

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

- Är en myndighet under Näringsdepartementet.
- En huvuduppgift för Medlingsinstitutet är att verka för en väl fungerande lönebildning.
- Medlingsinstitutet är också central myndighet för den statliga medlingsverksamheten och ansvarig för medling i arbetsmarknads-konflikter.
- Medlingsinstitutet är statistikansvarig 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 per år och publiceras på hemsidan.
- Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den tredje 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, Elander Berlings AB, Malmö

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.

Förhandlingarna 2003 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 som vi inbjuder parterna till, för utvärdering av årets avtalsförhandlingar, har vi tillsammans med Konjunkturinstitutet hållit seminarier om "Lönebildningens samhällsekonomiska förutsättningar" (baserade på KI:s årliga rapport med samma namn). Vi har också publicerat en populärversion av KI:s rapport med titeln "Lönebildningen och frukten av vårt arbete". Denna skrift om drygt 30 sidor har distribuerats i ca 15 000 exemplar och en ny upplaga är under produktion.

Vi har haft regeringens uppdrag 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. Uppdraget redovisades till regeringen i december.

Medlingsinstitutet försöker stimulera offentlig diskussion om lönebildningens problem och möjligheter och har som ett led i detta publicerat en antologi med artiklar om lönebildningen från skilda perspektiv. Antologin "Tretton perspektiv på lönebildningen" har nu tryckts i två upplagor.

Medlingsinstitutets personal har också medverkat som föreläsare och deltagit i debatter vid ett stort antal sammankomster, konferenser m.m. anordnade av de avtalsslutande parterna.

Med förhoppningen 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. En särskild ordlista finns på hemsidan, under "Beställ material".

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

Stockholm i januari 2004

Anders Lindström
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5	Summary in English	17
Fakta om arbetskraften			31
1. Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen			39
2. Arbetsmarknadslagstiftning och avtal			57
2.1 Lägre sjukpenning och längre sjuklöneperiod			
2.2 Utvidgat skydd mot diskriminering			
2.3 ILO:s beslut angående ändringarna i lagen om anställningsskydd			
2.4 Det europeiska ramavtalet om distansarbete			
2.5 Fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin			
3. Förhandlingar 2003			63
3.1 Resultat – analys			
4. Inför avtalsrörelsen 2004			73
4.1 Avtalens utlöpningspunkter			
4.2 Konjunkturinstitutets (KI) bedömning			
4.3 Centrala fackliga yrkanden			
4.4 Avtalsprocessen – industrin först			
5. Arbetstiden			81
5.1 En kort bakgrund			
5.2 Knas förslag			
5.3 Avtalsläget			
6. Jämställdhet			87
6.1 Löneskillnader			
6.2 Jämställda löner			
6.3 Jämställdhetslagen och kollektivavtalen			
7. Medling, varsel och stridsåtgärder			111
7.1 Bakgrund			
7.2 Medling			
7.3 Typer av tvister			
7.4 Varsel och stridsåtgärder			
7.5 Elektrikerkonflikten			
7.6 Kommunalkonflikten			
7.7 Statistik			
7.8 Internationell jämförelse			
7.9 Den regionala medlingsverksamheten			
8. Löner och arbetskraftskostnader			141
8.1 Den officiella lönestatistiken			
8.2 Löneökningen 1994–2002 enligt olika källor			
8.3 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2003			
8.4 Nominell lön och reallön			
8.5 Arbetskraftskostnader			
8.6 Kontakter med statistikintressenter			
8.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt			
9. Konkurrenskraften			159
9.1 Bakgrund			
9.2 Näringsliv			
9.3 Industrin			
9.4 Konsumentpriser, exportpriser och växelkurser			
9.5 Avtalsrörelsen i Tyskland, Nederländerna, Danmark, Norge och Finland			
Bilaga: Avtalsöversikt 2003			183

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

Riksbanken har i flera år kunnat uppfylla sitt mål för konsumentprisernas ökning utan att behöva tillgripa penningpolitiska åtstramningar som höjt arbetslösheten. Eftersom Sverige bestämt sig för att under överskådlig tid behålla kronan som valuta, kommer vi även fortsättningsvis att ha en självständig penningpolitik med eget inflationsmål och rörlig växelkurs. Det är viktigt att lönebildningen fungerar väl, och inte bidrar till en inflationsutveckling som tvingar Riksbanken att strama åt ekonomin.

Näringslivets konkurrenskraft har under den senaste femårsperioden utvecklats väl. Visserligen har arbetskraftskostnadsökningarna varit större än i EU-området, men genom en god produktivitetstillväxt och sjunkande vinstmarginaler har kostnadsökningarnas genomslag på priserna dämpats. Hjälp av sådant slag kan inflationsbekämpningen emellertid inte påräkna i det långa loppet. Sjunkande vinstmarginaler är inte varaktigt hållbart och det är också möjligt att produktivitetens utvecklingen kommit in i en långsammare utvecklingsfas. En del av utrymmet för löneökningar kommer dessutom att tas i anspråk av höjda avgifter till avtalsreglerade trygghetssystem. Arbetsmarknadsparterna måste beakta även dessa höjningar i lönebildningen – allt ska räknas.

Konjunkturuppgången dröjer

Under ett par års tid har konjunkturbedömarna räknat med att en konjunkturuppgång är nära förestående, men de har upprepade gånger tvingats ompröva detta. I Konjunkturinstitutets senaste prognos (december 2003) ligger uppgången knappast ens om hörnet, om man ser till utsikterna för arbetsmarknaden. Den öppna arbetslösheten växer 2004 till 5,3 procent av arbetskraften och minskar endast marginellt under 2005.

En osäker faktor är hur de genomsnittliga arbetstiderna kommer att utvecklas. Under flera år har medelarbetstiden per sysselsatt sjunkit successivt – inte bara som resultat av den ökade sjukfrånvaron, utan även för dem som är i arbete.

Ett ökat totalt antal arbetstimmar skulle på lång sikt, genom större skattebas, underlätta lösningen av ett av Sveriges svåraste lönebildningsproblem, nämligen att klara lönehöjningsbehoven

för personalen i den skattefinansierade kommun- och landstingssektorn.

Konjunkturinstitutet förutser, mot bakgrund av bl.a. det svagare arbetsmarknadsläget, att löneökningstakten avtar och stannar vid 3 à 3,5 procent. Dessa ökningstal ligger ändå något i överkant i förhållande till den ”mest lämpliga” löneökningstakten ca 3 procent, som KI redovisade i sin lönebildningsrapport i oktober 2003.

Löneökningarna väntas emellertid avta även i övriga Europa. Både OECD och EU räknar med att arbetskraftskostnaderna i EU-området ökar med *mindre* än 3 procent per år 2004 och 2005. Produktivitetstillväxten kan därmed bli avgörande för den relativa kostnadsutvecklingen mellan Sverige och omvärlden, förutom naturligtvis den osäkra växelkursutvecklingen.

Produktiviteten har stöttat konkurrenskraften

På lång sikt är det genom ökad produktivitet som de förvärvsarbetandes genomsnittliga reallöner kan öka. Lönehöjningar som är större än produktivitetstillväxten leder till prishöjningar, om inte företagen temporärt sänker sina vinstmarginaler. På längre sikt måste dock vinsterna tillgodose ägarnas avkastningskrav, och dessa är till större del internationellt bestämda.

De reala timlönerna i Sverige har under flera års tid ökat kraftigt, i genomsnitt med 3 procent per år under perioden 1996–2003. Reallöneökningarna har samband med stora ökningar i näringslivets produktivitet. Tillväxten – både i reallönerna och i produktiviteten – har avtagit på 2000-talet.

De senaste 10 åren har näringslivets produktivitetsökning varit något snabbare i Sverige än i EU-området. Det rör sig emellertid om beräkningar med stor osäkerhetsmarginal. Att lita till ett fortsatt produktivitetsförsprång vid bedömningen av det framtida lönehöjningsutrymmet är en äventyrlig strategi.

Stora skillnader i produktivitet mellan sektorer

Under perioden 1993–2003 ökade timlönerna ungefär lika mycket (ca 4 procent per år) i ekonomins stora sektorer: industrin, den privata tjänstesektorn och den kommunala sektorn (kommuner och landsting). Skillnaderna i produktivitetens tillväxttakt var betydligt större. I de varuproducerande sektorerna är produktivitetstillväxten normalt kraftig. I tjänstesektorerna är möjligheterna att höja produktiviteten avsevärt mer begränsade. Det gäller både en stor del av den privata sektorns tjänsteproduktion och – framför allt – omsorgs- och utbildningstjänsterna i kommunsektorn. Detta har medfört att priserna på tjänster har stigit i relation till priserna på industrivaror.

Den offentliga sektorns välfärdstjänster blir därmed dyrare i förhållande till industrivaror. De blir dyrare även i förhållande till många privata tjänster som har större rationaliseringspotential. Betalningen för fler och dyrare välfärdstjänster måste ske genom högre skatter, alternativt genom högre individuella avgifter.

Det behövs fler arbetstimmar

Den kraftiga produktivitetstillväxten i näringslivet under 1990-talet har ställt kommunsektorns finansiering i blyxbelysning. De kommunanställda har, utan tillnärmelsevis samma produktivitetstillväxt, haft samma real-löneökning som de privatanställda. Frågan om hur vård- och omsorgspersonalens löner ska kunna öka mer än de genomsnittliga privata lönerna kommer troligen så småningom åter att aktualiseras. Skattebaserna måste öka, inte bara genom produktivitetsökningar i näringslivet, utan också genom att fler arbetstimmar utförs i ekonomin.

De senaste årens utveckling av arbetstimmarna är mot den bakgrunden oroväckande. Antalet arbetade timmar per person i den förvärvsaktiva åldern var 2003 nästan lika lågt som under lågkonjunkturen i mitten av 1990-talet. En viktig faktor bakom denna utveckling är *sjunkande medel-arbetstider* (delvis som en följd av ökad sjukfrånvaro). Om det även framgent blir tillväxt i det reala löneutrymmet kommer sannolikt arbetstidernas rörelseriktning vara nedåt. En del av den potentiella välståndsökningen tas ut som ökad fritid. Därmed blir det ännu mer angeläget för lönebildningen att kommunernas och landstingens skattebas i stället ökar genom fler människor i arbete.

Ett positivt inslag i arbetskraftsutbudet är att arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar stigit under de senaste åren och att förtidspensioneringen minskat. I yngre åldrar är bilden dessvärre en annan. I befolkningsgruppen 25–54 år ökar andelen förtidspensionärer snabbt. År 2002 var 6 procent av 25–54-åringarna förtidspensionerade. Därtill var 4 procent sjukfrånvarande.

Den ökande sjukfrånvaron gör att socialförsäkringarna bygger upp långsiktiga förpliktelser vars finansiella och ekonomiska konsekvenser ännu inte kan överblickas. Infriandet av förpliktelserna kan leda till att finansieringsutrymmet för vård, skola och omsorg minskar, eller att högre socialavgifter och/eller skatter blir nödvändiga. Båda utvägarna skapar problem för bl.a. lönebildningen att hantera. Med minskande utbud av arbetskraft i förhållande till befolkningsutvecklingen växer risken för konflikter om de ekonomiska resurserna mellan olika sektorer och mellan olika befolkningsgrupper, och också risken för konflikter på arbetsmarknaden.

Vad ska räknas?

Inför avtalsrörelsen 2004 har diskuterats vad som ska inräknas i arbetskraftskostnadsbegreppet vid bestämmande av "löneutrymmets" storlek. I detta avsnitt ges en översiktlig beskrivning av olika faktorer som påverkar dels arbetskraftskostnaderna dels konkurrenskraften. Vidare redovisas vilka praktiska möjligheter parterna har att beakta de olika faktorerna under förhandlingarna.

Arbetsmarknadslagstiftning och avtal

Under år 2003 har det inte skett några större förändringar i den lagstiftning som reglerar relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den fråga som främst har stått i fokus har varit ohälsan och de ökande sjukskrivningstalen, vilka har en direkt påverkan på statens finanser. För att minska statens utgifter har sjukpenningnivån sänkts och arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön har förlängts från två till tre veckor. En ny diskrimineringslag har införts och ändringar har skett i några av de befintliga diskrimineringslagarna. År 2001 ändrades lagen om anställningsskydd. Arbetstagare fick rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder. I övergångsbestämmelserna föreskrevs bl.a. att kollektivavtal, som stadgade avgångsskyldighet före 67 års ålder, ska gälla längst till och med utgången av år 2002. LO och TCO anmälde regeringen till ILO, som nu har fattat beslut i anledning av anmälan. Beslutet innebär att det inte är förenligt med konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar att lagstiftningsvägen ogiltigförklara kollektivavtal som reglerar pensionsålder.

På avtalssidan noteras att arbetsmarknadens huvudorganisationer har enats om riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete. Ett avtal har träffats mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och SIF om förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin.

Avtalsrörelsen 2003

Såväl 2002 som 2003 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor kom att omfatta endast en begränsad del av arbetsmarknaden, eftersom fleråriga avtal träffats för det stora flertalet arbetstagare under 2001 års avtalsrörelse.

Inom *privat sektor* löpte ett 30-tal avtal – omfattande cirka 100 000 anställda – ut vid årsskiftet 2002/2003 eller senare under året. Förhandlingarna avsåg genomgående avtalsområden utanför industrisektorn.

Bland större områden inom privat sektor kan nämnas avtalet för akademiker inom försäkringsbranschen, avtalen för sjö- och fartygsbefäl, avtalen för piloter, kabinpersonal respektive markpersonal i SAS, avtalet för väg- och banarbetare, ett antal avtal med Svenska Transportarbetareförbundet, tidningsavtalet, avtalet för dentallaboratorier samt elinstallationsavtalet där Svenska Elektrikerförbundet sagt upp sista avtalsåret i den treåriga uppgörelse som träffades 2001.

Inom *offentlig sektor* omfattades cirka 450 000 arbetstagare av förhandlingar till följd av de av Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet.

Totalt kom därmed cirka 550 000 arbetstagare att omfattas av förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor år 2003.

På några områden inleddes 2003 års förhandlingar redan under hösten 2002.

Före årsskiftet 2002/2003 träffades avtal för bevaknings- och säkerhetsföretag samt för akademiker inom försäkringsbranschen. Under perioden januari–mars 2003 träffades avtal för gummiverkstäder, sjö- och fartygsbefäl (efter medling), bensin- och garageföretag, depå-, bensin- och flygtankningsavtalen, väg- och banarbetare, tidningsavtalet samt för bilvårdsanläggningar och depåer inom KFO:s område.

Under våren och sommaren 2003 träffades därefter avtal för ytterligare ett 15-tal avtalsområden.

På kommun- och landstingsområdet och inom elinstallationsbranschen – där Kommunal respektive Svenska Elektrikerförbundet sagt upp det sista avtalsåret i de treåriga avtal som träffats 2001 – träffades avtal först efter medling och utbrutna stridsåtgärder.

Inom ytterligare några områden träffades avtal efter sommaren 2003.

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 senare år har en markant förbättring kunnat 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 har en markant förbättring kunnat noteras. För en mer utförlig beskrivning hänvisas till Medlingsinstitutets första årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001”. (Rapporten finns på www.mi.se.)

Även i 2002 års förhandlingar – som avsåg en begränsad del av arbetsmarknaden – lyckades parterna relativt väl med målsättningen att träffa ”*avtal i rätt tid*”.

En genomgång av 2003 års avtal ger vid handen att parterna – med några undantag – levt upp till målsättningen ”*avtal i rätt tid*”. Bland undantagen kan nämnas de uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet respektive elektrikerområdet samt några avtal inom flygets område.

Avtalsperiodens längd varierar mellan 9 och 26 månader. Inom *privat sektor* är ungefär hälften av avtalen ettårsavtal och resterande hälft tvåårsavtal. Ettårsavtalen löper ut under första halvåret 2004 och tvåårsavtalen under första halvåret 2005.

På *kommun- och landstingsområdet* ersattes det av Kommunal uppsagda tredje avtalsåret av ett tvåårsavtal avseende perioden 1 april 2003–31 mars 2005. Uppgåelsen innebär att samtliga avtal inom kommun- och landstingsområdet löper ut vid samma tidpunkt, den 31 mars 2005.

Avtalsutfall

Med några enstaka undantag innehåller 2003 års avtal inom privat sektor någon form av garanterad individuell löneökning. För akademiker inom försäkringsbranschen sker lönebildningen lokalt på företaget utan något centralt fastställt utrymme och utan någon individgaranti. Avtalen för markpersonal, kabinpersonal och piloter i SAS prolongerades utan några löneökningar.

Den avtalsmässiga höjningen för *arbetare inom privat sektor* till följd av 2003 års förhandlingar ligger för flertalet avtal i intervallet drygt 3 till knappt 4.5 procent år 2003 respektive drygt 2 till drygt 3 procent år 2004. Den genomsnittliga avtalsmässiga löneökningen har beräknats till 3.6 procent år 2003 respektive 2.8 procent år 2004.

På *tjänstemannaområdet inom privat sektor* innebar de tvååriga avtalen för sjöbefäl respektive fartygsbefäl avtalshöjningar med 4.5 procent år 2003 och 3.0 procent år 2004. För dentallaboratorier innebar det ettåriga avtalet en höjning med 2.9 procent år 2003.

På *kommun- och landstingsområdet* innebar det av Kommunal uppsagda tredje avtalsåret att ett löneutrymme om 3.5 procent per den 1 april 2003 skulle fördelas i lokala förhandlingar. Det nya tvååriga avtalet (1 april 2003–31 mars 2005) innebär att ett löneutrymme om lägst 2.6 procent ska fördelas lokalt per den 1 juli 2003. För viss vårdpersonal är löneutrymmet 5.0 procent. Den 1 april 2004 är motsvarande löneutrymme lägst 2.0 procent. För barnskötare och dagbarnvårdare är utrymmet 5.0 procent. Det genomsnittliga löneutrymmet har beräknats till lägst 3.95 procent den 1 juli 2003 respektive lägst 2.45 procent den 1 april 2004. Avtalet innehåller ingen individgaranti och inte heller några retroaktiva förmåner.

Avtalskonstruktioner – fördelningsregler

Under den senaste tioårsperioden har lönebildningen blivit alltmer decentraliserad och individualiserad för stora delar av arbetsmarknaden. Det lokala inflytandet över lönebildningen har därmed ökat. De största förändringarna har skett inom den offentliga sektorn.

De olika avtalskonstruktionerna redovisas fördelade på sju huvudgrupper beroende på graden av lokalt inflytande över lönebildningen.

I årets rapport har sammanställningen uppdaterats till att avse läget efter 2003 års förhandlingar (se bild nedan).

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 anger hur mycket lönerna vid företaget/arbetsplatsen vid oenighet ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. Realistiskt sett begränsas det lokala handlingsutrymmet av dessa stupstocksregler. Merparten avtal inom *privat sektor* innehåller någon form av individgaranti eller generell ökning. Storleken på

dessas varierar mellan olika områden. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand.

På *statens område* gäller – med undantag för avtalen med SACO-S – en individgaranti som utformats som en avstämning i efterhand. Vid löne-revisionstillfället förekommer således inte någon individgaranti.

Den stora skillnaden jämfört med tidigare är att Kommunals avtal på kommun- och landstingsområdet efter 2003 års förhandlingar nu har en avtalskonstruktion utan några individgarantier (avtalskonstruktion nr 4 tidigare avtal var att hänföra till nr 5).

Inom *kommun- och landstingsområdet* förekommer inga individgarantier.

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 avtalskonstruktioner som förekommer inom respektive sektor fördelade på sju huvudgrupper. Inom respektive grupp förekommer vissa smärre skillnader som dock knappast påverkar den övergripande analysen.

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent		
	Privat	Stat	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		72
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	45		
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. 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 vid lönerevisionstillfället.

För ytterligare 18 procent av de anställda inom privat sektor finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet (avtalskonstruktion 6 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.

Inom statlig sektor har avtalen med OFR-S, P och O, SEKO och ST-Försäkringskassan en individgaranti konstruerad som en avstämning i efterhand. Garantin påverkar därmed inte de lokala parternas möjligheter att fritt fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

Avtalen för kommuner och landsting har numera inga individgarantier, varken vid lönerevisionstillfället eller i form av en avstämning i efterhand.

Inför avtalsrörelsen 2004

Avtalsrörelsen 2004 kommer att omfatta större delen av den privata sektorn samt hela den statliga sektorn. Totalt berörs 1.7–1.8 miljoner arbetstagare av 2004 års förhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Flertalet avtal inom privat sektor löper ut under våren 2004. Avtalen inom statlig sektor löper ut den 30 september 2004.

Avtalen inom kommun- och landstingsområdet löper ut först den 31 mars 2005 och kommer därmed inte att omfattas av 2004 års förhandlingar.

KI utarbetar – på uppdrag av regeringen – årligen en rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen i Sverige. I 2003 års rapport¹ prognostiserades arbetskraftskostnaden per timme i näringslivet att öka med i genomsnitt 3.7 procent per år under perioden 2004–2006. Trots att den prognostiserade ökningen av arbetskraftskostnaderna bromsar in jämfört med utvecklingstakten under perioden 2001–2003 anser dock KI att det vore samhällsekonomiskt lämpligt med en lägre ökningstakt. Denna lägre ökningstakt skulle bl.a. bidra till högre sysselsättning, lägre arbetslöshet och ökad BNP. KI gör därför i sin lönebildningsrapport bedömningen att den samhällsekonomiskt lämpliga ökningstakten för arbetskraftskostnaderna under perioden 2004–2006 underskrider den mest troliga med 0.5 procentenheter per år och således bör uppgå till 3.2 procent per år.

I KI:s rapport Konjunkturläget december 2003 gör KI bedömningen att avtalen 2004 kommer att sluta på en lägre nivå än avtalen 2001. Sammantaget gör KI bedömningen att de totala timlöneökningarna i näringslivet växlar ned till i genomsnitt 3.2 procent per år under perioden 2004–2005. Arbetskraftskostnaderna inom näringslivet beräknas öka med i genomsnitt 3.4 procent per år under samma period (3.3 respektive 3.5 procent).

Under hösten 2003 fördes i sedvanlig ordning inom LO en diskussion om upplägget inför avtalsrörelsen 2004. I slutet av oktober behandlade och antog LO:s representantskap ett förslag till rekommendation till förbunden om gemensamma krav inför 2004 års förhandlingar. Rekommendationen innebar bl.a. att utgångspunkten inför avtalsförhandlingarna är att

¹ Lönebildningen Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2003 (okt 2003)

förhandlingarna ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar på grundval av mellan förbunden gemensamt utarbetade krav och att avtalsområden med ett lågt löneläge erhåller ett större löneutrymme än genomsnittet på arbetsmarknaden. Med utgångspunkt från representantskapets rekommendation antog LO:s styrelse i början av november ett förslag till slutlig rekommendation som sändes ut till förbunden för ett formellt godkännande av förbundens beslutande organ. I början av december hade samtliga LO-förbund antagit den slutliga rekommendationen.

Under samma period fastställde bl.a. även Facken inom industrin sina övergripande mål inför avtalsrörelsen 2004. Härutöver fastställde SIF och CF sina inriktningsmål respektive riktlinjer.

Med utgångspunkt från de övergripande målen har därefter de olika fackförbunden – i slutet av år 2003 och början av år 2004 – i detalj preciserat och överlämnat sina avtalsyrkanden för respektive avtalsområde.

Även de flesta arbetsgivarförbunden inom privat sektor presenterade sina avtalsyrkanden kring årsskiftet.

Redan tidigt under hösten 2003 stod det klart att parterna som omfattas av industrins samarbetsavtal – i likhet med i 1998 och 2001 års avtalsrörelser – hade som målsättning att den konkurrensutsatta exportindustrin genom tidiga avtal skulle sätta ”riktmärken” och därmed bli lönenormerande för övriga avtalsområden. Detta överensstämmer väl med tankegångarna i propositionen ”Lönebildning för full sysselsättning” och även med förhandlingsavtalen inom offentlig sektor.

Den 18 december 2003 överlämnade parterna inom det största avtalsområdet inom privat sektor – verkstadsindustrin – sina respektive avtalsyrkanden inför 2004 års förhandlingar. Förhandlingarna omfattar cirka 300 000 anställda inom verkstadsindustrin i drygt 3 000 företag. Nuvarande löneavtal löper ut den 31 mars 2004.

Även för övriga avtalsområden som omfattas av industrins samarbetsavtal överlämnade parterna sina avtalsyrkanden veckan före jul 2003 och förhandlingar om nya avtal inleddes under januari månad 2004. I mitten av januari hade ännu inga nya avtal träffats.

Även inom flertalet övriga avtalsområden inom privat sektor överlämnade parterna sina avtalsyrkanden kring årsskiftet 2003/2004 och på många områden inleddes också förhandlingar under januari månad 2004.

Arbetstiden

Under 2003 slöts ett trettiotal nya förbundsavtal omfattande knappt 100 000 arbetstagare inom den privata sektorn. I endast ett av dessa förbundsavtal infördes regler om förkortad arbetstid. Avtalet på den kommunala sektorn mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Kommunförbundet/Landstingsförbundet innehöll ingen arbetstidsförkortning.

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.

För att få en bättre bild av löneskillnader har Medlingsinstitutet uppdragit åt SCB att genomföra en studie avseende den offentliga sektorn. Där finns redan en finfördelad yrkesindelning. Resultatet av studien visar att löneskillnaderna är mycket små mellan kvinnor och män inom samma yrke. Motsvarande undersökning har gjorts inom grafisk industri med samma resultat.

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.

I några av de avtal som slöts under 2003 har intagits skrivningar om jämställdhet, bl.a. om samordning mellan lönekartläggning/analys enligt jämställdhetslagen och lokal lönerevision liksom om löneutveckling för föräldralediga.

Medling, varsel och stridsåtgärder

I likhet med år 2002 fördes under 2003 ett begränsat antal förhandlingar om nya förbundsavtal. Detta har påverkat antalet medlingsuppdrag i sådana förhandlingar, vilka under året har inskränkt sig till sex stycken. Medlingsförhandlingarna som ägde rum till följd av Svenska Kommunalarbetareförbundets uppsägning av det tredje avtalsåret hanterades av parterna enligt det registrerade avtalet om förhandlingsordning för den kommunala sektorn. Ett nytt avtal om löner och allmänna anställningsvillkor träffades först efter omfattande stridsåtgärder. Även avtalet på det elektriska installationsområdet träffades efter utbrutna stridsåtgärder. Dessa två konflikter – främst den inom kommun- och landstingsområdet – har haft påtagliga effekter på statistiken över förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden. Den redovisade siffran för 2003 är den högsta sedan 1995.

För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren i stort sett varit oförändrade vad gäller antalet ärenden och typer av tvister. Värt att notera är att det på den svenska arbetsmarknaden under år 2003 tecknades cirka 2 200 lokala kollektivavtal, s.k. hängavtal. Endast en bråkdel av de fackliga organisationernas begäran om avtal har föranlett insatser från medlare.

Löner och arbetskraftskostnader

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. I detta avsnitt ges en översiktlig redovisning av innehållet i den officiella lönestatistiken. Vidare jämförs löneförändringarna 1994–2002 för hela ekonomin enligt tre olika källor. Utgångspunkt för jämförelserna är hur utfallen påverkas av källornas olika uppbyggnad.

Den genomsnittliga löneökningen för hela ekonomin år 2003 har enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken hittills uppmätts till 3,2 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari–oktober. Löneökningarna är klart lägre än 2002. Detta gäller framför allt för tjänstemän i privat sektor där löneökningstakten under 2003 enligt de preliminära utfallen nu tenderar att vara lägre än för arbetare.

Den successiva kompletteringen av konjunkturlönestatistiken med retroaktiva löner bedöms komma att medföra att de definitiva utfallen för 2003 blir något högre framför allt på det kommunala området beroende på utdragna lokala förhandlingar.

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

Avsnittet avslutas med en redovisning av de samråd/kontakter som Medlingsinstitutet haft med övriga intressenter samt med en genomgång av planerade förändringar i statistiken 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. Detta utgör grunden för en ständigt pågående förnyelse och omvandling av näringslivet. 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.

Arbetskraftskostnaderna i Sverige steg under 2002 och 2003 endast marginellt snabbare än i viktiga konkurrentländer, såväl inom industrin som i näringslivet som helhet. Uppgifterna i avsnitt 9 för de svenska arbetskraftskostnadsökningarna 2003 baseras på preliminära data för de tre första kvartalen. Sent inkomna uppgifter visar emellertid på att de avtalade kollektiva avgifterna för tjänstemännen inom privat sektor 2003 har varit högre än de preliminärt beräknade. Skillnaden i ökning av de svenska arbetskraftskostnaderna gentemot utlandet 2003 kan därmed ha varit högre.

Sett över en längre tidsperiod har Sveriges arbetskraftskostnader stigit betydligt mer än hos våra handelspartners. Tack vare en mycket god produktivitetsutveckling har emellertid konkurrenskraften under åren 1993–2003 ändå kunnat upprätthållas och t.o.m. förstärkas. Tidvis har även en försvagad valuta bidragit till den goda konkurrenskraften, men under 2002 och 2003 har den svenska kronkursen förstärkts med sammantaget ca 5 procent. Svenska exportpriser har fallit i förhållande till konkurrent-

länderna och de svenska konsumentpriserna har endast under kortare perioder 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 med en fortsatt förstärkning av kronkursen. För en även fortsättningsvis gynnsam utveckling av konkurrenskraften är det nödvändigt att de svenska arbetskraftskostnadsökningarna inte överstiger dem hos våra handelspartners. Både OECD och EU-kommissionen räknar med att ökningstakten för arbetskraftskostnaderna inom EU-området kommer att bli lägre under 2004 och 2005 än under 2003.

I detta avsnitt redovisas även resultaten av de senaste avtalsförhandlingarna i Tyskland, Nederländerna, 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. The Office is also required to promote an efficient wage formation process. This entails disseminating economic information to the social partners and to the general public with a view to influencing wage formation so that objectives such as high employment, price stability and a satisfactory rate of real wage growth can be successfully combined.

Wage formation and economic development

For several years now, the Swedish Riksbank has met its targets for consumer price growth without having to resort to tight monetary policy measures that would have escalated unemployment. In view of the fact that Sweden has committed itself to retaining the krona as the national currency for the foreseeable future, the country will continue to pursue an independent monetary policy with its own inflation targets and a floating rate of exchange. It is essential that wage formation proceeds smoothly and does not contribute to the kind of rising inflation that would force the Riksbank to introduce austerity measures.

Over the past five years, the competitiveness of Swedish enterprise has developed well. While labour costs have increased at a faster rate than in the EU zone, solid growth in productivity and declining profit margins have helped reduce the impact of these cost increases on price levels. However, policymakers fighting inflation cannot count on this kind of assistance in the long run. Falling profit margins are not ultimately sustainable, and furthermore productivity growth may now have entered a slower phase. In addition, part of the overall scope for pay increases (wage margin) will be absorbed by higher contributions to negotiated social security systems. The social partners also have to take these additional costs into consideration in the wage formation process – everything is to be included.

Economic upswing delayed

For the past couple of years, business trend analysts have been predicting that an economic upswing is at hand, but they have repeatedly had to downgrade their expectations. In the latest forecast from the National Institute of Economic Research (December 2003), an upswing is scarcely even round the corner, judging by prospects in the Swedish labour market. The Institute predicts that unemployment in the open market will increase to 5.3 per cent of the workforce in 2004 and decline only slightly in 2005.

Future development in terms of average working hours is difficult to predict. For some years past, mean work time per employee has steadily declined – not simply because of greater absenteeism due to illness but also for those in work.

In the long term, an increase in the total number of working hours would enlarge the tax base and thereby help solve one of Sweden's toughest wage formation problems, namely how we are to meet the need for higher pay among staff in the tax-financed municipal and county council sector.

In light of such factors as the weaker employment situation, the National Institute of Economic Research predicts that the wage growth rate will slow and end up at around 3 to 3.5 per cent. Such growth levels are still somewhat excessive in relation to the 'most appropriate' wage growth rate of 3 approx. per cent specified by the Institute in October 2003.

Wage increases, however, are expected to slacken in Europe as well. Both the OECD and the EU estimate that labour costs in the EU zone will increase by *less* than 3 per cent annum in 2004 and 2005. Productivity growth may therefore be the factor that determines the relative levels of cost increase in Sweden and in the outside world – besides, of course, the floating exchange rate, the outcome of which is unpredictable.

Productivity has boosted competitiveness

In the long term, it is productivity growth that will enable average real wages to grow. Wage increases that exceed the growth in productivity lead to price increases, unless enterprises temporarily reduce their profit margins. In the longer term, however, profits must satisfy shareholders' yield requirements, and these are largely determined at the international level.

For several years now, real hourly wages in Sweden have been increasing substantially, by an average of 3 per cent annum in 1996-2003. These real wage increases have reflected major improvements in the productivity of Swedish enterprise. Growth – both in real wages and productivity – has slowed in the 21st century.

Over the past ten years, productivity growth in the business sector has been slightly more rapid in Sweden than in the EU zone. There is, however, a considerable element of uncertainty in such estimates. To place one's trust, when calculating future wage margins, in Sweden's ability to maintain a productivity edge over its rivals would be to tempt fate.

Major differences in productivity between sectors

During the ten-year period 1993-2003, hourly wages in Sweden increased by approximately the same amount (about 4 per cent annum) in the three major sectors of the economy: manufacturing, the private service industry and the municipal sector (municipalities and county councils). Productivity growth rates, however, differed significantly. In the commodity sectors, growth in productivity is usually substantial. The service sectors find it considerably more difficult to boost their productivity. This applies both to extensive areas of service production in the private sector and – above all – to care and educational services in the municipal sector. As a result, service prices have risen in relation to the prices of industrial goods.

This has caused welfare services provided by the public sector to become more expensive in relation to industrial goods. They cost more in relation

to many private services with greater potential for efficiency gains. More numerous and more costly welfare services must be financed either through tax increases or through increases in individual charges and fees.

More working hours are needed

The substantial growth in productivity that Swedish enterprise contrived in the 1990s brought municipal sector financing into immediate focus.

Municipal employees have experienced the same growth in real wages as private employees without having recorded anything like the same growth in productivity. How to increase pay for staff in the health and social care sectors at a higher rate than average private wages is a question that will doubtless reappear on the agenda. Tax bases must be enlarged, not only by means of greater productivity in the business sector but also by ensuring that more hours are worked in the economy.

With this in mind, the trends of recent years in respect of working hours are alarming. The number of hours worked (per person of productive age) in 2003 was almost as few as during the recession of the mid-1990s. An important factor in this development is *declining mean work time* (partly as a result of increased absenteeism due to illness). If the wage margin continues to grow in the future, work time is likely to move in the opposite direction. Part of the potential increase in welfare is claimed in the form of more leisure hours. Consequently, if wage formation is to be kept at feasible levels, enlarging the municipal tax base by ensuring that more people enter employment would appear to be an even more important task.

A positive aspect of labour supply in Sweden is that employment among people in the upper age bracket has increased in recent years and that the rate of premature retirement has declined. In the case of younger employees, however, the picture is different. The number of disability pensions granted to people aged 25-54 is increasing rapidly. In 2002, the proportion for this age group was 6 per cent. In addition, 4 per cent were absent on sick leave.

The rise in sick leave is forcing social insurance systems into long-term commitments, the financial and economic implications of which cannot yet be foreseen. Fulfilling these commitments may necessitate reducing the financing frameworks for healthcare, social care and education or increasing social contributions and/or taxes. Both alternatives would create problems for wage formation. With a declining supply of labour in relation to population development, there is a growing risk of dissension between different sectors and different sections of population over the economic resources available, as well as a risk of labour market disputes.

What should be included?

In preparation for the 2004 round of collective bargaining, the parties have discussed what should be included in the term labour costs when determining the size of the wage margin. Below is a general description of the various factors that affect both labour costs and competitiveness. In addition, we examine what practical possibilities the social partners have of taking the various factors into consideration in their negotiations.

Employment laws and agreements

In 2003, little changed in Sweden in the way of legislation governing relations between employers and employees. The issue that attracted most attention was ill-health and the rising sick leave rate, both of which directly affect state finances. In order to reduce expenditure, the Government cut the sickness benefit level and extended the obligation of employers to provide sick pay from two to three weeks. A new anti-discrimination law was introduced and some of the existing legislation in this area was amended. In 2001, changes were made to the Security of Employment Act. Wage-earners were given the right to remain in employment up to the age of 67. Under provisional regulations, collective agreements that prescribed retirement before the age of 67 were to remain valid up until the end of 2002 at the latest. The Swedish Trade Union Confederation (LO) and the Confederation of Professional Employees (TCO) reported the Government to the International Labour Organisation (ILO), and the latter has now delivered its opinion on the issue. It ruled that invalidating collective agreements governing retirement age by legislative means was incompatible with the ILO conventions on freedom of association and collective bargaining.

On the bargaining side, the main organisations in the Swedish labour market have agreed on guidelines for the implementation of the European Agreement on Guidelines on Telework in Commerce. In addition, the Swedish Forest Industries Federation and the Swedish Union of Clerical and Technical Employees in Industry have agreed on terms and conditions for union representatives operating in the forestry industry.

The 2003 bargaining round

In both 2002 and 2003, negotiations on pay and general terms of employment applied to only a limited part of the labour market, as multiyear agreements had been reached for most employees in the 2001 bargaining round.

In the *private sector*, 30-odd agreements – encompassing approx. 100,000 employees – expired at the end of 2002 or later in 2003. All the agreements concerned negotiating areas outside the industrial sector.

Major private sector contracts included the agreement governing professionals in the insurance industry, the agreements for marine officers, the agreements for SAS pilots, cabin crews and ground crews respectively, the agreement for road and rail workers, a number of agreements with the Swedish Transport Workers' Union, the press agreement, the agreement for dental laboratories, and the agreement for electrical contractors, where the Swedish Electrical Workers' Union (Elektrikerförbundet) had terminated the final year in the three-year agreement it negotiated in 2001.

In the *public sector*, negotiations took place on behalf of some 450,000 employees as a result of the termination of agreements by the National Union of General and Municipal Workers in the municipal sector.

Altogether, negotiations on pay and general terms of employment encompassed some 550,000 employees in 2003.

In certain areas, the 2003 round of bargaining began as early as the autumn of 2002.

Before the end of 2002, agreements were concluded on behalf of security company employees and insurance professionals. In January-March 2003, agreements were negotiated in respect of retreading workshops, marine officers (after mediation), petrol station and garage companies, the depot, petrol and aircraft refuelling industries, road and rail workers, the press agreement, and also in respect of service stations and depots covered by the Cooperative Employers' Association.

Subsequently, in the spring and summer of 2003, agreements were reached in over a dozen additional bargaining areas.

In the municipal sector and in the electrical contractor industry – where the National Union of General and Municipal Workers and the Electrical Workers' Union respectively had terminated the final year in their three-year contracts negotiated in 2001 – new agreements were only reached after mediation and industrial action.

In a few additional areas, agreements were concluded after the summer of 2003.

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

In recent years, a marked improvement has been 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. The public sector, too, has shown a marked improvement. For a more detailed description, see the National Mediation Office's first annual report, presented in 2001. (Summary in English at www.mi.se.)

In the negotiations of 2002 as well, which only applied to a limited part of the labour market, the two sides were relatively successful in achieving “completion at the right time”.

A study of the agreements reached in 2003 shows the same pattern, with the exception of a few negotiations. These include the terminated agreements for municipal workers and electrical contractors and a number of agreements in the aviation industry.

The length of agreements varies between 9 and 26 months. In the private sector, about half of the agreements are for one year while the other half are of two years' duration. The one year-contracts expire during the first half of 2004 and the two year contracts during the first half of 2005.

In the municipal sector, the three-year agreement terminated prematurely by the National Union of General and Municipal Workers was replaced by a 24-month agreement covering the period 1 April 2003 – 31 March 2005. This means that all the agreements concluded in the municipal sector will expire at the same time, on 31 March 2005.

Outcome of agreements

With a few exceptions, agreements in the private sector in 2003 incorporated some form of individual pay increase. In the case of insurance professionals, wage formation was to be decided locally without recourse to any nationally determined wage margin or individual guarantee. The agreements for SAS ground crews, cabin crews and pilots were extended without any pay increases.

In most cases, the pay rises negotiated for *blue-collar workers in the private sector* in 2003 amounted to between 3 and almost 4.5 per cent for 2003 and between just over 2 and just over 3 per cent for 2004. The average wage margin has been calculated to 3.6 per cent 2003 and 2.8 per cent 2004.

In the case of *white-collar staff in the private sector*, the two-year agreements concluded on behalf of marine officers yielded pay rises of 4.5 per cent for 2003 and 3 per cent for 2004. The 12-month agreement for dental laboratory staff yielded an increase of 2.9 per cent for 2003.

In the *municipal sector* (municipalities and county councils), the three-year agreement terminated prematurely by the National Union of General and Municipal Workers involved distributing a general pay rise of 3.5 per cent for the third year, per 1 April 2003, in local negotiations. The new two-year agreement (1 April 2003 – 31 March 2005) meant that a minimum rise of 2.6 per cent is to be distributed locally per 1 July 2003. For some employees in the care sector, the increase is 5 per cent. On 1 April 2004, the corresponding increase will be 2 per cent. In the case of municipal child attendants and childminders in family daycare, the margin is 5 per cent. The average wage margin has been set at a minimum of 3.95 per cent as of 1 July 2003 and a minimum of 2.45 per cent on 1 April 2004. The agreement does not contain any individual guarantees or retroactive benefits.

