten meddelat att de av praktiska skäl inte kan hantera de arbetstidsförkortningar som följer av ett flertal kollektivavtal och att problemet ökar.

Parterna enades om att frågan ska hanteras av arbetsgruppen.

Löneöversyn

Parterna noterade att den nu tillämpade modellen med löneöversyn, som innebär att samtliga avtal inom LO-området ska beaktas, kan komma att bli svårtillämpad. Arbetsgruppen ska därför finna förslag till alternativa lösningar.

42. Bussarbetsgivarna/Kommunal **– bussar i linjetrafik**

Den 8 januari 2003 träffade parterna överenskommelse om ett *gemensamt bussbranschavtal* som gäller för hela bussbranschen. Olika delar av branschen har tidigare haft olika kollektivavtal som reglerat löner och allmänna anställningsvillkor för de anställda. Avtalet sätts i kraft successivt då nya upphandlingar sker. Trafik som upphandlats men saknar fastställda slutdatum ska tillämpa avtalet senast den 31 januari 2008. För trafik som inte upphandlats ska det nya avtalet tillämpas senast den 31 januari 2005.

Förutom det nya branschavtalet träffade parterna vid samma tidpunkt överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor i de ”gamla” avtalen. Avtalen avser perioden *1 december 2002 – 31 januari 2005 (26 månader)* och omfattar *cirka 16 000 bussförare*.

Parterna är ense om att löneförändringar efter avtalets utlöpningsstid ska ske tidigast den 1 oktober 2005. De avtalade lönehöjningarna kommer därmed att avse perioden *1 december 2002 – 31 oktober 2005 (34 månader)*.

Löner

Den *1 april 2003* höjs månadslönerna med *500 kronor (2.9 procent)*. Den *1 december 2003* höjs månadslönerna med *700 kronor (4.0 procent)*. Den *1 oktober 2004* höjs månadslönerna med *400 kronor (2.2 procent)*. För perioden *1 december 2002 – 31 mars 2003* utges ett *engångsbelopp med 800 kronor (200 kronor/månad)*.

(För anställda i bussföretag som redan nu tillämpar det nya branschavtalet höjs månadslönerna med ytterligare *638 kronor – 3.4 procent* – den 1 februari 2005).

Arbetstid

Det nya branschavtalet innebär att arbetstiden förkortas med *tre extra lediga dagar* utan löneavdrag. Den första lediga dagen införs den 1 januari 2004, den andra den 1 januari 2005 och den tredje den 1 januari 2006.

Avtalet innebär vidare bl.a. att arbetstiden förkortas med 10 minuter per timme mellan klockan 22 och 06.

Övrigt

Anställda över 40 år som i dag har 31 dagars semester och de över 50 år med 32 dagar får behålla den längre semestern. De som är under 40 år eller nyanställs får 25 dagars semester.

Den totala *avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *9.1 procent*. Till detta kommer kostnader för ett successivt införande av en *arbetstidsförkortning* med tre dagar (total kostnad *1.5 procent*).

43. Flygarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – flygtekniker

Efter varsel om övertidsblockad m.m. och medling under ledning av Gunnar Grenfors och Gunnar Samuelsson träffade parterna den 29 januari 2003 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 800 *flygtekniker* avseende perioden *1 juni 2002 – 31 maj 2003*.

Löner

Flygtekniker inom SAS

För arbetstagare som inte omfattas av KV-systemet höjs avtalets tarifflöner med 3.2 procent fr.o.m. den 1 juni 2002.

För arbetstagare som omfattas av KV-systemet höjs lönerna med 3.2 *procent på genomsnittslönen* för flygtekniker (25 047 kr/mån) fr.o.m. den 1 juni 2002.

Övriga flygtekniker

Avtalets tarifflöner höjs med 750 *kronor* per månad fr.o.m. den 1 juni 2002.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 855 kronor per betald semesterdag till 890 kronor för semesteråret 2002.

Tilläggen höjs med 3.2 procent fr.o.m. den 1 juni 2002.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* motsvarar 3.2 procent.

Avtalshöjningar inom privat sektor – summarisk översikt

Eventuella individgarantier samt vad som gäller vid lokal oenighet framgår av den mer detaljerade redovisningen av respektive avtalsområde.

Avtalsområde	Avtalsperiod	Lön	Arbets- tid	Totalt
1. Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation/ Finansförbundet	1 jan 02 - 31 dec 03	Lokal lönebildning	- -	
2. Almega Tjänsteförbunden/ HTF, Civilekonomerna, Jusek, CF – finansiella konsulter	1 jan 02 - 31 dec 03*			
• • HTF		02: 2.6 %** 03: 2.8 %** Tot: 5.4 %**	- - -	2.6 % 2.8 % 5.4 %
** alternativt lokal lönebildning				
• • Akademiker- förbunden		Lokal löne- bildning med stupstock (2.6 resp 2.8 %)	-	
3. Almega Tjänste- förbunden/Transport – bevaknings- och säkerhetsföretag	1 jan 02 - 31 dec 02	02: 3.3 %	-	3.3 %
4. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/HTF, Akademikerförbunden – bemanningsföretag	1 apr 02 - 30 apr 04	02: 2.8 % 03: 2.6 % Tot: 5.4 %	- - -	2.8 % 2.6 % 5.4 %
5. Sjöfartens Arbetsgivarförbund/ Sjöbefälsförbundet (Ledarna) – sjöbefäl	1 jan 02 - 31 dec 02	02: 3.4 %	-	3.4 %
6. Sjöfartens Arbetsgivarförbund/ Sv Fartygsbefälsförening – fartygsbefäl m.fl.	1 jan 02 - 31 dec 02	02: 3.4 %	-	3.4 %
7. Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation/ FTF	1 jan 02 - 31 dec 03	Lönesamtals- modell	-	
8. Vårdföretagarna/ Sv läkarförbund – läkare vid vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorgs- verksamhet	1 jan 02 t v	Lokal lönebildning	-	
9. Biltrafikens Arbetsgivarförbund/- Transport – transportavtalet	1 jan 02 - 31 dec 04	02: 3.5 % 03: 4.3 % 04: 3.1 % Tot: 10.9 %	- - - -	3.5 % 4.3 % 3.1 % 10.9 %
10. Biltrafikens Arbetsgivarförbund/ Transport – miljöarbetareavtalet	1 jan 02 - 31 dec 04	02: 3.1 % 03: 3.9 % 04: 2.8 % Tot: 9.8 %	- - - -	3.1 % 3.9 % 2.8 % 9.8 %

Avtalsområde	Avtalsperiod	Lön	Arbetstid	Totalt
11. Petroleumbranschens Arbetsgivarförbund/ Transport – depå-, bensinstations- och flygtankningsavtalen	1 apr 02 - 31 mars 03	02: 3.5 %	-	3.5 %
12. Motorbranschens Arbetsgivarförbund/ Transport – bensin- och garage- företag	1 apr 02 - 31 mars 03	02: 3.5 %	-	3.5 %
13. Motorbranschens Arbetsgivarförbund/ Transport – bärgningsföretag	1 jan 02 - 31 dec 04	02: 3.5 % 03: 4.3 % 04: 3.1 % Tot: 10.9 %	- - - -	3.5 % 4.3 % 3.1 % 10.9 %
14. Sveriges Byggindustrier/SEKO – väg- och banavtalet	1 apr 02 - 31 mars 03	02: 1.8 %+ 0.9 %** Tot: 2.7 %	-	1.8 %+ 0.9 %** 2.7 %
** helglön				
15. Motorbranschens arbetsgivarförbund/ Transport – gummiverkstäder	1 febr 02- 31 jan 03	02: 3.5 %	-	3.5 %
16. Sveriges Hamnar/ Transport – stuveriavtalet	1 apr 02- 31 mars 05	02: 2.9 % 0.3 %** 03: 3.6 % 0.4 %** 04: 2.6 % 0.3 %** Tot: 9.1 %+ 1.0 %**	- - - - - -	2.9 % 0.3 %** 3.6 % 0.4 %** 2.6 % 0.3 %** 9.1 %+ 1.0 %**
** extra höjningar av olika tillägg				
17. Almega Tjänsteförbunden/HTF – Systembolaget	1 apr 02- 31 mars 04		-	
• • Butikschefer		02: 2.7 % 03: 2.7 % Tot: 5.4 %	- - -	2.7 % 2.7 % 5.4 %
• • Övrig butikspersonal		02: 3.1 % 03: 2.8 % Tot: 5.9 %	- - -	3.1 % 2.8 % 5.9 %
18. Tidningsutgivarna/ Transport – tidningsbud	1 apr 02- 31 mars 03	02: 4.2 %	-	4.2 %
19. Almega Tjänsteförbunden/Sv Farmacevtförbund, Farmaciförbundet, Apoteksanställdas Förbund, HTF, CF – apotek	1 maj 02- 30 apr 04*			
• • Sv Farmacevtförbund, CF		02: 3.2 % 03: Lokal lönebildning	- -	3.2 %
• • Övriga		02: 3.2 % 03: 3.0 % Tot: 6.2 %	- - -	3.2 % 3.0 % 6.2 %
20. Livsmedelsföretagen/ Handels – butiksavtalet	1 apr 02- 31 mars 04	02: 4.0 % 03: 4.1 % Tot: 8.1 %	- - -	4.0 % 4.1 % 8.1 %