Agreement models and distribution principles

Over the past ten years, wage formation in Sweden has become increasingly decentralised and individualised for large sections of the employment market. The influence of local partners on the wage formation process has grown accordingly. The greatest changes have taken place in the public sector.

In reports from the National Mediation Office, the various agreement models are divided into seven main groups based on the degree of local influence on wage formation.

In this year's report, the summary has been updated to include the negotiations that took place in 2003 (see table below).

Many agreements – in both the private and the public sectors – confer full freedom on the local partners to negotiate the size of the wage margin and its distribution at the individual level. 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 practice, local freedom of negotiation is curtailed by these cut-off provisions. The majority of agreements in the private sector 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 cases, the individual guarantee takes the form of a settlement provided at the end of the contractual period.

This kind of guarantee has been applied in the state sector, with the exception of agreements with the central government section of the Confederation of Professional Associations (SACO-S). Thus when pay scales are reviewed no individual guarantee is provided.

The great difference compared with previous years is that as a result of the 2003 bargaining round, the agreements concluded by the National Union of General and Municipal Workers in the municipal sector do not incorporate any individual guarantees. (The agreements now refer to model no. 4. The previous agreements referred to model no. 5).

For the municipal sector as a whole, no individual guarantees have been negotiated.

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 selected 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 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 wage 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 frame without an individual guarantee	7		72
5. Local wage frame with an individual guarantee or alternatively a cut-off regulating the individual guarantee	45		
6. General pay increase and local wage frame	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, which limits the local partners' freedom to distribute the wage margin. As previously noted, in some areas the individual guarantee takes the form of a retroactive 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 when pay scales are reviewed.

For a further 18 per cent of private sector employees, the local partners are allowed to determine 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 distribution. The entire wage 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 the state sector, the agreements with civil servants, police and military officers affiliated to the Public Employees' Negotiation Council, with the Union for Service and Communication Employees and with social insurance officers affiliated to the Union of Civil Servants all incorporate an individual guarantee provided retroactively at the end of the contractual period. Thus the guarantee does not affect the local partners' freedom to distribute the wage margin when pay scales are reviewed.

Agreements for municipal and county council employees no longer incorporate any individual guarantees, either when pay scales are reviewed or in the form of a retroactive settlement at the end of the contractual period.

The 2004 bargaining round

The 2004 round of bargaining will encompass most of the private sector and the whole of the state sector. In all, between 1.7 and 1.8 million employees will be affected by the negotiations on pay and general terms of employment.

Most agreements in the private sector expire in the spring of 2004, while agreements in the state sector expire on 30 September 2004.

Agreements in the municipal sector (municipalities and county councils) run until 31 March 2005 and will not therefore be affected by the 2004 bargaining round.

At the Government's request, the National Institute of Economic Research provides an annual report on the macro economic conditions for wage formation in Sweden. In its report for 2003¹, the Institute predicts that the hourly cost of labour in the business sector will increase by an average of 3.7 per cent in 2004-2006. Although this represents a slowdown compared with the rises recorded for 2001-2003, the Institute contends that an even more modest rate of increase would be appropriate from an economic viewpoint. A lower rate of increase would help raise employment levels, reduce unemployment and boost Sweden's GDP. The Institute concludes that an economically appropriate rate of increase in labour costs for 2004-2006 would be 3.2 percent per year, or 0.5 percentage points less than the rate of increase considered most likely.

In its report on the state of the Swedish economy in December 2003, the Institute makes the assessment that collective agreements in 2004 will be settled at a lower level than the agreements of 2001. The Institute's overall assessment is that total hourly earnings in the business sector are likely to be adjusted downwards to an average of 3.2 per cent annum during the period 2004-2005. Labour costs in the business sector are expected to increase by an average of 3.4 per cent annum during the same period (3.3 per cent and 3.5 per cent respectively).

As usual, the LO-affiliated unions held discussions in the autumn of 2003 in preparation for the 2004 round of bargaining. At the end of October, the LO's representative assembly debated and adopted a recommendation to member unions concerning joint demands at the upcoming negotiations. The assembly recommended that the talks be conducted in the form of coordinated negotiations at national union level based on demands developed jointly by the unions concerned, and also recommended that larger wage increases than the labour market average be sought for low-paid groups. On the basis of this recommendation, the executive board of the LO adopted a draft proposal in early November outlining a final recommendation which was dispatched to member unions for formal approval by their decision-making bodies. By early December, all unions affiliated to the LO had approved the final recommendation.

During the same period, the seven unions in the industrial sector affiliated to the umbrella organisation 'Facken inom industrin' established their own

¹ Wage Formation: Economic Conditions in Sweden 2003 (Oct 2003)

general objectives for the 2004 bargaining round. In addition, the Swedish Union of Clerical and Technical Employees in Industry established their positions and the Swedish Association of Graduate Engineers drew up guidelines for the forthcoming negotiations.

Based on the general objectives, the various unions have subsequently – at the end of 2003 and the beginning of 2004 – specified their demands for each respective contractual area and submitted them for negotiation.

Most of the employer organisations in the private sector also presented their bargaining demands during the same period.

As early as the autumn of 2003, it became clear that, as in 1998 and 2001, the aim of the parties to the collaboration agreement reached in 1997 in the industrial sector was that the competitive export industry should set the pay pattern by means of early settlements and thereby establish wage norms for the other bargaining areas. This is fully in line with the reasoning outlined in the government bill, 'Wage Formation for Full Employment', and with the agreements on bargaining procedure in the public sector.

On 18 December 2003, the partners in the largest bargaining area in the private sector – the engineering industry – presented their demands. The 2004 negotiations in this area will affect 300,000 employees in some 3,000 engineering companies. The present wage agreement expires on 31 March 2004.

In other areas, too, covered by the collaboration agreement, the parties submitted their demands for the next round a week before Christmas 2003, and negotiations on new contracts began in January 2004. By mid-January, no new agreements had been reached.

In most other bargaining areas in the private sector, the parties submitted their contractual demands around the turn of the year, and in many cases negotiations began in January 2004.

Working time

In 2003, some 30 new agreements were concluded at national level affecting almost 100,000 employees in the private sector. Only one of these agreements introduced rules on shorter working hours. No such provision was included in the agreement in the municipal sector between the National Union of General and Municipal Workers and the Association of Local Authorities/ Federation of County Councils.

Gender equality

Sweden's official pay statistics show wage levels for women and men in different employment sectors. Over the past ten years, the pay gap between the sexes has remained largely unchanged. The differences primarily reflect gender segregation in the labour market and the fact that jobs traditionally dominated by women are lower paid. The statistics do not show whether the pay gaps are unwarranted or discriminatory as defined by the Equal Opportunities Act. This is because the official statistics and the Act operate at different levels. The statistics show the differences in pay between the various occupational categories and across whole sectors but not pay

relations at individual workplaces. The aim 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.

In order to acquire a more accurate picture of the pay gaps, the National Mediation Office commissioned Statistics Sweden (SCB) to conduct a study into the situation in the public sector. To a great extent, occupational categories in this sector have already been broken down. The study shows that the pay gaps between women and men in the same occupation are very small. A similar study has been made of the printing industry, with the same result.

Principal responsibility for wage formation lies with the social partners and they have a crucial role to play in promoting equal pay. To a great extent, nationally negotiated agreements have mainstreamed the gender equality dimension 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.

In some of the agreements reached in 2003, clauses have been inserted pertaining to gender equality. These include provisions for coordinating gender-based pay reviews/analyses under the Equal Opportunities Act with local pay reviews, and for safeguarding wage trends for employees on parental leave.

Mediation and industrial action

As in 2002, only a limited number of new agreements were negotiated at the national level in 2003. This affected the number of mediation assignments undertaken, which amounted to a mere six during the year. The mediation talks held as a result of the termination of the National Union of General and Municipal Workers' three-year agreement a year early were conducted by the two sides in accordance with the registered agreement on bargaining procedure for the municipal sector. Widespread industrial action broke out before a new agreement could be reached on pay and general terms of employment. The agreement reached on behalf of electrical contractors, too, was preceded by industrial action. These two disputes – especially the one in the municipal sector – have had a significant impact on the statistics for lost workdays due to industrial strife in the labour market. The figure for 2003 was the highest since 1995.

At the regional mediation level, the position has been largely unchanged in recent years with respect to the number of cases and the types of disputes involved. It is worth noting that some 2,200 local collective agreements – known as hanging agreements – were concluded in the Swedish employment market in 2003. Only a fraction of the requests for agreements by union organisations have necessitated mediation.

Wages and labour costs

The National Mediation Office is the government body responsible for public statistics on pay. This section in the annual report contains a general account of the pay statistics, along with a comparison of wage trends in

1994-2002 for the economy as a whole according to three different sources. The comparison shows how outcomes are affected by the differing structures of the three sources.

The average increase in pay for the economy as a whole in 2003, according to short-term (monthly) wage statistics so far, was 3.2 per cent. This figure is based on the 'preliminary' rates of increase for the January-October period, and is well below the rate for 2002, particularly in the case of white-collar employees in the private sector. According to the preliminary figures, pay for this group in 2003 tended to rise more slowly than for blue-collar workers.

With the successive addition of retroactive wages to the short-term wage statistics, the final outcome for 2003 is expected to be slightly higher, especially in the municipal sector, due to protracted local negotiations.

By historical comparison, real wage increases in recent years have been substantial.

This section ends with an account of the consultations/contacts that the National Mediation Office has had with various stakeholders, and also describes both scheduled changes in the official statistics and projects currently under way.

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. These provide a basis for the constant regeneration and transformation of enterprise. In this section, Sweden's competitiveness is reviewed 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.

In 2002 and 2003, labour costs in Sweden grew only slightly faster than in important competitor countries, both in industry and in the business sector as a whole. The figures for Swedish labour costs in 2003 presented in Section 9 are based on preliminary data for the first three quarters. Recent information, however, suggests that the negotiated collective contributions for white-collar staff in the private sector were higher than the preliminary estimates showed. This may mean that the increase in Swedish labour costs in relation to competitor countries is in fact higher.

Viewed over a longer period, Sweden's labour costs have increased to a considerably greater extent than those of our trade partners. Due to a very substantial growth in productivity, however, competitiveness was maintained in 1993-2003 and even improved to some extent. At times, Swedish competitiveness was aided by a weak currency, but in 2002 and 2003 the rate of exchange for the Swedish krona strengthened by about 5 per cent. Sweden's export prices have fallen in relation to its competitors, and Swedish consumer prices have only occasionally increased faster than in the outside world.

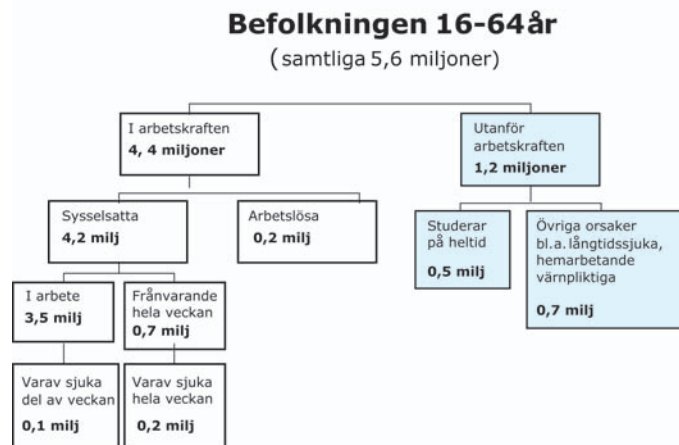
In the future, however, it appears unlikely that Sweden will be able to count on the same rate of productivity growth as in recent years. Also, many economic observers expect to a further strengthening of the exchange rate. If Sweden is to continue improving its competitiveness, labour market costs must not be allowed to exceed those of our trade partners. Both the OECD and the European Commission expect labour costs in the EU zone to increase at a slower rate in 2004 and 2005 than in 2003.

This section also describes the outcome of the latest rounds of collective bargaining in Germany, the Netherlands, Denmark, Norway and Finland.

Fakta om arbetskraften

En viktig källa för data om arbetsmarknaden är Arbetskraftsundersökningen (AKU), en urvalsundersökning omfattande 22 000 personer, som SCB publicerar en gång per månad. Mätperioden är en vecka och samtliga årets veckor undersöks. Arbetsför ålder definieras som 16–64 år.

Befolkningen i dessa ålderskategorier delas in i personer som **tillhör respektive inte tillhör arbetskraften**.



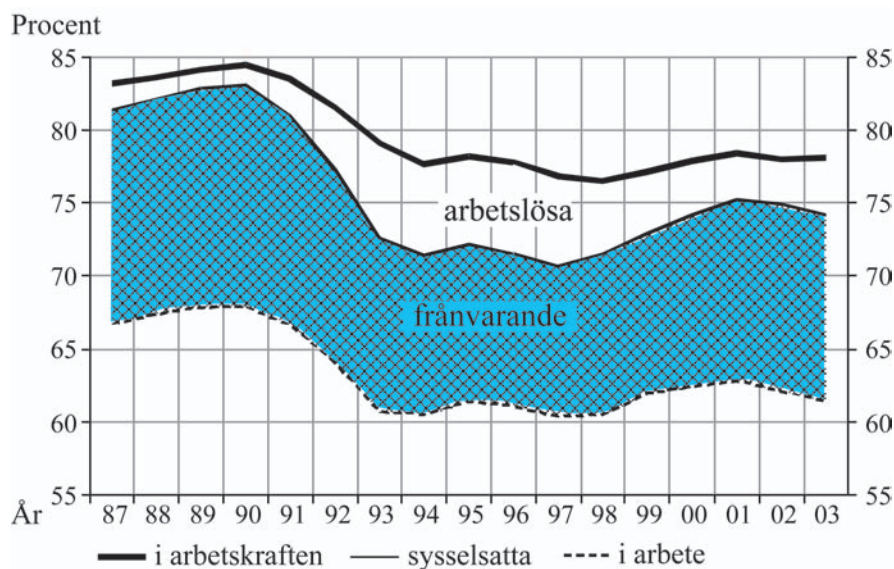
För att tillhöra arbetskraften måste man antingen vara **sysselsatt** (som anställd, egen företagare, eller i vissa speciella arbetsmarknadspolitiska åtgärder) **eller arbetslös**. För att räknas som arbetslös krävs att man kunnat och velat arbeta, samt att man aktivt sökt arbete under mätveckan.

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, om man varit frånvarande under hela mätveckan¹.

I diagram 1 visas utvecklingen av andel personer i arbetskraften, andel sysselsatta samt andelen personer i arbete. Såväl arbetskraftsdeltagande som frånvaro påverkas av konjunkturutvecklingen. En vikande sysselsättningsutveckling medför att färre 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. förändringar i befolkningens ålderssammansättning, längre utbildningstid för ungdomar, förändrade ersättningsregler i samband med sjukdom m.m.. Ungdomarnas allt senare inträde på arbetsmarknaden är en viktig orsak till att arbetskraftsdeltagandet trendmässigt sjunkit.

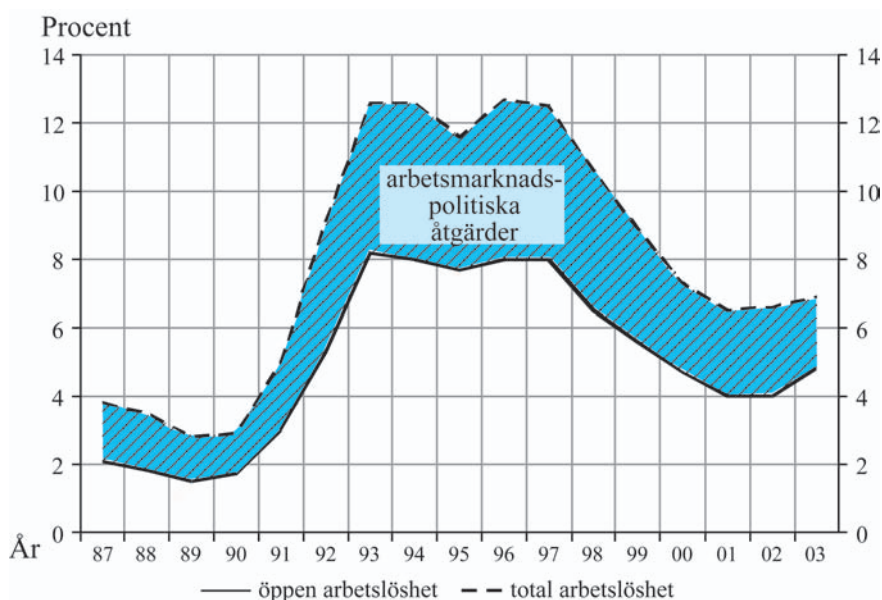
¹ I samtliga diagram som baseras på AKU är årsvärdet för 2003 baserat på årets 11 första månader.

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



Källa: AKU (Arbetskraftsundersökningarna), SCB

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



Källa: Konjunkturinstitutet, AKU

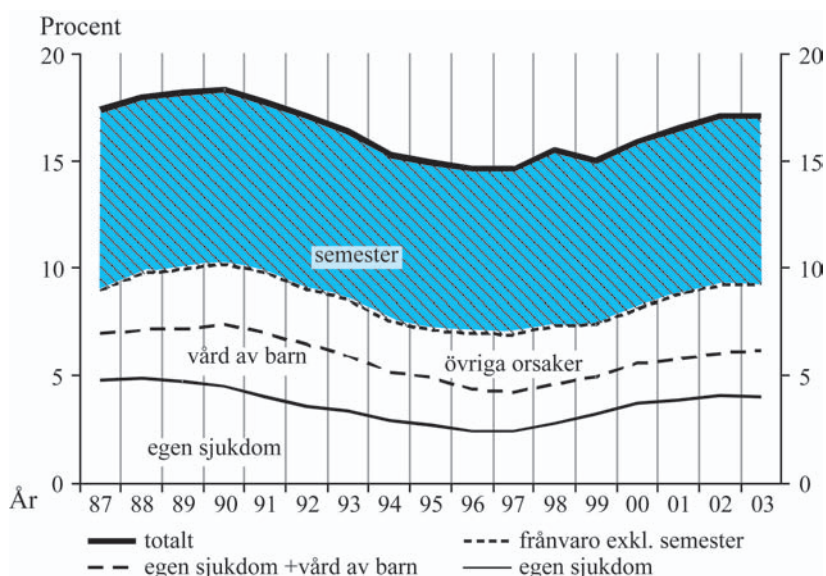
I slutet av 1980-talet och början av 1990-talet var arbetsmarknaden överhettad med rekordlåg arbetslöshet, mycket högt arbetskraftsdeltagande och hög frånvaro. I samband med den djupa lågkonjunktur som inleddes 1992–1993 sjönk arbetskraftsdeltagande och sysselsättning markant. Arbetslösheten steg (trots omfattande arbetsmarknadspolitiska åtgärder, se

diagram 2) medan frånvaron låg på en mycket låg nivå. En viss konjunkturförbättring medförde att mellan 1998 och 2001 steg såväl arbetskraftsdeltagande som sysselsättning avsevärt och arbetslösheten minskade. Därefter har arbetskraftsdeltagandet åter fallit tillbaka och låg 2003 på en väsentligt lägre nivå än i början av 1990-talet. Den svaga konjunkturutvecklingen de två senaste åren fick till följd att andelen sysselsatta sjönk. Det dröjde dock till 2003 innan arbetslösheten började stiga. Den totala arbetslösheten har dock stigit relativt obetydligt genom att antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder minskat under 2003.

Andelen personer i arbete har sedan 1998 stigit väsentligt långsammare än sysselsättningen på grund av den stigande frånvaron. Som nämdes inledningsvis brukar frånvaron öka i en högkonjunktur och avta i en lågkonjunktur. Men trots den svagare konjunkturutvecklingen under 2002 och 2003 steg frånvaron 2002 och låg fortfarande kvar på den höga nivån 2003. Andelen personer i arbete kom därmed att ligga på en mycket låg nivå 2003.

Diagram 3 belyser olika anledningar till frånvaro som sträcker sig över en hel vecka. Den vanligaste orsaken till frånvaro är semester. Det är emellertid framför allt den sedan 1996 ökande sjukfrånvaron som resulterat i att den totala frånvaron stigit. År 2002 hade sjukfrånvaron stigit till 4,0 procent av de sysselsatta och andelen var oförändrad under 2003. 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 barn minskat sedan början av 1990-talet – troligen som en följd av de sjunkande födelsetalen. Sedan mitten av 1990-talet har denna typ av frånvaro varit omkring 2 procent.

Diagram 3 Frånvarande hela veckan, utveckling 1987–2003
Procent av antalet sysselsatta



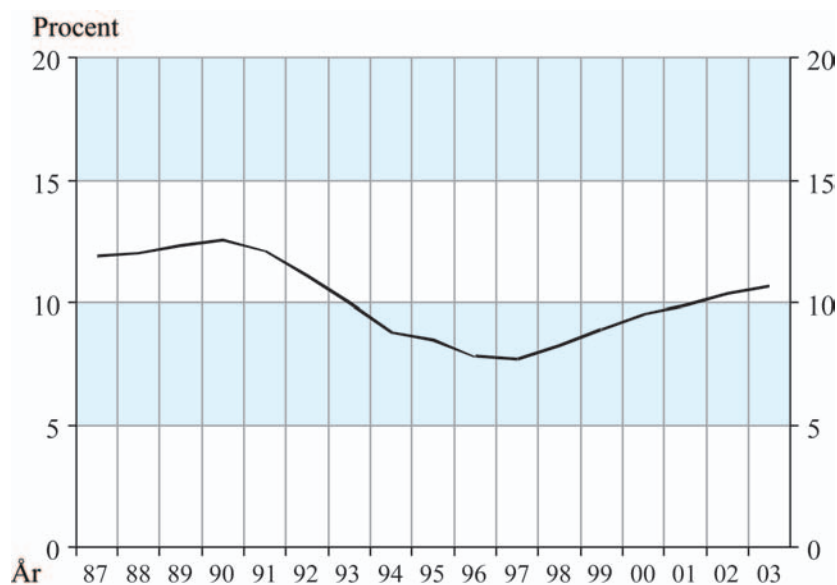
Källa: AKU, SCB

I diagram 3 redovisas endast frånvaro som sträcker sig över en hel vecka.

Diagram 4 belyser frånvarotimmarnas (exkl. semester och flexetid) andel av den vanliga arbetade tiden. Här ingår således även korttidsfrånvaro. Frånvaron består i huvudsak av sjukfrånvaro, vård av barn samt tjänstledighet för studier.

Frånvarotimmarnas andel av den vanliga arbetade tiden har ökat från knappt 8 procent 1997 till närmare 11 procent 2003. Andelen fortsatte att stiga under 2003, till skillnad från sjukfrånvaron (under en hel vecka) mätt i procent av antalet sysselsatta. Detta tyder framför allt på att korttidsfrånvaron fortsatt att öka under 2003. Värt att notera är dock att frånvaro exkl. semester i diagram 3 och 4 och frånvaron exkl. semester och flexetid i diagram 4 var högre 1987–1992 än 2003.

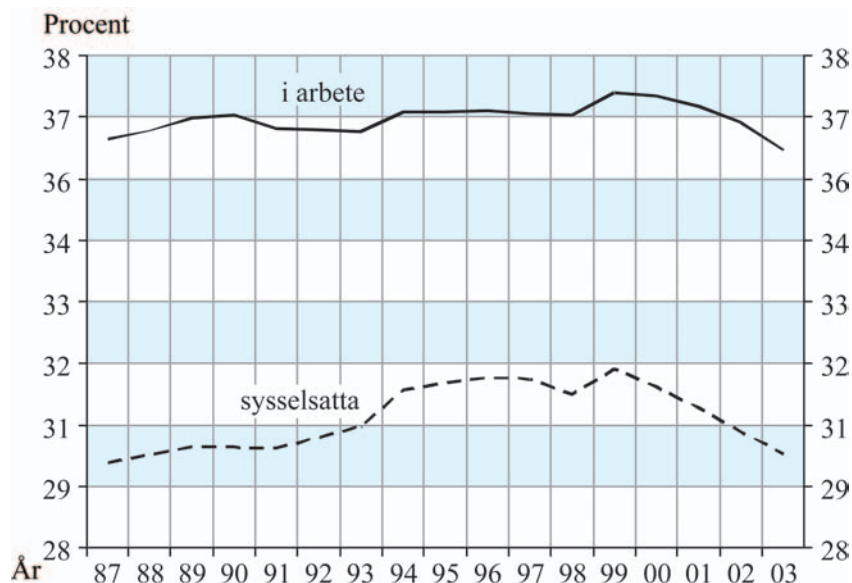
Diagram 4 Frånvarotim. exkl. semester och flexetid, utveckling 1987–2003 Procent av vanligen arbetad tid



Källa: AKU, SCB

Diagram 5 visar utvecklingen av medelarbetstiden per vecka under perioden, dels för personer i arbete, dels för det totala antalet sysselsatta. Medelarbetstiden för personer i arbete påverkas bl.a. av deltidsarbete, övertid, arbetstidsförkortningar samt korttidsfrånvaro. Medelarbetstiden för det totala antalet sysselsatta påverkas dessutom av den längre frånvaron (mer än en vecka). Fram till 1999 uppvisar medelarbetstiden en trendmässig ökning. Därefter har den sjunkit både för personer i arbete och i synnerhet för de sysselsatta. Den brantare nedgången i medelarbetstiden för sysselsatta jämfört med för personer i arbete beror till stor del på den stigande sjukfrånvaron.

Diagram 5 Medelarbetstid/vecka för sysselsatta och för personer i arbete

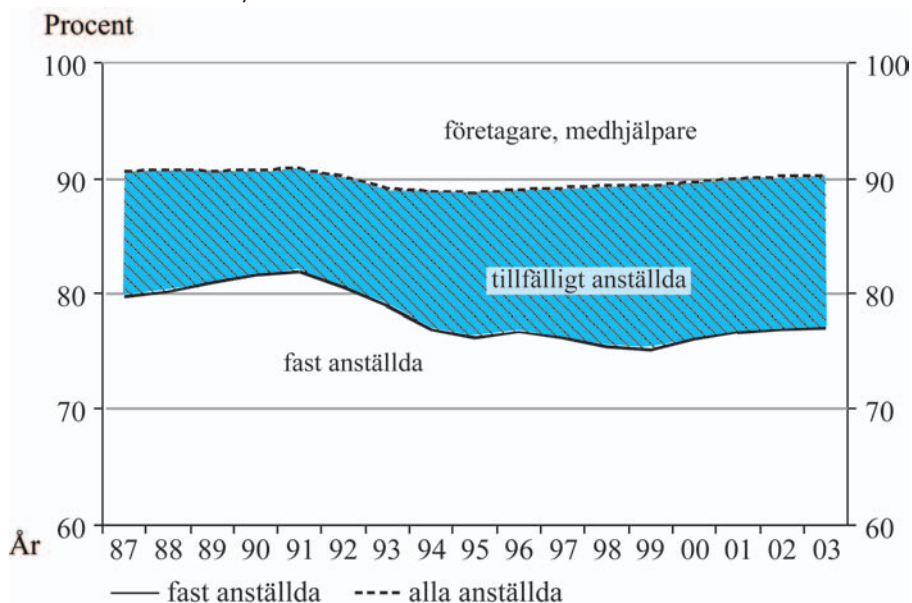


Källa: AKU, SCB

I diagram 6 visas de sysselsattas anknytning till arbetsmarknaden. De sysselsatta delas in i fast och tillfälligt anställda respektive egenföretagare inklusive medhjälpare och familjemedlemmar. Andelen anställda med fast anställning har sjunkit jämfört med början av 1990-talet och andelen med tillfällig anställning har ökat. De senaste åren kan dock en svag ökning av andelen fast anställda noteras. De fast anställdas andel uppgick 2003 till ca 77 procent, de tillfälligt anställdas till drygt 13 procent och egenföretagarnas till knappt 10 procent.

Diagram 6 Anknytning till arbetsmarknaden, utveckling 1987–2003

Procent av antalet sysselsatta



Källa: AKU, SCB

Tabell 1 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Mellan 1993 och 2003 har antalet sysselsatta inom privat

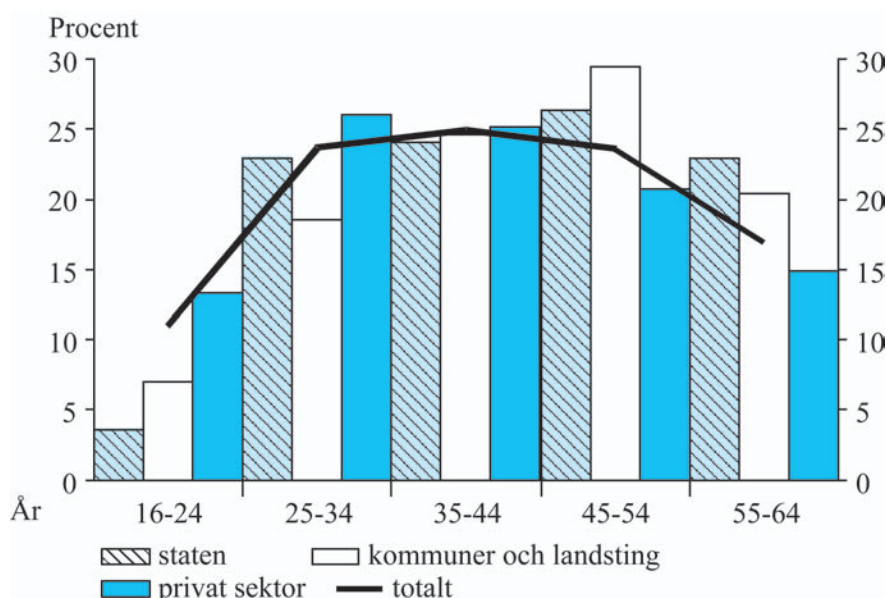
sektor stigit med 13 procent medan antalet sjunkit med 6,5 procent inom staten och 4 procent inom den kommunala sektorn. För 2002 och 2003 har dock tendensen varit den motsatta, d.v.s. antalet sysselsatta inom den kommunala och statliga sektorn steg, medan det minskade inom den privata sektorn.

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	2 973	69,7	237	5,6	1 054	24,7	4 264
2001	3 037	69,9	236	5,4	1 072	24,7	4 345
2002	3 030	69,6	241	5,5	1 081	24,8	4 352
2003	3 007	69,2	246	5,7	1 091	25,1	4 344

Källa: Konjunkturinstitutet och SCB

Diagram 7 Procentuell åldersfördelning inom olika sektorer 2002



Källa: Arbetskraftsundersökningen 2002, SCB

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 statlig sektor.

I tabell 2 redovisas utbildningsnivån inom olika sektorer år 2002. Då hade 15 procent av det totala antalet anställda endast förgymnasial utbildning (högst 9, i undantagsfall 10 skolor). Över hälften av de anställda hade

någon form av gymnasial utbildning. Ca 15 procent av de anställda hade en eftergymnasial utbildning kortare än 3 år och knappt en femtedel en sådan utbildning som var längre än 3 år². Med forskarutbildning avses licentiat- eller doktorsexamen. Endast 1 procent av de anställda hade en sådan utbildning. Utbildningsnivån är högst inom den statliga sektorn, där 43 procent av de anställda hade högskoleutbildning på mer än 3 år eller forskarutbildning. Motsvarande andel för landstingen var 38 procent. Forskarutbildning är vanligast inom den statliga sektorn.

Tabell 2 Utbildningsnivå inom olika sektorer 2002
Procentuell andel av antal anställda

	Förgymnasial utbildning			Gymnasial utbildning			Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år mer än 3 år						Forskarutbildning		
	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T
Privat sektor, arbetare	28,7	27,3	27,7	60,6	66,1	64,4	7,6	4,5	5,7	3,1	1,7	2,1	0,0	0,0	0,0
Privat sektor, tjänstemän	10,0	10,6	10,4	51,5	45,5	48,1	18,0	20,8	19,6	19,9	21,8	21,0	0,6	1,4	1,1
Stat	8,9	5,7	7,2	36,1	23,9	29,7	15,3	24,3	20,0	34,2	34,9	34,5	5,5	11,2	8,5
Primärkommuner	10,6	10,6	10,6	49,6	39,3	47,4	16,8	18,6	17,2	22,9	30,9	24,6	0,1	0,5	0,2
Landsting	3,5	4,7	3,8	39,6	28,4	37,3	23,5	13,3	21,2	32,9	45,8	35,4	0,9	7,8	2,2
Totalt	13,0	17,3	15,2	50,4	52,0	51,2	16,0	13,8	14,9	19,9	15,4	17,7	0,6	1,5	1,1

Källa: Underlagsmaterial till Lönestatistisk årsbok 2002, SCB, Medlingsinstitutet

Skillnaden i mäns och kvinnors utbildningsnivå var störst för gruppen eftergymnasial utbildningsnivå på mer än tre år. Andelen kvinnor med denna utbildningsnivå var betydligt högre än motsvarande andel för männen. Denna skillnad framträder dock inte när man studerar varje sektor för sig. Inom primärkommuner och landsting är t.ex. tvärtom andelen män med en sådan utbildningsnivå betydligt högre än för kvinnorna. Förklaringen är till stor del den könsuppdelade arbetsmarknaden, där män med denna utbildningsnivå i ganska liten utsträckning arbetar inom primärkommuner och landsting. Av samtliga män med eftergymnasial utbildning på mer än tre år arbetar endast 16 procent inom kommunerna och ca 7 procent inom landstingen. Motsvarande tal för kvinnorna är 40 respektive 18 procent. Inom privat sektor är förhållandet det motsatta. Av samtliga män med eftergymnasial utbildning på mer än tre år arbetar 56 procent som tjänstemän i privat sektor mot endast drygt 30 procent av kvinnorna.

² I Medlingsinstitutets årsrapport för 2002 delades den eftergymnasiala utbildningen in i kortare resp. längre tid än 2 år.

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 självt en del av lönebildningssystemet. 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 mål för konsumentprisernas ökning utan att behöva tillgripa penningpolitiska åtstramningar som höjt arbetslösheten. Eftersom Sverige bestämt sig för att under överskådlig tid behålla kronan som valuta, kommer vi även fortsättningsvis att ha en självständig penningpolitik med eget inflationsmål och rörlig växelkurs. Det är viktigt att lönebildningen fungerar väl, och inte bidrar till en inflationsutveckling som tvingar Riksbanken att strama åt ekonomin. Riksbanken har lagstadgad skyldighet att ingripa om inflationsmålet är hotat.

Om näringslivets internationella konkurrenskraft försvagas genom höga kostnadsökningar kan ett fall i kronans värde parera detta. En återgång till äldre tiders devalveringspolitik är dock utesluten, trots att Sverige sagt nej till euron. Redan de historiska lärdomarna av den politiken – onda cirklar av återkommande kostnadsökningar, prishöjningstryck gentemot utlandet och förnyade kronfall – bör vara avskräckande. Mer betydande kronförsvagningar leder dessutom till importprisstegringar. Dessa återverkar på de svenska konsumentpriserna och kan medföra att Riksbanken måste agera.

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 produktivitetstillväxt 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)

Konsumentpriserna steg under 1990-talets andra hälft något långsammare än i de övriga EU-länderna. De senaste åren har inflationen tilltagit något, men utan att annat än tillfälligtvis överstiga riktvärdet 2 procent. Arbetskraftskostnaderna per timme har, i motsats till konsumentpriserna, stigit mer än i övriga Europa. Under 2002 och 2003 har skillnaden dock minskat till 0,3–0,4 procent. Näringslivets konkurrenskraft har ändå utvecklats väl, bl.a. genom en god produktivitetstillväxt som sugit upp timkostnadsökningarna, och genom sjunkande vinstmarginaler som dämpat kostnadsökningarnas genomslag på priserna. Hjälp av sådant slag kan inflationsbekämp-

ningen emellertid inte påräkna i det långa loppet. Vinstmarginalerna har sjunkit, och det är inte varaktigt hållbart med lägre nivåer. Det är också möjligt att produktivitetens utvecklingen kommit in i en långsammare utvecklingsfas. En del av utrymmet för kostnadsökningar kommer dessutom att tas i anspråk av höjda avgifter till avtalsreglerade trygghetssystem. Arbetsmarknadsparterna måste beakta även dessa höjningar i lönebildningen – allt ska räknas.

Konjunkturuppgången dröjer

Under ett par års tid har konjunkturbedömarna räknat med att en konjunkturuppgång är nära förestående, men de har upprepade gånger tvingats ompröva detta. I Konjunkturinstitutets senaste prognos (december 2003) ligger uppgången knappast ens om hörnet, om man ser till utsikterna för arbetsmarknaden. Antalet sysselsatta, som sjönk något redan år 2003, faller ytterligare 2004, med 0,5 procent. Den öppna arbetslösheten växer till 5,3 procent av arbetskraften från att ha varit 4,0 procent år 2002 och 4,8 procent 2003. Först under 2005 minskar arbetslösheten, och då bara marginellt. BNP-tillväxten väntas under 2004 visserligen bli något högre än under de senaste åren, men de förutsedda 2,2 procentens tillväxt bedöms kunna åstadkommas av färre sysselsatta med hjälp av ökad produktivitet.

Tabell 1.1 Några nyckeltal för den ekonomiska utvecklingen
Procentuella förändringar per år

	93–98	98–03	2001	2002	2003	2004	2005
Timlön, hela ekonomin	4,0	3,8	4,4	4,1	3,5	3,2	3,3
Timlön, näringslivet	4,2	3,7	4,2	3,9	3,3	3,1	3,2
Arbetskraftskostnad per timme, näringslivet	4,5	4,0	4,9	3,6	3,6	3,2	3,2
d:o i EU-området	..	3,3	3,6	3,3	3,2	2,7	2,8
Produktivitet, näringslivet	3,2	2,6	0,1	4,2	3,4	2,7	2,4
Arbetskraftskostnad per prod. enhet, näringslivet ¹	1,3	1,4	4,8	-0,6	0,2	0,5	0,8
Pris på förädlingsvärdet, näringslivet	0,9	0,5	1,8	0,9	0,5	...	...
Vinstindex ²	-0,4	-0,9	-2,9	1,5	0,3		
Konsumentpriser	1,1	1,3	2,5	2,2	1,9	0,4	1,5
d:o i EU-området	2,2	1,9	2,2	2,1	1,9	1,6	1,8
Öppen arbetslöshet, %	7,7	4,9	4,0	4,0	4,8	5,3	5,0

1. Förhållandet mellan arbetskraftskostnad per timme, näringslivet, och produktivitet, näringslivet

2. Förhållandet mellan pris på förädlingsvärdet, näringslivet, och arbetskraftskostnad per producerad enhet, näringslivet

Källor: SCB, Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

En osäker faktor är hur de genomsnittliga arbetstiderna kommer att utvecklas. Under flera år har medelarbetstiden per sysselsatt sjunkit successivt – inte bara som resultat av den ökade sjukfrånvaron, utan även för dem som är i arbete. Detta har kanske medverkat till att den rådande konjunkturförsvagningen först sent manifesterat sig i nedgång i antalet sysselsatta. Antalet utförda arbetstimmar minskade med närmare 2,5 procent under tvåårsperioden 2001–2003. Konjunkturinstitutet räknar med

att medelarbetstiderna ökar något igen under 2004 och 2005, som resultat av en antagen nedgång i sjukfrånvaron, och minskningen i antalet sysselsatta under 2004 kan i någon mån sägas återspegla detta.

Men – det måste understrykas – det är främst på kort sikt som ett sådant utbytesförhållande mellan medelarbetstid och antal sysselsatta är tänkbart. På *lång sikt* finns det ingen anledning att räkna med en motsättning mellan fler sysselsatta och ökad arbetstid. Arbetsutbudet skapar i det långa loppet sin egen efterfrågan, genom de inkomster som är frukten av arbetet. Ett ökat totalt antal arbetstimmar skulle på lång sikt, genom större skattebas, underlätta lösningen av ett av Sveriges svåraste lönebildningsproblem, nämligen att klara lönehöjningsbehoven för personalen i den skattefinansierade kommun- och landstingssektorn.

Det är betecknande för den växande osäkerheten om konjunktrens återhämtning att löneprognoserna på ett par års sikt reviderats ned betydligt, jämfört med hur de såg ut för ett år sedan. Konjunkturinstitutet (KI) förutser, mot bakgrund av bl.a. det svagare arbetsmarknadsläget, att löneökningstakten avtar och stannar vid 3 à 3,5 procent. Se närmare tabell 1.1. Dessa ökningstal ligger ändå något i överkant i förhållande till den ”mest lämpliga” löneökningstakten ca 3 procent, som KI redovisade i sin lönebildningsrapport i oktober 2003.

Under intryck av den svaga konjunkturen inte minst i Tyskland väntas löneökningarna avta även i övriga Europa. Det är därför inte självklart att det svenska näringslivets konkurrenskraft skulle förstärkas även om arbetskraftskostnadernas ökning skulle krypa ner till 3 procent. Både OECD och EU räknar med att arbetskraftskostnaderna i EU-området (exkl. de nytillkommande länderna) ökar med *mindre* än 3 procent 2004 och 2005¹. Produktivitetstillväxten kan därmed möjligen bli avgörande för den relativa kostnadsutvecklingen mellan Sverige och omvärlden, förutom naturligtvis den osäkra växelkursutvecklingen.

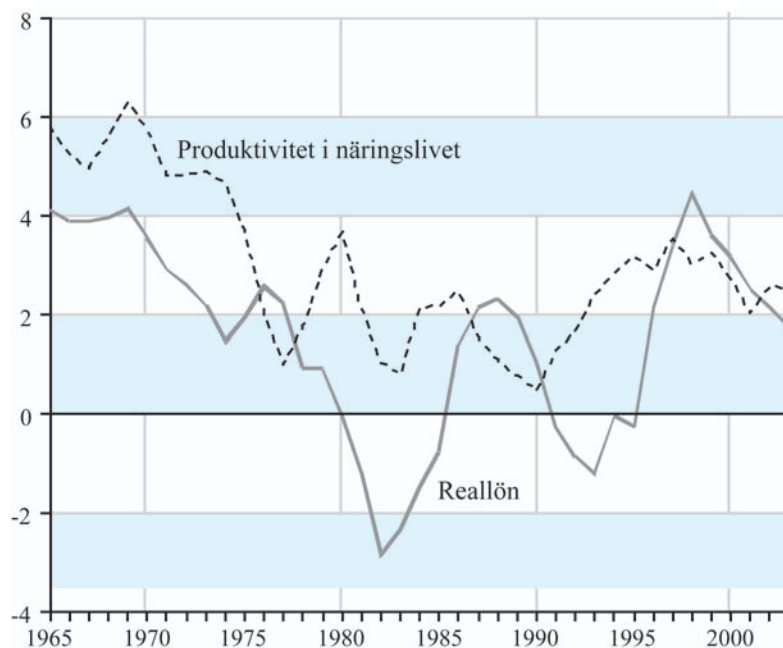
Produktiviteten har stöttat konkurrenskraften

Produktivitetstillväxten har stor betydelse för lönehöjningsutrymmet. På lång sikt är det genom ökad produktivitet – produktion per arbetad timme – som de förvärvsarbetandes genomsnittliga reallöner kan öka. En produktivitetstillväxt på exempelvis 2 procent innebär att arbetskraftskostnaderna kan stiga med 2 procent utan att producentens kostnader per producerad enhet ökar, och utan att priserna behöver stiga vid oförändrade vinstmarginaler. En lönehöjning på 2 procent kan användas till ökad konsumtion av varor och tjänster som är oförändrade i pris. Lönehöjningar som är större än produktivitetstillväxten leder däremot till prishöjningar, om inte företagen temporärt sänker sina vinstmarginaler. På längre sikt måste emellertid vinsterna tillgodose ägarnas avkastningskrav, och dessa är till större del internationellt bestämda.

¹ se tabell 9.4

De reala timlönerna i Sverige har under flera års tid ökat kraftigt, igenomsnitt med 3 procent per år under åttaårsperioden 1996–2003. Man får gå tillbaka ända till 1960-talet och åren kring 1970 för att hitta så höga ökningstal, se diagram 1.1. Reallöneökningarna hade, nu som då, samband med stora ökningar i näringslivets produktivitet. Tillväxten – både i reallönerna och i produktiviteten – har avtagit in på 2000-talet.

Diagram 1.1 Tillväxt i de reala timlönerna i hela ekonomin och i näringslivets produktivitet 1965–2003
Procent från föregående år. Tre års glidande medeltal.



Källor: SCB, Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

Under två perioder i efterkrigshistorien har reallönerna sjunkit i Sverige: dels i början av 1980-talet, dels i början av 1990-talet. Vid båda tillfällena var skälet bl.a. valutakris och en stegrad inflation som urholkade inkomsternas köpkraft. Det var i stället näringslivets vinstmarginaler som steg som resultat av kronfallen. I diagram 1.1 kommer vinstmarginalernas ökning grovt sett till uttryck i att produktivitetsökningarna översteg reallöneförändringarna. Det går dock inte att generellt se skillnaden mellan produktivitets- och reallönekurvorna som indikator enbart på vinstmarginalerna. Reallöneförändringarna har långt ifrån alltid överensstämmt med förändringarna i de totala arbetskraftskostnaderna. I synnerhet under 1960-talet och första hälften av 1970-talet intecknades löneutrymmet bl.a. genom stora höjningar av pensionsavgifterna.

Under de senaste 10 åren har näringslivets produktivitet stigit med i genomsnitt 0,4 procentenheter per år snabbare i Sverige än i det totala EU-området:

	1993–1998	1998–2003
Sverige	2,7	2,0
EU	2,3	1,6
Försprång	0,4	0,4

Det rör sig emellertid om siffror med stor osäkerhetsmarginal – produktivitmätningar hör till den ekonomiska statistikens vanskligaste områden. Att lita till ett fortsatt produktivetsförsprång vid bedömningen av det framtida lönehöjningsutrymmet – d.v.s. att de svenska timkostnaderna kan tillåtas öka några tiondels procentenheter snabbare än utomlands – är en äventyrlig strategi. (Se även avsnitt 9.3.)

Stora skillnader i produktivitet mellan sektorer

Under tioårsperioden 1993–2003 ökade timlönerna ungefär lika mycket (med ca 4 procent per år) i ekonomins stora sektorer: industrin, den privata tjänstesektorn och den kommunala sektorn (kommuner och landsting). De *totala* arbetskraftskostnaderna steg något mer, fortfarande med ganska små skillnader mellan sektorerna.

Skillnaderna i produktivitetens tillväxttakt i olika sektorer var betydligt större. I de varuproducerande sektorerna, som har stora möjligheter till teknisk rationalisering, är produktivitetstillväxten normalt kraftig – i de högteknologiska industribranscherna var den enastående under 1990-talet. I de tjänsteproducerande branscherna är möjligheterna att höja produktiviteten avsevärt mer begränsade. Detta gäller både en stor del av den privata sektorns tjänsteproduktion och – framför allt – omsorgs- och utbildnings-tjänsterna i kommunsektorn.

Industrins produktivitet steg med hela 6,2 procent per år 1993–2003. Timkostnaderna för arbetskraften steg med 4,7 procent per år, d.v.s. arbetskraftskostnaderna per producerad enhet sjönk (med 1,4 procent per år). Det fanns utrymme att *sänka* priserna. Detta utrymme utnyttjades också, sett över hela tioårsperioden. Se tabell 1.2. Att så skedde berodde naturligtvis på att konkurrerande tillverkare också hade fallande kostnader. Priset på förädlingsvärdet föll med 1,6 procent per år, varigenom det s.k. vinstindex sjönk med 0,2 procent per år, en ganska obetydlig nedgång. Det hade alltså (per år) behövts 0,2 procentenheter bättre prisutveckling för att hålla oförändrade vinstmarginaler i industrin 1993–2003.

I den privata tjänstesektorn (exkl. finansföretag och fastighetsverksamhet) var förutsättningarna annorlunda. Produktivitetstillväxten stannade vid 2,6 procent per år 1993–2003. Med en timkostnadsökning som t.o.m. var lite större än i industrin, steg arbetskraftskostnaderna per producerad enhet med 2,5 procent per år. Jämför med nedgången på 1,4 procent per år i industrin. Tjänsteproducenterna lyckades emellertid ta ut prishöjningar som räckte för att vinstindex skulle stiga något, sett över hela perioden från 1993 till 2003.

Priserna på tjänster har alltså stigit i relation till priserna på industrivaror. Priset på tjänsteproduktionens förädlingsinsats, i relation till industriproduktionens, är mer än 50 procent högre än för 10 år sedan! En industrianställd måste alltså avsätta en växande andel av inkomsterna till tjänster, på bekostnad av industrisektorns produkter, om han eller hon skulle vilja ha konstanta volymandelar varor och tjänster i sin konsumtionskorg.

Så länge det gäller produktion på marknadsmässiga villkor lägger vi till vardags inte så mycket märke till dessa förändringar. En gång i tiden kostade ett besök hos frisören mindre än den sax han klippte med. Nu är det mycket dyrare att gå och klippa sig än att köpa en sax. Gradvis och nästan omärkligt har vi vant oss vid sådana relativprisförändringar.

Den offentliga sektorns välfärdstjänster – vård, skola och omsorg – blir också dyrare i förhållande till industrivaror, eftersom möjligheterna att öka produktiviteten är mindre. De blir dyrare även i förhållande till många privata tjänster som har större rationaliseringspotential. Betalningen för fler och dyrare välfärdstjänster måste ske genom högre skatter, alternativt genom högre individuella avgifter. Vid den tanken har de flesta svårare att vänja sig.

Ofta luftas åsikten att den s.k. välfärdskonsumtionens volym, vid oförändrade skattesatser, borde kunna växa i samma takt som den privata konsumtionen, eftersom kommunernas och landstingens inkomster växer i takt med de privata inkomsterna. Detta är dock bara sant om de offentliganställda är villiga att år efter år låta sina löneökningar vara mindre än de privatanställdas – och det är de inte.

Tabell 1.2 Produktivitet, kostnader och priser i olika sektorer 1993–2003
Procentuella förändringar per år

	Industrin	Privata tjänster ¹	Kommunsektorn	
			alt. 1	alt. 2
Timlöner	4,1	3,8	3,8	3,8
Arbetskraftskostnad per timme	4,7	5,1	4,5	4,5
Produktivitet	6,2	2,6	0,0	2,0
Arbetskraftskostnad per producerad enhet ²	-1,4	2,5	4,5	2,5
Pris på förädlingsvärdet	-1,6	2,8	3,6	1,6
Vinstindex ³	-0,2	0,3	-0,9	-0,9

1. Exkl. finansföretag och fastighetsverksamhet

2. Förhållandet mellan arbetskraftskostnad per timme och produktivitet

3. Förhållandet mellan pris på förädlingsvärdet och arbetskraftskostnad per producerad enhet

Not om beräkningarna för kommunsektorn. I alt 1. används det i Nationalräkenskaperna vanliga antagandet om 0 % produktivitetstillväxt. "Prisökningen" har beräknats som tillväxten i skatteunderlaget (4,5% per år), med tillägg för skattehöjning från 29.90 till 31.17 (ger 4,9 %), i relation till volymtillväxten (1,3 %) i kommunal konsumtion. Resultatet blir 3,6 % per år.

Skulle alt. 2 med 2 % produktivitetstillväxt vara korrekt blir volymtillväxten 3,3 % i stället för 1,3 %. "Prisökningen" blir då lika lika mycket lägre (1,6 % i stället för 3,6) som arbetskraftskostnadsökningen per producerad enhet blir lägre (2,5 % i stället för 4,5). "Vinstindex" får alltså samma utveckling.

Kommunsektorns inkomster består i huvudsak av skatter. Tillväxten i dessa bestäms av skatteunderlagets tillväxt och förändringar i skattesatserna. "Prisökningen" på produktionen – inte kostnadsökningen – skulle kunna sägas bestå av inkomsternas tillväxt i löpande priser i förhållande till den kommunala konsumtionens volymtillväxt. De "prisökningar" som kommunsektorn med detta grova beräkningssätt kan anses ha fått ut uppgick till 3,6 procent per år 1993–2003 (se tabell 1.2). Det var resultat av

en tillväxt i skatteinkomsterna på 4,9 procent per år och en volymtillväxt i konsumtionen på 1,3 procent per år. Den genomsnittliga kommunala skattesatsen har höjts från 29,90 procent år 1993 till 31,17 procent år 2003, vilket bidrar med 0,4 procent per år till tillväxten i skatteinkomsterna, och skatteunderlaget har vuxit med 4,5 procent per år.

Man kan nu, på samma sätt som i tabell 1.2 gjorts för industrin och den privata tjänstesektorn, räkna fram utvecklingen av ett slags ”vinstindex” även för kommunsektorn. Resultatet blir minus 0,9 procent per år 1993–2003. Det innebär att skatteinkomsterna har vuxit 0,9 procentenheter för långsamt för att täcka verksamhetens arbetskraftskostnader i samma grad som de gjorde år 1993. Bristen har – i varierande utsträckning i olika kommuner – fått täckas t.ex. genom kapitalinkomster, avyttring av tillgångar, minskade investeringar, upplåning eller genom statsbidrag som vuxit snabbare än skatteinkomsterna. Alternativt hade den genomsnittliga skatten behövt höjas gradvis till ca 34 procent år 2003. Skatten detta år var som nämnts ”bara” 31,17 procent.

Det behövs fler arbetstimmar

Den kraftiga produktivitetstillväxten i näringslivet under 1990-talet har ställt kommunsektorns finansiering i blyxtbelysning. De kommunanställda har, utan tillnärmelsevis samma produktivitetstillväxt, haft samma real-löneökning som de privatanställda. Till den del skattebasens tillväxt endast är resultat av produktivitetstillväxt i näringslivet, räcker skatteinkomsterna vid oförändrade skattesatser bara till att hålla den kommunala konsumtionsvolymen oförändrad.

Avtalsförhandlingarna 2004 gäller främst den privata sektorn. Löneutvecklingen i kommunsektorn hamnar mediamässigt i bakgrunden, efter den uppgörelse som nåddes efter strejkerna våren 2003. Men kraven på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män finns kvar, och frågan om hur vård- och omsorgspersonalens löner ska kunna öka mer än de genomsnittliga privata lönerna kommer så småningom att aktualiseras igen. Skattebaserna måste öka, inte bara genom produktivetsökningar i näringslivet, utan också genom att fler arbetstimmar utförs i ekonomin.

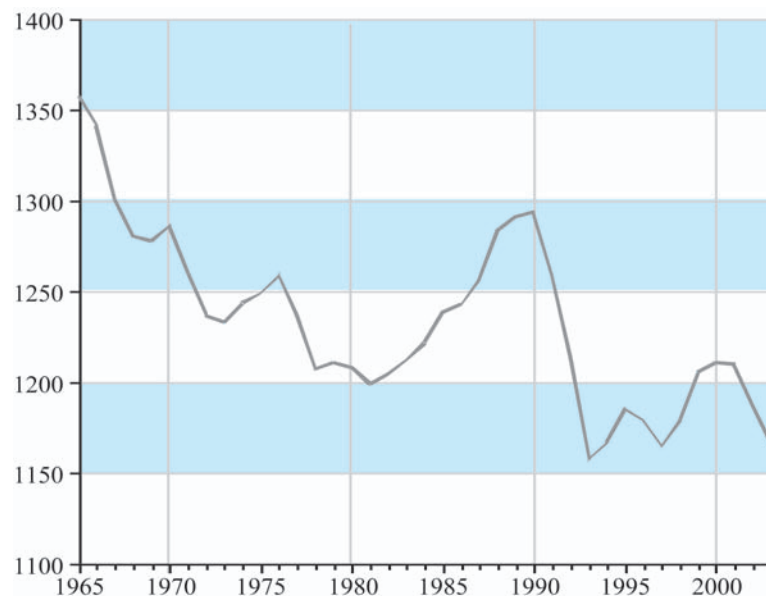
De senaste årens utveckling av arbetstimmar är mot den bakgrunden oroväckande. Antalet arbetade timmar per person i den förvärvsaktiva åldern var nästan 10 procent lägre år 2003 än 1990, och inte fler än under lågkonjunkturen i mitten av 1990-talet. Se diagram 1.2.

Under efterkrigstiden fram till omkring 1980 sjönk den faktiska årsarbets-tiden bl.a. genom lag och avtal. Under 1980-talet skedde en stark ökning av antalet utförda arbetstimmar per person i förvärvsaktiv ålder – främst eftersom kvinnorna då banade sig in på arbetsmarknaden och dessutom höjde sina genomsnittliga arbetstider.

Den dramatiska minskningen i arbetstimmar i början av 1990-talet berodde naturligtvis på att antalet sysselsatta föll när lågkonjunkturen bröt ut. Uppgången från decenniets mitt fram till år 2000 berodde inte bara på att fler människor kom i arbete när konjunkturen vände uppåt – syssel-

sättningen steg visserligen, men frånvaron ökade nästan lika mycket (se diagram 1 i "Fakta om arbetskraften"). Viktigt var också att medel- arbetstiderna steg för dem som faktiskt var i arbete, och det var kvinnorna som svarade för den ökningen.

Diagram 1.2 Utförda arbetstimmar per person i åldern 16–64 år 1965–2003



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Medelarbetstiden rör sig nedåt på lång sikt

Frågan har ställts om kvinnornas allt stressigare vardagsliv ligger bakom en del av de senaste årens ökade sjukfrånvaro. Kvinnornas sjukfrånvaro har ökat betydligt mer än männens. Förvärvsarbetande kvinnor med barn under 7 år hade år 2000 en genomsnittlig arbetsvecka på 31,4 timmar, vilket var 4,4 timmar längre än vad småbarnsmammorna hade år 1980. Under denna period har föräldraförsäkringen byggts ut när det gäller såväl ersättning som ledighetens längd.

Genomsnittlig arbetstid, tim. per vecka

	1980	1990	2000	2003	
Män	40,0	40,3	40,1	38,8	tim/v
- med barn under 7 år	..	41,0	40,6	..	tim/v
Kvinnor	30,9	32,6	33,8	33,0	tim/v
- med barn under 7 år	27,0	28,8	31,4	30,7	tim/v
Samtliga	36,0	36,8	37,2	36,1	tim/v

Män med barn under 7 år har nästan exakt samma genomsnittliga vecko- arbetstid som män i *samma ålder* utan barn. Männens minskade inte nämn- värt sin arbetstid när kvinnorna ökade sin. Den nedgång som ägt rum under de senaste åren har visserligen varit störst för män, men den har inte varit större för småbarnspappor än för andra män (fram till 2002, uppgifter för 2003 för män med barn saknas ännu). Mycket tyder på att det fortfarande är

kvinnor som är mest dubbelarbetande, och att det ofta är kvinnorna som tar huvudansvar för barn och familj även om de har relativt långa arbetsdagar.

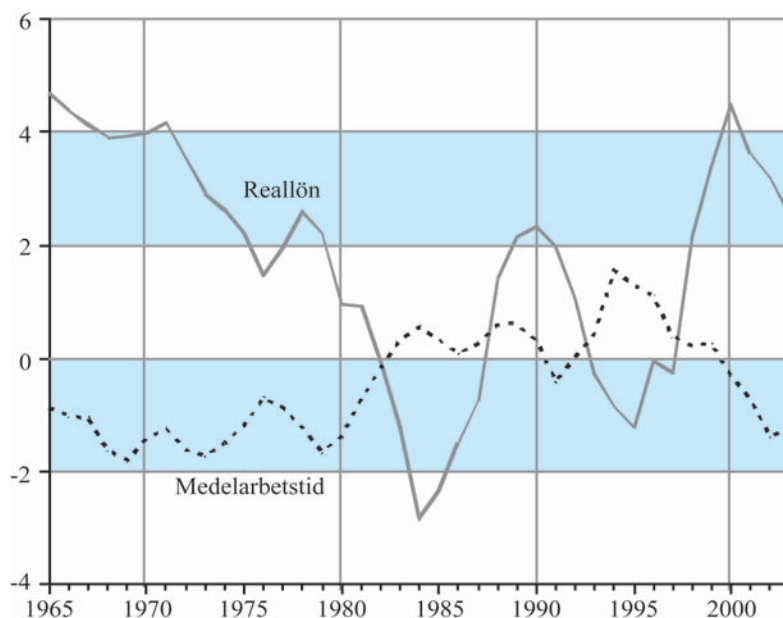
Naturligtvis ligger det ingen samhällsekonomisk poäng i att kvinnorna ökar sin arbetstid i den mån resultatet blir ökad sjukfrånvaro – tvärtom. Samtidigt är dock många kvinnor undersysselsatta och vill ha heltid i stället för deltid. Nya modeller för arbetstidens förläggning prövas på flera håll, och dessa modeller kan möjliggöra fler heltidstjänster, samtidigt som den normala heltidsarbetstiden per vecka minskas något.

På lång sikt är arbetstidernas sannolika rörelseriktning nedåt, för både kvinnor och män, om det även framgent blir tillväxt i det reala löneutrymmet. Den svaga uppgång i de genomsnittliga arbetstiderna som ägde rum under en del av 1980-talet och 1990-talet var ovanligheter, både i historiskt och internationellt perspektiv. Mellan 1960 och 1980 sjönk medelarbetstiden med sammantaget 20 procent, drygt 1 procent om året. Nedgången var ungefär lika stor för kvinnor och män, och berodde bl.a. på den kraftiga reallönetillväxt som rådde. Med hög reallönetillväxt per timme (3–4 procent per år) var kortare arbetstid ett sätt att ta ut en del av välståndet i fritid och ändå ha goda löneökningar kvar i kuverten. Se diagram 1.3.

Diagram 1.3 Medelarbetstidens förändringar och tillväxt i de reala timlönerna 1965–2003

Procent från föregående år i faktisk årsarbetstid per sysselsatt.

Tre års glidande medeltal. Reallönen redovisad med två års eftersläpning.



Källor: SCB, Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

När reallöneökningarna per timme i stället var små och tidvis negativa under 1980-talet och en stor del av 1990-talet, blev ökad arbetstid ett sätt för löntagarna att upprätthålla en real ökning av årsinkomsten. Och nu i 2000-talets början, sedan de reala timlönerna stigit kraftigt under några års tid, börjar medelarbetstiden att sjunka igen.

I andra europeiska länder, där bortfallet av reallönetillväxt på 1980-talet inte blev så stort som i Sverige, t.ex. i Tyskland, fortsatte arbetstiderna att minska. De senaste årens svaga tyska reallöneutveckling har lett till att nedgången i medelarbetstiderna avstannat. USA hade, i likhet med Sverige, dålig reallönetillväxt på 1980-talet och stigande medelarbetstider. Sedan de amerikanska reallöneökningarna blivit höga under 1990-talet har medelarbetstiderna börjat gå ned. De internationella exemplen på omvända samband mellan reallöneökningar och arbetstidsförändringar kan flerfaldigas.

En parallell till den svenska nutidshistorien kan hämtas från mellankrigstiden. År 1920 minskade arbetstiderna i industrin med ca 20 procent när åttatimmarsdagen infördes. Då hade de genomsnittliga reala timlönerna ökat med inte mindre än 50 procent sedan år 1917. Sedan blev reallönetillväxten obetydlig fram till andra världskriget, och under den perioden steg medelarbetstiden successivt.

Diskussionen om arbetstidsförkortning tar alltid fart i tider när realinkomsterna ökar kraftigt. Arbetstidernas utveckling är i det långa loppet en konsekvens av och integrerande del i den ekonomiska utvecklingen. Om inte lagar och centrala avtal om arbetstider kodifierar de enskildas önskemål, tillgodoses de ändå till slut på lokal nivå.

1980-talet var en jämförelsevis idyllisk period när det gäller potentiella lönebildningskonflikter mellan privat och offentlig sektor. Produktivitets- och reallöneutvecklingen i näringslivet var ganska långsam, och skattebasen steg genom växande utbud av arbetstimmar. 1990-talet och 2000-talets inledande år blev mer problematiska.

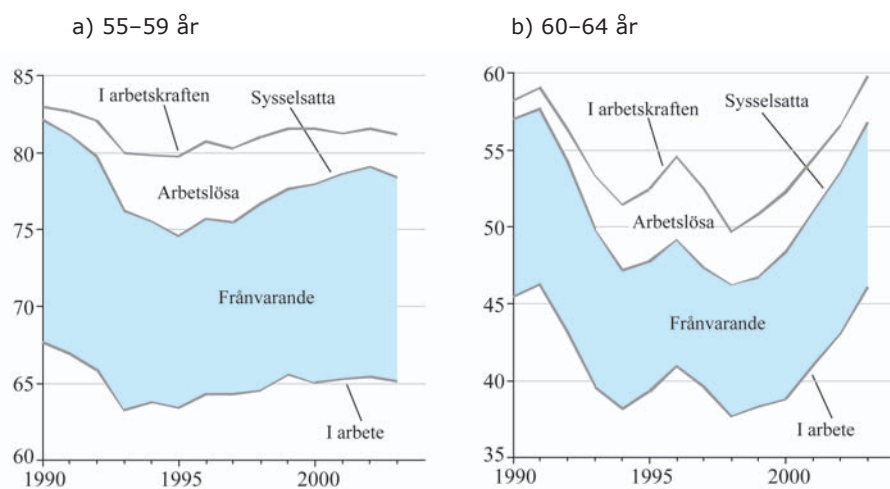
Problemen kan snart återkomma. Med en framtida långsiktig produktivitets- och reallöneökning på ca 2 procent per år i näringslivet (vilket de flesta prognosmakare tror på) ligger medelarbetstiden antagligen på det sluttande planet. Med små utsikter att hindra en nedgång i medelarbetstiderna, blir det ännu mer angeläget för lönebildningen att kommunernas och landstingens skattebas i stället ökar genom fler människor i arbete.

Pensionsåldern stiger

Ett positivt inslag i arbetskraftsutbudet är att arbetskraftsdeltagandet i högre åldrar har stigit under de senaste åren. Detta är ett brott mot den flera decenniers negativa trend som bekymrat bl.a. ekonomer och politiker. Under 2003 fanns över 59 procent av befolkningen i åldern 60–64 år med i arbetskraften. År 2000, tre år tidigare, var det bara drygt 52 procent. Ännu kraftigare är sysselsättningens tillväxt, arbetslösheten har sjunkit (se diagram 1.4b).

I åldersgruppen 55–59 år, där merparten av den stora 40-talsgenerationen befinner sig just nu, har arbetskraftsdeltagande och sysselsättning också stigit, men inte lika påtagligt som bland 60–64-åringarna.

Diagram 1.4 Personer i arbetskraften, sysselsatta och i arbete i högre åldrar 1990–2003
Procent av befolkningen i respektive åldersgrupp



Den positiva utvecklingen av arbetskraftsdeltagandet innebär att den genomsnittliga pensionsåldern – eller rättare uttryckt den ålder då man lämnar arbetskraften – stiger. Under 2003 beräknas den ha varit 62,5 år, en ökning med ett halvt år sedan år 2000:

	1990	1995	2000	2003
Män	62,9	62,2	62,3	62,8
Kvinnor	61,8	61,6	61,8	62,2
Båda könen	62,4	61,9	62,1	62,5

Beräkningen utgår från personer som vid 50 års ålder fanns med i arbetskraften. Människor som genom t.ex. förtidspension slutat arbeta redan före 50 års ålder ingår inte. Detta är huvudskälet till att Riksförsäkringsverket får betydligt lägre resultat i sina beräkningar av den genomsnittliga åldern på nyblivna förtidspensionärer.

Den genomsnittliga pensionsåldern är ungefär ett halvt år högre för män än för kvinnor. Skillnaden har krympt sedan 1990-talets början, då männens pensionsålder var ett helt år högre. Kvinnornas pensionsålder har aldrig varit högre än nu. Detta avspeglar att arbetsmarknadsbeteendet hos de kvinnor som nu är 60-årsåldern har varit annorlunda än tidigare kvinnogenerationers. Dessa hade inte lika väl etablerad anknytning till arbetsmarknaden. Ofta började de inte förvärvsarbeta förrän barnen vuxit upp, och de slutade tidigt, t.ex. samtidigt med att den oftast äldre maken pensionerades. Männens genomsnittliga pensionsålder har, trots uppgången, ännu inte kommit över 1990 års nivå.

Människor i 60-årsåldern är nuförtiden mer utbildade än tidigare generationer och har en annan yrkesstruktur. Högutbildade har alltid jobbat kvar till högre genomsnittsålder än lågutbildade. Fortfarande har visserligen merparten av befolkningen i åldern 55–64 år enbart förgymnasial utbildning. De började arbeta som 15–16-åringar och hade alltså vid 60 års ålder

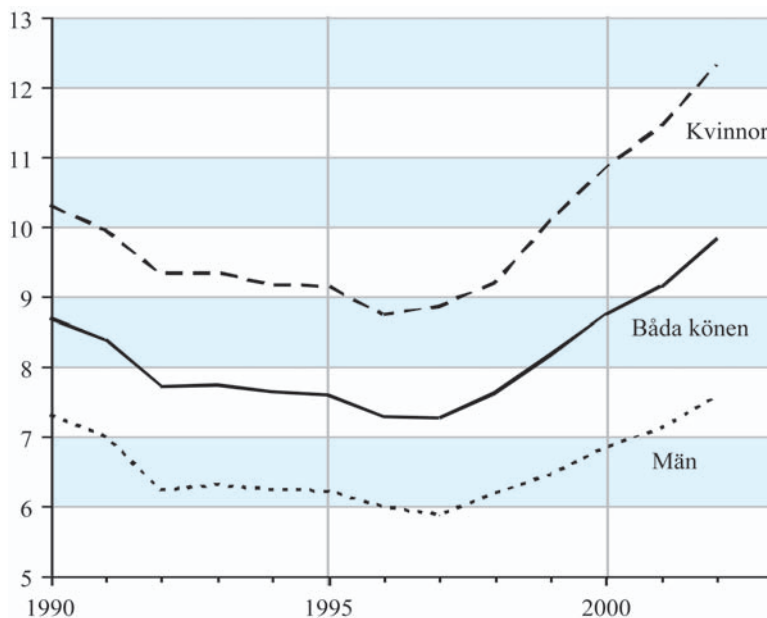
hunnit arbeta i 45 år, delvis i yrken och på arbetsplatser med fysiska hälsorisker. Men andelen lågutbildade minskar snabbt som följd av utbildningsväsendets utbyggnad på 1960-talet. Detta kan förmodas leda till ytterligare höjning av den genomsnittliga faktiska pensionsåldern. Det reformerade pensionssystemet, som i högre grad än det gamla ATP-systemet gör det lönsamt att arbeta upp till högre ålder, kan komma att verka i samma riktning.

Den positiva utvecklingen av arbetskraftsdeltagandet motsvaras av minskad förtidspensionering. Både i åldersgruppen 60–64 år och 55–59 år är andelen förtidspensionärer i befolkningen betydligt lägre än i mitten av 1990-talet. Trenden är starkast för män, men syns även för kvinnor. Sjukfrånvaron bland äldre sysselsatta har visserligen ökat sedan 1990-talets mitt, men sedan år 2000 har ökningen – i motsats till i yngre grupper – upphört.

Yngre förtidspensionärer allt fler

I yngre åldrar är bilden dessvärre en annan. I befolkningsgruppen 25–54 år – arbetskraftens kärntrupp – ökar andelen förtidspensionärer snabbt. År 2002 var 6 procent av 25–54-åringarna förtidspensionerade. Därtill var 4 procent sjukfrånvarande. Var tionde person i sina bästa år är sjuk eller på annat sätt arbetsoförmögen. Ökningen under de senaste 5–6 åren har varit särskilt dramatisk för kvinnor (se diagram 1.5).

Diagram 1.5 Förtidspensionerade och sjukfrånvarande i procent av befolkningen 25–54 år



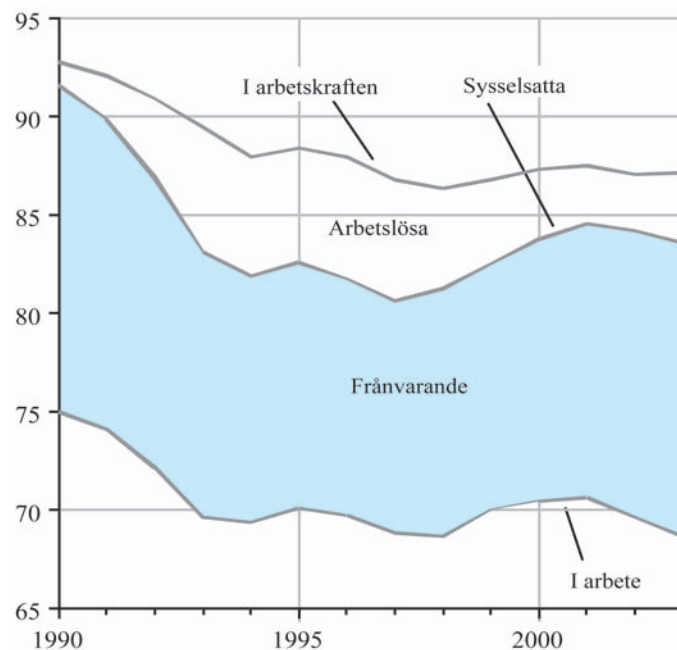
Källor: SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) och Riksförsäkringsverket

Visserligen är andelen förtidspensionärer i åldern 25–54 år fortfarande långt lägre än bland äldre grupper – av 60–64-åringarna är 30 procent förtidspensionerade. Men socialförsäkringens kostnader för en ung förtidspensionär blir mångdubbelt större. En nybliven 40-årig förtidspensionär ska ha sin pension (eller *sjukersättning* som det heter från 2003) under 25 år, en 62-årig under bara 3 år.

Den ökande sjukfrånvaron gör att socialförsäkringarna bygger upp långsiktiga förpliktelser – en icke redovisad skuld – vars finansiella och ekonomiska konsekvenser ännu inte kan överblickas. Infriandet av förpliktelserna kan leda till att finansieringsutrymmet för vård, skola och omsorg minskar, eller att högre socialavgifter och/eller skatter blir nödvändiga. Båda utvägarna skapar problem för bl.a. lönebildningen att hantera. Med minskande utbud av arbetskraft i förhållande till befolkningsutvecklingen växer risken för konflikter om de ekonomiska resurserna mellan olika sektorer och mellan olika befolkningsgrupper, och också risken för konflikter på arbetsmarknaden.

Diagram 1.6 Personer i arbetskraften, sysselsatta och i arbete i 25–54 års ålder 1990–2003

Procent av befolkningen i åldersgruppen



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU)

Även bortfallet av själva arbetsinsatsen från de yngres och medelålders sida får långsiktiga konsekvenser. Mycket få förtidspensionärer kommer tillbaka till arbetsmarknaden, och flertalet av de långtidssjukskrivna kommer inte heller att synas till. Ovan uttrycktes förhoppningen att den genomsnittliga utträdesåldern från arbetsmarknaden fortsätter att öka, och att mer arbete kan påräknas från de äldre. Men då bortsågs från att det minskade arbetet bland de yngre reducerar själva ”rekryteringsbasen” för äldre arbetskraft.

De som inte är kvar i arbetslivet ens på sin 50-årsdag kommer inte heller att fira 60-årsdagen där.

Ett räkneexempel. År 2003 var 60-åringarnas arbetskraftsdeltagande ca 75 procent. Tio år tidigare, år 1993, var dessa personer 50 år och hade ett arbetskraftsdeltagande på 91 procent. Dagens 50-åringar har bara 88 procents arbetskraftsdeltagande. Även med ett oförändrat utträdesmönster från arbetsmarknaden, sett från 50 års ålder, kan man räkna med att arbetskraftsdeltagandet för 60-åringar blir ca 3 procentenheter lägre (72 procent) om tio år än det är i dag.

Konjunkturuppgången sedan 1990-talets mitt har inte lett till någon ökning av den andel av befolkningen i 25–54 års ålder som är i arbete. Ser man till andelen som överhuvudtaget är i arbetskraften (som sysselsatta eller arbetslösa), är den snarast något lägre än vid 1990-talets mitt. Se diagram 1.6 och jämför med den mer positiva utvecklingen i de äldre grupperna som framgår av diagram 1.4.

I samhällsdebatten finns många olika åsikter och hypoteser om orsakerna till den allt värre ”svenska sjukan”. De flesta kan sorteras in under någon av tre rubriker:

- *förhållanden på arbetet:* sämre arbetsmiljö, kanske särskilt den psykiska: mobbning, dåligt ledarskap, enahanda och oinspirerande arbetsuppgifter,
- *förhållanden utanför arbetet:* ökade krav i fråga om hem, familj, umgängesliv och fritidsaktiviteter, konflikter med arbetslivets krav, särskilt för kvinnor,
- *attityder:* minskad respekt och förståelse för att socialförsäkringar med generös ersättning måste utnyttjas restriktivt; att systemen tål ett visst missbruk, men inte ett mer omfattande.

Kanske har socialförsäkringarna börjat användas för syften som inte var ursprungligen avsedda. Att ”sjukskriva sig” kan ha blivit ett socialt accepterat sätt att t.ex. visa missnöje med chefen i ett effektiviserat arbetsliv, där tiden för samtal blivit knapp och forna tiders mer patriarkala arbetsgivarroll inte finns kvar.

För några år sedan stod åtgärder för att höja arbetskraftsdeltagandet bland de äldre högt på dagordningen i diskussionen om hur tillväxten skulle höjas och avgifts- och skattetrycket begränsas. Nu har ett kanske ännu viktigare samhällsproblem seglat upp: att få fler yngre och medelålders i arbete. De som redan är förtidspensionerade eller långtidssjuka är svåra att få tillbaka till arbetslivet, men förhoppningsvis går det att förhindra att ännu fler hamnar vid sidan av. I denna ödesfråga för det framtida välståndet och dess rättvisa fördelning krävs insatser från många håll: myndigheter, företag, läkarkår, opinionsbildare, arbetsmarknadsorganisationer, m.fl.

Väl fungerande lönebildning

Lönebildningen och penningpolitiken är intimt förknippade med varandra i den 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.

Den process som leder till en löneökningstakt som är förenlig med inflationsmålet kan se olika ut. I sämsta fall sker en nödvändig anpassning nedåt först efter en lång period av åtstramning och hög arbetslöshet.

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

En väl fungerande lönebildning bör också 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 långsiktigt hålla uppe – och höja – de andelar av befolkningen som har ”riktig” sysselsättning och som faktiskt är i arbete.

Till slut måste kostnaderna för frånvaro och förtidspension i alla fall betalas i kollektiva former. I fjol (år 2003) tog exempelvis höjda avgifter till avtalsreglerade försäkringssystem i anspråk en betydande del av utrymmet för ökade arbetskraftskostnader. Det ankommer på arbetsmarknadens parter att beakta även sådana kostnader. Allt ska räknas.

Vad ska räknas?

Inför avtalsrörelsen 2004 har diskuterats vad som ska inräknas i arbetskraftskostnadsbegreppet vid bestämmande av ”löneutrymmets” storlek. Nedan ges en översiktlig beskrivning av olika faktorer som påverkar dels arbetskraftskostnaderna, dels konkurrenskraften. Vidare redovisas vilka praktiska möjligheter parterna har att beakta de olika faktorerna under förhandlingarna. Vad ska räknas – och vad kan räknas – när allt ska räknas?

Konjunkturinstitutet

Konjunkturinstitutet (KI) utarbetar – på uppdrag av regeringen – årligen en rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen i

Sverige. I fjolårets rapport (oktober 2003) prognostiserades *arbetskraftskostnaden per timme i näringslivet* att öka med i genomsnitt *3,7 procent per år* under åren 2004–2006. Den beräknade ökningstakten motsvarades av en ökningstakt av timlönen enligt *konjunkturlönestatistiken* med *3,4 procent per år*. I beräkningen antogs oförändrade arbetskraftskostnader utöver löneökningar. Skillnaden berodde bl.a. på olika metoder för sammanvägning till en totalökning för hela näringslivet.

Trots den dämpning i arbetskraftskostnadernas ökning som den prognosen innebar ansåg dock Konjunkturinstitutet att det vore samhällsekonomiskt lämpligt med en ännu lägre ökningstakt. Denna lägre ökningstakt skulle bl.a. bidra till högre sysselsättning, lägre arbetslöshet och ökad BNP.

Konjunkturinstitutet bedömde i lönebildningsrapporten i oktober 2003 att *den samhällsekonomiskt lämpliga ökningstakten för arbetskraftskostnaderna 2004–2006* var lägre och borde uppgå till *3,2 procent per år*. Detta motsvaras av en ökning av timlönen enligt *konjunkturlönestatistiken* med *2,9 procent per år*. I rapporten betonas att denna ökningstakt – liksom ökningstalen 3,7 respektive 3,4 procent ovan – inbegriper, förutom avtalade löneökningar och löneglidning, bl.a. ändrade avtalade och lagstiftade kollektiva avgifter, arbetstidsförkortningar samt förändringar av arbetsgivarnas kostnader för sjukskrivning och rehabilitering.

I sin konjunkturrapport i december 2003 räknade Konjunkturinstitutet med en ökning av timlönen enligt *konjunkturlönestatistiken* med 3,2 procent för 2004 och med 3,3 procent för 2005. Detta är en nedrevidering jämfört med lönebildningsrapporten i oktober, men fortfarande högre än den mest lämpliga ökningstakten (som inte uttryckligen reviderats).

Faktorer som påverkar arbetskraftskostnaderna

I det följande redovisas olika faktorer som ingår i arbetskraftskostnadsbegreppet och därmed i de av Konjunkturinstitutet redovisade ökningstalen. För varje faktor anges vilka möjligheter som de avtalsslutande parterna har att vid tidpunkten för avtalets träffande förutse och beräkna kostnaden.

1. Centralt avtalade löneökningar och kostnadseffekter av ändrade allmänna anställningsvillkor.

Kommentar: Beräknas vid tidpunkt då avtal träffas. Kan beräknas för hela avtalsperioden.

Sifferlösa avtal, d.v.s. avtal där hela ökningen bestäms lokalt; se punkt 3 nedan.

2. Centralt avtalade "arbetstidsförkortningar".

Kommentar: Beräknas vid tidpunkt då avtal träffas. Kan beräknas för hela avtalsperioden. Då arbetstidsutrymmet används till annat, t.ex. pensionspremie eller kontant lön ingår även dessa kostnader.

Sifferlösa avtal; se punkt 3 nedan.

3. Lokal lönebildning/"löneglidning"/restpost.

Kommentar: Kan beräknas först i efterhand. Vid tidpunkten för avtalets träffande kan parterna endast göra en uppskattning – baserad på tidigare erfarenheter, arbetsmarknadsläge, konjunkturläge etc. – av det förväntade utfallet.