Avser grundlön. Inkl. effekt av oförändrade tillägg motsvarar höjningen 3.5 %.

Avtalsområde	Avtalsperiod	Lön	Arbets tid	Totalt
21. Flygarbetsgivarna/HTF – kabinpersonal vid Falcon Air	1 jan 02- 31 dec 04*	02: 2.7 % 03: 2.7 % 04: 2.8 %+ 0.8 %** Tot: 8.2 %+ 0.8 %	- - - - - -	2.7 % 2.7 % 2.8 %+ 0.8 %** 8.2 %+ 0.8 %**
** nytt tariffsteg				
22. Grafiska Företagens Förbund/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – civil- och förpackningsavtalen	1 apr 02- 30 apr 02	02: 3.0 % 03: 2.5 % Tot: 5.5 %	- 0.5 % 0.5 %	3.0 % 3.0 % 6.0 %
23. Biltrafikens Arbetsgivarförbund/ Transport – utlandsavtalet	1 jan 02- 31 dec 04	02: 2.5 % 03: 4.3 % 04: 3.1 % Tot: 9.9 %	- - - -	2.5 % 4.3 % 3.1 % 9.9 %
24. Almega Tjänste- förbunden/Hotell- och Restaurangfacket, HTF, CF – internationella kasinon	1 apr 02- 31 mars 04	02: 3.1 % 03: 3.1 % Tot: 6.2 %	- - -	3.1 % 3.1 % 6.2 %
25. Almega Industri- och Kemi/Industrifacket – tvättindustrin	1 apr 02- 31 maj 04*	02: 2.5 % 03: 2.5 % Tot: 5.0 %	0.5 % 0.5 % 1.0 %	3.0 % 3.0 % 6.0 %
26. Flygarbetsgivarna/ Svensk Pilotförening – helikopterflyg	1 apr 01- 31 mars 05	02: 5.0 % 03: 5.0 % 04: 5.0 % Tot: 15.0 %	- - - -	5.0 % 5.0 % 5.0 % 15.0 %
För första avtalsåret 1 apr 01 – 31 mars 02 utges ett engångsbelopp motsvarande 6 %.				
27. Sjöfartens Arbetsgivarförbund/ SEKO Sjöfolk – ombordanställda	1 apr 02- 31 mars 04	02: 3.5 % 03: 3.5 % Tot: 7.0 %	- - -	3.5 % 3.5 % 7.0 %
28. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund, Media- och Informations- arbetsgivarna/Handels – lagerpersonal och chaufförer	1 apr 02- 31 mars 04	02: 3.1 % 03: 3.3 % Tot: 6.4 %	- - -	3.1 % 3.3 % 6.4 %
29. Almega Tjänsteförbunden/ SEKO, ST, CF – spårtrafik	1 apr 02- 31 mars 04*	02: 3.0 % 03: 3.0 % Tot: 6.0 %	- - -	3.0 % 3.0 % 6.0 %
30. Bussarbetsgivarna/ Transport – bussar i beställnings- trafik	1 febr 02- 31 jan 05	02: 3.5 % 03: 4.3 % 04: 3.1 % Tot: 10.9 %	- - - -	3.5 % 4.3 % 3.1 % 10.9 %
31. SLA/Kommunal – trädgårdsanläggning	1 apr 02- 31 mars 04	02: 2.25 % 0.9 %** 03: 2.3 % 1.35 %** Tot: 6.8 %	- - - - -	2.25 % 0.9 %** 2.3 % 1.35 % 6.8 %
**helglön				
32. Flygarbetsgivarna/ Svensk Pilotförening – piloter vid regionalflyget	1 apr 02- 31 mars 04	02: 5.0 % 03: 5.0 % Tot: 10.0 %	- - -	5.0 % 5.0 % 10.0 %
33. KFO/Transport – bensinstationer	1 apr 02 - 31 mars 03	02: 3.5 %	-	3.5 %

Avtalsområde	Avtalsperiod	Lön	Arbets­tid	Totalt
34. SAS, Flygarbets- givarna/HTF, CAU, NKF – kabinpersonal i SAS	1 mars 02 - 28 febr 03 HTF CAU NKF	02: 3.0 % 02: 3.2 % 03: 0.5 % 02: 4.7 %	- - - -	3.0 % 3.2 % 0.5 % 4.7 %
35. Grafiska Företagens Förbund/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – Visbyavtalet	1 sept 02 - 31 okt 04	02: 3.3 % 03: 2.6 % Tot: 5.9 %	- 0.5 % 0.5 %	3.3 % 3.1 % 6.4 %
36. Biltrafikens Arbetsgivarförbund/ Transport – taxiförare – taxitelefonister – hyrverk	1 sept 02 - 31 aug 03	02: 3.65 % 02: 3.75 % 02: 3.65 %	- - -	3.65 % 3.75 % 3.65 %
37. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/ Transport – reklamutbärare	1 jan 02- 31 dec 04	02: 3.5 % 03: 3.5 % 04: 3.5 % Tot: 10.5 %	- - - -	3.5 % 3.5 % 3.5 % 10.5 %
38. Flygarbetsgivarna/ Transport – arbetare inom SAS resp övrigt civilflyg	1 juni 02 - 31 maj 03	02: 3.5 %	-	3.5 %
39. Almega IT/SIF, CF, Jusek, Civilekonomerna – IT-företag	1 nov 02 - 31 mars 04	03: 2.6 %	-	2.6 %
40. Almega IT/SIF, CF, SEKO – Telecom	1 nov 02 - 31 mars 04	03: 2.4 %	0.4 %	2.8 %
41. Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund/ Samtliga LO-förbund – bemanningsföretag	1 nov 02 - 30 apr 04	03: Löne- översyn 1 juni 03	-	Löne- översyn 1 juni 03
42. Bussarbetsgivarna/ Kommunal – bussar i linjetrafik	1 dec 02 - 31 jan 05	03: 1 apr 2.9 % 1 dec 4.0 % 04: 1 okt 2.2 % Tot: 9.1 %	- - 0.5 %** 0.5 %**	2.9 % 4.0 % 2.7 % 9.6 %
** för 05 resp 06 tillkommer ytterligare 0.5 procent per år för arbetstidsförkortning				
43. Flygarbetsgivarna/ Transport – flygtekniker	1 juni 02 - 31 maj 03	3: 3.2 %	-	3.2 %

* sista avtalsperioden uppsägningsbar

Offentlig sektor

Inom det statliga området var en utgångspunkt i 2002 års förhandlingar med OFR-S, P och O, SACO-S respektive SEKO – liksom i 2001 års förhandlingar – ”Samarbetsavtalet för det statliga området”. Samarbetsavtalet träffades den 13 juni 2000 och gäller fr.o.m. den 1 juli 2000.