För områden med s.k. sifferlösa avtal registreras i lönestatistiken hela löneökningen som lokal lönebildning/"löneglidning", d.v.s. såväl den lokalt överenskomna löneökningen som eventuell ytterligare uppkommen löneökning under avtalsperioden.

4. Arbetsgivaravgifter (inkl. löneskatt) enligt lag och avtal.

Kommentar: Beslutade ändringar av procentuttag/avgifter/premier kan normalt beaktas vid avtalets träffande. Riksdagen beslutar normalt om det kommande årets *lagstadgade arbetsgivaravgifter* under december månad. Beslutet avser enbart ett år.

Även avgifterna för *avtalsförsäkringar och kompletterande avtalade pensionsförmåner* fastställs normalt i slutet av året (november/december, ibland först i januari). De flesta av dessa avgifter baseras på faktiskt utbetald lön men det finns avgifter som baseras på den stipulerade lönen (t.ex. ITP-avgiften för tjänstemän inom privat sektor). Även dessa avgifter fastställs för ett år i taget. För vissa avgifter (t.ex. ITP för tjänstemän inom privat sektor) är premien preliminär och blir definitiv först ett år senare. Den definitiva premien kan såväl komma att understiga som överstiga den preliminära.

5. Ändrad lagstiftning utöver punkt 4.

Kommentar: Redan beslutade lagändringar som påverkar arbetskraftskostnaderna kan – om kostnadseffekterna är möjliga att beräkna – beaktas vid avtalets träffande.

Som exempel på ändrad lagstiftning som påverkar arbetskraftskostnaderna kan nämnas förlängd sjuklöneperiod, ändrad ersättningsnivå, ökat arbetsgivaransvar vid långtidssjukfrånvaro, arbetstidsförkortning etc.

6. Strukturella effekter.

Kommentar: I Konjunkturinstitutets arbetskraftskostnadsbegrepp ingår även olika strukturella effekter av olika slag. Dessa kan i allmänhet beräknas först i efterhand.

Vid avtalstillfället kan parterna endast göra en uppskattning – baserad på tidigare erfarenheter, arbetsmarknadsläge, konjunkturläge etc. De strukturella effekterna kan slå åt båda hållen.

Övriga faktorer som påverkar konkurrenskraften

När Konjunkturinstitutet beräknar trolig respektive önskvärd ökningstakt för arbetskraftskostnaderna är det framför allt med hänsyn till dels Riksbankens mål för inflationen, dels regeringens mål för sysselsättning och arbetslöshet, dels utvecklingen av den internationella konkurrenskraften.

På *lång sikt* avgörs ett lands konkurrenskraft framför allt av *utbildningsnivå, teknisk utveckling samt investeringar i realkapital*. I ett *kortare perspektiv* (upp till ca 5 år) är en av de viktigaste komponenterna utvecklingen av *arbetskraftskostnaderna per producerad enhet*. Förändringen i dessa kostnader beräknas som skillnaden mellan ökning av arbetskraftskostnader och produktivitsutveckling. Ovan har resonemanget främst rört dels vilka komponenter som ingår i arbetskraftskostnaderna dels möjligheterna att prognostisera dessa på avtalsområden. Däremot har inte *produktivitsutvecklingen* berörts. En snabbare produktivitsutveckling kan sägas öka löneutrymmet och vice versa. Den jämfört med i konkurrentländerna snabbare arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige har under de senaste åren delvis kompenserats av en likaledes snabbare produktivitsutveckling, men detta är inte något man kan räkna med också för framtiden. Från konkurrenskraftssynpunkt bör därför ökningarna av arbetskraftskostnaderna *per timme* inte överstiga de i våra konkurrentländer.

Produktiviteten styrs i sin tur av ett antal faktorer, vilka man skulle kunna hävda påverkar det tillgängliga löneutrymmet. Ett exempel är *upp- och nedgångar i sjukfrånvaron*. Om produktiviteten sjunker till följd av att sjukfrånvaron ökar, så kan konkurrenskraften ha försämrats.

En annan faktor som påverkar konkurrenskraften är *förändringar i valutakursen*. Redan inträffade förändringar har Konjunkturinstitutet beaktat vid beräkningarna av lämplig ökningstakt för arbetskraftskostnaderna.

2. Arbetsmarknadslagstiftning och avtal

Under år 2003 har det inte skett några större förändringar i den lagstiftning som reglerar relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den fråga som främst har stått i fokus har varit ohälsan och de ökande sjukskrivningstalen, vilka har en direkt påverkan på statens finanser. För att minska statens utgifter har sjukpenningnivån sänkts och arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön har förlängts från två till tre veckor. En ny diskrimineringslag har införts och ändringar har skett i några av de befintliga diskrimineringslagarna. År 2001 ändrades lagen om anställningsskydd. Arbetstagare fick rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder. I övergångsbestämmelserna föreskrevs bl.a. att kollektivavtal, som stadgade avgångsskyldighet före 67 års ålder, ska gälla längst till och med utgången av år 2002. LO och TCO anmälde regeringen till ILO, som nu har fattat beslut i anledning av anmälan. Beslutet innebär att det inte är förenligt med konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar att lagstiftningsvägen ogiltigförklara kollektivavtal som reglerar pensionsålder.

På avtalssidan noteras att arbetsmarknadens huvudorganisationer har enats om riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete. Ett avtal har träffats mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och SIF om förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin.

2.1 Lägre sjukpenning och längre sjuklöneperiod

Enligt lagen om allmän försäkring (AFL) är sjukpenninggrundande inkomst (SGI), den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas få för eget arbete här i landet, antingen som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst (inkomst av anställning) eller på annan grund (inkomst av annat förvärvsarbete). SGI används som underlag vid beräkning av sjukpenning, föräldrapenning m.fl. dagersättningar som är avsedda att ge den enskilde kompensation vid inkomstförlust.

Kompensationsnivån vid sjukdom var 80 procent av SGI fram till den 1 juli 2003. Då ändrades AFL och nivån sänktes till 77,6 procent genom att SGI ska multipliceras med faktorn 0,97. Sjukpenning utgår därefter med 80 procent av det reducerade SGI-underlaget.

Bakgrunden till ändringen är den kraftiga ökningen av sjukskrivningarna under de senaste åren. Dessa har medfört att utgifterna för sjukpenning har stigit dramatiskt och lett till stora påfrestningar för samhällsekonomin. Sänkningen av sjukpenningnivån syftar till att vända utvecklingen. Tanken är att både arbetsgivare och enskilda bör bidra till att minska utgifterna.

Den lägre sjukpenningen innebär försämringar för enskilda personer. Genom att förlänga sjuklöneperioden i sjuklönelagen från 14 till 21 dagar läggs också ett ökat ekonomiskt ansvar på arbetsgivarna, som fr.o.m. den 1 juli 2003 får betala sjuklön till arbetstagarna under de tre första veckorna av en sjukperiod. Förutom syftet att minska samhällets utgifter var en tanke med lagändringen att arbetsgivarna ska motiveras att bättre fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet och förbättra det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Förlängningen av sjuklöneperioden har fått kritik från såväl fackligt håll som arbetsgivarsidan. Det kan på goda grunder antas att arbetsgivarnas ansvar för den tredje sjukveckan kommer att ersättas med ett annat system. I den gemensamma avsiktsförklaringen "Ett hälsosammare arbetsliv" från Socialdemokraterna, Vänstern och Miljöpartiet den 18 december 2003 sägs bl.a. att ett system med medfinansiering kommer att införas fr.o.m. den 1 januari 2005. Systemet bygger på att arbetsgivarna får ett medfinansieringsansvar på 15 procent av sjukpenningkostnaden för sina anställda. Detta ekonomiska ansvar ska kunna reduceras genom vissa aktiva åtgärder från arbetsgivaren. Samtidigt som det nya systemet införs ska den sjuklöneperiod som arbetsgivaren betalar vara två veckor i stället för de nuvarande tre veckorna. Förändringen ska inte innebära någon kostnadsökning för arbetsgivarkollektivet eftersom arbetsgivaravgiften ska sänkas så att förändringen härigenom blir kostnadsneutral.

2.2 Utvidgat skydd mot diskriminering

Under år 2002 antog EU:s ministerråd två direktiv:

- direktivet (2000/43/EG) om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, och
- direktivet (2000/78/EG) om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

De två direktiven behandlar olika diskrimineringsgrunder och omfattar delvis olika samhällsområden. Båda direktiven ska vara genomförda i medlemsstaterna under 2003, med undantag av bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder. För dem har medlemsstaterna ytterligare tre år på sig.

I Sverige har de båda direktiven i huvudsak genomförts genom en ny lag om förbud mot diskriminering och genom ändringar i befintliga lagar om diskriminering. Lagstiftningen gäller från och med den 1 juli 2003.

Den nya *lagen om förbud mot diskriminering* förbjuder diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Lagen gäller på följande områden: arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer samt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder. Därutöver gäller förbudet för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller

annan trosuppfattning i fråga om socialtjänst, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring samt hälso- och sjukvård.

Samtidigt som den nya lagen infördes utvidgades *skyddet mot diskriminering i arbetslivet*. Detta skedde genom ändringar i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. I korthet innebär ändringarna att diskrimineringsbegreppet i lagarna anpassas till EG-rätten i systematiskt och språkligt hänseende. Nya bestämmelser anger uttryckligen att även trakasserier och instruktioner att diskriminera en person är former av diskriminering. En ny enhetlig och gemensam bevisregel införs som uttrycker EG-rättens principer för bevisprövningen. Lagarna ska gälla även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar åtgärder som rör yrkespraktik, utbildning eller yrkesvägledning. Lagarnas tillämpningsområde utsträcks på så sätt att diskrimineringsförbuden och förbudet mot repressalier ska gälla till förmån även för den som utan att vara anställd söker eller genomgår yrkespraktik på en arbetsplats. Samma sak gäller också för den som utför arbete i egenskap av inhyrd eller inlånad arbetskraft.

2.3 ILO:s beslut angående ändringarna i lagen om anställningsskydd

Riksdagen beslutade under 2001 om en ändring i lagen om anställningsskydd (LAS). Ändringen innebär att en arbetstagare har rätt – men inte skyldighet – att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Tidigare hade arbetsgivaren rätt att bringa anställningen att upphöra vid den tidpunkt som avgångsskyldighet förelåg enligt kollektivavtal. Flera av arbetsmarknadens kollektivavtal stadgade avgångsskyldighet vid 65 års ålder. Den nya regeln i LAS är tvingande och i fortsättningen är det inte tillåtet att träffa kollektivavtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder. För redan träffade avtal med tidigare avgångsskyldighet föreskrevs i övergångsbestämmelserna till lagändringen att avtalens regler gäller längst till utgången av år 2002.

Lagändringarna föranledde LO och TCO att i november 2001 anmäla Sverige till International Labour Organisation (ILO) för brott mot konventionen nr 98 om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten samt för brott mot konventionen nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar.

I mars 2003 fattade ILO:s föreningsfrihetskommitté beslut i anledning av anmälan. Beslutet innebär att kommittén delar LO:s och TCO:s uppfattning. Det är inte förenligt med konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar att lagstiftningsvägen ogiltigförklara kollektivavtal som reglerar pensionsålder. Detta gäller såväl retroaktivt som för framtiden. En åtgärd som innebär att staten ensidigt ändrar ett system som accepteras av parterna och som bygger på kollektiva förhandlingar kan endast motiveras av en akut kris. Som exempel på en sådan nämner kommittén att en underlåtenhet att ingripa med tvingande åtgärder skulle ha

hotat hela pensionssystemets existens. Kommittén fann dock inte att regeringen hade visat att det förelåg en sådan nödsituation.

Beslutet mynnade ut i att kommittén uppmanade regeringen att vidta lämpliga åtgärder för att se till att kollektivavtalen om avgångsskyldighet fortsätter att gälla till utlöpningsdatum, även om detta infaller efter den 31 december 2002. Vidare uppmanades regeringen att ta upp ingående överläggningar med samtliga berörda parter i syfte att finna en förhandlingslösning, som accepteras och som är i enlighet med de aktuella ILO-konventionerna.

2.4 Det europeiska ramavtalet om distansarbete

Den 16 juli 2002 träffade arbetsmarknadens parter på Europainivå ett ramavtal om distansarbete. Ramavtalet föreskriver att det ska genomföras på nationell nivå av de parter som är medlemmar i de avtalsslutande europeiska organisationerna i enlighet med de förfaranden och praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna. Avtalet ska vara genomfört senast den 16 juli 2005. Avtalet förutsätter att de nationella medlemsorganisationerna rapporterar om genomförandet till de europeiska avtalsparterna, vilka ska utarbeta en rapport om vilka åtgärder som har vidtagits i medlemsstaterna. Denna rapport ska vara klar senast den 16 juli 2006.

Det europeiska ramavtalet om distansarbete är det första europeiska avtal där arbetsmarknadens parter på europeisk nivå tillsammans med sina medlemsorganisationer tar ansvar för att avtalet genomförs på nationell nivå. Tidigare träffade ramavtal om deltidsarbete och visstidsarbete har genomförts genom direktiv antagna av ministerrådet.

De svenska medlemsorganisationerna är desamma som huvudorganisationerna på arbetsmarknaden d.v.s. Svenskt Näringsliv, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Arbetsgivarverket, LO, TCO och SACO. Den 23 maj 2003 kom dessa parter överens om ”Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete”. I överenskommelsen framhåller parterna att deras uppfattning är att det europeiska ramavtalet bör tjäna som riktlinjer då avtal om distansarbete träffas på den svenska arbetsmarknaden. Vederbörlig hänsyn bör dock tas till de skilda förutsättningar som finns i olika branscher, sektorer, företag och myndigheter, liksom hos enskilda arbetstagare. Vidare uttalar parterna att de huvudområden som fokuseras i ramavtalet och de principer som anges för vart och ett av dessa områden är väl avvägda för att ge vägledning vid distansarbete. Parterna åtar sig också att inhämta erforderligt underlag för vidare rapportering till de europeiska avtalsparterna.

De gemensamma riktlinjerna är inga bindande förpliktelser. Dess största värde torde ligga på ett annat plan. Möjligen speglar viljan, att åstadkomma ett genomförande av det europeiska ramavtalet i kollektivavtal på sektors- eller branschnivå, inledningen till ett nytt samförstånd på den svenska arbetsmarknaden.

2.5 Fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin

På senare tid har det rapporterats att antalet fackliga förtroendemän har minskat. En förklaring från den fackliga sidan har varit en hårdnande attityd från arbetsgivarsidan och att det fackliga uppdraget därmed har blivit svårare. Ett exempel på motsatsen är det avtal som i augusti 2003 träffades mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och SIF ”om förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda inom skogsindustrin”.

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett naturligt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den enskilde även kan utgöra en viktig del i den personliga karriärutvecklingen.

Parternas syfte med avtalet är att framhålla betydelsen av en väl fungerande facklig verksamhet för såväl de anställdas inflytande som för företaget och dess verksamhet. Med dessa utgångspunkter ska det skapas goda förutsättningar för fackligt förtroendevalda att åta sig och fullgöra fackliga uppdrag samt underlätta avveckling av uppdrag och återgång fullt ut till en lämplig yrkesroll.

Avtalet innehåller vidare regler som ska tillämpas under olika faser av det fackliga uppdraget. Inledningsfasen beskriver den förtroendevaldes utbildning och hur den ska genomföras. Fortsättningsfasen handlar om vidareutbildning och utbildningsinsatser avseende såväl den yrkesmässiga som den fackliga rollen. Avvecklingsfasen anger åtgärder och utvecklingsinsatser för att förstärka den förtroendevaldes möjligheter att återgå i arbete när det fackliga uppdraget har upphört.

Det framhålls i avtalet att samma löneprinciper ska gälla för anställda med fackliga uppdrag som för övriga. Särskilt poängteras att hänsyn ska tas till att fackligt förtroendevalda till följd av det fackliga uppdraget inte har samma möjlighet som övriga att satsa på sin yrkeskarriär så länge som det fackliga uppdraget varar.

3. Förhandlingar 2003

Såväl 2002 som 2003 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor kom att omfatta endast en begränsad del av arbetsmarknaden, eftersom fleråriga avtal träffats för det stora flertalet arbetstagare under 2001 års avtalsrörelse.

Inom *privat sektor* löpte ett 30-tal avtal – omfattande cirka 100 000 anställda – ut vid årsskiftet 2002/2003 eller senare under året. Förhandlingarna avsåg genomgående avtalsområden utanför industrisektorn.

Bland större områden inom privat sektor kan nämnas avtalet för akademiker inom försäkringsbranschen, avtalen för sjö- och fartygsbefäl, avtalen för piloter, kabinpersonal respektive markpersonal i SAS, avtalet för väg- och banarbetare, ett antal avtal med Svenska Transportarbetareförbundet, tidningsavtalet, avtalet för dentallaboratorier samt elinstallationsavtalet där Svenska Elektrikerförbundet sagt upp sista avtalsåret i den treåriga uppgörelse som träffades 2001.

Inom *offentlig sektor* omfattades cirka 450 000 arbetstagare av förhandlingar till följd av de av Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet.

Totalt kom därmed cirka 550 000 arbetstagare att omfattas av förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor år 2003.

3.1 Resultat – analys

Nedan redovisas vissa huvudresultat av 2003 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor. I bilagan ”Avtalsöversikt 2003” ges en mer utförlig beskrivning av avtalsinnehållet för berörda avtalsområden. Redovisningen har huvudsakligen koncentrerats till löne- och arbetstidsfrågor.

3.1.1 Avtalsprocessen

De avtal inom privat sektor som omfattades av förhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor för år 2003 löpte ut vid årsskiftet 2002/2003 eller senare under året (med en viss koncentration till den 31 mars 2003).

Bland större områden med utlöpningsdag den 31 december 2002 kan nämnas bevaknings- och säkerhetsföretag, sjö- och fartygsbefäl samt akademiker inom försäkringsbranschen. Den 31 januari 2003 löpte avtalet för gummiverkstäder ut och den 28 februari 2003 avtalen för kabinpersonal i SAS.

Den 31 mars 2003 löpte väg- och banavtalet, avtalen för piloter respektive markpersonal i SAS, bensin- och garageavtalet, depå-, bensin- och flyg-tankningsavtalen, tidningsavtalet, avtalet för tidningsbud samt KFO:s avtal med Svenska Transportarbetareförbundet ut.

Svenska Elektrikerförbundets uppsägning av sista avtalsåret i elinstallationsavtalet kom att innebära att avtalet upphörde att gälla den 13 maj 2003.

Avtalen för flygtekniker och arbetare i SAS respektive övrigt civilflyg löpte ut den 31 maj 2003, avtalet för dentallaboratorier den 30 juni 2003 och avtalen inom taxibranschen den 31 augusti.

Inom *offentlig sektor* innebar Kommunals uppsägning av sista avtalsåret i den treåriga uppgörelse som träffades 2001 att avtalen inom kommun- och landstingsområdet upphörde att gälla den 31 mars 2003.

På några områden inleddes 2003 års förhandlingar redan under hösten 2002.

Före årsskiftet 2002/2003 träffades avtal för bevaknings- och säkerhetsföretag samt för akademiker inom försäkringsbranschen. Under perioden januari–mars 2003 träffades avtal för gummiverkstäder, sjö- och fartygsbefäl (efter medling), bensin- och garageföretag, depå-, bensin- och flyg-tankningsavtalen, väg- och banarbetare, tidningsavtalet samt för bilvårdsanläggningar och depåer inom KFO:s område.

Under våren och sommaren 2003 träffades därefter avtal för ytterligare ett 15-tal avtalsområden.

På kommun- och landstingsområdet och inom elinstallationsbranschen – där Kommunal respektive Svenska Elektrikerförbundet sagt upp det sista avtalsåret i de treåriga avtal som träffats 2001 – träffades avtal först efter medling och utbrutna stridsåtgärder i form av strejker och overtidsblockad m.m. (se avsnitt 7 Medling, varsel och stridsåtgärder).

Inom ytterligare några områden träffades avtal efter sommaren 2003.

Förhandlingar avseende 2003 års avtal för flygtekniker, arbetare inom SAS respektive övrigt civilflyg ägde rum i december 2003 och i början av januari 2004 utan att parterna kunde enas om nya avtal. Den 7 januari 2004 strandade förhandlingarna och den 12 januari 2004 förordnades – med parternas samtycke – Gunnar Grenfors, Rolf Skillner och Jöran Tjernell att medla i tvisten. Medlingsförhandlingar inleddes den 13 januari men avbröts den 15 januari då medlarna konstaterade att förutsättningar för en uppgörelse saknades. Den 16 januari varslade Transport om arbetsnedläggelse varje fredag och måndag mellan klockan 05.00 och 10.00 fr.o.m. den 30 januari vid SAS med dotterbolag och från den 23 februari för samtliga flygbolag. Samma dag varslade Flygarbetsgivarna om indragna biljettförmåner fr.o.m. den 30 januari. Medlingsförhandlingarna återupptogs den 22 januari. Vid tidpunkten för denna rapports tryckning hade ännu inga nya avtal träffats.

I bilagan "Avtalsöversikt 2003" 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 senare år har en markant förbättring kunnat 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 har en markant förbättring kunnat noteras. För en mer utförlig beskrivning hänvisas till Medlingsinstitutets första årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001". (Rapporten finns på www.mi.se.)

Även i 2002 års förhandlingar – som avsåg en begränsad del av arbetsmarknaden – lyckades parterna relativt väl med målsättningen att träffa "*avtal i rätt tid*".

En genomgång av 2003 års avtal ger vid handen att parterna – med några undantag – levt upp till målsättningen "*avtal i rätt tid*". Bland undantagen kan nämnas de uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet respektive elektrikerområdet samt några avtal inom flygets område.

Inom *privat sektor* träffades avtalen för sjöbefäl och elektriker under medverkan av medlare. Detta gällde även det avtal för flygtekniker som träffades i slutet av januari 2003 och avsåg 2002 års avtal. På *kommun- och landstingsområdet* träffades avtal under medverkan av parterna utsedda förhandlingsmedlare.

Avtalen på kommun- och landstingsområdet och elinstallationsområdet föregicks av utbrutna stridsåtgärder i form av strejker och övertids- och nyanställningsblockader (se vidare avsnitt 7 Medling, varsel och stridsåtgärder).

3.1.2 Avtalsperiodens längd

Avtalsperiodens längd varierar mellan 9 och 26 månader. Inom *privat sektor* är ungefär hälften av avtalen ettårsavtal och resterande hälft tvåårsavtal. Ettårsavtalen löper ut under första halvåret 2004 och tvåårsavtalen under första halvåret 2005.

Bland större områden med ettårsavtal kan nämnas elinstallationsavtalet, väg- och banavtalet, tidningsavtalet, avtalet för dentallaboratorier samt ett antal avtal inom flygets område. Bland tvåårsavtalen återfinns avtalen för akademiker inom försäkringsbranschen, sjö- och fartygsbefäl samt ett antal avtal med Svenska Transportarbetareförbundet.

Det tvååriga avtalet för akademiker inom försäkringsbranschen innehöll en uppsägningsklausul avseende andra avtalsområdet – en möjlighet som inte kom att utnyttjas.

På *kommun- och landstingsområdet* ersattes det av Kommunal uppsagda tredje avtalsåret av ett tvåårsavtal avseende perioden 1 april 2003–31 mars 2005. Uppgårelsen innehåller ingen uppsägningsklausul, men parterna är överens om att särskild överläggning om överenskommelsens innehåll och tillämpning kan påkallas senast den 15 maj 2004. Uppgårelsen innebär att samtliga avtal inom kommun- och landstingsområdet löper ut vid samma tidpunkt, den 31 mars 2005.

3.1.3 Avtalsutfall – lön och arbetstid

I det följande ges en översiktlig bild av avtalsutfallet till följd av 2003 års förhandlingar. Avtalsutfallet inkluderar förutom de avtalsmässiga löneökningarna – i förekommande fall – även värdet av arbetstidsförkortning under avtalsperioden.

Inom den privata sektorn infördes *centralt överenskommen arbetstidsförkortning* till följd av 2003 års förhandlingar inom ytterligare ett avtalsområde; avtalet för väg- och banarbetare mellan Sveriges Byggindustrier och SEKO. Under avtalsperioden 1 april 2003–31 mars 2004 förkortas årsarbetstiden med 8 timmar (0.5 procent). Avtalet inom kommun- och landstingsområdet innehåller ingen centralt överenskommen arbetstidsförkortning.

Med några enstaka undantag innehåller 2003 års avtal inom privat sektor någon form av *individgaranti* eller en generell löneökning. För akademiker inom försäkringsbranschen sker lönebildningen lokalt på företaget utan något centralt fastställt utrymme och utan någon individgaranti. Avtalen för markpersonal, kabinpersonal och piloter i SAS prolongerades utan några löneökningar. Motsvarande avtal träffades i Danmark och Norge.

Som nämnts inledningsvis avsåg 2003 års förhandlingar enbart avtalsområden utanför industrisektorn. Merparten av avtalen återfanns inom arbetarområdet.

Den avtalsmässiga höjningen för *arbetare inom privat sektor* till följd av 2003 års förhandlingar ligger för flertalet avtal i intervallet drygt 3 till knappt 4.5 procent år 2003 respektive drygt 2 till drygt 3 procent år 2004. Den genomsnittliga avtalsmässiga löneökningen har beräknats till 3.6 procent år 2003 respektive 2.8 procent år 2004.

På *tjänstemannaområdet inom privat sektor* innebar de tvååriga avtalen för sjöbefäl respektive fartygsbefäl avtalshöjningar med 4.5 procent år 2003 och 3.0 procent år 2004. För dentallaboratorier innebar det ettåriga avtalet en höjning med 2.9 procent år 2003.

På *kommun- och landstingsområdet* innebar det av Kommunal uppsagda tredje avtalsåret att ett löneutrymme om 3.5 procent per den 1 april 2003 skulle fördelas i lokala förhandlingar. Det nya tvååriga avtalet (1 april 2003–31 mars 2005) innebär att ett löneutrymme om lägst 2.6 procent ska fördelas lokalt per den 1 juli 2003. För viss vårdpersonal är löneutrymmet

5.0 procent. Den 1 april 2004 är motsvarande löneutrymme lägst 2.0 procent. För barnskötare och dagbarnvårdare är utrymmet 5.0 procent.

Det genomsnittliga löneutrymmet har beräknats till lägst 3.95 procent den 1 juli 2003 respektive lägst 2.45 procent den 1 april 2004.

Avtalet innehåller ingen individgaranti och inte heller några retroaktiva förmåner.

3.1.4 Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Under den senaste tioårsperioden har lönebildningen blivit alltmer decentraliserad och individualiserad för stora delar av arbetsmarknaden. Det lokala inflytandet över lönebildningen har därmed ökat. De största förändringarna har skett inom den offentliga sektorn.

I Medlingsinstitutets första 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.

I 2002 års rapport kompletterades sammanställningen med motsvarande uppgifter för hela den offentliga sektorn. I årets rapport har sammanställningen uppdaterats till att avse läget efter 2003 års förhandlingar (se bild nedan).

Den stora skillnaden jämfört med tidigare är att Kommunals avtal på kommun- och landstingsområdet efter 2003 års förhandlingar nu har en avtalskonstruktion utan några individgarantier.

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 anger hur mycket lönerna vid företaget/arbetsplatsen vid oenighet ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. Realistiskt sett begränsas det lokala handlingsutrymmet av dessa stupstocksregler. Merparten avtal inom *privat sektor* innehåller någon form av individgaranti eller generell ökning. Storleken på dessa varierar mellan olika områden. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand.

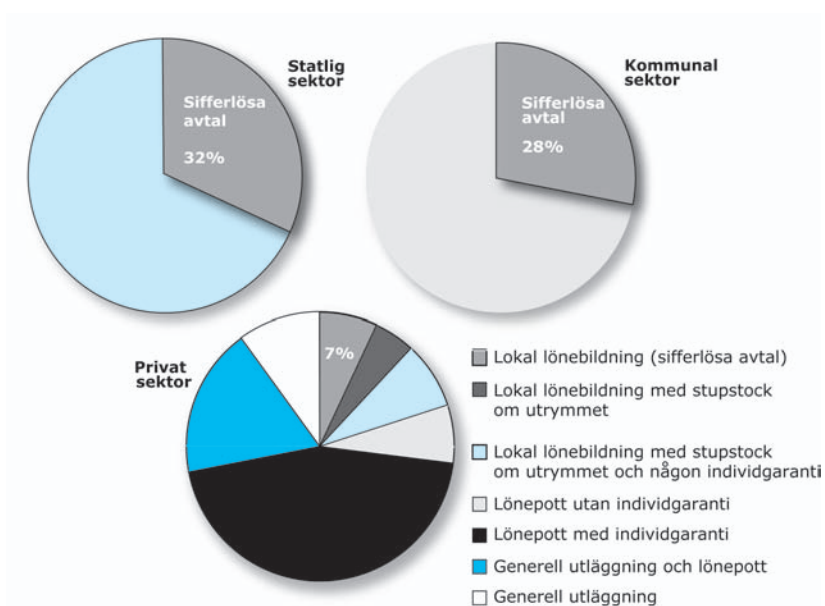
På *statens område* gäller – med undantag för avtalen med SACO-S – en individgaranti som utformats som en avstämning i efterhand. Vid löne-revisionstillfället förekommer således inte någon individgaranti.

Inom *kommun- och landstingsområdet* förekommer nu inga individgarantier.

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

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent		
	Privat	Stat	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		72
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	45		
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. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller av chef och medarbetare gemensamt (den s.k. lönesamtalsmodellen). Detta kan gälla även avtalskonstruktionerna 2 och 3.

Inom privat sektor är det främst avtalen med Ledarna som omfattas av denna avtalskonstruktion, men även några avtal med bl.a. Civilingenjörsförbundet (CF), Jusek och Sveriges Läkarförbund och avtalet mellan Vårdföretagarna och FSA (arbetsterapeuter), LSR (sjukgymnaster), Vård-

förbundet 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. Totalt omfattas nära en tredjedel av de anställda inom offentlig sektor av denna avtalskonstruktion.

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. Även denna avtalskonstruktion förekommer enbart inom tjänstemannaområdet.

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 Svensk Handel, Medie- och Informationsarbetsgivarna samt CF:s avtal med 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 Allmänna IndustriGruppen, Byggnads- ämnesförbundet 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 ST-Försäkringskassan 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 (Metall) avtal med Stål- och Metallförbundet respektive Gruvornas Arbetsgivareförbund, Industrifackets avtal med TEKOföretagerna respektive Allmänna IndustriGruppen avseende explosivämnesindustri samt SEKO:s avtal med Energiföretagens Arbetsgivareförening. På tjänstemannaområdet är det främst inom CF:s område som denna avtalskonstruktion förekommer.

Inom kommun- och landstingsområdet återfinns avtalen med Kommunal, 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 drygt 70 procent 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. Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall respektive SIF, TEKOföretagernas 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. Metalls avtal med Allmänna IndustriGruppen 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, Svensk Handel, Medie- och Informationsarbetsgivarna samt byggsektorn och inom HTF-området avtalen för handels-, tjänste- och medieföretag, tjänstemän inom transportsektorn samt Systembolaget.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på den offentliga sektorn.

Kommunals avtal för kommuner och landsting hade tidigare denna konstruktion men har nu samma avtalskonstruktion Lönepott utan individgaranti (nr 4) som – med undantag för läkare, lärare och Akademikeralliansen – gäller för övriga avtal inom kommuner och landsting.

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 enbart inom privat sektor.

7. Generell höjning

För drygt 10 procent av de anställda inom privat sektor läggs hela löneutrymmet ut som en generell höjning. Även denna avtalskonstruktion förekommer huvudsakligen inom arbetarområdet.

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

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 vid lönerevisionstillfället.

För ytterligare 18 procent av de anställda inom privat sektor finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet (avtalskonstruktion 6 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.

Inom statlig sektor har avtalen med OFR-S, P och O, SEKO och ST-Försäkringskassan en individgaranti konstruerad som en avstämning i efterhand. Garantin påverkar därmed inte de lokala parternas möjligheter att fritt fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

Avtalen för kommuner och landsting har numera inga individgarantier, varken vid lönerevisionstillfället eller i form av en avstämning i efterhand.

4. Inför avtalsrörelsen 2004

Avtalsrörelsen 2004 kommer att omfatta större delen av den privata sektorn samt hela den statliga sektorn. Totalt berörs 1.7–1.8 miljoner arbetstagare av 2004 års förhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

Avtalen inom kommun- och landstingsområdet löper ut först den 31 mars 2005 och kommer därmed inte att omfattas av 2004 års förhandlingar.

4.1 Avtalens utlöpningspunkter

Inom *privat sektor* löper merparten av avtalen ut den 31 mars, 30 april eller 31 maj 2004 med tyngdpunkt på 31 mars då bl.a. avtalen för såväl arbetare som tjänstemän inom exportindustrin, avtalen för arbetare inom detalj- och partihandel och byggsektorn, avtalen för IT- och Telecombranschen, flertalet avtal inom KFS och KFO:s områden samt tjänstemannaavtalen inom tidningsbranschen löper ut.

Avtalen för bl.a. arbetare inom livsmedels- och hotell- och restaurangbranschen samt avtalen för tjänstemän inom handels-, tjänste- och medie-företag, bemanningsföretag, byggsektorn och apotek löper ut den 30 april.

Avtalen för bl.a. banker och försäkringsbolag, för- och friskolor, revisions- och konsultföretag, finansiella konsulter samt några avtal inom flygets område löpte ut redan den 31 december 2003.

Detta innebär att det i början av år 2004 inleds en ny stor, i tiden samlad avtalsrörelse inom den privata sektorn.

Inom den *statliga sektorn* löper samtliga avtal – omfattande drygt 200 000 arbetstagare – ut den 30 september 2004, d.v.s. 5–6 månader efter merparten av avtalen inom den privata sektorn.

Som nämnts inledningsvis berörs inte avtalen inom kommun- och landstingsområdet av 2004 års förhandlingar eftersom samtliga avtal löper ut först den 31 mars 2005.

4.2 Konjunkturinstitutets (KI) bedömning

KI utarbetar – på uppdrag av regeringen – årligen en rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen i Sverige.

I 2003 års rapport¹ prognostiserades arbetskraftskostnaden per timme i näringslivet att öka med i genomsnitt 3.7 procent per år under perioden 2004–2006. Trots att den prognostiserade ökningen av arbetskraftskostnaderna bromsar in jämfört med utvecklingstakten under perioden 2001–2003 anser dock KI att det vore samhällsekonomiskt lämpligt med en

¹ Lönebildningen Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2003 (okt 2003)

lägre ökningstakt. Denna lägre ökningstakt skulle bl.a. bidra till högre sysselsättning, lägre arbetslöshet och ökad BNP.

KI gör därför i sin lönebildningsrapport bedömningen att den samhälls-ekonomiskt lämpliga ökningstakten för arbetskraftskostnaderna under perioden 2004–2006 underskrider den mest troliga med 0.5 procentenheter per år och således bör uppgå till 3.2 procent per år. I KI:s rapport betonas att denna ökningstakt – liksom vad gäller ökningstalet 3.7 ovan – inbegriper förutom avtalade löneökningar och löneglidning, bl.a. ändrade avtalade och lagstiftade kollektiva avgifter, arbetstidsförkortningar samt förändringar av arbetsgivarnas kostnader för sjukskrivning och rehabilitering.

I KI:s decemberrapport² noteras att förutsättningarna inför avtalsrörelsen 2004 på många sätt är annorlunda än de som gällde inför den senaste stora avtalsrörelsen 2001. Arbetsmarknadsläget är svagare, kronan starkare och inflationsutsikterna mer dämpade. Detta borde – enligt KI – innebära att avtalen 2004 kommer att sluta på en lägre nivå än avtalen 2001. Sammantaget gör KI bedömningen att timlöneökningarna i näringslivet växlar ned till i genomsnitt 3.2 procent per år under perioden 2004–2005. Arbetskraftskostnaderna inom näringslivet beräknas öka med i genomsnitt 3.4 procent per år under samma period (3.3 respektive 3.5 procent). Detta är något lägre än i tidigare prognoser men högre än KI:s rekommendation om den samhälls-ekonomiskt lämpliga ökningstakten för arbetskraftskostnaderna som i lönebildningsrapporten angavs till i genomsnitt 3.2 procent per år för perioden 2004–2006.

4.3 Centrala fackliga yrkanden

Med början redan under våren 2003 inledde de fackliga organisationerna avtalsförberedelserna inför 2004 års förhandlingar genom medlemsmöten, konferenser och opinionsundersökningar.

Under hösten 2003 fördes i sedvanlig ordning inom LO en diskussion om upplägget inför avtalsrörelsen 2004. I slutet av oktober behandlade och antog LO:s representantskap ett förslag till rekommendation till förbunden om gemensamma krav inför 2004 års förhandlingar. Rekommendationen innebar bl.a. att utgångspunkten inför avtalsförhandlingarna är att förhandlingarna ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar på grundval av mellan förbunden gemensamt utarbetade krav och att avtalsområden med ett lågt löneläge erhåller ett större löneutrymme än genomsnittet på arbetsmarknaden. Med utgångspunkt från representantskapets rekommendation antog LO:s styrelse i början av november ett förslag till slutlig rekommendation som sändes ut till förbunden för ett formellt godkännande av förbundens beslutande organ. I början av december hade samtliga LO-förbund antagit den slutliga rekommendationen.

² Konjunkturläget December 2003

Under samma period fastställde bl.a. även Facken inom industrin sina övergripande mål inför avtalsrörelsen 2004. Härutöver fastställde SIF och CF sina inriktningsmål respektive riktlinjer.

Med utgångspunkt från de övergripande målen har därefter de olika fackförbunden – i slutet av år 2003 och början av år 2004 – i detalj preciserat och överlämnat sina avtalsyrkanden för respektive avtalsområde.

Även de flesta arbetsgivarförbunden inom privat sektor presenterade sina avtalsyrkanden kring årsskiftet.

I slutet av november fattade även HTF:s centrala avtalskonferens beslut om avtalsyrkanden för avtalsområden inom handels- och tjänstesektorn. Avtalskraven fastställdes därefter i mitten av januari av delegationen för avtalsområde Svensk Handel samt delegationen för Tjänsteföretagen och MIA. Den 15 respektive 21 januari 2004 överlämnades kraven till motparten som samtidigt överlämnade sina krav.

I det följande redovisas de *övergripande avtalskraven* för några större områden.

LO-förbundens gemensamma krav inför avtal 2004 innebär bl.a.:

- löneutrymme: minst 650 kronor/månad, dock lägst 3.2 procent
- garanterad reallöneutveckling till alla: minst 350 kronor/månad
- kollektivavtalets ställning ska stärkas genom att avtalets lägstlöner i tillämpliga fall höjs med mer än löneutrymmet
- lägsta semesterlön införs eller höjs med löneutrymmet ökat med 2 procentenheter
- övriga ersättningar höjs med löneutrymmets procenttal
- eventuell kostnad för ökad betald ledighet avräknas
- regler i kollektivavtalen om kvalitetssäkrad företagshälsovård och arbetsmiljöutbildning samt ökat fackligt inflytande över rehabilitering och bemanning
- regler som förhindrar inhyrning av arbetskraft då återanställningsrätt föreligger.

LO:s styrelse har möjlighet att ompröva innehållet i de gemensamma kraven om det kommer att träffas avtal på arbetsmarknaden som ger annat utfall eller som har ett principiellt annat innehåll.

En del i den kommande avtalsrörelsen ska dessutom vara att LO och Svenskt Näringsliv träffar överenskommelse om en ny omställningsförsäkring.

I Facken inom industrins gemensamma avtalsplattform betonas följande:

- kvinnor och lågavlönade ska uppmärksammas särskilt
- lönesystem som stöder utveckling i arbete och kompetens ska uppmärksammas
- löneutrymme: varje individ bidrar med 2.7 procent, dock lägst 560 kronor/månad
- individgaranti: 350 kronor/månad
- minimilöner och fasta ersättningar höjs med mer än 3.5 procent
- lönekartläggning, osakliga/oförklarliga löneskillnader ska justeras
- arbetstidsförkortning: 9 timmar/år (0.5 procent)
- arbetsmiljöavtal och företagshälsovård som omfattar alla
- kompetensutveckling/individuella utvecklingsplaner minst en gång per år
- partsgemensam lönestatistik
- föräldralön i sex månader
- omställningsavtal.

Utgångspunkten för avtalskraven är ettåriga avtal. Om det underlättar att lösa principiellt viktiga frågor kan förbunden diskutera annan längd på avtalen.

SIF:s inriktningsmål för avtalsrörelsen innebär bl.a.:

- reallöneökning för kollektivet
- individgaranti i form av krontalspåslag
- rejält höjda lägstlöner
- osakliga/oförklarliga löneskillnader elimineras
- lika utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män
- kompetensutveckling för alla
- partsgemensam lönestatistik
- lokalt fackligt inflytande över lönebildningen utvecklas, bl.a. genom att klubben får tillgång till alla löner på företaget
- kvalitativt säkerställd företagshälsovård för alla
- fortsatt arbetstidsförkortning
- minskad möjlighet att individuellt avtala bort övertidsersättning
- maximalt övertidsuttag om 100 timmar/år.

CF:s riktlinjer för avtalskraven i avtalsrörelsen innebär bl.a.:

- ökad reallön
- löneökning åt alla
- fortsatt arbetstidsförkortning utifrån branschmässiga förutsättningar
- personlig utvecklingsplan/kompetensutveckling
- arbetsmiljöavtal och företagshälsovård som omfattar samtliga
- all arbetstid ska journalföras
- samma utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män
- föräldralediga ska omfattas av ordinarie lönerevision
- föräldralön i sex månader
- avtalsbestämmelser om åtgärder mot diskriminering
- partsgemensam lönestatistik av god kvalitet.

Utgångspunkten för avtalen är ettåriga avtal. Om det underlättar att lösa för CF principiellt viktiga frågor kan en annan längd på avtalen diskuteras.

HTF:s avtalsyrkanden för avtalsområden inom handels- och tjänstesektorn är bl.a. följande:

- reallöneökningar
- löneutrymme: 3.6 procent för lokal fördelning
- individgaranti: minst 400 kronor/månad
- lägstlöner: minst 3.6 procent, dock lägst 500 kronor
- ökat fackligt inflytande vid nyanställning och beträffande löneutveckling för föräldralediga och långtidssjuka
- avtalsregler utformas så att de främjar jämställdhet mellan män och kvinnor
- avtalsregler om hur lönekartläggning enligt jämställdhetslagen ska genomföras
- lönekartläggning ska ske skilt från löneförhandlingarna
- förstärkt inflytande över arbetstidens förläggning
- maximalt övertidsuttag för allmän övertid sänks från 150 till 100 timmar per år
- begränsning av provanställningar
- arbetsmiljöavtal och kompetensutvecklingsplan som omfattar alla tjänstemän

- tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare bör övervägas.

Inriktningen är tvååriga avtal om det underlättar genomförandet av viktiga avtalskrav. Närmare preciseringar av HTF:s avtalskrav preciserades kring årsskiftet av förhandlingsdelegationen för respektive avtalsområde.

4.4 Avtalsprocessen – industrin först

Redan tidigt under hösten 2003 stod det klart att parterna som omfattas av industrins samarbetsavtal – i likhet med i 1998 och 2001 års avtalsrörelser – hade som målsättning att den konkurrensutsatta exportindustrin genom tidiga avtal skulle sätta ”riktmärken” och därmed bli lönenormerande för övriga avtalsområden. Detta överensstämmer väl med tankegångarna i propositionen ”Lönebildning för full sysselsättning” och även med förhandlingsavtalen inom offentlig sektor.

Den 18 december 2003 överlämnade parterna inom det största avtalsområdet inom privat sektor – verkstadsindustrin – sina respektive avtalsyrkanden inför 2004 års förhandlingar. Förhandlingarna omfattar cirka 300 000 anställda inom verkstadsindustrin i drygt 3 000 företag. Nuvarande löneavtal löper ut den 31 mars 2004.

Metalls, SIF:s och CF:s gemensamma yrkanden överensstämde till stor del med innehållet i den gemensamma plattform som Facken inom industrin fastställt i början av december 2003. Kraven innebar bl.a. ett löneutrymme om 2.7 procent (dock lägst 560 kronor per månad), en individgaranti om lägst 350 kronor per månad, arbetstidsförkortning med ytterligare nio timmar per år (0.5 procent) samt bättre arbetsmiljö. Utgångspunkten var ett ettårigt avtal.

Teknikarbetsgivarnas avtalskrav – som presenterades utan siffror – innebar bl.a. ett flerårigt avtal med rätt till uppsägning om det under avtalsperioden sker förändringar i lagstiftning rörande sjukfrånvaro eller arbetstid, löneförhandlingar på företagsnivå, effektivare användning av arbetstiderna utan arbetstidsförkortning samt inga låglönesatsningar. Den 12 januari 2004 återkom Teknikarbetsgivarna med ett siffrerat bud. Budet innebar ett treårsavtal med rätt att säga upp avtalet att utlöpa sex månader efter uppsägningen om det sker förändringar i lagstiftning rörande sjukfrånvaro eller arbetstid. Löneökningarna ska bestämmas av de lokala parterna. De centrala avtalen innehåller enbart regler om löneutrymmets storlek då de lokala parterna inte kan enas. Dessa s.k. stupstockar innebär på Metalls område en lokal lönepott om 0.9, 1.1. respektive 1.1 procent för respektive avtalsår. För SIF och CF är motsvarande stupstockar 0.7, 0.9 respektive 0.9 procent. På Metalls och SIF:s områden gäller en individgaranti som innebär att den sammanlagda löneökningen under hela avtalsperioden ska uppgå till minst 250 kronor per månad. Lägstlönerna för Metall och SIF höjs med samma procenttal som stupstocken respektive avtalsår. Avtalsförslaget innehåller ingen ytterligare arbetstidsförkortning men däremot ökad möjlighet för arbetsgivaren att förlägga arbetstiden utan att betala övertidsersättning.

Även för övriga avtalsområden som omfattas av industrins samarbetsavtal överlämnade parterna sina avtalsyrkanden veckan före jul 2003 och förhandlingar om nya avtal inleddes under januari månad 2004. I mitten av januari hade ännu inga nya avtal träffats.

Även inom flertalet övriga avtalsområden inom privat sektor överlämnade parterna sina avtalsyrkanden kring årsskiftet 2003/2004 och på många områden inleddes också förhandlingar under januari månad 2004.

Inom områden med utlöpningsstidpunkt den 31 december 2003 (bl.a. banker, försäkringsbolag, konsulter och för- och friskolor) inleddes förhandlingar om nya avtal under senhösten 2003. Inga nya avtal hade träffats inom dessa områden vid utlöpningsstidpunkten den 31 december 2003 utan förhandlingarna fortsatte under januari månad.

5. Arbetstiden

Under 2003 slöts ett trettiotal nya förbundsavtal omfattande knappt 100 000 arbetstagare inom den privata sektorn. I endast ett av dessa förbundsavtal infördes regler om förkortad arbetstid. Avtalet på den kommunala sektorn mellan Svenska Kommunal-arbetareförbundet och Kommunförbundet/Landstingsförbundet innehöll ingen arbetstidsförkortning.

Frånvaron av besked från regeringen om dess intentioner på arbetstidsområdet är en komplikation i 2004 års förhandlingar.

5.1 En kort bakgrund

I Sverige är sedan trettio år den lagstadgade veckoarbetstiden 40 timmar. 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 årsrapport för 2001, 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. År 2003 slöts ett trettiotal förbundsavtal på den privata sektorn. Endast ett av dessa avtal föreskriver en minskning av arbetstiden.

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 dagtidsarbetare 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 årsarbetstid 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 sitt förslag.

5.2 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 exempelvis 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 successivt och börjar 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, d.v.s. 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 delar av 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 arbetstidshänsyn genom att arbetsgivaren åläggs en skyldighet att pröva önskemål om arbetstidens längd och förläggning.

Betänkandet har remissbehandlats. Det får emellertid bedömas som högst osäkert om Knas förslag om förkortning av arbetstiden kommer att genomföras. Däremot pågår ett arbete i regeringskansliet med att anpassa arbetstidslagen till EG:s arbetstidsdirektiv.

I överenskommelsen den 4 oktober 2002 ”Hundratjugoen punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige” mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet om samverkan under mandatperioden nämns inte Knas förslag om en ny lag om flexibel arbetstid. Däremot sägs att partierna ”vill stärka individens inflytande över arbetstidens förläggning i linje med det utredningsförslag som finns i Knas”. Vad som åsyftas torde vara förslaget om ändringar i arbetstidslagen. Det finns emellertid punkter i överenskommelsen som pekar på andra åtgärder inom arbetstidsområdet. Partierna vill bl.a. genomföra försök med arbetstidsförkortningar där den dagliga arbetstiden förkortas, införa friår senast den 1 januari 2005 i hela landet samt pröva möjligheten att låta alla ha rätt till tjänstledighet för att gå ner till deltid.

5.3 Avtalsläget

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 förvärfvas 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. Livsarbetstid – 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 sänkningen av arbetstiden åstadkoms genom lediga dagar eller minskning av veckoarbetstiden. Den närmare konstruktionen bestäms i förhandlingar mellan de lokala parterna.

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

På den *offentliga sektorn* innebar inte 2001 års avtal 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 innehöll 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*.

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

2003 års avtal – endast en avtalad förkortning

I likhet med år 2002 berörde även 2003 års förhandlingar ett begränsat antal arbetstagare inom den *privata sektorn*. Ett trettiotal avtal – omfattande knappt 100 000 anställda – löpte ut vid årsskiftet 2002/2003 eller senare under året. Av de avtal som träffades under 2003 innehåller endast ett avtal regler om arbetstidsförkortning. Det är det s.k. *Väg- och banavtalet* mellan Sveriges Byggindustrier och SEKO (avtal nummer 8 i avtalsbilagan). Avtalet är ettårigt och gäller för 10 000 arbetstagare. Konstruktionen innebär att en heltidsanställd som arbetar hela perioden 1 april 2003–31 mars 2004 har rätt till 8 timmars arbetstidsförkortning med bibehållen lön. Utläggning av ledigheten sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Denna avtalskonstruktion är närmast att hänföra till den tidigare nämnda modellen *Kompensationsledighet/Tidbank*, då ledigheten förutsätter ett individuellt intjänande genom utfört arbete.

Det avtal som träffades på den *kommunala sektorn* under 2003 mellan Kommunförbundet/Landstingsförbundet och Svenska Kommunalarbetsareförbundet innehåller inga uttryckliga regler om förkortning av arbetstiden. Avtalet medger dock att lokal överenskommelse kan träffas om att använda en del av löneutrymmet till andra åtgärder än lön, exempelvis arbetstidsförkortning, kompetensutveckling eller ökad pensionavsättning.

Framtida lagstiftning och 2004 års förhandlingar

År 2001 slöts i stor utsträckning treåriga förbundsavtal. Vid avtalstidpunkterna rådde osäkerhet om regeringens intentioner på arbetstidsområdet. Det ledde i allmänhet 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.

Femton av de förbundsavtal som träffades under 2002 innehåller bestämmelser om arbetstidsförkortning. I åtta av dessa avtal finns föreskrifter om hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska förhålla sig till lagstiftning på området.

Parterna i 2003 års Väg- och banavtal är överens om att lagstiftning om kortare arbetstid ska medföra att arbetstidsförkortning i kollektivavtal upphör vid den tidpunkt då lagstiftningen träder i kraft. Intjänad arbetstidsförkortning ska lösas av med kontant lön eller på annat sätt som parterna enas om.

Förkortning av arbetstiden – antingen det sker genom lag eller avtal – har ett pris. Kostnaden belastar löneutrymmet och påverkar lönebildningen. Förutom de åtgärder, som aviserades i trepartiöverenskommelsen år 2002 att genomföras under mandatperioden, tillkommer att en särskild utredare har kallats med uppdrag att upprätta ett förslag som innebär att nationaldagen den 6 juni ska bli allmän helgdag. I direktiven (Dir. 2003:74) anförs att införandet av en ny allmän helgdag innebär en generell arbetstidsförkortning med bl.a. minskad produktion och skattebortfall som följd. I utredarens uppdrag ligger därför att studera de ekonomiska effekterna av att den 6 juni inrättas som helgdag. Utredaren ska också lämna förslag till hur de ekonomiska förluster som därigenom uppstår kan kompenseras, t.ex. genom att någon befintlig helgdag flyttas eller tas bort. Uppdraget ska redovisas senast den 1 mars 2004.

Frånvaron av konkreta besked från regeringen beträffande om, när och hur dess avsikter på arbetstidsområdet ska genomföras, har skapat en viss osäkerhet hos arbetsmarknadens parter inför 2004 års avtalsrörelse. Särskilt gäller det frågan om en förkortning av arbetstiden utifrån Knas förslag.

Under 2004 ska bl.a. de treåriga avtal, som slöts på den privata sektorn under 2001, omförhandlas. Härmed berörs praktiskt taget hela industrin, där de flesta avtalen innehåller regler om arbetstidsförkortning efter någon av de ovan redovisade modellerna. Det kan antas att parterna, på samma sätt som i 2001 års avtal, föreskriver vad som ska hända med de avtalade förkortningarna i händelse av lagstiftning under avtalsperioden. Detta gäller särskilt om parterna även 2004 sluter fleråriga avtal. Teknikarbetsgivarnas (före namnbytet Sveriges Verkstadsförening) avtalskrav inför 2004 års förhandlingar för verkstadsindustrin har närmare redovisats i avsnitt 4.4. Som framgår yrkas ett treårigt avtal med rätt att säga upp avtalet i förtid om det sker förändringar i lagstiftningen rörande sjukfrånvaro eller arbetstid. I diskussionerna inför avtalsrörelsen har kortare avtalsperiod framförts som ett alternativ till förtida uppsägning. En nackdel med korta avtal är att stabilitet och förutsebarhet i lönebildningen minskar.

Knas-förslagets effekter

I Medlingsinstitutets årsrapport för 2002 redovisades vilka effekter ett genomförande av Knas förslag skulle få. Vad som då sades äger fortfarande giltighet och det finns skäl att upprepa Medlingsinstitutets uppfattning.

Den föreslagna lagen om flexibel ledighet är tvingande när det gäller ledigheten, vilket betyder att vissa avtalade modeller för arbetstids-

förkortningar 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 tjugo åren, nämligen att arbetstidens förkortning är parternas ansvar.

6. 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.

6.1 Löneskillnader

Vad säger statistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Det nämns ofta i den offentliga debatten att kvinnornas löner är omkring 17–18 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 där 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, ålder, arbetstid, utbildning 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

faktorena eller variablerna beaktas. Det sker genom s.k. *standardvägning* där man antar att kvinnor och män fördelar sig lika på de olika kombinationerna av de fem ovannämnda variablerna. Man kan säga att statistiken korrigeras eller rensas med avseende på vissa lönepåverkande faktorer, som inte är hänförliga till arbetstagarens kön.

I Lönestatistisk årsbok 2002 har lönerna för respektive kön standardvägts med avseende på skillnader mellan kvinnor och män i yrkesgrupp, ålder, utbildning, arbetstid och sektor. I stället för de tidigare nämnda 17–18 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.

Som framgår av nedanstående tabell har de statistiska skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner varit i det närmaste konstanta under de senaste elva åren. Vad som dock kan iakttas är att löneskillnaderna före standardvägning successivt har minskat inom kommunerna. För landstingen däremot har utvecklingen varit den motsatta. Där har skillnaderna ökat. Dessa förändringar hos kommuner och landsting motsvaras emellertid inte av någon förändring efter standardvägning. Då är skillnaderna i stort sett oförändrade.

Tabellen visar skillnaderna före och efter standardvägning med förkortningarna "Ej stv" respektive "Stv".

Tabell 6.1 Tidsserie över kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2002

År	Primärkommunal sektor		Landstingskommunal 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
2002	90	98	71	92	84	92	82	95	85	90	83	92

Källa: Lönestatistisk årsbok 2002, SCB och Medlingsinstitutet

Siffrorna i tabellen måste emellertid föras med en reservation. Av de olika lönepåverkande faktorerna, som beaktas vid standardvägningen är *yrke* den viktigaste och förklarar den största delen av löneskillnaden. 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

möjliggöra rättvisande beräkningar. Ett arbete pågår med att bygga ut yrkeskodningen i lönestatistiken. År 2004 ska detta arbete vara genomfört. Då kommer de 114 yrkesgrupperna att ha delats upp i 355 undergrupper eller yrken. När den mera finfördelade yrkeskodningen börjar användas kommer det sannolikt att medföra att löneskillnaderna efter standardvägning krymper ytterligare. Detta antagande stöds av den specialstudie som SCB genomförde avseende år 2001 liksom av Medlingsinstitutets och SCB:s jämställdhetsstudie, se nedan.

Statistiska centralbyråns specialstudie

I Lönestatistisk årsbok 2001 redovisas en specialstudie av vilka effekter en mer 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 eller yrken. 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 mer 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.

Medlingsinstitutets och SCB:s jämställdhetsstudie

Den 4 oktober 2002 kom Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet överens om "Hundratjugoen punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige". En av dessa punkter innebär att en arbetsgrupp ska tillsättas för en översyn av jämställdhetslagen vid den aviserade kontrollstationen år 2004.

Att en kontrollstation aviserats till just år 2004 hänger samman med att skärpningen av jämställdhetslagen då har varit i kraft i tre år. Den 1 januari 2001 infördes bl.a. bestämmelser om att arbetsgivaren varje år ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Planen ska ange vilka lönejusteringar

som ska göras och dessa ska vara genomförda senast inom tre år. En bakomliggande tanke med kontrollstationen kan antas vara att resultatet av de åtgärder som lagändringarna föreskrev, ska kunna läsas av i den officiella lönestatistiken. Det är emellertid högst tveksamt om detta är möjligt över hela arbetsmarknaden med hänsyn till statistikens nuvarande uppbyggnad och redovisning.

Jämställdhetslagens fokus är den enskilde arbetsgivarens verksamhet. Den officiella lönestatistiken redovisar förhållandena inom och mellan arbetsmarknadens sektorer samt för 114 yrkesgrupper. En finfördelad yrkeskodning används emellertid redan av kommuner och landsting liksom av staten. Dessutom redovisar Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Arbetsgivarverket löneuppgifter till SCB för varje kommun, landsting och myndighet, vilka är att betrakta som arbetsgivare i jämställdhetslagens mening. I den redovisningen används den finfördelade yrkesindelningen. Det betyder att lönen för arbetstagare med samma yrke och samma arbetsgivare rapporteras. Härigenom är det möjligt att i statistiken komma närmare begreppet ”lika arbete” i jämställdhetslagen och studera löneskillnaderna för sådant arbete hos samma arbetsgivare. Däremot får man inget svar på frågan om löneskillnader för ”likvärdigt arbete”. Om två arbeten är likvärdiga kan bara avgöras efter en bedömning av arbetenas krav och natur. För detta saknar statistiken verktyg.

Mot bakgrund av den aviserade översynen av jämställdhetslagen var det intressant för Medlingsinstitutet att redan 2003 undersöka om lagändringarna har haft någon effekt som kan avläsas i statistiken. Därför har Medlingsinstitutet under året uppdragit åt SCB att genomföra en sådan studie. Denna har omfattat kommunerna, landstingen och staten. Studien går ut på att undersöka om löneskillnaderna mellan kvinnor och män, som utför ”lika arbete”, har minskat till följd av ändringarna i jämställdhetslagen. Det är förändringarna i lönerelationerna mellan åren 2000 och 2002 som har undersökts.

Det ska genast sägas att med ”lika arbete” i detta sammanhang avses arbete som enligt standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) utgör ett *yrke*. Yrkesnomenklaturen i SSYK är emellertid inte i första hand framtagen för att passa lönestatistiken. Den är inte heller framtagen för att vara ett hjälpmedel i jämställdhetsanalyser. Likväl ger en uppdelning av yrkesgrupperna i yrken en mera rättvisande bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Nedanstående exempel kan illustrera en yrkesgrupp och de yrken som ingår i gruppen.

Yrkesgruppen 222 Hälso- och sjukvårdsspecialister består av följande yrken:

2221 Läkare

2222 Tandläkare

2223 Veterinärer

2224 Apotekare

2225 Logopeder

2229 Övriga hälso- och sjukvårdsspecialister (t.ex. Nutritionist och Ortoprist m.fl.)

Studien omfattar 100 kommuner, 20 landsting samt 13 statliga verksamhetsområden. Bland de statliga områdena kan nämnas AMS och

länsarbetsnämnderna, kriminalvården, försvarsmakten, länsstyrelserna, skattemyndigheten och kronofogdemyndigheten.

Resultatet är sammanfattningsvis följande.

1. Det är inte möjligt att påvisa att löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat till följd av skärpningarna i jämställdhetslagen. *Dels* var löneskillnaden mellan könen *inom* yrken relativt liten redan 1997, *dels* kan man inte se några tydliga förändringar mellan 2000 och 2002. Det är möjligt att den minskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män, som har skett hos vissa av de undersökta arbetsgivarna beror på skärpningen av lagen. Det kan heller inte uteslutas att denna förändring ändå skulle ha skett, särskilt med tanke på att en stor del av minskningen skedde redan före 2001. Undersökningsperioden var endast två år. För att få ett bättre underlag bör undersökningen upprepas när det har gått ytterligare något år.
2. Kvinnor har i genomsnitt lägre lön än män. Men det finns förklaringar till en stor del av löneskillnaden. Den huvudsakliga förklaringen är att män – i större utsträckning än kvinnor – arbetar i yrken där lönerna är i genomsnitt högre. Ett sådant exempel är den ovannämnda yrkesgruppen Hälso- och sjukvårdsspecialister. Männen dominerar bland läkarna, vilka har den högsta lönen. Den lägsta lönen har logopederna. Det yrket är kraftigt kvinnodominerat.
3. Generellt går det inte att se några tydliga tecken på lönediskriminering *inom* yrken i den offentliga sektorn. Kvinnor och män har i stort sett samma lön för samma yrke. De löneskillnader, som har lyfts fram i den allmänna debatten och där ofta beskrivits som lönediskriminering, gäller i hög grad *mellan olika* yrken. Exempelvis har lågavlönade kvinnodominerade yrken jämförts med högre avlönade mansdominerade yrken. För att dessa skillnader ska vara diskriminering i jämställdhetslagens mening krävs att arbetena är att betrakta som likvärdiga och att de utförs hos samma arbetsgivare. Statistiken är inget hjälpmedel vid bedömningen om två arbeten är likvärdiga.

Två avtalsområden inom den privata sektorn

Mellan Grafiska Fackförbundet och Grafiska Företagens Förbund gäller två kollektivavtal. *Förpackningsavtalet* avser verksamhet inom förpacknings-tillverknings- och annan emballageindustri inklusive tapetfabriker. *Civilavtalet* gäller för grafisk industri eller därmed jämförlig verksamhet. Tillsammans omfattar avtalen drygt 17 000 arbetstagare. Andelen kvinnor är cirka 20 procent inom Förpackningsavtalet och närmare 25 procent inom Civilavtalet.

Parterna uppdrog gemensamt åt Svenskt Näringslivs statistikavdelning att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män inom de båda avtalsområdena. Analysen har gjorts på det underlag för lönestatistik som insamlats avseende september 2002. I analysen har ingått 319 företag med 12 359 anställda. Resultatet presenterades i december 2003.

Vid analysen har standardvägning skett. De variabler som har använts är yrke, ålder och utbildning samt vilket företag individen arbetar i. Vad beträffar yrke har branschens egna yrkeskoder använts. Dessa innehåller avsevärt fler yrken än den ovan beskrivna yrkeskodningen enligt SSK. Enbart inom Civilavtalets område finns 72 yrken. Förpackningsavtalet innehåller 50 yrken. I praktiken betyder det att de arbeten som faller inom samma yrkeskod är att betrakta som "lika arbete" i jämställdhetslagens mening.

Sammanfattningsvis är resultatet följande. Före standardvägningen är löneskillnaden 6 procent inom Civilavtalet och 9 procent inom Förpackningsavtalet. Om hänsyn tas till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, minskar löneskillnaden till 3 respektive 4 procent. Läger man till villkoret att de grupper som jämförs med varandra ska arbeta i samma företag (med tanke på betalningsförmåga, geografiskt läge m.m.) krymper löneskillnaderna ytterligare. Slutresultatet blir att kvinnors lön i procent av mäns är 98 procent på Civilavtalets område och 97 procent på Förpackningsavtalets. Det återstår sålunda en löneskillnad mellan 1 och 3 procent som inte kan förklaras statistiskt. Det betyder inte nödvändigtvis att skillnaden är osaklig. En möjlig förklaring kan vara att lönen också påverkas av faktorer som inte mäts i den använda statistiken, exempelvis arbetsprestation, yrkeserfarenhet och mångsidighet.

En dansk undersökning

Den Danska Arbetsgivareföreningen (DA) och Landsorganisationen i Danmark (LO) gav i augusti 2003 ut en omfattande gemensam rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män. Rapporten täcker 30 procent av den del av arbetsmarknaden, som är bunden av kollektivavtal mellan DA och LO.

Rapporten fann att bland arbetarna tjänade männen i genomsnitt mellan 14 och 15 procent mer än kvinnorna. För tjänstemännen var skillnaden mellan 19 och 20 procent. För att förklara dessa skillnader undersöktes i vilken utsträckning olika faktorer påverkar lönen. De faktorer som användes är yrkesgrupp, utbildning, sektor på arbetsmarknaden, yrkeserfarenhet, övertid, ledighet, region, antalet anställningsbyten och barn. Det visade sig – i likhet med Sverige – att *yrkesgrupp* var den viktigaste orsaken till löneskillnaderna. För arbetarna förklarade den 6,1 procent av skillnaden och för tjänstemännen 5,2 procent. Andra viktiga faktorer var *utbildning* och inom vilken *sektor* på arbetsmarknaden som arbetstagaren var verksam. Dessa två faktorer förklarade tillsammans 3,6 procent av löneskillnaden för arbetarna och 3,8 procent för tjänstemännen.

Om hänsyn tas till de ovannämnda faktorerna förklaras, enligt rapporten, 10,9 procentenheter av skillnaden för arbetare och 12,4 procentenheter för tjänstemännen. Det gör att 3,4 respektive 6,6 procentenheter kvarstår oförklarade. Enligt rapporten skulle även en stor del av dessa skillnader kunna förklaras om yrkesgrupperna bröts ner i undergrupper. I studien användes nio yrkesgrupper. Rapporten visar att en uppdelning av dessa grupper i 300 yrken ytterligare skulle reducera de oförklarade löneskillnaderna.

Det allmänna antagandet, om att den främsta förklaringen till löneskillnaderna i Danmark är den könsuppdelade arbetsmarknaden, stöds av rapporten. Vidare anser man att undersökningen inte visar att löneskillnaderna är könsdiskriminerande samt att de kvarstående oförklarade löneskillnaderna kan förklaras ytterligare om de använda faktorerna förfinas. Slutsatsen i rapporten blir att lönediskriminering är ett litet problem inom DA/LO-området.

Arbetsmarknaden är könsuppdelad

Antalet anställda i Sverige var ungefär 3,8 miljoner under år 2003. Av dessa arbetade närmare 2,5 miljoner (65 procent) inom den privata sektorn. Omkring 1,1 miljoner (29 procent) var verksamma inom kommuner och landsting. Drygt 220 000 var statsanställda och de utgjorde knappt 6 procent av alla arbetstagare.

Nästan dubbelt så många arbetstagare är alltså anställda inom den privata sektorn som inom den offentliga. När det gäller hur kvinnor och män fördelar sig på arbetsmarknadens sektorer är det tydligt att den svenska arbetsmarknaden – i likhet med den danska – är könsuppdelad. Männen finns i huvudsak inom den privata sektorn. Kvinnorna är mera jämt fördelade mellan privat och offentlig sektor. Genom männens koncentration till den privata sektorn (och i viss mån till staten) kommer kvinnorna att dominera inom kommuner och landsting. Där är andelen kvinnor 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.

Könsuppdelningen är också markant inom vissa yrkesgrupper. Den största yrkesgruppen i lönestatistiken är *vård- och omsorgspersonal*. I den gruppen återfinns närmare 437 000 anställda. Av dessa är 89 procent kvinnor.

Medellönen för kvinnor och män inom arbetsmarknadens olika sektorer framgår av tabell 6.2, 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. Detta bekräftas också i Medlingsinstitutets och SCB:s tidigare redovisade jämställdhetsstudie på den offentliga sektorn.

Något om lönespridning

En LO-rapport

I LO:s rapport *”Löner 2003 – löner och löneutveckling år 1994–2003”* beskrivs bl.a. de förändringar som har ägt rum under perioden. Mellan åren 1994 och 2002 har den genomsnittliga månadslönen ökat med 39 procent. Denna ökning är inte jämt fördelad. För arbetare ökade lönerna med 35 procent medan tjänstemännens löneökning var 41 procent. Vidare ökade lönerna mer inom den privata sektorn än inom den offentliga. Det gäller både för arbetare och tjänstemän. Inom privat sektor ökade lönerna med 40 procent och offentlig sektor med 36 procent. Detta ger sammantaget vid handen att lönerna har ökat mest för tjänstemän inom privat sektor, 43 procent, och minst för arbetare inom offentlig sektor, 31 procent.

Av rapporten framgår att löneökningarna år 2002 visar ett något ändrat mönster i jämförelse med hela perioden. Om detta är ett trendbrott är det för tidigt att säga. I vart fall var skillnaden i löneökningar år 2002 ovanligt liten mellan arbetare och tjänstemän, 3,4 respektive 3,7 procent. Vidare ökade lönerna mer inom den offentliga sektorn än inom den privata. Detta gäller både arbetare och tjänstemän. Störst skillnad var det mellan arbetare då lönerna för dessa ökade med 4,4 procent inom offentlig sektor och med 3,0 procent inom privat sektor.

I rapporten har inte den offentliga sektorn delats upp i landsting, kommuner och staten. Det framgår sålunda inte av rapporten var inom den offentliga sektorn som löneökningarna var störst under år 2002. Skulle dessa ha skett bland arbetare inom kommuner och landsting innebär detta att lågavlönade kvinnodominerade grupper har blivit gynnade. Ett sådant antagande får emellertid inget direkt stöd i den officiella lönestatistiken enligt tabell 6.2 nedan i jämförelse med samma tabell för år 2001.

Lönespridning enligt den officiella lönestatistiken

Tabellen 6.2 visar lönespridningen efter sektor och kön år 2002. Förändringarna från föregående år är att medellönen har ökat med 800 kronor för såväl kvinnor som män när samtliga sektorer redovisas gemensamt. Bilden blir en annan när man ser till varje sektor för sig. Inom landstingen och staten har männens medellöner ökat med 1 300 kronor. För kvinnorna inom staten har medellönen ökat med 1 200 kronor och för kvinnorna inom kommuner och landsting har höjningen varit 800 kronor. Samma ökning gäller även för de kommunalanställda männen. Den minsta ökningen av medellönen från föregående år kan iakttas för kvinnor och män inom den privata sektorn. Deras medellön har ökat med 700 kronor.

Tabell 6.2 Lönespridning efter sektor och kön 2002

Sektor		Percentil					Medel-lön
		10	25	50	75	90	
Primärkommunal sektor	Kvinnor	14 900	16 100	17 800	20 300	23 600	18 600
	Män	15 200	17 000	19 500	23 000	26 500	20 600
	Totalt	15 000	16 300	18 000	20 900	24 300	19 000
	% Kv lön	98	95	91	88	89	90
Landstings-kommunal sektor	Kvinnor	16 100	17 200	19 800	22 600	27 300	21 300
	Män	16 700	19 100	23 500	38 900	53 100	30 200
	Totalt	16 200	17 500	20 200	23 800	32 900	23 100
	% Kv lön	96	90	84	58	51	71
Statlig sektor	Kvinnor	16 600	18 000	20 000	24 000	29 100	21 800
	Män	17 900	20 100	24 100	29 100	36 500	25 900
	Totalt	17 000	18 800	22 000	26 800	33 500	24 000
	% Kv lön	93	89	83	82	80	84
Offentlig sektor	Kvinnor	15 300	16 500	18 300	21 200	24 800	19 500
	Män	16 100	18 000	21 300	26 000	34 000	23 800
	Totalt	15 400	16 700	18 900	22 500	26 900	20 600
	% Kv lön	95	92	86	82	73	82
Privat sektor	Kvinnor	14 700	16 200	18 600	22 300	28 200	20 500
	Män	16 000	18 000	20 900	26 000	35 700	24 200
	Totalt	15 200	17 200	20 000	24 700	33 000	22 800
	% Kv lön	92	90	89	86	79	85
Samtliga sektorer	Kvinnor	14 900	16 400	18 500	21 700	26 200	20 000
	Män	16 000	18 000	21 000	26 000	35 400	24 100
	Totalt	15 300	17 000	19 700	23 900	31 000	22 100
	% Kv lön	93	91	88	83	74	83

Källa: Lönestatistisk årsbok 2002, 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

Tidsserie över lönespridning

Lönespridningen under de senaste elva åren framgår av tabell 6.3. 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 6.3 Tidsserie över lönespridning efter sektor och kön 1992–2002

År	Primär-kommunal sektor			Landstings-kommunal sektor			Statlig sektor		
	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
1993	1,53	1,79	1,61	1,49	2,91	1,64	1,51	1,89	1,77
1994	1,52	1,77	1,56	1,50	2,97	1,67	1,58	1,91	1,83
1995	1,51	1,75	1,54	1,48	2,94	1,67	1,59	1,91	1,84
1996	1,50	1,72	1,55	1,53	2,97	1,75	1,61	1,93	1,85
1997	1,51	1,71	1,56	1,55	2,97	1,81	1,62	1,95	1,88
1998	1,53	1,72	1,58	1,56	2,98	1,85	1,66	1,94	1,88
1999	1,54	1,71	1,59	1,62	3,04	1,93	1,69	1,97	1,91
2000	1,54	1,70	1,59	1,65	3,10	1,97	1,71	2,03	1,94
2001	1,58	1,74	1,63	1,68	3,13	2,01	1,74	2,06	1,97
2002	1,58	1,74	1,62	1,70	3,17	2,04	1,75	2,04	1,97

År	Offentlig sektor			Privat sektor			Alla sektorer		
	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt
1992	1,51	1,90	1,60	1,67	2,01	1,93	1,58	1,98	1,77
1993	1,52	1,96	1,63	1,66	2,02	1,95	1,58	2,01	1,80
1994	1,53	1,97	1,62	1,71	2,05	1,96	1,60	2,03	1,81
1995	1,50	1,96	1,61	1,70	2,02	1,93	1,59	2,01	1,80
1996	1,52	2,01	1,63	1,69	2,05	1,96	1,60	2,04	1,83
1997	1,53	2,03	1,64	1,73	2,07	1,98	1,61	2,06	1,87
1998	1,54	2,03	1,65	1,79	2,15	2,07	1,64	2,12	1,91
1999	1,57	2,07	1,68	1,85	2,18	2,12	1,69	2,16	1,95
2000	1,59	2,09	1,71	1,88	2,18	2,12	1,71	2,17	1,98
2001	1,62	2,11	1,74	1,86	2,18	2,11	1,74	2,22	2,03
2002	1,63	2,12	1,75	1,92	2,23	2,17	1,75	2,21	2,03

Källa: Lönestatistisk årsbok 2002, SCB och Medlingsinstitutet

Som framgår av tabell 6.3 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. Förmodligen har detta resonemang störst relevans för löneskillnader inom samma avtalsområde. Det synes mera tveksamt i vilken mån det kan användas som förklaringsmodell för löneskillnader mellan privat och kommunal sektor.

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*.

LO och dess fackförbund har inför avtalsrörelsen 2004 beslutat om samordnade förbundsförhandlingar. Ställningstagandet grundas på en rekommendation från LO till förbunden om gemensamma krav. En målsättning är att ”löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden på arbetsmarknaden ska minska”. I den delen har LO analyserat orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män och funnit att orsakerna är tre. Dessa beskrivs som tre orättvisor på arbetsmarknaden. Kvinnor är *diskriminerade, felavlönade och lågavlönade*. LO konstaterar att *diskriminering* i jämställdhetslagen mening är ovanligt bland LO:s medlemmar på arbetsmarknaden. Med *felavlönade* avser LO löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken där skillnaderna inte kan förklaras av skillnader i utbildning, ansvar eller arbetskrav. Löneskillnaderna är inte diskriminerande, men de stämmer inte överens med många människors uppfattning om vad som är rättvisa och riktiga skillnader i lön. Det är det relativa löneläget som måste förändras. När det gäller *lågavlönade* är problemet att kvinnor starkt dominerar i yrken och verksamheter som har ett lågt löneläge. Här är, enligt LO, inte orättvisan det relativa löneläget utan att det i stort sett bara är kvinnor som tvingas ta dessa arbeten. De har och får inga andra möjligheter.

6.2 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.

Nationell nivå

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.

En utjämning av löneskillnaderna på nationell nivå är en synnerligen komplicerad fråga och den kan inte lösas av enbart arbetsmarknadens parter. Vad det ytterst handlar om är att lönerna måste öka mer för kvinnor inom kommuner och landsting än för män inom den privata sektorn. Samtidigt måste en given utgångspunkt vara att lönerna samtidigt tillåts öka inom den privata sektorn. Lönebildningen i Sverige bygger på att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. Normen för löneökningarnas storlek inom denna sektor bestäms i hög grad av produktivitetsutveckling, inflationsförväntningar samt av löneökningar i våra konkurrentländer. Det finns inga skäl för arbetstagarna inom den privata sektorn – med stora grupper av lågavlönade kvinnor – att avstå från tillgängligt löneutrymme, särskilt som det inte finns något transfereringssystem för att föra över löneutrymme från privat sektor till offentlig. Ett sådant system skulle för övrigt inte vara en möjlig lösning, då det aldrig skulle accepteras av de berörda parterna.

En grundförutsättning, för att åstadkomma en uppgradering av kvinno-lönerna inom kommuner och landsting, är att arbetsgivarens betalningsförmåga stärks. Eftersom verksamheten är skattefinansierad krävs att skattebasen växer. Detta kan inte kommuner och landsting åstadkomma på egen hand. Vad som fordras är övergripande politiska åtgärder som leder till att sysselsättningen ökar, arbetslösheten minskar, sjuktagen sjunker och att arbetskraftsutbudet säkras. Skulle detta lyckas minskar dessutom utgifterna för kommuner och landsting. Det nya utrymme som skapas genom att intäkterna ökar och utgifterna minskar, skulle kunna utnyttjas till löneökningar. Det förutsätter i sin tur att utrymmet inte tas i anspråk för andra politiska reformer. Vidare skulle det fordras att de offentliga arbetsgivarna enas med de fackliga organisationerna om sådana lönebildningsformer, som möjliggör att en bättre finansiering kan användas till en lönemässig uppgradering av kvinnodominerade yrkesgrupper. Det är också nödvändigt att det etableras ett sektorsövergripande samförstånd mellan arbetsmarknadens parter om nödvändigheten av åtgärderna. För att ett närmande ska kunna ske är det oundvikligt att de fackliga organisationerna inom den privata sektorn inte kräver kompensation när lönegapet mellan privat och offentlig sektor minskar.

Den interna samordning som skedde mellan LO-förbunden under *2001 års avtalsrörelse* kan ses som ett försök att åstadkomma en utjämning mellan LO-grupperna. 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.

Situationen är likartad inför *avtalsrörelsen 2004*. Även denna gång sker en samordning mellan LO-förbunden, där man enats om att avtalsområden med ett lågt löneläge ska erhålla ett större löneutrymme än genomsnittet på arbetsmarkanden. Närmare om de centrala fackliga yrkandena, se avsnitt 4.3.

Bransch- eller sektorsnivå

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 sedan länge 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.

Lokal nivå

Som redan nämnts sker 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 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

Lagen innebär 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 mer 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 yrkesgruppsindelning. 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 mer 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.

6.3 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 lönerevisionerna 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.

Förbundsavtalen får inte heller innehålla könsdiskriminerande lönebestämmelser i andra avseenden. En sådan fråga prövades i Arbetsdomstolens dom *AD 2003 nr 74*. Tvisten rörde tillämpningen av en regel i Verkstadsavtalet mellan Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall) och Sveriges Verkstadsförening (VF). Närmare bestämt var frågan i målet om VF:s tolkning av en avtalsbestämmelse om föräldralön innebar indirekt diskriminering av män. Bestämmelsen föreskriver (i den del som var aktuell i målet) att ”en arbetare som är tjänstledig i samband med födelse av eget barn och som har rätt till föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren”. Föräldralönen betalas under en eller två månader beroende på anställningstidens längd. Vad som avses med uttrycket ”i samband med” framgår inte av avtalstexten. VF ansåg att rätten till föräldralön i samband med födelse av eget barn innebär att uttag av föräldralön ska ske inom cirka tre månader efter barnets födelse. Metalls inställning var att uttaget av

föräldralön ska kunna göras intill dess barnet är ungefär arton månader gammalt.

Enligt *Metall* är tidsrekvisitet på tre månader i och för sig inte direkt diskriminerande, då det inte är uttryckligen kopplat till kön. Däremot blir effekten eller verkan av tremånadersgränsen att männen, men inte kvinnorna, så gott som utesluts från rätten till förmånen. Härmed strider avtalsbestämmelsen mot jämställdhetslagens förbud mot indirekt diskriminering.

VF hävdade att männen har samma faktiska möjligheter som kvinnorna att utnyttja rätten till ledighet, varför bestämmelsen i praktiken inte missgynnar männen. Det finns inte något kriterium i bestämmelsen som männen har svårare att uppfylla än kvinnorna. I vart fall ansåg VF att bestämmelsen om föräldralön motiveras av en objektiv faktor, nämligen barnets behov av omvårdnad. Denna faktor saknar samband med könstillhörighet.

Arbetsdomstolen fann att tremånadersgränsen missgynnade männen i jämställdhetslagens mening, då de i betydligt större omfattning än kvinnorna drabbas av begränsningen. Däremot bedömde domstolen att tremånadersgränsen är sakligt motiverad. Enligt *Arbetsdomstolen* måste syftet att, i barnets intresse, ge båda de nyblivna föräldrarna viss ekonomisk förstärkning just under tiden närmast efter barnets födelse anses vara motiverad av sakliga omständigheter som inte har någon anknytning till diskriminering på grund av kön.

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. 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 lönepolitiska synpunkter 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 hade fram till 2003 års avtal en litet annorlunda lydelse än tjänstemannaavtalen. Numera är bestämmelserna likalydande.