Samarbetsavtalet syftar bl.a. 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.

Inom försäkringskasseområdet träffades i januari 2001 ett i det närmaste likalydande avtal med berörda fackliga organisationer.

Samarbetsavtalen inom det statliga området löper tillsvidare med 12 månaders uppsägningstid.

För en mer utförlig beskrivning av innehållet i de statliga samarbetsavtalen hänvisas till föregående årsrapport från Medlingsinstitutet ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001”.

Nedan ges en sammanfattning av innehållet i årets ramavtal inom det statliga området.

För samtliga avtal är avtalsperioden 30 månader och avser perioden 1 april 2002 – 30 september 2004.

Samtliga avtal innehåller en uppsägningsklausul innebärande att avtalet efter uppsägning – senast den 31 december 2002 – kan upphöra att gälla den 30 juni 2003.

Avtalen med SACO-S respektive OFR-S, P, O träffades under medverkan av medlare. Övriga avtal träffades i direktförhandlingar mellan parterna. Inte i något fall förekom varsel om stridsåtgärder.

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 avtalen med SACO-S innehåller avtalen en avstämning – i form av en individgaranti om 600 kr/mån– vid avtalsperiodens slut.

Avtalen med SACO-S är helt sifferlösa – d.v.s. utan centralt angivet löneutrymme och utan individgaranti.

Avtalen inom det statliga området innehåller ingen centralt fastställd arbetstidsförkortning.

1. Arbetsgivarverket/SEKO

Ett ramavtal om löner m.m. träffades den 7 april 2002 avseende perioden *1 april 2002 – 30 september 2004 (30 månader)*. Uppgörelsen omfattar cirka 25 000 anställda.

Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 juni 2003. Om part säger upp avtalet ska denne skriftligen informera övriga centrala parter på det statliga avtalsområdet. Dessa har därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor från det att de informerats om uppsägningen.

Löner

Utgångspunkten är att de *lokala parterna* ska enas om revisionstidpunkter, revisionsbelopp samt fördelning på individer i överensstämmelse med avtalets löneprinciper.

Om de lokala parterna inte kan enas ska en *lokal lönenämnd* utses. Detta kan ske först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal. Lönenämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst. Ordföranden ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Lyckas inte detta ska nya löner bestämmas av lönenämnden. Därvid gäller att ett *löneutrymme* beräknas som *3.0 procent av underlaget, dock lägst 530 kronor per den 1 april 2002 (kostnad 3.1 procent) respektive 3.3 procent av underlaget, dock lägst 620 kronor per den 1 juli 2003 (kostnad 3.5 procent)*.

Lönenämnden ska vid fördelningen av löneutrymmet på individer utgå från avtalets löneprinciper.

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 600 kronor* för en heltidsanställd arbetstagare.

Särskilda frågor

Lägsta semesterlön höjs från 810 kronor per betald semesterdag till 860 kronor från 1 april 2002, 900 kronor från 1 april 2003 respektive 935 kronor från 1 april 2004. Kostnaden har beräknats till 0.2 procent för respektive år.

I fråga om *lägstlöner för 18- och 24 åringar* ska de lokala parterna beakta de procenttal som angivits i avtalet.

Parterna har enats om en *översyn av föräldraledighetsförmånerna* samt om en översyn av konsekvenserna vid *löneväxling*.

Parterna har vidare enats om ett *utvecklingsarbete om kvinnors och mäns lika möjligheter*.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* (inklusive höjningen av lägsta semesterlön) under avtalsperioden (30 månader) har beräknats till *7.2 procent* (2.9 procent i årstakt).

2. Arbetsgivarverket/SACO-S

Ett ramavtal om löner m.m. avseende perioden *1 april 2002 – 30 september 2004 (30 månader)* träffades den 29 april 2002 då parterna antog de opartiska rådgivarnas (Rune Larson och Gunnar Grenfors) slutbud. Överenskommelsen omfattar *cirka 66 000 akademiker*.

Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 juni 2003. Om part säger upp avtalet ska denne skriftligen informera övriga centrala parter på det statliga avtalsområdet. Dessa har därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor från det att de informerats om uppsägningen.

I likhet med 2001 års avtal saknar uppgörelsen centralt fastställda löneökningar – allt sker lokalt. Årets förhandlingar handlade mycket om de lokala parternas inbördes styrkeförhållande i förhandlingarna. Resultatet blev att årets avtal – jämfört med 2001 års avtal – innehåller skarpare skrivningar om hur lokal oenighet om löneökningarnas storlek ska hanteras (se nedan).

Löner

De lokala parterna ska lokalt komma överens om lönerevisionstidpunkter och fördelning på individer i överensstämmelse med avtalets löneprinciper.

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 ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisionstidpunkt eller överenskommas mellan chef och medarbetare. Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön, gäller att frågan återgår till de lokala parterna.

Om de lokala parterna inte vid fastställd revisionstidpunkt, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, har kunnat enas om nya löner, ska en *lokal lönenämnd* utses. Detta kan ske först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal. Lönenämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst. Den opartiske ordföranden ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Lyckas inte detta ska vardera parten till den lokala

lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en *rekommendation* om nya löner utifrån avtalets löneprinciper. Om de lokala parterna inte kommit överens om annat gäller de nya lönerna från den 1 april 2002 respektive den 1 juli 2003.

Om arbetsgivaren inte avser att följa lönenämndens rekommendation har part rätt att inom två veckor föra frågan till *central förhandling* för avgörande.

Om enighet inte kan nås i den centrala förhandlingen kan part inom två veckor begära att frågan hänskjuts till en *central lönenämnd* som genom sitt utslag *rekommenderar en lösning* av tvisten. Den centrala lönenämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst. Om parterna inte enas om annat utses ordföranden för Samarbetskommittén för det statliga området, eller den person som denne utser, att vara ordförande i lönenämnden.

Särskilda frågor

Lägsta semesterlön höjs från 810 kronor per betald semesterdag till 860 kronor från 1 april 2002, 900 kronor från 1 april 2003 respektive 935 kronor från 1 april 2004.

Parterna har enats om en *översyn av föräldraledighetsförmånerna* samt om en översyn av konsekvenserna vid *löneväxling*.

Parterna har vidare enats om ett *utvecklingsarbete om kvinnors och mäns lika möjligheter*.

Parterna har i särskild bilaga beskrivit *partsgemensamt centralt stöd för den lokala lönebildningen* och har enats om att genomföra en *gemensam studie av den lokala lönebildningen* och lönesättningen. Syftet är att undersöka hur de lokala parterna har lyckats med uppgiften att utveckla en stabil långsiktig lönebildning som grund för en saklig och ändamålsenlig individuell lönesättning. Den gemensamma studien ska genomföras inom ramen för Samarbetsrådets verksamhet.

3. Arbetsgivarverket/OFR – S, P, O

Ett ramavtal om löner m.m. avseende perioden *1 april 2002 – 30 september 2004 (30 månader)* träffades den 17 maj då parterna antog de opartiska rådgivarnas (Gunnar Grenfors och Rune Larson) slutliga förslag till avtal. Överenskommelsen omfattar *cirka 100 000 anställda*.

Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 juni 2003. Om part säger upp avtalet ska denne skriftligen informera övriga centrala parter på det statliga avtalsområdet. Dessa har därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor från det att de informerats om uppsägningen.

Löner

Utgångspunkten är att de *lokala parterna* ska enas om revisionstidpunkter, revisionsbelopp samt fördelning på individer i överensstämmelse med avtalets löneprinciper.

Om de lokala parterna inte kan enas ska en *lokal lönenämnd* utses. Detta kan ske först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal. Lönenämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst. Ordföranden ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Lyckas inte detta ska nya löner bestämmas av lönenämnden. Därvid gäller att ett löneutrymme beräknas som *3.0 procent av underlaget, dock lägst 530 kronor per den 1 april 2002 (kostnad 3.04) respektive 3.3 procent av underlaget dock lägst 620 kronor per den 1 juli 2003 (kostnad 3.37 procent)*. Lönenämnden ska vid fördelningen av löneutrymmet utgå från avtalets löneprinciper.