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 Svensk Handel (före namnändringen Handelsarbetsgivarna) avtal med Akademikerförbunden, Tjänstemannaförbundet HTF och Handelsanställdas Förbund. Formuleringarna i avtalen varierar, men ett genomgående drag är att det inför de lokala lönerevisioner ska ha gjorts en analys av lönesituationen vid företaget. Vid denna analys ska löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.

Några övergripande iakttagelser

Det finns en skillnad mellan de förbundsavtal, som betonar individuell och differentierad lönesättning, och de mer 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 mer av lönebildningen som har delegerats till lokal nivå, desto mer 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 lönerevisioner, 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 arbets-

givaren 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 på detta.

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.

”Sifferlösa” avtal och lönesamtal

I avsnitt 3.1.4 har löneavtalens konstruktioner och fördelningsregler redovisats. För drygt 7 procent av de anställda inom privat sektor och för cirka 30 procent inom offentlig sektor bestäms lönerna helt genom lokal lönebildning. Förbundsavtalen innehåller alltså inget fastställt löneutrymme och inte heller finns det några individgarantier. Denna typ av ”sifferlösa” avtal finns enbart på tjänstemannaområdet med en klar tyngdpunkt på den

offentliga sektorn, där nära en tredjedel av de anställda omfattas av denna avtalskonstruktion.

De sifferlösa avtalen bygger på individuell lönesättning och lönen bestäms i stor utsträckning efter medarbetarsamtal/lönesamtal mellan arbetstagare och chef. Dessa samtal är inte alltid koncentrerade till en viss tidpunkt. Ofta är det en pågående process, som kan vara utsträckt över hela året. Om så är fallet sker det kontinuerliga förändringar av lönerelationerna.

Det framstår som något oklart hur jämställdhetslagens regel, om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare kring de aktiva åtgärderna i lönefrågor, kan förenas med lönesamtalsmodellen på ett effektivt sätt. Ansvar för att de aktiva åtgärderna vidtas åvilar arbetsgivaren, liksom skyldigheten att rätta till könsdiskriminerande löneskillnader. Dessa skyldigheter gäller för arbetsgivarens hela verksamhet. I lönesamtalsmodellen är det vanligt att samtalet sker mellan arbetstagaren och den närmaste chefen, som ofta sätter lönen för ”sina” medarbetare. Ansvar för helheten blir härigenom otydligare. Det räcker inte med att lönerna är jämställda inom den grupp av arbetstagare som den lönesättande chefen leder. Samtliga lönesamtal måste samordnas inom ramen för de aktiva åtgärderna avseende arbetsgivarens hela verksamhet, så att inte nya oönskade löneskillnader uppkommer. I praktiken torde förfarandet variera. Förutom kartläggning och analys inför lönerevisionerna är det inte ovanligt att det också sker någon sorts avstämning mellan fack och arbetsgivare i efterhand när resultatet av lönesamtalen föreligger.

Lönesamtalsmodellen är en relativt ny företeelse och det är för tidigt att säga vad den betyder för jämställda löner. En del rapporter tyder på att kvinnorna inom vissa avtalsområden har varit ”vinnare” i den meningen att de fått större löneökningar än männen. Om detta enbart beror på lönesamtalsmodellen eller på en ökad medvetenhet hos arbetsgivarna om betydelsen av att löneskillnaderna är sakligt motiverade eller kanske båda omständigheterna i samverkan, går inte att ha någon säker uppfattning om.

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.

Avtalsförändringar 2003

Som redan framgått av avsnitt 3 kom 2003 års förhandlingar att omfatta en begränsad del av arbetsmarknaden. På den privata sektorn omförhandlades ett trettioårigt förbundsavtal. Genom Kommunals uppsägning av det tredje avtalsåret kom också delar av den offentliga sektorn att omfattas av nya avtal.

En del förändringar på jämställdhetsområdet kan noteras i de nya avtalen. Här ges några exempel.

I Tidningsavtalet mellan *Tidningsutgivarna och Grafiska Fackförbundet* föreskrivs numera bl.a. att arbetsgivaren inför de lokala löneförhandlingarna ska visa att den löneanalys som krävs enligt jämställdhetslagen har utförts under det föregående kalenderåret. Skulle det framgå av analysen att det finns löneskillnader som beror på kön och som strider mot lagen, är det företagets ansvar att tillsammans med grafiska fackklubben rätta till dessa löneskillnader. Kostnaden för att rätta till enskilda löneskillnader som är osakliga och stridande mot jämställdhetslagen ska inte tas från tillgängligt löneutrymme.

Ett annat exempel är en fråga som HTF har drivit och även fått reglerat i ett stort antal avtal, nämligen problemet med att föräldralediga kvinnor halkar efter i löneutvecklingen. I avtalet som träffades mellan Föreningen *Vårdföretagarna och HTF* återfinns numera en regel som säger att ”medarbetare som är eller varit föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare i företaget”.

I april 2003 träffade *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Finansförbundet* ett jämställdhetsavtal. I avtalet betonas de lokala parternas ansvar för att det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete och de uppmanas att precisera detta i en lokal överenskommelse. Parterna är eniga om vikten av att aktiva åtgärder för jämställdhet sker i samråd med de lokala fackliga organisationerna enligt vad som föreskrivs i jämställdhetslagen och i den mellan parterna gemensamma kommentaren om jämställdhet. Vidare inrättas en partsgemensam kommitté med uppgift att bl.a. följa, främja och utvärdera jämställdhetsutvecklingen inom branschen samt bidra till jämställdhetsarbetet i banken/företaget.

Även den tvååriga uppgörelsen mellan *Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Kommunal* innehåller formuleringar om jämställdhet. Bland de centrala protokollsanteckningarna till avtalet sägs bl.a. att lagen ålägger parterna att 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. Det konstateras vidare att för att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete, vilket dessutom fordrar en samsyn på arbetsmarknaden. I en särskild bilaga till avtalet benämnd ”Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” beskrivs

tidplan för löneöversynsarbetet och analys av löner. Där har jämställdhetsaspekten vävts in.

Det kan även nämnas att avtalets lönebestämmelser fick en tydlig jämställdhetsprofil, då vissa kvinnodominerade grupper inom vården prioriterades. För de båda avtalsåren ställs ett löneutrymme till de lokala parternas förfogande. År 2003 är det generella utrymmet lägst 2,6 procent. För vårdpersonal inom vård och omsorg av äldre och funktionshindrade samt inom individ- och familjeomsorg utgörs utrymmet av 5 procent. År 2004 är det generella utrymmet lägst 2,0 procent. För barnskötare och dagbarnvårdare utgörs utrymmet av 5 procent. Utrymmet för respektive år ska främst fördelas till de prioriterade grupperna. Det finns emellertid inget som hindrar att parterna lokalt är överens om en annan fördelning.

Parternas arbete

Tidigare 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 och 2003.

Ett problem synes vara att det engagemang som finns hos förbundsparterna inte har sin motsvarighet på det lokala planet. Det brister när det gäller genomförandet av jämställdhetslagens krav på lönekartläggning, analys och handlingsplan. JämO redovisade till regeringen i juni 2003 resultatet av en granskning som genomfördes under år 2002 av bl.a. cirka 500 privata arbetsgivare med mer än tjugo anställda. Av de 500 arbetsgivarna hade drygt 400 skickat in begärda handlingar till angivet datum. Drygt hälften av dessa ärenden kunde avslutas då arbetsgivarna uppfyllde lagens krav utan anmärkning eller att det förekom smärre brister, där JämO nöjde sig med att skicka ett brev med synpunkter. Övriga arbetsgivare blev inte godkända eller hade överhuvudtaget inte skickat in vad JämO begärt. JämO kunde samtidigt konstatera att lönekartlägningsarbetet ännu inte i tillräcklig grad sker i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt att formerna för samverkan måste bli tydligare. Detta ansvar vilar, enligt JämO, i första hand på parterna själva.

7. Medling, varsel och stridsåtgärder

I likhet med år 2002 fördes under 2003 ett begränsat antal förhandlingar om nya förbundsavtal. Detta har påverkat antalet medlingsuppdrag i sådana förhandlingar, vilka under året har inskränkt sig till sex stycken. Medlingsförhandlingarna som ägde rum till följd av Svenska Kommunalarbetsareförbundets uppsägning av det tredje avtalsåret hanterades av parterna enligt det registrerade avtalet om förhandlingsordning för den kommunala sektorn. Ett nytt avtal om löner och allmänna anställningsvillkor träffades först efter omfattande stridsåtgärder. Dessa har haft påtagliga effekter på statistiken över förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden. Den redovisade siffran för 2003 är den högsta sedan 1995.

För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren i stort sett varit oförändrade vad gäller antalet ärenden och typer av tvister. Värt att notera är att det på den svenska arbetsmarknaden under år 2003 tecknades cirka 2 200 lokala kollektivavtal, s.k. hängavtal. Endast en bråkdel av de fackliga organisationernas begäran om avtal har föranlett insatser från medlare.

7.1 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 hittills 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 förhandlings-

ordning. Vid utgången av år 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 avtal om förhandlingsordning. Hela den offentliga sektorn liksom bl.a. tillverkningsindustrin är bundna av sådana avtal. Under år 2002 tillkom ytterligare ett avtal. Detta är träffat mellan parterna inom skogs- och lantbruket. Inget nytt avtal har registrerats under år 2003.

7.2 Medling

Som redan har framkommit på andra ställen i denna rapport var 2003 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. 2001 års avtal mellan Svenska Kommunal-arbetareförbundet (Kommunal), Kommunförbundet och Landstingsförbundet innehöll en uppsägningsklausul för det tredje avtalsåret. Denna utnyttjade Kommunal. Under våren 2003 fördes förhandlingar i olika omgångar under medverkan av tre särskilt utsedda s.k. förhandlingsmedlare, vilka utsetts i enlighet med det registrerade avtal om förhandlingsordning som gäller mellan parterna. Först efter omfattande stridsåtgärder kunde parterna sluta ett nytt avtal om löner och allmänna anställningsvillkor. En närmare redovisning av konflikten finns i avsnitt 7.6. På statens område träffades tvååriga avtal i september 2002. Avtalen löper ut under hösten 2004.

Medlingsinstitutet har under år 2003 förordnat om medling i sex förhandlingar mellan förbundsparter om nytt kollektivavtal. Det är samma antal som föregående år. De omfattande avtalsförhandlingarna under år 2001 resulterade i 20 medlingsärenden.

Samtliga medlingar under år 2003 var frivillig medling. Ett av ärendena gällde Kommunal och Kommunala Företagens Samorganisation (KFS). Tvisten var avhängig utgången av förhandlingarna mellan Kommunal och Kommunförbundet/Landstingsförbundet. Därför utsågs förhandlingsmedlarna på kommun- och landstingsområdet att medla i tvisten. De behövde aldrig agera då parterna – utan medlarnas medverkan – själva kom överens om ett nytt avtal när konflikten på det stora avtalsområdet var bilagd.

Vid några tillfällen har det förekommit varsel och stridsåtgärder utan att dessa har lett till någon åtgärd från Medlingsinstitutet. Det har gällt kortvariga politiska strejker eller manifestationer, vars syfte inte har varit att utöva påtryckning på arbetsgivarna. Syftet har varit att påverka den allmänna opinionen. Den 24 januari 2003 genomförde sålunda Transport och Svenska Hamnarbetareförbundet en strejk under tre timmar i protest mot ett förslag till hamndirektiv från EU. Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) anordnade den 4 april 2003 en politisk proteststrejk i tre timmar mot kriget i Irak.

I ett fall har varsel och senare verkställd arbetsnedläggelse inte föranlett Medlingsinstitutet att förordna om medling, trots att de formella förutsättningarna för tvångsmedling var uppfyllda. Situationen var

densamma år 2001. Inte heller då vidtog Medlingsinstitutet någon åtgärd. Konflikten gäller mellan Almega Tjänsteförbunden (tidigare Alliansen Spårtrafik) och Svensk Lokförarförening. De berörda företagen är redan bundna av kollektivavtal med såväl SEKO som Statstjänstemannaförbundet. Båda avtalen reglerar villkoren för lokförare och tillämpas även för Svensk Lokförarförenings medlemmar. Svensk Lokförarförening är en s.k. utbrytarorganisation, vars medlemmar tidigare har varit anslutna till SEKO eller Statstjänstemannaförbundet eller varit oorganiserade. Arbetsgivarsidan deklarerade återigen uttryckligen att man motsatte sig att teckna avtal med ytterligare en facklig organisation. Detta fall skiljer sig markant från tidigare fall, där Medlingsinstitutet har förordnat om tvångsmedling. I dessa fall hade parterna en gemensamt uttalad vilja att träffa avtal, men kunde inte enas om villkoren. En sådan vilja saknades i lokförarkonflikten. Arbetsgivarna motsatte sig bestämt att ingå avtal, samtidigt som Lokförarföreningen krävde löner och andra villkor på avsevärt högre nivå än de gällande avtalen på området. Det fanns alltså inget egentligt utrymme för medlingsinsatser. Dessutom bedömde Medlingsinstitutet att det inte var förenligt med institutets uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning att tillhandahålla medlare, då tvisten grundades på missnöje med de avtal, som etablerade organisationer på arbetsmarknaden har träffat för sina medlemmars räkning.

En sammanställning av de centrala medlingsärendena återfinns sist i detta avsnitt.

7.3 Typer av tvister

Två av de fem tvister – där medling kom till stånd – gällde flygets område. Tvisten mellan HTF och Nordic East Airlinck rörde ett högst begränsat antal arbetstagare, medan förhandlingarna om nytt avtal för flygtekniker mellan Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Flygarbetsgivarna gällde omkring 800 arbetstagare. I båda fallen var stötestenen löneökningarnas storlek.

Tvisten mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sjöbefälsförbundet handlade inte i första hand om löneökningarnas storlek. I den delen var parterna överens på ett tidigt stadium. I stället var det andra krav från Sjöbefälsförbundet rörande bl.a. semester och arbetstid samt gruppindelning av fartyg, som var centrala. Med i bilden fanns också Sjöbefälsförbundets kritik av chefslönesättningen inom sjöfarten. Den frågan berörde även Sveriges Fartygsbefälsförening med vilken arbetsgivareförbundet redan hade träffat ett preliminärt avtal.

En något annorlunda tvist var den mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) och Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF). Här var det frågan om ett nytt lokalt kollektivavtal för en särskild grupp tjänstemän, vilka genom hittills använda underlag för beräkning av lönen kommit att erhålla löneökningar i sådan storleksordning att båda parter var överens om att de var orimliga. Tvisten gällde hur stor lönesänkningen skulle bli.

Den femte tvisten var mellan Svenska Elektrikerförbundet (SEF) och Elektriska Installatörsorganisationen EIO. År 2001 hade parterna träffat ett treårigt avtal där det sista året var uppsägningsbart. SEF sade upp avtalet och krävde förändringar på ett antal punkter, främst rörande de allmänna villkoren. Däremot fanns inga krav på lönehöjningar utöver vad som föreskrevs för det tredje året i det uppsagda avtalet. Förhandlingarna kom att bli långdragna med stridsåtgärder från båda sidor. I avsnitt 7.5 finns en närmare redogörelse för förhandlingarna och konflikten.

7.4 Varsel och stridsåtgärder

Varsel om stridsåtgärder från de fackliga organisationernas sida förekom i tre av de sex förhandlingar där medlare utsågs. I endast ett fall verkställdes de varslade åtgärderna.

I förhandlingarna om nytt kollektivavtal för flygtekniker varslade Transport om övertids- och nyanställningsblockad samt förbud mot schemaändring. Varslet återkallades då avtal träffades innan stridsåtgärderna hann träda i kraft. Förhandlingarna avsåg 2002 års avtal.

HTF varslade om strejk i förhandlingarna med Nordic East Airlink om ett nytt avtal för kabinpersonal. Även i detta fall kom parterna överens om ett avtal före varseltidens utgång.

När medlingsförhandlingarna inleddes mellan SEF och EIO förelåg varsel från SEF om strejk och blockad. De varslade stridsåtgärderna verkställdes också. Som kommer att framgå av avsnitt 7.5, trappade SEF efterhand upp stridsåtgärderna och EIO svarade med lockout.

7.5 Elektrikerkonflikten

Bakgrund

Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) kom i april 2001 överens om att – med vissa ändringar och tillägg – prolongera det mellan parterna gällande installationsavtalet t.o.m. den 31 mars 2004. Avtalet innehöll en regel om uppsägning av det tredje avtalsåret. Part hade rätt att senast den 31 januari 2003 säga upp avtalet att upphöra den 31 mars 2003. Om begäran om förhandling framställdes före den 31 januari 2003 skulle avtalet för tid efter den 31 mars 2003 gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

I 2001 års avtal hade parterna enats om att tillsätta ett antal arbetsgrupper kring olika frågeställningar, bl.a. drogtester, prestationslöner och yrkesutbildningsavtal. Vidare var man överens om att utreda vissa frågor utifrån en partsgemensam plattform, som hade antagits i september 1999. Bland dessa frågor återfanns t.ex. kompetensutveckling och anställningsskydd.

SEF:s förbundsstyrelse beslutade den 24 januari 2003 att begära förhandling med EIO om det tredje avtalsåret. I och med att förhandling begärdes före den 31 januari 2003 kom alltså avtalet att löpa med sju dagars

uppsägningstid efter den 31 mars 2003. SEF angav i förbundets tidning Elektrikern som skäl – för att utnyttja möjligheten att omförhandla avtalet – att det fanns ett flertal angelägna frågor att lösa. Dessa frågor var de som fanns i plattformen från 1999 och i de arbetsgrupper, som blev en del av överenskommelsen 2001–2003. SEF:s begäran om förhandling initierades sålunda inte av ett missnöje med det ekonomiska utfallet av avtalet. I stället var det missnöje med att arbetet i arbetsgrupperna inte bedrevs som förbundet önskade.

Kontakter mellan parterna

I slutet av februari 2003 presenterade SEF sin lista över avtalskrav för EIO. Listan upptog 29 olika punkter där SEF ville få till stånd förändringar. Det gällde såväl ändringar i den befintliga avtalstexten som avtalsreglering av hittills oreglerade frågor. Omfattningen av kraven överraskade EIO, som synes ha levt i tron att förhandlingarna mera skulle gälla en avstämning av avtalet och då särskilt arbetsgruppernas arbete. EIO hade heller inte presenterat några egna krav på avtalsförändringar.

Under mars månad ägde vissa kontakter rum mellan parterna. EIO var beredd att hänskjuta de frågor som SEF bedömde som viktiga till parts-gemensamma arbetsgrupper. Men man var inte beredd att förhandla om några större förändringar i avtalstexten.

Efterhand utkristalliserades några frågor som särskilt viktiga för SEF. Den fråga som senare kom att stå i fokus, nämligen ”pressade byggtider”, fanns med på SEF:s 29-punkterslista. Redan på ett tidigt stadium var EIO:s uppfattning att pressade byggtider var ett branschövergripande problem, som inte kunde lösas isolerat för elektrikerna. Det hölls också under april en gemensam konferens i frågan för samtliga avtalsparter inom byggnads-branschen under medverkan av Arbetsmiljöverket.

Parterna hade fortsatta kontakter med varandra under april. Det visade sig dock att de stod långt ifrån varandra i uppfattning om vad som var avsikten med att avtalet innehöll en möjlighet att omförhandla det tredje avtalsåret. Den 28 april 2003 skrev SEF ett brev till EIO och meddelade att förhandlingarna om ett nytt installationsavtal hade strandat.

Avtalsuppsägning och varsel

Den 30 april 2003 sade SEF upp installationsavtalet att upphöra klockan 00.00 den 13 maj 2003. Samtidigt varslade SEF om stridsåtgärder att träda i kraft fem timmar efter avtalets upphörande, d.v.s. klockan 05.00 den 13 maj 2003.

Stridsåtgärderna var utformade så att de i praktiken var ett stöd åt Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) i den pågående konflikten på det kommunala området. Åtgärderna var också tidsbegränsade på så sätt att de skulle upphöra om parterna på det kommunala området träffade kollektiv-avtal innan EIO och SEF kunde enas om ett nytt installationsavtal.

SEF:s varsel om stridsåtgärder var riktat mot samtliga företag som omfattas av installationsavtalet genom medlemskap i EIO. Stridsåtgärderna utgjordes av total arbetsnedläggelse och blockad ”av allt arbete som utförs

av anställda inom avtalets tillämpningsområde på byggnader, anläggningar och i verksamheter som bedrivs av primärkommuner inklusive kommunala bolag, landsting eller motsvarande inklusive kommunala bolag. Blockaden omfattar även sådan verksamhet där ovan nämnda huvudmän är beställare eller slutanvändare. Blockaden omfattar såväl nyproduktion som underhåll och annan verksamhet. Blockaden gäller även sådan verksamhet där ovan angivna huvudmän endast är delanvändare.”

Från blockaden undantogs installationsarbete i sjukhus eller vård inklusive äldreomsorg, om inte arbetet avsåg nyproduktion. Vidare meddelades att arbetsnedläggelsen och blockaden gällde även om arbetet överläts på annan.

Medling

Samma dag som varslet den 30 april 2003 förordnade Medlingsinstitutet – med parternas samtycke – om medling och utsåg Göte Larsson, Göran Ljungström och Rolf Wirtén att medla i tvisten.

Medlarna kunde snabbt upptäcka att det förelåg små möjligheter att ena parterna om ett nytt installationsavtal. Inledningsvis gick medlingsarbetet ut på att göra tvisten mera hanterlig genom att förmå SEF att prioritera bland sina krav. Så skedde också, men fortfarande stod parterna mycket långt ifrån varandra. Efter en veckas överläggningar med parterna och försök att hitta en lösning tvingades medlarna den 12 maj 2003 konstatera att det saknades förutsättningar för att lägga fram ett till någon del förankrat medlingsbud.

De varslade stridsåtgärderna från SEF trädde därmed i kraft den 13 maj 2003. Det beräknas att drygt 2 000 av SEF:s medlemmar deltog i stridsåtgärderna.

Utvidgning av konflikten

Samma dag som medlarna gav upp sina försök att ena parterna, utfärdade SEF varsel om utökade stridsåtgärder. Motivet för utvidgningen av konflikten angavs i varslet vara att ”EIO vägrar att förhandla om de viktiga arbetsmiljöfrågor som Elektrikerförbundet försökt lösa under mer än 20 år”.

Stridsåtgärderna var av tre slag: total övertidsblockad för samtliga företag som omfattas av installationsavtalet, avbrytande av all inhyrning eller inlånning av arbetskraft samt nyanställningsblockad med undantag för tillsvidareanställning.

De varslade stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 22 maj 2003 och gällde tillsvidare utan koppling till om avtal träffades på det kommunala området. Vidare aviserade SEF om att stridsåtgärderna skulle komma att utvidgas om ”EIO inte intar en mer förhandlingsvänlig inställning”.

En ytterligare utvidgning av konflikten ägde rum den 20 maj 2003. SEF hade dagen innan varslat om total arbetsnedläggelse under en vecka vid tre företag. Orsaken till denna åtgärd var, enligt SEF, att de berörda företagen hade utfört blockerat arbete i syfte att kringgå de pågående stridsåtgärderna

mot elinstallationsföretagens uppdrag åt kommunala huvudmän. Det har uppskattats att närmare 80 elektriker lade ner arbetet.

Det kan nämnas att Medlingsinstitutet har bedömt att SEF i detta fall utan giltigt skäl åsidosatte sin lagstadgade skyldighet att varsla Medlingsinstitutet sju arbetsdagar i förväg. Därför har Medlingsinstitutet stämt förbundet till Stockholms tingsrätt med yrkande om varselavgift enligt 62 a § medbestämmandelagen. Dom i målet väntas under våren 2004.

Kontakter direkt mellan parterna och ytterligare varsel

Under slutet av maj skedde vissa sonderingar mellan parterna, vilka ledde till att de träffades i förhandlingar utan medlarnas medverkan. Inte heller dessa försök visade sig fruktbara för att nå en lösning av konflikten. Misslyckandet resulterade i att SEF den 2 juni 2003 varslade om ytterligare stridsåtgärder. När varslet utfärdades hade de stridsåtgärder, som var riktade mot elföretagens uppdrag åt kommunala beställare, upphört i och med att avtal träffades mellan de kommunala parterna den 28 maj 2003.

Det av SEF angivna motivet för att trappa upp konflikten ännu ett steg, var ungefär detsamma som tidigare, nämligen att man ansåg att EIO vägrade förhandla om en lösning av problemen med ”pressade byggtider”. SEF:s krav när det gällde de pressade byggtiderna innebar enkelt uttryckt att det skulle utgå extra betalning när elektrikerna – på grund av bristande arbetsplanering från arbetsgivarens sida – tvingades arbeta under pressade förhållanden. En sådan lösning var oacceptabel för EIO. Man ansåg alltså att pressade byggtider var en branschövergripande fråga och att det inte fanns skäl att avtalsfästa den lösning som SEF förespråkade. SEF:s krav betraktades som ett angrepp på arbetsledningsrätten. Vidare var det EIO:s uppfattning att arbetsmiljöfrågorna traditionellt lösts i samförstånd mellan parterna på arbetsplatsen.

Stridsåtgärderna, som SEF varslade om den 2 juni 2003, var avsedda att träda i kraft den 13 juni 2003. Åtgärderna avsåg bl.a. total arbetsnedläggelse dels ”för arbete inom installationsavtalets område som utförs av till EIO anslutna företag eller deras anställda vid de arbetsplatser som är listade på bifogad lista”, dels vid en av de större koncernerna inom EIO.

Stridsåtgärderna var alltså av två slag. Den förstnämnda åtgärden var riktad mot elföretags arbete vid vissa objekt. Dessa objekt var tolv angivna arbetsplatser. Vid vissa av dessa pågick nyproduktion. Vid andra – såsom fallet var med de större industriföretagen som fanns på listan – bedrevs eller planerades reparationsarbeten. Samtidigt blockerades arbetsuppgifterna för att förhindra att beställaren bytte elentreprenör.

Det kan noteras att det av denna del av varslet – i likhet med varslet den 30 april 2003 mot elföretagens arbete vid kommunala anläggningar – inte framgick vilka av EIO:s medlemsföretag, som berördes av arbetsnedläggelsen. Man kan säga att det primärt var objektet som sådant som var föremål för stridsåtgärder. Vilka företag som där utförde arbete kom i andra hand. Detta sätt att varsla synes följa en etablerad praxis i branschen. Denna praxis avviker ifrån arbetsmarknaden i övrigt, där det i allmänhet

direkt framgår av varslet vilka arbetsgivare som stridsåtgärder är riktade mot.

När det gäller den andra delen av stridsåtgärder, var denna riktad direkt mot en enskild arbetsgivares hela verksamhet. Skälet till att en viss koncern valdes ut angavs i varslet vara att den ”hanterar sin arbetsledningsrätt på ett sätt som inte hör ett modernt arbetsliv till”.

SEF:s varsel föranledde motåtgärder från EIO. I sitt varsel betonade EIO att åtgärder inte innebar någon upptrappning av konflikten. De var snarare en konsekvens av SEF:s tidigare varsel. Sålunda varslade EIO den 5 juni 2003 om ”lockout av samtliga medlemmar i SEF som omfattas av arbetsinställelse till följd av Elektrikerförbundets varsel av den 12 maj 2003 respektive 2 juni 2003”. Vidare varslade EIO om blockad av övertidsarbete och nyanställning. I likhet med SEF:s varsel den 12 maj 2003 undantogs också EIO tillsvidareanställning. Från stridsåtgärder undantogs även arbeten som innebär reparation och service av hissar och larmanordningar. Stridsåtgärder skulle träda i kraft den 18 juni 2003 klockan 00.00 ”om av SEF vidtagna stridsåtgärder då är i kraft och ej fullständigt återkallats”.

Medlingsförsök

Efter vissa inledande kontakter återupptogs medlingsförhandlingarna den 11 juni 2003. Dessförinnan hade SEF på medlarnas hemställan temporärt avbrutit de pågående stridsåtgärder fram till den 19 juni 2003 samt skjutit upp de varslade åtgärder till samma datum. Varslet med stridsåtgärder mot koncernen återkallades helt.

Medlingsförhandlingarna kom främst att avse frågor om ackordskompensation, tjänstledighet samt in- och utlåning av arbetskraft. Härtill kom den centrala frågan om hälsofarlig stress eller pressade byggtider, där SEF efterhand kom att modifiera sina ursprungliga krav. Efter upprepade överläggningar med parterna presenterade medlarna den 17 juni 2003 en slutlig hemställan, som förkastades av SEF. Det tyngst vägande skälet för förbundets ställningstagande var att hemställan inte innehöll någon avtalsreglering av frågan om pressade byggtider. EIO accepterade medlarnas slutliga hemställan. Efter en förnyad och detaljerad genomgång av de tvistiga frågorna tvingades medlarna ånyo konstatera att det saknades förutsättningar för fortsatt medling.

I och med att medlingsförsöket misslyckades återupptog SEF den 19 juni 2003 de avbrutna och uppskjutna stridsåtgärder. Härmed kom också EIO:s varslade stridsåtgärder att verkställas.

Pressade byggtider avförs från förhandlingarna

Under hela konflikten ifrågasattes SEF:s agerande av Svenskt Näringsliv, som bl.a. i ett pressmeddelande den 3 juni 2003 ansåg att SEF:s krav var orimliga. Vad man främst vände sig emot var SEF:s ursprungliga krav på hur en avtalslösning skulle se ut beträffande pressade byggtider. Vad SEF krävde var en 25-procentig höjning av månadslönen samt en extra semesterdag när arbetet utfördes under pressade förhållanden under minst

24 timmar under en kalendermånad. Vid tvist om tolkningen krävde SEF att det lokala facket skulle ha tolkningsföreträdare.

Svenskt Näringsliv begärde i anledning av konflikten också ett möte med LO:s ledning.

SEF:s konflikt och krav måste bedömas som besvärande för LO. De tolv objekt som SEF hade varslat om stridsåtgärder mot berörde direkt vissa av LO:s industriförbund. Skulle inte de inplanerade reparationsarbetena genomföras under den avsedda perioden riskerades driftstopp och permitteringar. Samtidigt komplicerades situationen av att frågan om de pressade byggtiderna inte bara berörde SEF:s medlemmar. Frågan involverade i hög grad även de andra förbunden inom byggbranschen, varför en gemensam lösning syntes vara att föredra.

Den 18 juni 2003 höll LO:s styrelse ett extra sammanträde. Där beslutades om ett initiativ kring arbete och hälsa inför avtalsrörelsen 2004. Förbunden rekommenderades att utarbeta ett gemensamt underlag inför en överenskommelse om arbete och ökad hälsa. För arbetet med underlaget tillsattes en styrgrupp, som även fick i uppgift att vara delegation i överläggningar med arbetsgivarnas organisationer.

Styrelsen uttalade också att den utgick ifrån att SEF på grund av dessa kommande överläggningar skulle avföra ”frågan om pressade tider från årets förhandlingar”. Så skedde också. Härmed var den svåraste frågan i förhandlingarna mellan EIO och SEF flyttad till 2004 års avtalsrörelse. Det betydde emellertid inte att de båda parterna hade närmat sig varandra i de övriga tvistefrågorna, varför de pågående stridsåtgärderna fortsatte.

SEF:s sista varsel i konflikten

Den 24 juni 2003 varslade SEF om ytterligare stridsåtgärder. Samtidigt hemställde förbundet om sympatiåtgärder från Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och Svenska Målareförbundet (Målarna).

SEF:s varsel gällde total arbetsnedläggelse under fyra timmar den 3 juli 2003. Varslet var riktat mot samtliga företag som omfattades av installationsavtalet.

Begäran om sympatiåtgärder gällde arbetsnedläggelse under samma tid som SEF:s strejk. Till skillnad från SEF:s varsel, som avsåg hela landet, var de begärda sympatiåtgärderna geografiskt begränsade. Förutom arbetsgivare inom Stockholms län och de tre storstadskommunerna inbegreps också arbetsgivare inom åtta andra kommuner runt om i landet. Byggnads och Målarna varslade den 24 juni 2003 om sympatiåtgärder i enlighet med SEF:s begäran.

Reaktioner från arbetsgiversidan

SEF:s hantering av konfliktvapnet gav upphov till ett stort missnöje från arbetsgiversidan. Tydligast kom detta till uttryck hos EIO, men även hos de andra arbetsgivarförbunden inom byggbranschen. Byggnads och Målarnas varsel om sympatiåtgärder spädde på missnöjet, då dessa varsel var ett stöd för SEF:s upptrappning i ett läge när frågan om pressade byggtider var

avförd från förhandlingarna. Situationen föranledda samtliga sex arbetsgivarförbund inom branschen att den 27 juni 2003 skriva ett öppet brev, vilket samma dag överlämnades till finansministern.

Utgångspunkten i brevet var det bekymmersamma kostnadsläget inom byggnadsindustrin och bristen på proportionalitet mellan stridsåtgärdernas omfattning och de ekonomiska skador som arbetsgivarna vållades. Man pekade särskilt på SEF:s stridsåtgärder mot tolv störningskänsliga processindustrier och byggarbetsplatser. Man angav att de cirka 150 strejkande elektrikerna kostade SEF mindre än 100 000 kronor om dagen, samtidigt som kostnaden för de strejkdraubade arbetsgivarna uppgick till mångmiljonbelopp. Brevet mynnade ut i en uppmaning om att återinkalla Bygghögskommisionen för att se över arbetsmarknadsförhållandena inom byggsektorn liksom om Medlingsinstitutet har tillräckliga befogenheter för att lösa sina uppgifter samt om konfliktreglerna är rimliga.

Överenskommelse träffas efter medling

När EIO erhöll SEF:s varsel begärde man att medlingsförhandlingarna skulle återupptas, vilket SEF så småningom accepterade. Under tiden 26–29 juni 2003 pågick ett intensivt medlingsarbete, vilket till slut resulterade i att båda parter den 30 juni 2003 accepterade medlarnas bud. Den träffade överenskommelsen gäller från den 13 maj 2003 till den 31 mars 2004.

Avtalet innebar inga löneökningar utöver vad som parterna var överens om för det tredje avtalsåret enligt överenskommelsen 2001. Vad gäller frågan om pressade byggtider bestämdes att parterna – mot bakgrund av LO:s ovannämnda styrelsebeslut – skulle tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att presentera sina förslag i god tid innan avtalsåret löper ut. Vidare tillsattes arbetsgrupper för ackordsfrågor, kompetensutveckling och arbetstid.

På en del punkter ändrades de allmänna anställningsvillkoren i installationsavtalet. Exempelvis infördes en ny bestämmelse om tjänstledighet p.g.a. personliga skäl liksom nya regler om ackordsarbete på industriella anläggningar.

Konfliktens omfattning

Antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten har beräknats uppgå till sammanlagt 22 500. Totalt deltog närmare 2 600 elektriker i stridsåtgärderna.

7.6 Kommunalkonflikten

Rättsliga utgångspunkter för förhandlingarna

a) Det kommunala avtalet om förhandlingsordning och förhandlingsprotokollet

Den 4 maj 2000 kom Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Svenska Kyrkans Församlingsförbund överens med sina fackliga motparter om ett avtal om förhandlingsordning. Till avtalet är fogat ett

förhandlingsprotokoll från samma datum. Undertecknare på den fackliga sidan är Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal), OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet respektive Hälso- och sjukvård jämte i förbunden ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikeralliansen och till denna anslutna riksorganisationer. Avtalet är sålunda heltäckande och omfattar samtliga parter som förhandlar inom den kommunala sektorn.

I *förhandlingsprotokollet* förbinder sig Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Kommunal att följa bestämmelserna i avtalet om förhandlingsordning vid centrala förhandlingar om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. enligt HÖK (Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal). *Syftet* med avtalet om förhandlingsordning anges också i protokollet. Där sägs att syftet är att skapa goda förutsättningar för att så långt som möjligt genomföra centrala förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor med för sektorn ekonomiskt rimligt resultat. Parterna uttalar att de därmed bidrar till att lägga grunden för en väl fungerande lönebildning, som sägs böra leda till en god tillväxt, hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Vidare anges att förhandlingarna i största möjliga utsträckning ska äga rum med undvikande av stridsåtgärder. Parterna slår fast att den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll. När så är lämpligt kan förhandlingarna inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först, om det förs i tiden parallella förhandlingar.

Protokollet innehåller vidare en paragraf om *allmänna utgångspunkter*. Där anges att en utgångspunkt är att berörda parter ska träffa nya överenskommelser innan de föregående har löpt ut. Som en annan, av parterna betecknad viktig utgångspunkt, framhålls att lönebildningen bör vara stabil, långsiktig och främja utveckling, effektivitet och kvalitet i verksamheten samt beakta jämställdhetsaspekten. Löneutvecklingen bör också enligt protokollet ske i samklang med löneutvecklingen i omvärlden.

Själv *avtalet om förhandlingsordning* är relativt kortfattat. Det består av endast fem paragrafer. De innehåller regler om tidsplan för förhandlingar, utseende av medlare, medlarens befogenheter, varsel om stridsåtgärder och retroaktivitet. Avtalet föreskriver att förhandlingar ska inledas med att parterna presenterar sina yrkanden tre månader före utgången av avtalsperioden. Har inte ett nytt avtal träffats vid tidpunkten för utgången av det gamla avtalet ska parterna biträdas av en s.k. förhandlingsmedlare. Denne ska vidta erforderliga åtgärder för att kunna slutföra förhandlingarna i rätt tid. Parterna kan emellertid bestämma att förhandlingsmedlarens biträde ska ske vid en senare tidpunkt än avtalsperiodens utgång. Har förhandlingsmedlare utsetts ska denne godkänna en prolongation av det centrala avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor.

Beträffande förhandlingsmedlarens befogenheter föreskrivs att denne har rätt att skjuta upp varslade stridsåtgärder till dess att alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda. En stridsåtgärd får inte skjutas upp längre än 14 kalenderdagar och endast en gång per medlings-

uppdrag. Denna bestämmelse i avtalet motsvarar i stort Medlingsinstitutets rätt enligt 49 § MBL att skjuta upp varslad stridsåtgärd.

Avtalet om förhandlingsordning föreskriver att varsel om stridsåtgärd ska lämnas till motparten och förhandlingsmedlaren minst 14 dagar i förväg. Vidare innehåller avtalet ett förbud mot att varsla om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd sedan medling påkallats och under tid sådan medling pågår.

b) Kommunala Huvudavtalet, KHA

Parallellt med det kommunala avtalet om förhandlingsordning gäller KHA i 1994 års lydelse. Ett särskilt kapitel handlar om stridsåtgärder. Där återfinns samma bestämmelse som nyss har redovisats i avtalet om förhandlingsordning, nämligen att varsel inte får lämnas eller stridsåtgärd påbörjas sedan medling påkallats eller under tid då sådan medling pågår. Vidare innehåller KHA en regel om när medling ska anses avslutad. Det är när part har givit motparten ett skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Den part som vill frånträda medlingen är skyldig att, innan han frånträder, inhämta yttrande från medlaren ifråga om dennes synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

KHA preciserar också vad som ska finnas med i ett varsel. Det ska innehålla tydliga uppgifter om såväl anledningen till stridsåtgärderna som om stridsåtgärdernas omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärderna.

Händelseförlopp

En kort bakgrund

Den 11 maj 2001 accepterade parterna en slutlig hemställan från förhandlingsmedlarna Claes Stråth och Birgitta Böhlin. Kommunal kom överens med sina motparter, Landstingsförbundet och Kommunförbundet, om ett treårigt avtal för perioden 1 april 2001–31 mars 2004. Avtalet innehöll regler om årliga lönerrevisionstillfällen. Dessa skulle vara den 1 april respektive avtalsår om inte de lokala parterna kom överens om annat. För varje år beräknades ett löneutrymme som var 3,8 procent för år 2001, 3,7 procent för år 2002 och 3,5 procent för år 2003. Avtalet innehöll vidare en individgaranti med 250 kronor/månad för respektive avtalsår med möjlighet till lokal avvikelse.

Avtalet omfattade cirka 450 000 arbetstagare. Det tredje avtalsåret var uppsägningsbart. Endera part hade rätt att senast den 31 oktober 2002 säga upp avtalet som i så fall skulle upphöra att gälla fr.o.m. den 1 april 2003.

Kommunal utnyttjade möjligheten att säga upp det tredje avtalsåret. Det huvudsakliga skälet till uppsägning var att utfallet av de två första avtalsåren inte hade blivit vad Kommunal förväntat sig. Samtidigt med uppsägningen angav Kommunal sina övergripande yrkanden om förändringar i avtalet.

Kommunals yrkanden

Yrkandena preciserades i början av december 2002 och utgångspunkten var ett ettårigt avtal för perioden 1 april 2003–31 mars 2004. Förenklat kan sägas att Kommunal drev sina krav mot bakgrund av två målsättningar, en kortsiktig och långsiktig. Den kortsiktiga målsättningen gällde medellönen för yrken som kräver yrkesgymnasial utbildning. Medellönen för dessa ska motsvara genomsnittet för verkstadsarbetare och detta mål ska uppfyllas inom en fyraårsperiod. Ett första steg skulle nu tas genom att minska skillnaden med en fjärdedel. Den långsiktiga målsättningen att förbundets medellön ska vara lika med genomsnittet för verkstadsarbetare sades kvarstå. För att uppnå de båda målsättningarna yrkade Kommunal att det skulle avsättas ett lokalt utrymme om lägst 5,5 procent. Härutöver yrkades att ingen vuxen arbetstagare ska ha en lön under 14 000 kronor i månaden samt att det ska införas tvingande regler om överenskomna ingångslöner/befattningslöner för att säkerställa lokala lönesystem.