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 600 kronor* för en heltidsanställd arbetstagare.

Särskilda frågor

Lägsta semesterlön höjs från 810 kronor per betald semesterdag till 860 kronor från 1 april 2002, 900 kronor från 1 april 2003 respektive 935 kronor från 1 april 2004. Kostnaden har beräknats till 0.07 procent för respektive år.

Parterna har enats om en *översyn av föräldraledighetsförmånerna* samt om en översyn av konsekvenserna vid *löneväxling*.

Parterna har vidare enats om ett *utvecklingsarbete om kvinnors och mäns lika möjligheter*.

Avtalet innehåller också *vissa skrivningar speciellt för polisväsendet*. Bl.a. ska ett partgemensamt utvecklingsarbete äga rum inom polisen med inriktning att i högre grad föra ut beslut och ansvar till de lokala polismyndigheterna.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* (inkl. höjningen av lägsta semesterlön) under avtalsperioden (30 månader) har beräknats till *6.6 procent* (2.65 procent i årstakt).

4. Försäkringskassaförbundet–Arbetsgivarverket/ Försäkringsanställdas förbund

Ett ramavtal om löner m.m. avseende perioden *1 april 2002 – 30 september 2004 (30 månader)* träffades den 31 maj 2002. Uppgörelsen omfattar *cirka 12 000 anställda*.

Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 juni 2003. Om part säger upp avtalet ska denne skriftligen informera övriga centrala parter på det statliga avtalsområdet. Dessa har därefter rätt

att säga upp sina avtal inom två veckor från det att de informerats om uppsägningen.

Löner

Utgångspunkten är att de lokala parterna ska komma överens om revisions-tidpunkter, revisionsbelopp samt fördelning på individer i överensstämmelse med avtalets löneprinciper.

Om de lokala parterna inte kan enas ska en *lokal lönenämnd* utses. Löne-nämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd ordförande som har utslagsröst. Ordföranden ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Lyckas inte detta ska nya löner bestämmas av lönenämnden. Därvid gäller att ett *löneutrymme* beräknas som *3.0 procent av underlaget, dock lägst 530 kronor per den 1 april 2002 (kostnad 3.1 procent) respektive 3.3. procent av underlaget, dock lägst 620 kronor per den 1 juli 2003 (kostnad 3.4 procent).*

Lönenämnden ska vid fördelningen av löneutrymmet utgå från avtalets löneprinciper.

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 600 kronor* för heltidsanställd arbetstagare.

Särskilda villkor

Lägsta semesterlön höjs från 810 kronor per betald semesterdag till 860 kronor från 1 april 2002, 900 kronor från 1 april 2003 respektive 935 kronor från 1 april 2004. Kostnaden har beräknats till 0.07, 0.18 respektive 0.13 procent för respektive år.

Parterna har *inlett förhandlingar om ett nytt pensionsavtal* som bl.a. innebär att vissa delar av den förmånsbestämda ålderspensionen ersätts med en avgiftsbestämd ålderspension. Parterna var överens om att inriktningen för dessa förhandlingar var att ett nytt pensionsavtal skulle träda i kraft den 1 januari 2003. Vid årsskiftet hade emellertid inget nytt pensionsavtal träffats.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* (inkl. höjningen av lägsta semesterlön) under avtalsperioden (30 månader) har beräknats till *6.9 procent* (2.75 procent i årstakt).

5. Försäkringskassaförbundet–Arbetsgivarverket/SACO-S

Ett ramavtal om löner m.m. avseende perioden *1 april 2002 – 30 september 2004 (30 månader)* träffades den 31 maj 2002. Överenskommelsen omfattar *cirka 2 500 akademiker* vid försäkringskassorna.

Part har rätt att senast den 31 december 2002 säga upp avtalet att upphöra den 30 juni 2003. Om part säger upp avtalet ska denne skriftligen informera övriga centrala parter på det statliga avtalsområdet. Dessa har därefter rätt

att säga upp sina avtal inom två veckor från det att de informerats om uppsägningen.

Avtalet saknar för första gången centralt fastställda löneökningar – allt sker lokalt.

Löner

De *lokala parterna* ska lokalt komma överens om lönerevisionstidpunkter och fördelning på individer i överensstämmelse med avtalets löneprinciper.

Om de lokala parterna inte kan enas om nya löner ska en *lokal lönenämnd* utses. Lönenämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst. Den opartiske ordföranden ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Lyckas inte detta ska vardera parten till den lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grund av dessa förslag lämna en *rekommendation* om nya löner utifrån avtalets löneprinciper. Om de lokala parterna inte kommit överens om annat gäller de nya lönerna från den 1 april 2002 respektive den 1 juli 2003.

Om arbetsgivaren inte avser att följa lönenämndens rekommendation har part rätt att inom två veckor föra frågan till *central förhandling* för avgörande.

Om enighet inte kan nås i den centrala förhandlingen kan part inom två veckor begära att frågan hänskjuts till en *central lönenämnd* som genom sitt utslag *rekommenderar en lösning* av tvisten. Den centrala lönenämnden leds av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande som har utslagsröst. Om parterna inte enas om annat utses ordföranden för Samarbetskommittén för försäkringskasseområdet, eller den person som denne utser, att vara ordförande i lönenämnden.

Särskilda frågor

Lägsta semesterlön höjs från 810 kronor per betald semesterdag till 840 kronor från 1 januari 2002, 900 kronor från 1 april 2003 respektive 935 kronor från 1 april 2004.

Parterna har *inlett förhandlingar om ett nytt pensionsavtal* som bl.a. innebär att vissa delar av den förmånsbestämda ålderspensionen ersätts med en avgiftsbestämd ålderspension. Parterna var överens om att inriktningen för dessa förhandlingar var att ett nytt pensionsavtal skulle träda i kraft den 1 januari 2003. Vid årsskiftet hade emellertid inget nytt pensionsavtal träffats.

Avtalshöjningar inom offentlig sektor – summarisk översikt

Avtalsområde	Avtalsperiod	Löneutrymme	Övrigt	Totalt	Garanti
1. Arbetsgivarverket/ SEKO	1 apr 02 - 30 sept 04*	02: 3.0 %, dock lägst 530 kr = 3.1 %** 03: 3.3 %, dock lägst 620 kr = 3.5 %** 04: - Tot: 6.6 %	0.2 % 0.2 % 0.2 % 0.6 %	3.3 % 3.7 % 0.2 % 7.2 %	600kr/m***
2. Arbetsgivarverket/ SACO-S	1 apr 02 - 30 sept 04*	Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	-	-	-
3. Arbetsgivarverket/ OFR-S, P, O	1 apr 02 - 30 sept 04*	02: 3.0 %, dock lägst 530 kr = 3.04 %** 03: 3.3 %, dock lägst 620 kr = 3.37 %** 04: - Tot: 6.4 %**	0.07 % 0.07 % 0.07 % 0.2 %	3.11 % 3.44 % 0.07 % 6.6 %	600kr/m***
4. Försäkringskasse- förbundet-Arbetsgivar- verket/Försäkringsanställdas förbund	1 apr 02 - 30 sept 04*	02: 3.0 %, dock lägst 530 kr = 3.1 %** 03: 3.3 %, dock lägst 620 kr = 3.4 %** 04: - Tot: 6.5 %	0.07 % 0.18 % 0.13 % 0.4 %	3.17 % 3.58 % 0.13 % 6.9 %	600kr/m***
5. Försäkringskasse- förbundet-Arbetsgivar- verket/SACO-S	1 apr 02 - 30 sept 04*	Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	-	-	-

* sista avtalsperioden uppsägningsbar

** om de lokala parterna inte enas om annat (stupstock)

*** vid avtalsperiodens slut

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 2002

Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823