Förhandlingar direkt mellan parterna

De direkta förhandlingarna mellan parterna kom inte igång förrän efter årsskiftet 2002/2003. Orsaken till detta var främst att man från arbetsgivar- sidan ville hinna samla in och bearbeta statistiskt material för att få en bild av det faktiska löneutfallet av det uppsagda avtalet.

Under januari förhandlade parterna utan att komma fram till en lösning. Arbetsgivarnas tyngsta argument för att inte gå med på några ytterligare lönehöjningar var kommunernas och landstingens ansträngda ekonomi. Det saknades helt enkelt ekonomiska förutsättningar för att gå Kommunal till mötes på de nivåer som förbundet krävde. Arbetsgivarnas bedömning var att ekonomin hade försämrats så kraftigt att redan nivåerna i det uppsagda avtalet var för höga.

I slutet av januari 2003 presenterade arbetsgivarna ett bud för Kommunal. Budet innebar att löneökningarna differentierades mellan olika yrkesgrupper. Kvinnodominerade yrken inom vården skulle få 4,2 procent medan övriga gruppers lönehöjningar skulle stanna på 2,0 procent. Kommunal avvisade budet. Enligt förbundet var det oacceptabelt, då det totala löneutrymmet skulle bli mindre än de föreskrivna 3,5 procenten för det tredje avtalsåret i det uppsagda avtalet. Vidare saknade budet en höjning av den lägsta tillåtna lönen, vilket var ett viktigt krav från Kommunals sida.

Förhandlingsmedlare utses

Eftersom förhandlingsläget var låst mellan parterna enades de om att utse förhandlingsmedlare. I slutet av februari 2003 utsågs Rune Larson, Isa Skoog och Claes Stråth. Då återstod drygt en månad av avtalsperioden. Tanken synes ha varit att parterna – med förhandlingsmedlarnas bistånd – skulle uppfylla målsättningen i förhandlingsprotokollet till det kommunala avtalet om förhandlingsordning, att träffa en ny överenskommelse innan det uppsagda avtalet löpte ut.

Medlarnas arbete

Den 21 mars presenterade medlarna en *första hemställan* för parterna med begäran om svar den 24 mars 2003. En hemställan kan beskrivas som ett förslag till utgångspunkter för en uppgörelse. Såväl Kommunal som arbetsgivarparterna hade invändningar mot innehållet i hemställan, men båda sidorna bedömde att det var värt att fortsätta diskussionerna.

Medlarnas *andra hemställan* överlämnades till parterna den 28 mars 2003. Den skulle besvaras den 31 mars 2003.

Arbetsgivarna ansåg att denna hemställan kunde ligga till grund för det fortsatta medlingsarbetet, men poängterade i sitt svar att det var väsentligt att utrymmet för löneökningar utformades på ett sätt som gjorde det möjligt att prioritera vårdpersonal. Man framhöll vidare att det var angeläget att ett nytt avtal utformas så att det skapas möjligheter att genom lokalt lönepolitiskt arbete använda lönen som ett medel att förändra och förbättra verksamheten. Dessutom ansågs att nivåerna för löneökningar var för höga mot bakgrund av att de senaste prognoserna visade på minskat skatteunderlag och ökad arbetslöshet.

Kommunal avvisade förhandlingsmedlarnas hemställan. Det främsta skälen var att lönehöjningarna ansågs vara för låga och att de dessutom innebar en omfördelning mellan Kommunals yrkesgrupper. Vissa skulle få avstå från lönehöjningar för att andra grupper skulle få mer. Vidare ansåg Kommunal att höjningarna av de lägsta lönerna var oacceptabelt låga. Man bedömde också att fackets inflytande över lönesättning dramatiskt skulle försämrast.

Den 7 april 2003 erhöll parterna en *slutlig hemställan* från förhandlingsmedlarna med begäran om svar samma dag. Hemställan innehöll medlarnas avtalsförslag. Det var ett slutbud som bara kunde antas eller förkastas i sin helhet. Förslaget förkastades av både Kommunal och arbetsgivarna. Skälen var i huvudsak desamma som parterna redovisade i svaret på förhandlingsmedlarnas andra hemställan. Arbetsgivarna ansåg att avtalsförslaget var för dyrt, medan Kommunal ansåg att budet var för lågt.

I och med att parterna förkastade slutbudet och stod långt ifrån varandra i låsta positioner, saknades förutsättningar för förhandlingsmedlarna att omedelbart fortsätta medlingsarbetet.

Stridsåtgärder

Redan dagen efter att parterna förkastat förhandlingsmedlarnas slutliga hemställan, d.v.s. den 8 april 2003, varslade Kommunal om stridsåtgärder att träda i kraft den 23 april 2003. Varslen föregicks inte av något skriftligt besked till arbetsgivarsidan om att Kommunal frånträdde medlingen. Inte heller inhämtades något yttrande från förhandlingsmedlarna om deras synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling. Kommunals varsel skapade oklarhet hos förhandlingsmedlarna, om deras uppdrag var avslutat eller inte. Parterna begärde dock att medlarna skulle stå till förfogande, vilket också blev fallet.

Stridsåtgärderna bestod av strejk, övertids- och nyanställningsblockad. De drabbade arbetsgivarna på olika sätt. Åtgärderna var *dels generella* i den

meningen att åtgärderna avsåg vissa personalkategorier – såsom exempelvis parkeringsövervakare – hos samtliga landets kommuner och landsting, *dels selektiva* på så vis att stridsåtgärderna riktades mot särskilt angivna verksamheter i ett antal utvalda kommuner och landsting. Vidare varierade längden på stridsåtgärderna. De generella åtgärderna var – med något undantag – obegränsade i tiden. De selektiva åtgärderna gällde under en vecka. Totalt omfattades omkring 9 000 arbetstagare av Kommunals första varsel.

Den 14 april 2003 varslade Kommunal om nya selektiva åtgärder. Denna gång gällde det strejker inom sjukvården, där Kommunals medlemmar vid vissa kliniker på angivna sjukhus runt om i landet lade ner arbetet en eller två veckor. Stridsåtgärderna trädde i kraft den 29 april 2003. Cirka 600 arbetstagare deltog.

Nästa stora varsel utfärdades den 16 april 2003. Stridsåtgärderna skulle påbörjas den 5 maj 2003 och omfattade 9 000 arbetstagare. Även denna gång var det fråga om tidsbegränsade strejker. Samtliga av Kommunals medlemmar vid vissa sjukhuskliniker inom tre landsting togs ut i konflikt under en eller två veckor. Vidare strejkade dagbarnvårdare och barnskötare i sju kommuner under en vecka. Dessutom gällde total arbetsnedläggelse under en vecka i ytterligare sju kommuner. Där deltog – med undantag för vissa arbetstagare inom de särskilda omsorgerna – samtliga medlemmar i Kommunal.

En kraftig utvidgning av konflikten ägde rum genom Kommunals varsel den 25 april 2003. Drygt 46 000 medlemmar skulle måndagen den 12 maj 2003 tas ut i strejk. Åtgärderna berörde vissa kliniker vid ett antal sjukhus. Där skulle strejken pågå under en vecka. Dessutom innebar varslen att samtliga medlemmar i 60 kommuner skulle lägga ner arbetet under två veckor. Liksom i det tidigare varslet var arbetstagare inom de särskilda omsorgerna undantagna.

Trevare från förhandlingsmedlarna

Inför utsikterna om en storkonflikt tog förhandlingsmedlarna på eget initiativ kontakt med parterna. De enades med parterna om att förhandlingar skulle inledas. Grundvalen för förhandlingarna skulle vara förhandlingsmedlarnas slutbud från den 7 april 2003. Trots intensiva försök att ena parterna var det inte möjligt att nå en överenskommelse. Förhandlingsmedlarna tvingades söndagen den 11 maj 2003 konstatera att det för tillfället saknades förutsättningar för att fortsätta medlingen. Härmed kunde inget hindra att de varslade stridsåtgärderna verkställdes följande dag.

Ytterligare upptrappning

Redan vid tidpunkten för medlarnas trevare förelåg ytterligare varsel från Kommunal. Den 6 maj 2003 varslades om strejk och blockad mot närmare 140 kommuner. Samtliga av Kommunals medlemmar – cirka 47 000 – i dessa kommuner togs ut i konflikt. Vissa undantag gjordes även denna gång för personal inom de särskilda omsorgerna. Strejken skulle påbörjas

den 26 maj 2003 och till skillnad från tidigare varsel var stridsåtgärder i detta varsel inte tidsbegränsade.

Den 16 maj 2003 utfärdade Kommunal nya varsel om tidsbegränsade strejker och blockader riktade mot ett antal landstingsdrivna sjukhus. Stridsåtgärder skulle träda i kraft den 2 juni 2003.

Hittills hade Kommunals varsel varit riktade direkt mot kommunernas och landstingens verksamhet. Det mönstret bröts genom varslet den 23 maj 2003. Denna gång varslade Kommunal om sympatiåtgärder och åtgärder som riktade mot företag inom Bussarbetsgivarna och de Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) samt vissa utanförstående bussbolag. Den 4 juni skulle bl.a. bussförare och parkeringsvakter gå ut i strejk. Stridsåtgärder var inte tidsbegränsade.

Sympativarsel från andra fackliga organisationer

SKTF

Redan på ett tidigt stadium av konflikten uppstod problem på ett stort antal arbetsplatser där Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF) hade medlemmar, som normalt utförde ungefär samma arbete som de strejkande kommunalarna. I Kommunals varsel förklarades de strejkandes arbete i blockad och frågan blev vad detta innebar i praktiken för de berörda kommunaltjänstemännens arbetsskyldighet. Kommunal synes – i vart fall i inledningen av konflikten – ha haft uppfattningen att blockaden inte bara omfattade det arbete som skulle ha utförts av Kommunals strejkande medlemmar utan även det arbete, som redan fullgjordes av SKTF:s medlemmar.

Om arbetstagares rätt att förhålla sig neutral under en konflikt, finns regler i det Kommunala Huvudavtalet (KHA). Där sägs i § 26 bl.a. att arbetstagare inte till någon del är skyldig att utföra arbete som är föremål för tillåten strejk eller lovlig blockad. Vidare föreskrivs i samma paragraf att den som står utanför arbetskonflikt ska fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

Det uppstod en mängd tvister om var gränsen gick för SKTF:s medlemmars arbetsskyldighet i olika situationer. Tvisterna var inte enbart mellan arbetsgivarna och SKTF. Även mellan Kommunal och SKTF uppkom diskussioner på de berörda arbetsplatserna. När Kommunal sedan hemställde om sympatiåtgärder från SKTF, valde man att gå med på Kommunals begäran.

SKTF:s varsel utfärdades den 30 april 2003 och stridsåtgärder – strejk och blockad – trädde i kraft den 13 maj 2003. De medlemmar som togs ut i konflikt var enligt varslen sådana ”som normalt (i vissa varsel med tillägget ”och inte endast i ringa omfattning”) utför arbetsuppgifter av det slag som omfattas av Kommunals varsel”. Totalt kom knappt 1 300 av SKTF:s medlemmar att delta i sympatiåtgärder.

Åtgärder ska nog inte första hand uppfattas som att SKTF solidariserade sig med Kommunals krav. Det ligger närmare till hands att anta att sympatiåtgärder blev den praktiska lösningen på avsaknaden av gränsdragning mellan SKTF och Kommunal.

SEKO och Transport

I och med att Kommunal genom varslen den 23 maj 2003 utvidgade konflikten till trafikområdet och hemställde om sympatiåtgärder från andra LO-förbund, inträdde ett nytt läge.

SEKO – Facket för Service och Kommunikation varslade den 26 maj 2003 om strejk och blockad. Samtliga SEKO-anslutna lokförare på bl.a. Pågatågen och Öresundstågen, pendeltågstrafiken i Göteborgsregionen samt Citypendeln i Stockholm skulle lägga ner arbetet den 6 juni 2003.

Svenska Transportarbetareförbundet varslade Bussarbetsgivarna den 28 maj 2003 om strejk och blockad fr.o.m. den 7 juni 2003. Varslet avsåg Transports samtliga bussförare som utförde arbetsuppgifter, vilka träffades av Kommunals varsel den 23 maj 2003.

Övriga sympatiåtgärder

Under hela konflikten vidtog *Sveriges Arbetares Centralorganisation*, SAC, sympatiåtgärder. De genomfördes så att på de arbetsplatser, som omfattades av Kommunals varsel och där SAC hade medlemmar, deltog dessa i Kommunals stridsåtgärder. Totalt deltog omkring 25 av SAC:s medlemmar.

I Kommunals varsel den 23 maj 2003 togs också parkeringsvakter – anställda i bolag anslutna till KFS – ut i strejk. Den 27 maj 2003 varslade *Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) Förbundsområde Poliser* om strejk och blockad för de av Polisförbundets medlemmar som arbetar som parkeringsvakter och trafikövervakare åt Stockholms stad.

Medlarnas korrigerade slutliga hemställan

Sedan medlarnas försök att ena parterna hade misslyckats den 11 maj 2003, förekom inga kontakter mellan parterna. I stället skedde olika massmediala utspel, där motparten beskrevs som ovillig att förhandla.

En bidragande orsak till att förhandlingarna så småningom återupptogs den 26 maj 2003 och att parterna senare kunde enas om ett avtal, torde vara LO:s styrelsebeslut från den 5 maj 2003. Där klargjordes bl.a. att Kommunal hade styrelsens stöd i att driva krav och teckna avtal utifrån de gemensamma kraven inom den samordning som ägde rum mellan LO-förbunden inför avtalsrörelsen 2001. Det får bedömas att Kommunals yrkande om ett lokalt utrymme på lägst 5,5 procent gick utöver vad som rymdes inom samordningen och följaktligen inte stöddes av LO.

Det kan antas att det även fanns en vilja hos parterna att försöka undvika omfattande strejker såväl inom kommuner och landsting som inom trafikområdet, något som också medverkade till att förhandlingarna återupptogs.

Den 28 maj 2003 presenterade medlarna sitt korrigerade slutbud, vilket accepterades av parterna. Härmed avbröts med omedelbar verkan de pågående stridsåtgärderna. Varslen om stridsåtgärder, som skulle träda i kraft efter den 28 maj 2003, återkallades.

Överenskommelsen som träffades innebar i korthet följande. Avtalsperioden blev två år. Härmed löper avtalet ut samtidigt som de övriga avtalen på det kommunala området. För båda åren skapas ett löneutrymme för lokala förhandlingar. För år 2003 blev utrymmet lägst 2,6 procent, utom för vissa grupper såsom vårdpersonal inom hälso- och sjukvård, äldre- och handikappomsorg. För dessa kvinnodominerade grupper bestämdes utrymmet till 5 procent. År 2004 bestämdes utrymmet till lägst 2 procent. I likhet med 2003 ställdes ett större utrymme om 5 procent till förfogande för vissa grupper. Detta år gällde det bl.a. barnskötare och dagbarnvårdare. Det skulle också ske en höjning av lägstlönerna under båda avtalsåren. En närmare redovisning av avtalet återfinns i BILAGA Avtalsöversikt 2003.

Konfliktens omfattning

Som ett mått på en konflikts omfattning brukar antalet förlorade arbetsdagar användas. Kommunals konflikt resulterade i närmare 600 000 förlorade arbetsdagar. Omkring 73 500 arbetstagare deltog i stridsåtgärderna.

Senast det förekom en konflikt i den storleksordningen på svensk arbetsmarknad var ”Bankkonflikten” 1990 med 700 000 förlorade dagar. Av dessa svarade bankernas lockout för 675 000 dagar. En annan större konflikt ägde rum 1988 mellan dåvarande Sveriges Verkstadsförening och SIF. Då förlorades 780 000 arbetsdagar, varav 580 000 berodde på strejk och 200 000 på lockout.

Några frågor som aktualiserades i samband med konflikten

Under konflikten uppstod ett flertal tvister mellan parterna. I stor utsträckning var det frågan om rättstvister rörande tolkningen och tillämpningen av det kapitel i det kommunala huvudavtalet, KHA, som handlar om stridsåtgärder. Några av dessa tvistefrågor kan vara värda att uppmärksamma.

Neutralitet och strejkbryteri

När en facklig organisation varslar om strejk brukar man i varslet samtidigt förklara de strejkandes arbete i blockad. Syftet med blockadförklaringen är att arbetsgivaren ska stängas av från arbetskraft. Förklaringen är en uppmaning till den fackliga organisationens medlemmar liksom till utomstående tredje man att inte ta anställning i de strejkandes ställe eller på annat sätt utföra deras arbetsuppgifter. Tredje man kan i det här sammanhanget även vara de arbetstagare på den aktuella arbetsplatsen, som inte är uttagna i strejken.

Frågan om neutralitet har reglerats litet olika i huvudavtalen på arbetsmarknaden. Saltsjöbadsavtalet från 1938 mellan SAF och LO innehåller en begränsning av stridsrätten mot tredje man. Det skydd som avtalet erbjuder tillkommer endast den som är neutral i tvisten. Avtalet anger ett antal situationer när tredje man inte är neutral. Det finns inga regler i Saltsjöbadsavtalet om arbetstagares arbetsskyldighet i samband med konflikt. KHA har en annan konstruktion. Där regleras direkt arbetskyldigheten under konflikt. Grundtanken är att arbetstagare som inte deltar i en konflikt har rätt att förhålla sig neutral. Avtalet har följande lydelse.

Arbetstagare är inte till någon del skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonsflikt ska dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden.

Som framgår av bestämmelsen reglerar den arbetstagarens förpliktelser under konsflikt. Indirekt innebär avtalet att arbetsgivaren inte kan beordra någon arbetstagare att utföra konsfliktdrabbat arbete, d.v.s. att bli strejkbrytare. Uttrycket ”fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden” gav emellertid upphov till tvister om arbetsskyldigheten för medlemmar i SKTF när Kommunals medlemmar på samma arbetsplats strejkade. Som tidigare nämnts finns ingen överenskommelse om gränsdragning mellan de båda förbunden. Det betyder att arbetstagare som utför arbetsuppgifter, vilka traditionellt har tillkommit Kommunal, numera mycket väl kan vara organiserade i SKTF. Härmed blir det svårare att avgränsa arbetstagarnas ”vanliga tjänsteåligganden” på ett sådant sätt att de inte beordras utföra blockerade arbetsuppgifter.

En fråga som fick stort utrymme i massmedia var påståenden om att politiker var ”strejkbrytare”, när de vidtog vissa åtgärder i syfte att upprätthålla den kommunala servicen åt medborgarna eller fullgöra vissa lagstadgade skyldigheter för kommunerna.

Till en början kan konstateras att begreppet strejkbrytare inte har någon självständig juridisk betydelse. Det är snarare en samlingsbeteckning för personer som i olika avseenden inte förhåller sig neutrala till de fackliga stridsåtgärderna eller som det ibland uttrycks inte ”respekterar” stridsåtgärderna. Någon rättslig skyldighet att förhålla sig neutral eller respektera stridsåtgärder finns inte. Vad det handlar om är en sorts moralisk förpliktelse. Låt vara att denna förpliktelse är så fast rotad i samhället att den ofta uppfattas som en lagstadgad skyldighet för utomstående att förhålla sig neutrala.

En arbetsgivare som är föremål för stridsåtgärder kan definitionsmässigt aldrig förhålla sig neutral. Arbetsgivaren är den angripne parten och ingen utomstående tredje man. Som angripen har arbetsgivaren egentligen ingen anledning och än mindre någon skyldighet att respektera motpartens stridsåtgärder. Det är närmast en självklarhet att en arbetsgivare med olika medel försöker minimera skadeverkningarna av en konsflikt.

Vad som skapade problem på den kommunala sidan tycks ha hängt samman med oklarheter om vilka personer som ska ikläda sig rollen som arbetsgivare under en arbetsmarknadskonsflikt. Att den politiska ledningen företräder kommunen i dess egenskap av arbetsgivare, kan det inte råda någon tvekan om. Men vad gäller för övriga politiker, som inte kan sägas tillhöra ledningen? Representerar även dessa kommunen som arbetsgivare eller ska de betraktas som utomstående tredje man? Konsflikten demonstrerade två olika synsätt. Från Kommunals sida betraktades politiker som strejkbrytare när de låste upp skolor, öppnade soptippar etc. Synsättet verkar vara grundat på en uppfattning om att en arbetsgivare är skyldig att respektera fackets stridsåtgärder. Arbetsgivarna å sin sida ansåg

att politikerna var mer eller mindre skyldiga att försöka upprätthålla verksamheten så långt det var möjligt.

Skyddsarbete

KHA stadgar att arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Sådant arbete definieras som ”arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom”. Med skyddsarbete likställs arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

Tvister om arbetstagares skyldighet att utföra skyddsarbete enligt avtal omfattas av reglerna i medbestämmandelagen om bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal. I 34 § föreskrivs att vid tvister om medlems arbetskyldighet gäller den fackliga organisationens mening till dess tvisten slutligt prövats. I KHA har parterna kommit överens om en annan ordning, nämligen att facket inte ska ha tolkningsföreträde vid tvister om arbetstagares skyldighet att utföra skyddsarbete. Det betyder att arbetsgivaren avgör vad som är skyddsarbete. Delar inte den fackliga organisationen arbetsgivarens bedömning är man hänvisad till att påkalla tvisteförhandling i efterhand sedan arbetet blivit utfört.

I spåren efter konflikten har följt ett stort antal tvister om innebörden i KHA:s regler om skyddsarbete. Ett åttiotal tvister har förts vidare till central förhandling. En förklaring till mängden av tvister är naturligtvis konfliktens omfattning. En annan förklaring kan vara att bestämmelsen i KHA om skyddsarbete är relativt knapphändig, vilket ger ett större utrymme för olika tolkningar. En jämförelse kan göras med Saltsjöbadsavtalet. Där finns en detaljerad beskrivning av vad som ska betraktas som skyddsarbete. Dessutom förutsattes vid Saltsjöbadsavtalets tillkomst att ytterligare preciseringar skulle ske i de olika branschavtalen på förbunds-nivå. KHA:s definition av skyddsarbete är alltså betydligt mer kortfattad samtidigt som avtalet är den uttömmande regleringen på det kommunala området.

Sympatiåtgärder – reaktioner från arbetsgiversidan

Kommunal varslade den 23 maj 2003 om sympatiåtgärder riktade mot bl.a. bussföretag inom KFS. Stridsåtgärderna (strejk och blockad) skulle ha påbörjats den 4 juni 2003, men trädde aldrig i kraft eftersom parterna i den ursprungliga konflikten den 28 maj 2003 accepterade förhandlings-medlarnas korrigerade slutliga hemställan.

Varslet föranledde dock KFS att skriva ett brev till Medlingsinstitutet med en hemställan om att Näringsdepartementet skulle informeras ”om problemen med nuvarande konfliktregler och inte minst reglerna om sympatiåtgärder, i syfte att få till stånd en översyn av dessa.” I brevet framhölls att KFS styrelse och de företag som berördes av varslen har uttalat ett starkt missnöje med att företag genom sympatiåtgärder kan tvingas in i en konflikt, som de själva inte är part i och inte kan påverka, och som innebär stora påfrestningar för företagen. Det ifrågasattes om samma part som i den primära konflikten kan vidta sympatiåtgärd gentemot en utomstående till stöd för sin egen primärkonflikt. Vidare ansåg KFS att

rättsläget var otillfredsställande, då den part som drabbas av sympati-åtgärder inte kan vidta egna motåtgärder, om inte den som ska understödjas själv har vidtagit några stridsåtgärder. Medlingsinstitutet har vidarebefordrat brevet från KFS till Näringsdepartementet.

Efter hemställan från Kommunal varslade Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) den 28 maj 2003 Bussarbetsgivarna om sympatiåtgärder i form av strejk och blockad. Åtgärderna skulle träda i kraft den 7 juni 2003, men genomfördes aldrig då primärkonflikten – genom parternas antagande av förhandlingsmedlarnas korrigerade slutbud – upphörde samma dag som varslet utfärdades.

Bussarbetsgivarna gav offentligt uttryck för sin uppfattning om regelsystemet. Man hävdade att det är orimligt med ett system som tillåter en konflikt på ett område där det råder fredsplikt och som inte har något att göra med området för den egentliga konflikten.

Några reflektioner kring avtalsregleringen av förhandlingar, medling och stridsåtgärder

Den allmänna utgångspunkten i protokollet till det kommunala avtalet om förhandlingsordning, att nya överenskommelser ska träffas innan de föregående har löpt ut, är svår att förena med texten i avtalet om förhandlingsordning. Enligt denna ska förhandlingsmedlare komma in i förhandlingarna först vid tidpunkten för utgången av det gällande avtalet eller t.o.m. ännu senare, om parterna enas om detta. Förhandlingsmedlaren ska vidta åtgärder för att förhandlingarna ska kunna slutföras ”i rätt tid”. Uttrycket preciseras inte närmare i avtalet. Med tanke på den allmänna utgångspunkten i protokollet, att nya överenskommelser ska träffas innan de föregående har löpt ut, ligger det dock nära till hands att anta att förhandlingar som har resulterat i en sådan överenskommelse har slutförts i rätt tid. Det synes ogörligt för en förhandlingsmedlare att åstadkomma detta, då tidpunkten redan har passerat när förhandlingsmedlaren börjar biträda i förhandlingarna.

En inkonsekvens finns i förhandlingsordningsavtalets regler om varsel om stridsåtgärd. Där föreskrivs att part inte får lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår. Samtidigt stadgas att en part, som avser att varsla om stridsåtgärd, ska innan varsel lämnas skriftligen och muntligen underrätta förhandlingsmedlaren. De båda bestämmelserna är svåra att förena. Den ena föreskriver att förhandlingsmedlaren ska underrättas innan varsel lämnas, medan den andra bestämmelsen förbjuder varsel om stridsåtgärder när medling pågår.

En annan iakttagelse som kan göras är att protokollet och avtalets uppbyggnad i vissa avseenden pekar mot att tanken synes ha varit att förhandlingsmedlare ska utses som en permanent institution inom avtalets ram. När och hur förhandlingsmedlaren sedan ska biträda i förhandlingarna regleras närmare i avtalet. Den praktiska tillämpningen har blivit en annan. Förhandlingsmedlare har inte utsetts i förväg. I stället har det skett vid varje förhandlingstillfälle när parterna inte har kunnat enas om ett nytt avtal vid utlöpnings tidpunkten för det gällande avtalet.

Det som ovan har betecknats som en inkonsekvens i avtalet om förhandlingsordning förstärks när både detta och KHA ska tillämpas samtidigt. Som nämnts är varsel om stridsåtgärder förbjudet under tid som medling pågår. Medlingen måste således först avslutas. Det ska ske genom att part skriftligen meddelar motparten att han frånträder medlingen. I och med att parten har frånträtt har medlingen avslutats. Varken avtalet om förhandlingsordning eller KHA säger något om *när* ett medlingsuppdrag upphör. Inte heller nämns något om förhandlingsmedlaren roll när medlingen har avslutats i enlighet med vad som föreskrivs i KHA. Eftersom avtalen hittills har tillämpats så att förhandlingsmedlare har utsetts ad hoc, synes den rimliga slutsatsen vara att medlingsuppdraget är avslutat i och med att part har frånträtt medlingen. Det framstår då som något svårförklarligt att förhandlingsmedlaren också ska varslas om stridsåtgärd. Dennes uppdrag torde vara att betrakta som slutfört. I så fall bör frågan ställas när det kan bli aktuellt för förhandlingsmedlare att utnyttja befogenheten att fatta beslut om att skjuta upp en varslad stridsåtgärd. Svaret beror på vad som ska förstås med uttrycket ”medlingsuppdrag” i avtalet om förhandlingsordning. Har medlingsuppdraget upphört i och med att medlingen har avslutats – vilket är en förutsättning för att part ska kunna varsla om stridsåtgärd – finns inget utrymme för beslut om uppskjutande av varslad stridsåtgärd. Anses däremot medlingsuppdraget bestå – trots att medlingen har avslutats – har förhandlingsmedlaren kvar sin befogenhet att skjuta upp en varslad stridsåtgärd.

En övergripande frågeställning

I inledningen beskrevs de rättsliga utgångspunkterna för förhandlingarna. I förra avsnittet kunde konstateras att avtalsreglerna innehåller några inkonsekvenser och motsägelser. Dessa ledde bl.a. till osäkerhet om förhandlingsmedlarnas uppdrag och roll när parterna avvisade deras första slutliga hemställan och Kommunal varslade om stridsåtgärder.

På ett mer övergripande plan kan också en annan frågeställning diskuteras.

Den fråga som bör ställas är vilket syfte parterna hade när de träffade det kommunala avtalet om förhandlingsordning. Fanns det en övergripande målsättning att åstadkomma en samsyn kring lönebildningen inom den kommunala sektorn eller dikterades avtalet i första hand av en önskan att undvika inblandning från Medlingsinstitutet?

Det mest långtgående partsamarbetet på den svenska arbetsmarknaden är reglerat i Industriavtalet mellan 12 arbetsgivarförbund och 7 fackförbund inom industrin. Avtalet består av två delar. Den första delen är Samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning. Den andra delen är Industrins förhandlingsavtal. Industriavtalet slöts 1997 och reviderades i vissa delar under 1999. Avtalet kom i hög grad att påverka utformningen av 2000 års ändringar i medbestämmandelagen om medling m.m.

Industriavtalet representerar en långtgående samsyn mellan parterna. Denna samsyn förstärks av de tre organ som har inrättats inom ramen för avtalet. Dessa är Industrikommittén, Opartiska ordföranden och Industrins ekonomiska råd. Härutöver sker ett utvecklat samarbete mellan de berörda

fackförbunden, som har bildat organisationen Facken inom industrin med ett eget kansli för den interna samordningen. Även mellan arbetsgivarförbunden förekommer motsvarande nära samarbete, om än inte organiserat på samma sätt som på den fackliga sidan.

Någon liknande etablerad ordning finns inte på den kommunala sektorn. De syften och allmänna utgångspunkter, som har formulerats i protokollet från förhandlingarna om avtalet om förhandlingsordning, understöds inte av någon organiserad samverkan mellan parterna. Vissa av dessa syften och utgångspunkter skulle annars mycket väl ha kunnat ligga till grund för ett fördjupat och strukturerat samarbete. I protokollet sägs bl.a. att den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll, att lönebildningen bör vara stabil och långsiktig liksom att löneutvecklingen bör ske i samklang med löneutvecklingen i omvärlden. Att åstadkomma detta i realiteten torde fordra ett kontinuerligt partsgemensamt arbete även under avtalsperioderna. Detta gäller särskilt som allt mer av lönebildningen sker med varierande grad av frihet för de lokala parterna och för drygt en fjärdedel av de anställda utan ett centralt fastställt löneutrymme.

Det förekommer alltså inget organiserat partsgemensamt arbete kring lönebildningen inom den kommunala sektorn. Inte heller existerar något organiserat långsiktigt samarbete mellan de fackliga organisationerna. Ett sådant samarbete skulle kunna fungera som en motvikt till den totala samordning som råder på arbetsgivarsidan. En samordning som kommer att bli än mer påtaglig nu när Landstingsförbundet och Kommunförbundet har slagit samman sina förhandlingsavdelningar till en gemensam.

Frånvaron av partsgemensamt samarbete gör att protokollet och avtalet om förhandlingsordning inte fungerar som ett branschavtal om lönebildning på den kommunala sektorn. I stället har de fått karaktären av förbundsavtal, som ska iakttas av varje enskilt förbund som förhandlar om ett nytt avtal. Medlingsinstitutet har haft svårt att frigöra sig från intrycket att avtalet om förhandlingsordning närmast tillkom i syfte att hålla Medlingsinstitutet borta från förhandlingarna, snarare än att parterna hade några egna ambitioner som lagstiftningen försvårade. Detta intryck har förstärkts efter samtal med företrädare för parterna i det kommunala avtalet om förhandlingsordning.

7.7 Statistik

I statistiken redovisas en arbetsmarknadskonflikts omfattning i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder att partiella stridsåtgärder och konflikter som har pågått del av dag har räknats om. Både lovliga och olovliga konflikter är medtagna i statistiken. Med lovliga konflikter avses i första hand stridsåtgärder som vidtas under avtalslöst tillstånd. Även kortvariga politiska demonstrationsstrejker under löpande avtalsperiod räknas hit. Olovliga konflikter har i allmänhet varit s.k. vilda strejker d.v.s. lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarnas fackförbund. Under 2003 har det dock inte förekommit några olovliga stridsåtgärder, vilket kan jämföras med år 2002 då sex olovliga strejker ägde rum med 462 förlorade arbetsdagar som följd. År 2001 var motsvarande siffra 197.

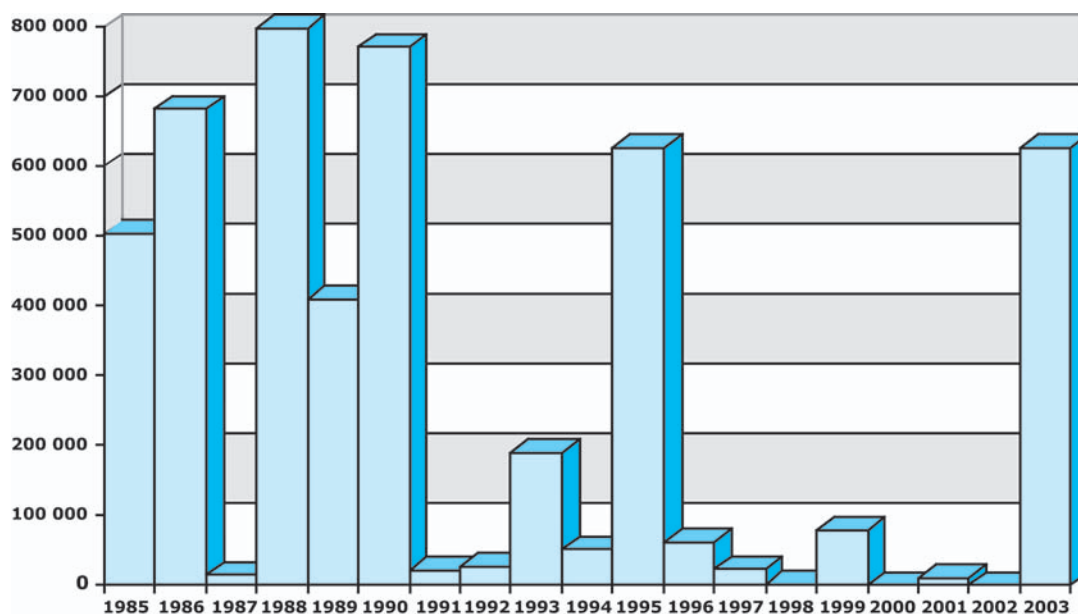
Under år 2003 verkställdes två större arbetsinställelser (strejk eller lockout) i samband med förhandlingarna om nya förbundsavtal. Den ojämförligt största konflikten var den på det kommunala området med närmare 600 000 förlorade arbetsdagar. Stridsåtgärderna i förhandlingarna mellan SEF och EIO om ett nytt installationsavtal resulterade i drygt 22 000 förlorade arbetsdagar. Sammantaget är 2003 års siffra för antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt på arbetsmarknaden den högsta sedan 1995.

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

År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 735
2000	272
2001	11 098
2002	838
2003	627 541

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2003 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 7.1 Strejker och lockouter 1985–2003, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

Ytterligare information om arbetsinställelser i Sverige finns på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se

7.8 Internationell jämförelse

Diagram 7.1 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 7.1 Förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
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	50,8	24,2	78,3
Finland	513,5	11,6	57,9	71,7	9,4	124,3	29,0	*
Frankrike	309,3	58,9	43,5	52,7	66,3	120,2	85,8	*
Grekland	31,4	52,3	26,4	18,0	*	*	*	*
Irland	133,3	111,4	68,9	31,4	168,9	72,0	82,0	14,8
Italien	64,5	136,1	83,1	40,1	61,8	58,3	65,5	309,5
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	34,1
Portugal	19,9	16,8	25,0	28,2	19,5	11,1	11,5	29,1
Spanien	163,5	171,7	186,2	126,8	84,4	293,8	142,4	52,4
Storbritannien	18,7	58,1	10,2	12,1	10,1	20,5	21,3	53,6
Sverige	173,3	17,6	6,8	0,4	22,0	0,0	2,8	0,2
Tyskland	7,7	3,0	1,6	0,5	2,4	0,3	0,8	9,6
Österrike	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	*

* uppgift saknas

Källa: Eurostat

7.9 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 2003 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 för nedan angivna verksamhetsområden var följande personer:

F förhandlingschefen Claes Stråth	Stockholms län
F administrativa 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

Nya ärenden

Antalet nya ärenden var totalt 66 under år 2003. Det är en minskning med cirka 20 ärenden jämfört med de senaste fyra åren, då tillströmningen av ärenden i det närmaste har varit konstant. Sammantaget är bilden den att antalet ärenden har halverats sedan början av 1990-talet och har stabiliserat sig på en lägre nivå.

54 av de 66 ärendena har handlat om tecknande av kollektivavtal. Ett fackförbund har begärt förhandling med en icke avtalsbunden arbetsgivare och begärt kollektivavtal, vilket arbetsgivaren har motsatt sig. I allmänhet är arbetsgivaren stationerad i Sverige och bedriver all sin verksamhet här i landet, men det har även förekommit att utländska arbetsgivare mötts av fackliga krav om kollektivavtal.

Twist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Ingripande av medlare har krävts i drygt 50 tvister om tecknande av kollektivavtal. För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antal kollektivavtal som träffas under ett år mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. I allmänhet sluts s.k. hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att följa förbundsavtalet för den aktuella branschen. I förbundsavtalen finns regler om att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premie för dessa. Hängavtalen rapporteras till Fora försäkringscentral, som ser till att arbetsgivaren tecknar försäkringarna och betalar in avgiften. Fora ägs av LO och Svenskt Näringsliv.

Under år 2003 rapporterades 2 200 nya hängavtal till Fora. Det betyder att en försvinnande liten del av de fall där fackliga organisationer begärt avtal föranleder tvister som fordrar medlares medverkan. Förmodligen beror detta på flera samverkande orsaker. En kan vara att det finns ett sorts samförstånd om att det är av värde för både arbetsgivaren och dennes anställda att villkoren är desamma som för övriga företag inom branschen. En annan orsak kan vara vetskapen om att de fackliga organisationerna med stridsåtgärder kan tvinga fram avtal, varför det upplevs som meningslöst för en arbetsgivare att motsätta sig fackets krav på avtal. En ytterligare orsak kan vara att det underlättar för arbetsgivaren vid rekrytering av arbetstagare att dessa kan erbjudas ”marknadsmässiga” förmåner. Under alla förhållanden måste den svenska arbetsmarknaden betecknas som i det närmaste konfliktfri när det gäller tecknande av kollektivavtal.

Twister med internationell bakgrund

Ett tiotal ärenden har gällt tvister med internationell bakgrund. De flesta har rört sjöfarten. Tvister har även förekommit inom byggnadsindustrin när utländska företag har försökt etablera sig, främst i södra Sverige.

Twisterna med anknytning till sjöfarten har varit av två slag.

Den ena typen har dominerat och tvisten har gällt fackliga krav om kollektivavtal för sjömän på fartyg med utländsk flagg. Stridsåtgärderna har i allmänhet följt samma mönster. Primära stridsåtgärder – oftast i form av

nyanställningsblockad – riktas mot fartyget och kombineras med sympatiåtgärder i form av vägran att lossa och lasta fartyget.

Den andra typen av tvister har gällt fartyg som visserligen har tecknat kollektivavtal, men inte har betalat avtalsenlig lön. Här har de fackliga organisationerna tillgripit indrivningsblockad för att tvinga fram betalning. Endast ett sådant fall har förekommit under 2003.

I båda typerna av tvister har stridsåtgärderna verkställts 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.

Ett undantag från det nyss beskrivna gängse händelseförloppet finns åskådliggjort i Arbetsdomstolens dom *AD 2003 nr 46*, vilken föregicks av ett interimistiskt beslut, *AD 2003 nr 26*. Vad målet handlade om var följande.

Fartyget Fortuna Australia ägs av ett turkiskt rederi med säte i Istanbul. Fartyget är registrerat i Malta. Driften av fartyget ombesörjdes av ett s.k. managementbolag, även detta med säte i Turkiet. Besättningen var turkiska medborgare. Något kollektivavtal gällde inte för besättningen. När fartyget kom till Oskarshamn krävde SEKO kollektivavtal för besättningen med managementbolaget. Då detta vägrade teckna avtal utsattes fartyget för nyanställningsblockad från SEKO och sympatiåtgärder från Transport i form av bl.a. blockad mot lossning av fartyget. Medlingsförsöken var verkningslösa.

I tvist om lovligheten av de vidtagna stridsåtgärderna hävdade arbetsgivar-sidan att det tillämnade kollektivavtalet på grund av omständigheterna skulle bli rättsligt ogiltigt. Stridsåtgärderna påstods därför vara olovliga enligt allmänna rättsgrundsatser.

Till en början konstaterade Arbetsdomstolen att medbestämmandelagens fredspliktsregler inte är tillämpliga. Dessa tar sikte på fredsplikt som följer av att ett kollektivavtal har träffats, vilket inte var fallet i målet. Vidare konstaterades att det saknades stöd i svensk lag för ett förbud mot de vidtagna stridsåtgärderna. Frågan i målet blev sålunda om det i svensk rätt finns en rättsgrundsats om förbud mot stridsåtgärder i vissa fall. Där uttalade Arbetsdomstolen, med hänvisning till att rätten till fackliga stridsåtgärder är skyddad i 2 kap. 17 § regeringsformen och att denna rätt endast kan inskränkas genom lag eller avtal, att domstolen inte får införa någon begränsning i den fackliga stridsrätten som inte har stöd i lag eller avtal. I den aktuella situationen förelåg inget rättsligt utrymme för domstolen att införa ett förbud mot stridsåtgärderna. Arbetsgivarsidans yrkande, om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga, avlogs.

Till tvister med internationell bakgrund, kan också räknas några fall där Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) varslade om stridsåtgärder mot utländska entreprenadföretag som åtagit sig arbete i Sverige, men vägrat teckna kollektivavtal med förbundet. Även i några av dessa fall har

man från arbetsgivarsidan väckt talan vid domstol med yrkande som går ut på att Byggnads ska förhindras att vidta stridsåtgärder.

I ett mål vid *Lunds tingsrätt* har det i Storbritannien registrerade företaget Polite Construction LLP (Polite) begärt att Byggnads ska utge skadestånd med en miljon kronor. Polite påstår att det är ett engelskt bolag, vars status kan jämföras med ett svenskt handelsbolag. Delägare i bolaget är ett antal litauiska och polska egenföretagare, som uppges bedriva entreprenadverksamhet i respektive hemland. Enligt Polite är delägarna inte anställda hos Polite. Grunden för skadeståndsyrakandet har angetts vara att Polite har en grundlagsskyddad rättighet att i Sverige bedriva näringsverksamhet. Utnyttjandet av denna rättighet förhindras genom Byggnads blockad, som är att betrakta som en olovlig stridsåtgärd. Därför ska förbundet förpliktas att utge ersättning för inträffad skada.

Byggnads har bestritt yrkandet och hävdar att stridsåtgärden är tillåten enligt svensk rätt. Förbundet har vidare hänvisat till bl.a. 2 kap. 17 § regeringsformen och anfört att det saknas lagstöd för ett ingripande från domstol.

Dom i målet väntas någon gång under våren 2004.

Det kan även nämnas att Polite i mars 2003 stämde den svenska staten vid *Stockholms tingsrätt*. Där har Polite yrkat att tingsrätten ska fastställa att staten är skyldig att ersätta Polite för den skada bolaget har lidit eller kommer att lida genom Byggnads blockad av de arbetsplatser som Polite är verksamt på. Skadeståndsskyldigheten motiveras med att staten – genom att underlåta att ingripa mot Byggnads blockad – inte har skyddat Polite från intrång i EG-rättens bestämmelser om etableringsfrihet. Polite återkallade emellertid sin talan och målet avskrevs i april 2003.

Inhemska tvister

Närmare 80 procent av de övriga ärendena var nationella tvister där ett LO-förbund krävde kollektivavtal med en svensk 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. Härefter har i allmänhet kollektivavtal tecknats. För det mesta sker medlarens kontakter med parterna genom telefonsamtal. I 17 ärenden har medlaren hållit sammanträde för förhandling med parterna. Som regel har parterna träffat en överenskommelse eller tvisten har lösts på annat sätt, exempelvis genom att arbetsgivaren har beviljats inträde i en arbetsgivareorganisation och härigenom blivit bunden av kollektivavtal.

Varsel och stridsåtgärder

Under år 2003 förelåg varsel om stridsåtgärder i 46 ärenden, varav de flesta återkallades då parterna kom överens om kollektivavtal. Endast i nio fall vidtogs stridsåtgärder. Föregående år var motsvarande siffror 50 respektive 20.

I tre av fallen där stridsåtgärderna verkställdes slöts kollektivavtal kort efter att stridsåtgärderna hade påbörjats. De resterande fallen har ännu inte fått någon lösning. Några av dessa drivits av arbetsgivarsidan till domstol som rättstvister. Som exempel kan nämnas den ovan redovisade domen från Arbetsdomstolen och Polite Constructions tvist med Byggnads i Lunds tingsrätt.

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, s.k. *gränsdragnings tvister*, har det inte förekommit några sådana under år 2003.

Centrala medlingsärenden, förhandlingar om nytt kollektivavtal

Parter	Medlare
Flygarbetsgivarna ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Gunnar Grenfors Gunnar Samuelsson
Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Sjöbefälsförbundet	Gunnar Grenfors Gunnar Samuelsson Jöran Tjernell
Nordic East Airlink AB ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Peter Ander Jöran Tjernell
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Försäkringstjänstemannaförbundet	Gunnar Grenfors Gösta Larsson
Kommunala Företagens Samorganisation ./. Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet	Rune Larson Isa Skoog Claes Stråth
Elektriska Installatörsorganisationen ./. Svenska Elektrikerförbundet	Göte Larsson Göran Ljungström Rolf Wirtén

8. Löner och arbetskraftskostnader

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Inledningsvis beskrivs denna översiktligt. Därefter jämförs löneförändringarna 1994–2002 för hela ekonomin enligt tre olika källor. Utgångspunkt för jämförelserna är hur utfallen påverkas av källornas olika uppbyggnad.

Löneförändringarna för 2003 enligt den månatliga konjunktur-lönestatistiken redovisas. Löneökningarna är lägre än 2002. Detta gäller framförallt för tjänstemän i privat sektor där löneökningstakten under 2003 – enligt de preliminära utfallen – nu tenderar att vara lägre än för arbetare. Reallöneökningarna har under senare år legat på en historiskt sett hög nivå.

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.

8.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är sedan 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En viktig och växande del av statistiken är den som krävs inom ramen för EU-samarbetet.

Statistik som behandlar *löner och arbetskraftskostnader* är Medlingsinstitutets ansvarsområde men inte statistik över *utbetalda lönesummor*. De senare uppgifterna, som hämtas från kontrolluppgifterna och/eller företagens skattedeklarationer, är inte lönestatistik i egentlig mening, men utgör huvudunderlag för de lönesummenserier som ingår i SCB:s Nationalräkenskaper (NR). 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. Under senare år har NR-baserade löneökningmått åter kommit i fokus i Sverige.

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

8.1.1 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 så beräknas lönen genom att den totalt utbetalda lönesumman för en grupp anställda divideras med 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 bygger på individuppgifter och är således, i motsats till de övriga, inte summarisk. Löneuppgifterna för de olika sektorerna är därmed inte fullt ut jämförbara.

Då lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika sektorer 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. Under 2003 har ett nytt viktsystem tagits i bruk. Det nya viktsystemet baseras främst på uppgifter från konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna kompletteras bl.a. med information från lönestrukturstatistiken samt modellberäkningar (se avsnitt 8.7). Att förändringstal och inte nivåer vägs samman medför att förskjutningar mellan andelen arbetare respektive tjänstemän samt mellan näringsgrenarnas inbördes storlek inte får genomslag i de redovisade löneökningsförändringarna. Detta förhållande diskuteras utförligt i avsnitt 8.2.

Månadsstatistiken, som publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång, kompletteras under ett års tid successivt med retroaktiva löneutbetalningar. Samtidigt som de första uppgifterna för t.ex. mars 2004 publiceras blir uppgifterna för mars 2003 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 kompletterar Medlingsinstitutet dessa, i möjligaste mån, med sådana löneförändringar som inte ger utslag i statistiken. Exempel på sådana är t.ex. arbetstidsförkortningar som inte påverkar månadslönen, vilket har varit vanliga inslag i avtalsuppgörelserna under senare år.

Med den månatliga konjunkturlönestatistiken som grund beräknas det svenska arbetskostnadsindexet (AKI). Detta är främst framtaget för prisreglering vid långa affärskontrakt mellan företag. Konjunkturlönestatistiken utgör även basen för det Labour Cost Index (LCI) som Sverige levererar till Eurostat.

8.1.2 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 vilket underlättar företagens uppgiftslämnarbörda.

Avtal mellan parterna om gemensam lönestatistik (s.k. statistikavtal) finns för hela den offentliga sektorn. Av tjänstemannagrupperna inom privat sektor har Tjänstemannaförbundet HTF samt vissa delar av Civilingenjörsförbundet statistikavtal med sina motparter. På arbetsarsidan återfinns drygt hälften av de anställda i avtalsområden med 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 efter avtalsområden finns inte i den officiella statistiken, däremot är statistiken fördelad på olika näringsgrenar. Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå och yrkesgruppsstillhörighet. Med hjälp av dessa variabler kan olika strukturensningar 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 i lönestrukturstatistiken och från och med uppgifterna för år 2004 ska redovisningen ske på 4-siffernivå i stället för nuvarande 3-siffernivå. Detta kommer att medföra betydligt bättre möjligheter till jämförelser mellan kvinnors och mäns löner. För offentlig sektor går sådana jämförelser att göra redan nu och under året har SCB på Medlingsinstitutets uppdrag gjort sådana studier. Dessa beskrivs i avsnitt 6.1.

Årsstatistiken är en *årlig* undersökning, där mätperioden numera är en *månad* – september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting. Detta medför att statistiken är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt även för om de nya lönerna hunnit betalats ut eller inte vid mättillfället.

8.1.3 EU-statistiken

EU-statistik under Medlingsinstitutets ansvarsområde är för närvarande Labour Cost Index (LCI), Labour Cost Survey (LCS) samt Structure of Earnings Survey (SES).

LCI, som är ett kvartalsindex över arbetskraftskostnader, befinner sig för närvarande i ett uppbyggnadsskede. EU-förordningen för LCI togs 2003 och från och med 2005 ska serier publiceras i enlighet med denna. I LCI finns ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän. Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskraftskostnad per timme, men även dagkor-

rigerade och säsongrensade index ska beräknas* Bonus ska ingå, och den ska även särredovisas. På sikt (2008) ska serier för samtliga sektorer redovisas. Till att börja med omfattar serierna dock endast näringslivet. Redan nu publicerar dock Eurostat LCI-uppgifter för näringslivet.

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

SES är en undersökning som fr.o.m. 2002 ska göras för vart fjärde år. 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 huvudmätt – ska även månadslön och årslön anges.

8.2 Löneökningen 1994–2002 enligt olika källor

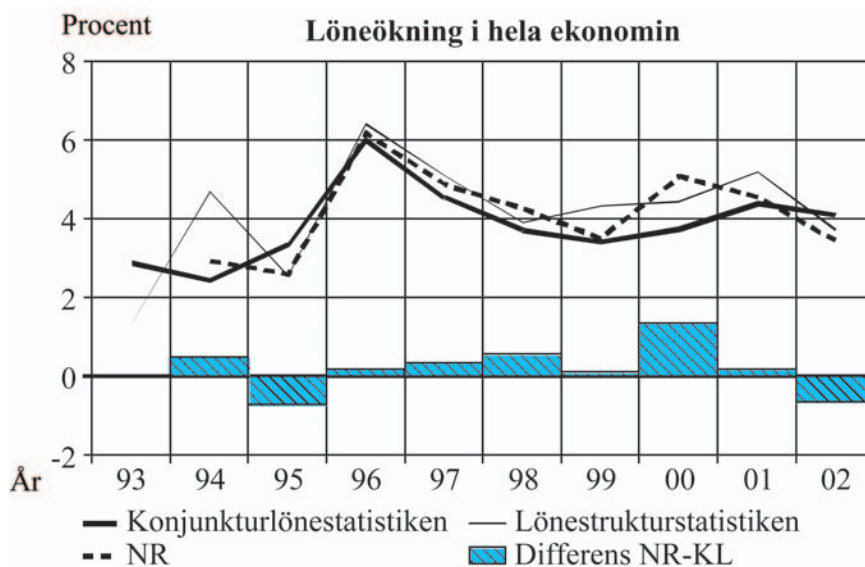
I Sverige finns tre huvudkällor för uppgifter om löneförändringen för hela ekonomin (se diagram 8.1). De är *konjunkturlönestatistiken*, *lönestrukturstatistiken* och *Nationalräkenskaperna*.

Den mest använda är *konjunkturlönestatistiken*, som byggts upp i syfte att mäta löneförändringar. Men även de löneförändringar som kan beräknas utifrån *Nationalräkenskapernas* uppgifter om utbetalda lönesummor och arbetade timmar används vid analys av förändringar i löne- och arbetskraftskostnader. Detta mått ingår inte i den officiella lönestatistiken och det ligger därmed utanför Medlingsinstitutets ansvarsområde. Serier över totala löneförändringar kan och har även beräknas utifrån *lönestrukturstatistikens* uppgifter.

Sådana serier har redovisats i Lönestatistisk årsbok. Denna innehåller sammanställningar av lönestrukturstatistikens fem sektorer. Huvudsyftet med boken är att belysa lönestrukturen respektive år och då framförallt i relation till yrkesgrupp, utbildning, kön och ålder. I motsats till de båda tidigare måtten som främst tagits fram för att användas vid makroekonomiska analyser gränsar årsbokens uppgifter mot social statistik. Till skillnad från i konjunkturlönestatistiken räknas t.ex. de deltidsanställdas löner upp till motsvarande heltidslöner för att lönenivåer ska kunna jämföras.

* Hänsyn tas till kalendariska olikheter mellan respektive inom åren.

Diagram 8.1



De tre källornas helt olika uppbyggnad gör att de har skilda förtjänster och svagheter.

Konjunkturlönestatistiken är skräddarsydd för att mäta löneförändringar och detta snabbt och med god periodisering. En uppenbar svaghet i denna statistik har dock hittills varit att tjänstemännens löner mäts som överenskommen månadslön samt att uppgifter om arbetade timmar för tjänstemän saknats. Om arbetstiden förändras kommer därmed detta inte att ge utslag i förändringstalen. Att lönebegreppen skiljer sig åt mellan statistikens olika delar medför därtill att sammanvägningen till löneutveckling för sektorer och hela ekonomin måste göras utifrån förändringstalen. Det förhållandet att det är förändringstal och inte lönenivåer som vägs samman innebär att andelsförskjutningar mellan de sammanvägda grupperna inte påverkar de viktade serierna. Eller annorlunda uttryckt; de sammanvägda förändringstalen kommer att vara "strukturensade" såväl på grov näringsgrensnivå som med avseende på förskjutningar mellan andelen arbetare respektive tjänstemän.

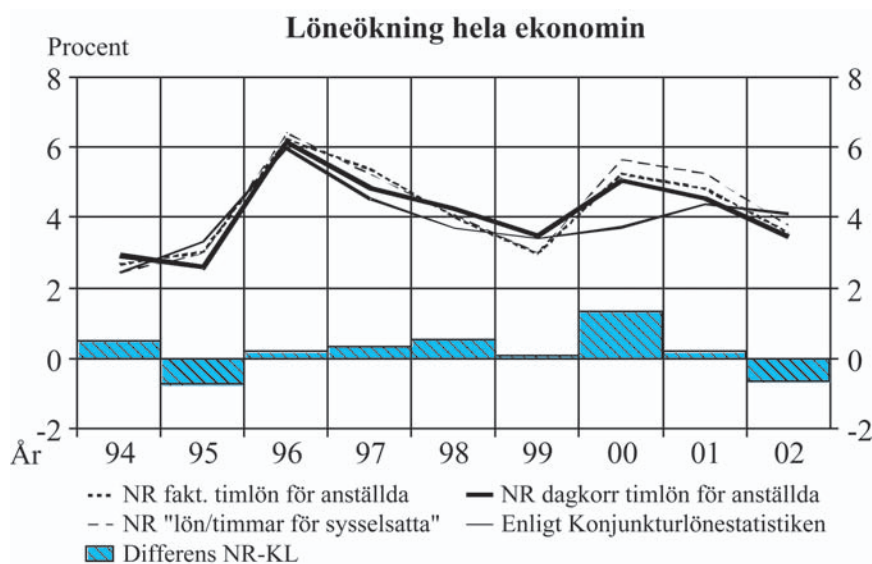
De strukturella effekter som inte ingår vid sammanviktningen är dock av relativt måttlig storlek. En ökande tjänstemannaandel i näringslivet uppskattas ha höjt den genomsnittliga lönenivån med 0,2–0,3 procent per år under den senaste tioårsperioden. Samtidigt beräknas förskjutningar mellan näringsgrenarnas storleksandelar ha haft en årlig effekt i motsatt riktning på 0,1 procent under 2000-talet.

Den andra huvudkällan till löneserier för makroekonomisk analys är de som baseras på Nationalräkenskapernas (NR) uppgifter om utbetalda lönesummor och arbetade timmar. NR publicerar inte några serier över löner eller löneförändringar utan dessa beräknas av användarna. I diagram 8.2 redovisas, tillsammans med serien från konjunkturlönestatistiken, några

löneserier beräknade utifrån Nationalräkenskaperna. Dessa skiljer sig åt genom att olika mått på arbetade timmar använts.

Då beräkningarna baseras på NR-uppgifter bör arbetade timmar för anställda och inte för sysselsatta totalt (som omfattar anställda och företagare) användas. Under senare år har antalet arbetade timmar för företagare sjunkit betydligt. Dessutom, vilket måhända inte är lika uppenbart, bör kalenderkorrigerade och inte faktiskt arbetade timmar användas. Inte bara de månadsavlönadades utan även, p.g.a. helglön; de timavlönades lönesumma är sett över ett kalenderår på det hela taget oberoende av kalendern. Ett undantag utgör dock skottdagen. Löneserien beräknad utifrån utbetalda lönesummor och kalenderkorrigerade timmar för anställda avviker, med undantag för år 2000, inte alltför dramatiskt från konjunkturlönestatistikens serie.

Diagram 8.2



Osäkerheten kring de NR-baserade serierna är dock för enskilda år betydande.

NR:s serie över utbetalda lönesummor grundar sig i huvudsak, vad gäller förändringstalen, på information från kontrolluppgifterna. Preliminärt används dock uppgifter från företagens skattedeklarationer. Dessa gav för 2002 en betydligt kraftigare ökning än den som i slutet av 2003 räknas fram från kontrolluppgifterna. Från att tidigare ha legat klart över konjunkturlönestatistikens serie ligger den NR-baserade nu lägre.

Det vanskliga med att använda administrativa uppgifter som kontrolluppgifter och skattedeklarationer till löneberäkningar kan ytterligare exemplifieras med att utvecklingen enligt dessa båda källor divergerat under senare år. Någon förklaring till detta har ännu inte framkommit.

En stor svaghet hos de NR-baserade löneserierna är vidare att uppgifter om lönesummor och arbetade timmar hämtas från helt olika källor. Definitioner och populationer är därmed inte samordnade. Huvudkälla för timmarna är

arbetskraftsundersökningarna (AKU). AKU är en urvalsundersökning och resultaten är därmed behäftade med viss osäkerhet.

AKU mäter sedan 1993 förhållandena under samtliga veckor. Tidigare undersöktes två helgfria veckor per månad. Det nya mätsättet gör att man nu får med kalendariska effekter av olika slag i den uppmätta timutvecklingen. Avsikten med den tidigare metoden var delvis att man ville få ett timmått som inte påverkades av skillnader i helgdagarnas förläggning mellan olika år. En kalenderkorrigering av AKU-timmarna resulterar i ett direkt genomslag på den beräknade löneökningen. Särskilt betydelsefullt blir detta när, som under senare år och inte minst 2004, de kalendariska förskjutningarna mellan åren är stora. Sett över en lång tidsperiod utjämnas dock denna skillnad.

En faktor som angetts som en möjlig förklaring till att NR:s löneökningstakt legat över konjunkturlönestatistikens är att sjuklön ingår i NR:s lönesummor. Uppgifter om företagens utbetalningar av sjuklön samlas in i konjunkturlönestatistiken, för att användas till AKI och LCI. Av dessa uppgifter att döma skulle sjuklönen, trots stigande sjukfrånvaro och utökad sjuklöneperiod, ha haft en relativt måttlig effekt på den beräknade löneökningstakten.

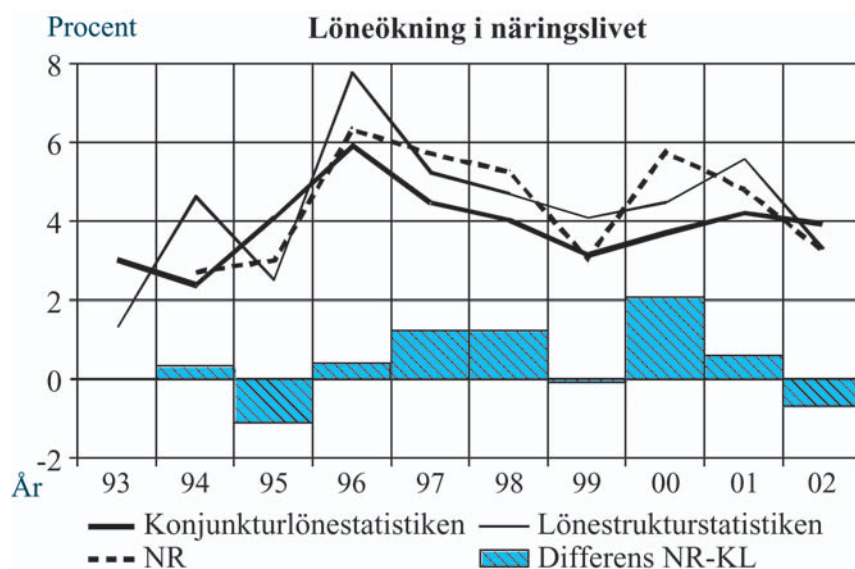
Avgångsvederlag är ett annat exempel på utbetalningar som finns med i NR:s lönesumma utan att vara lön (men däremot en arbetskraftskostnad). Dessa kan, som vid 90-talets början, ha en inte obetydlig inverkan på lönesummans förändring.

Samtidigt är det en fördel att NR:s lönesummor inkluderar bonus. Uppgifter om bonus saknas i konjunkturlönestatistiken. Från och med 2005 ska bonus redovisas i LCI. En första provundersökning över bonus och då för helåret 2002 genomfördes under 2003.

Ett problem när man beräknar löneutvecklingen för enstaka år utifrån NR-data är periodiseringen. Lönerna är redovisade efter utbetalningsår. Ibland förekommer så stora retroaktiva löneutbetalningar över årsskiften att det får effekt på förändringstalen.

Bortsett från år 2000 är bilden av löneförändringen för hela ekonomin, inte minst med tanke på de båda källornas olikartade uppbyggnad, något så när samstämmig. Om man i stället gör motsvarande jämförelse för enbart näringslivet ligger däremot NR-lönens utveckling klart över konjunkturlönestatistikens.

Diagram 8.3



Förhållandet är det omvända vad gäller offentlig sektor. Såväl för staten som kommunerna är den genomsnittliga löneökningen enligt konjunkturlönestatistiken högre än enligt NR-serierna. Se diagram 8.4 och 8.5.

Diagram 8.4

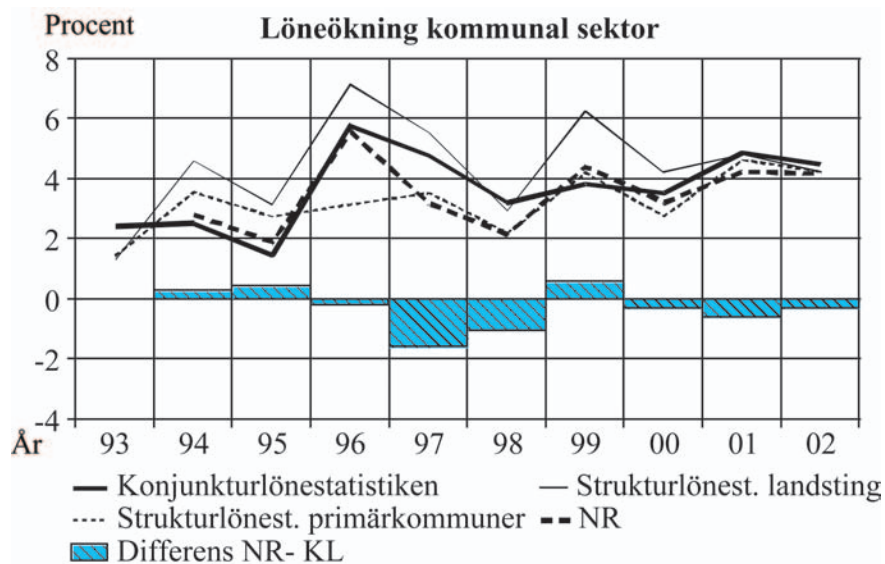
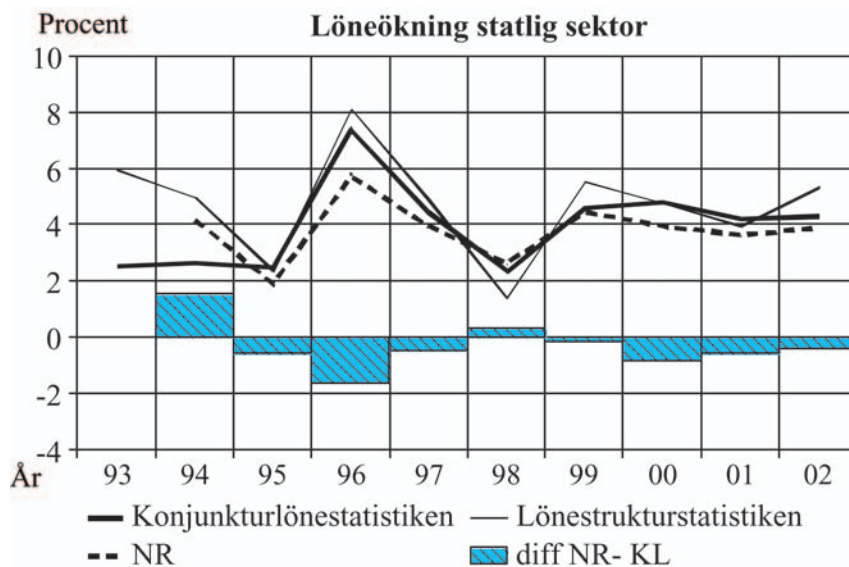


Diagram 8.5



Även de löneökningstal utifrån lönestrukturstatistiken som redovisas i Lönestatistisk årsbok har tagits med i diagrammen. Detta gör bilden av de ”officiella” löneserierna komplett. Även om denna statistikgren främst används vid analyser av hur lönenivån samvarierar med olika faktorer som t.ex. yrkesgrupp, utbildning, kön och ålder så är den viktig även vid förändringsanalyser. I och med att löneökningstakten växlats ned under senare år har olika strukturella faktorer effekt på förändringstalen alltmer hamnat i fokus och det är endast med statistik på individnivå, som lönestrukturstatistiken, som strukturensningar kan göras.

En svaghet hos lönestrukturstatistiken är att de urval som används för privat sektor inte är optimala för förändringsskattningar. För offentlig sektor görs totalundersökningar. Ett sätt att få mer tillförlitliga förändringstal vore att beräkna dessa från löner för ”identiska företag”, d.v.s. företag för vilka uppgifter finns för bägge åren. Osäkerheten i förändringsskattningarna, tillsammans med omräkning till en mer socialt inriktad statistik, gör att det utan närmare analyser är vanskligt att tolka den serie för näringslivet som redovisas ovan.

8.3 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2003

I och med tillkomsten av den kortperiodiska konjunkturlönestatistiken i början av 90-talet förbättrades betydligt möjligheterna 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. Den sammanställning av statistiken som löpande redovisas på Medlingsinstitutets hemsida har i möjligaste mån korrigerats för sådana förändringar i arbetstid som inte ger utslag i statistiken. För de senaste åren har emellertid någon sådan korrigering ännu

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 för 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–oktober 2003 som de nu föreligger. För arbetare inom privat sektor har löneökningarna beräknats utifrån timlön inklusive övertidstillägg och för tjänstemän inom privat sektor utifrån månadslön inklusive rörliga tillägg.

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 värdet noll använts som mått på avtalsvärdet. Då avtalskonstruktionerna för olika områden dessutom förändrats över tiden får detta till följd att uppgifterna om ”avtal” varken är jämförbara över tiden eller mellan olika sektorer. För att markera detta har ordet avtal i tabellerna satts inom citattecken. Differensen mellan uppmätt löneutveckling och ”avtal” kallas som tidigare restpost.

När statistiken successivt kompletteras med retroaktiva löner kommer de definitiva utfallen för 2003 att bli högre på det kommunala området, beroende på utdragna lokala förhandlingar. Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen för hela ekonomin år 2003 har enligt konjunkturlönestatistiken hittills uppmätts till 3,2 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari t.o.m. oktober. Löneökningstakten har till följd av det försvagade arbetsmarknadsläget sjunkit successivt och är nu klart lägre än 2002. Den tidigare betydande skillnad i löneökningstakt som funnits mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor föreligger inte längre (se diagram 8.7). Löneökningarna för tjänstemän har dämpats och detta inte minst inom företagstjänster. De löneökningstal för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor som Medlingsinstitutet redovisar är som ovan beskrivits ”strukturrensade” på grov näringsgrensnivå. För tjänstemän ligger dessa tal ca 0,4 procentenheter över dem som SCB publicerar. Främsta orsaken till detta är att andelen sysselsatta har minskat för ”kreditinstitut m.m.” och ökat för ”utbildning, vård m.m.” mellan 2002 och 2003 och att den förra näringsgrenen har en betydligt högre lönenivå än den senare.

Lönerna för arbetare i privat sektor redovisas inklusive övertidsersättning. Mellan 2002 och 2003 minskade övertidsandelen, vilket sänker den redovisade löneökningstakten för samtliga arbetare med 0,1 procentenhet. Av tablån nedan framgår motsvarande genomslag av förändrad övertidsandel för åren 2000–2003 för olika sektorer.

Effekt på löneutvecklingen p.g.a. ändrad övertidsvolym

	2000	2001	2002	Jan-Okt 2003
Industri	0,2	-0,4	0,1	-0,1
Byggnadsind.	0,0	-0,1	-0,1	-0,1
Handel, hotell m.m.	0,0	-0,1	0,0	-0,2
Transport m.m.	0,3	0,0	-0,2	-0,2
Utbildn., vård m.m.	0,0	0,0	0,0	-0,3
Samtliga	0,1	-0,2	0,0	-0,1

Tabell 8.1 Förtjänstutveckling sektorsvis 2003
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

	jan	feb	mars	apr	maj	jun	jul	aug	sep	okt	genom- snitt
Industri	3,9	3,1	2,6	3,4	3,2	3,6	3,5	3,4	2,9	3,2	3,3
därav avtal	2,4	0,9	2,1	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,1
restpost	1,5	2,2	0,5	1,2	0,9	1,3	1,2	1,1	0,6	0,9	1,2
Byggnadsindustri	3,8	3,9	3,6	3,9	3,1	3,9	3,6	4,3	3,9	4,2	3,8
därav avtal	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
restpost	1,3	1,3	1,0	1,4	0,7	1,4	1,1	1,9	1,4	1,8	1,3
Varuhandel, hotell m.m.	3,7	3,4	3,5	3,7	3,6	3,7	3,7	3,3	3,2	3,4	3,5
därav avtal	3,1	3,1	3,1	3,0	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1
restpost	0,6	0,3	0,5	0,7	0,5	0,5	0,6	0,2	0,0	0,3	0,4
Transport m.m.	4,3	4,0	4,0	4,3	3,8	3,8	4,6	4,6	4,1	4,4	4,2
därav avtal	3,3	3,3	1,5	1,1	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3
restpost	0,9	0,7	2,5	3,1	1,4	1,4	2,2	2,3	1,7	2,1	1,8
Kreditinstitut m.m.	2,4	2,7	2,3	2,4	2,5	2,3	2,2	1,6	1,6	2,1	2,2
därav avtal	2,6	2,6	2,5	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,3
restpost	-0,1	0,2	-0,2	0,3	0,4	0,2	0,0	-0,5	-0,5	0,0	0,0
Utbildning, vård m.m.	4,4	4,0	3,7	3,5	3,6	3,5	2,8	3,2	3,5	3,1	3,5
därav avtal	3,3	3,3	3,2	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,9
restpost	1,1	0,8	0,4	0,8	0,9	0,8	0,1	0,5	0,8	0,4	0,6
Övrigt näringsliv	3,4	3,3	3,2	3,3	3,2	3,2	3,1	2,9	2,8	3,0	3,1
därav avtal	3,0	3,0	2,6	2,3	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
restpost	0,5	0,4	0,5	1,0	0,7	0,6	0,6	0,3	0,2	0,5	0,5
Näringslivet	3,6	3,3	3,0	3,4	3,2	3,4	3,3	3,2	2,9	3,2	3,2
därav avtal	2,7	2,3	2,5	2,3	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
restpost	0,9	1,1	0,6	1,1	0,7	0,9	0,8	0,7	0,4	0,7	0,8
Primärkommuner	3,8	3,9	3,8	2,3	2,3	4,5	2,1	2,2	2,2	2,4	2,9
därav avtal	1,9	1,9	1,9	0,4	0,4	2,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,6
restpost	1,9	2,0	1,9	1,9	1,9	1,7	0,3	0,4	0,4	0,7	1,3
Landsting	4,4	4,3	4,3	2,9	2,9	4,0	2,7	3,1	3,0	2,9	3,4
därav avtal	1,8	1,8	1,8	0,9	0,9	2,1	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6
restpost	2,6	2,6	2,5	2,0	1,9	1,8	1,0	1,5	1,3	1,2	1,8
Kommuner	3,9	4,0	3,9	2,4	2,5	4,3	2,3	2,4	2,4	2,6	3,1
därav avtal	1,9	1,9	1,9	0,5	0,5	2,6	1,8	1,8	1,8	1,8	1,6
restpost	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,7	0,5	0,7	0,6	0,8	1,4
Staten	4,5	4,4	4,1	1,8	1,8	1,8	3,7	3,6	3,6	3,5	3,3
därav avtal	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	2,3	2,3	2,3	2,3	1,5
restpost	2,4	2,3	2,1	1,8	1,8	1,8	1,4	1,3	1,3	1,2	1,7
Hela ekonomin	3,8	3,6	3,3	3,0	2,9	3,5	3,0	3,0	2,8	3,0	3,2
därav avtal	2,5	2,1	2,3	1,7	1,8	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,2
restpost	1,3	1,4	1,1	1,3	1,1	1,2	0,8	0,7	0,5	0,8	1,0

Tabell 8.2 Förtjänstutveckling för arbetare inom privat sektor 2003
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

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

Tabell 8.3 Förtjänstutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2003
Procentuell förändring från motsvarande period föregående år

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

Fotnot: Restposten kan ibland vara negativ. Den vanligaste orsaken är att den nya lönen ännu inte betalats ut, p.g.a. utdragna lokala förhandlingar.

Diagram 8.6
Procentuell förändring

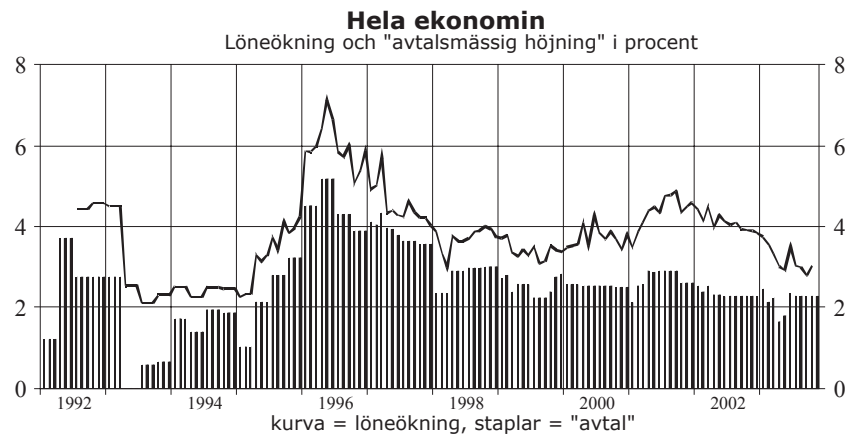


Diagram 8.7
Procentuell förändring

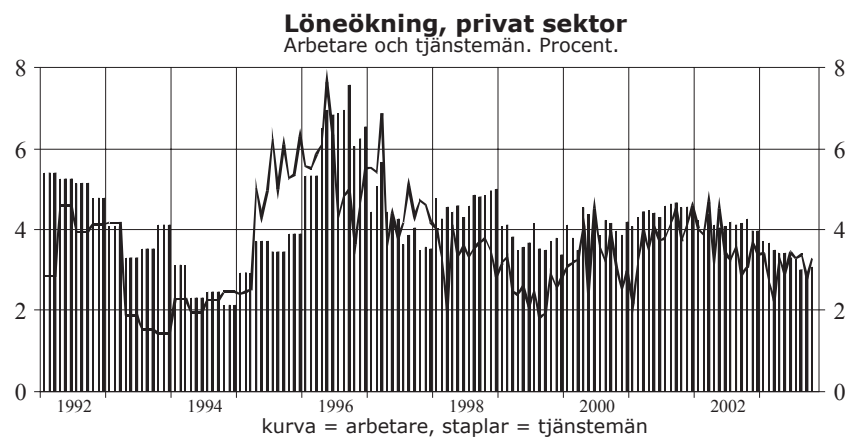


Diagram 8.8
Procentuell förändring

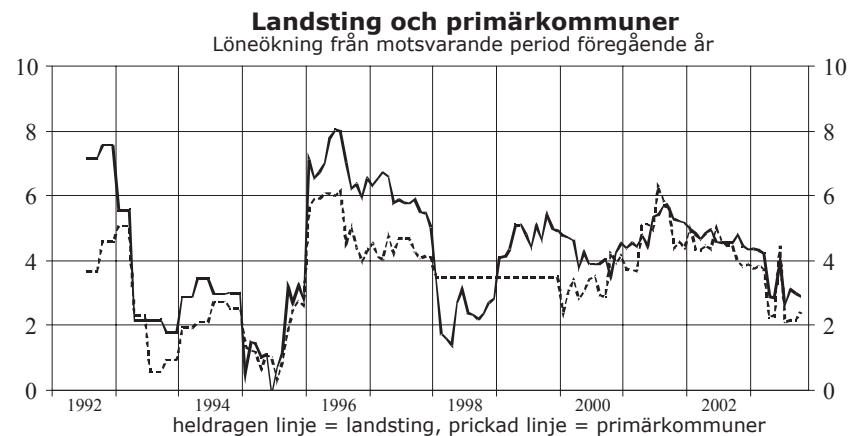
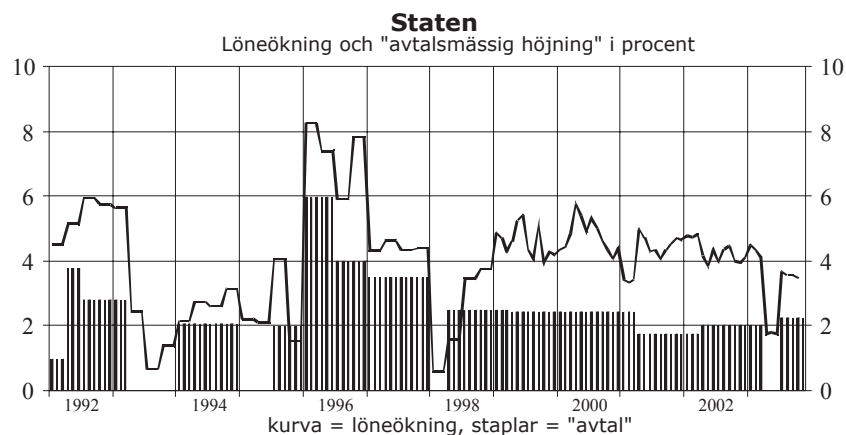


Diagram 8.9
Procentuell förändring

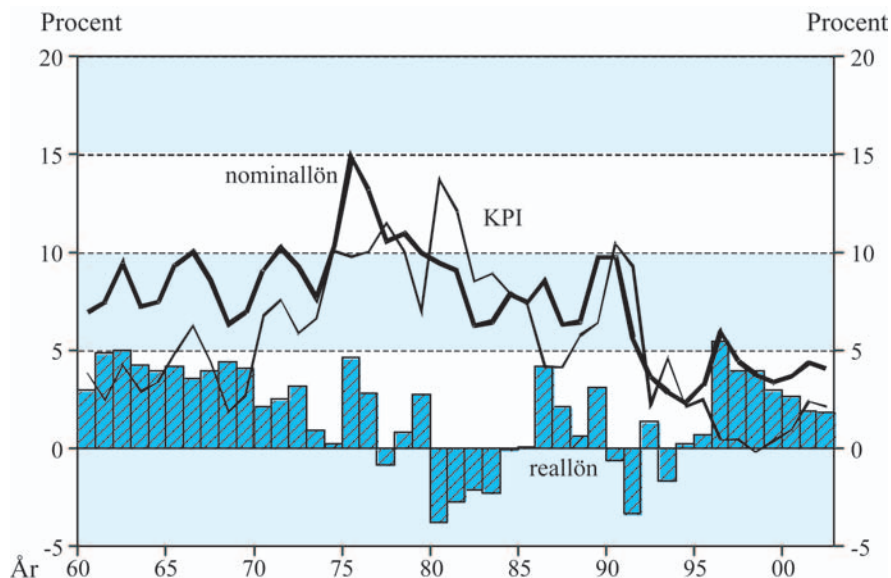


8.4 Nominell lön och reallön

I diagram 8.10 redovisas nominell och real löneutveckling för samtliga anställda. Löneserien för perioden 1960–1992 bygger på uppgifter från Nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och på dagkorrigerade (d.v.s. korrigerade för effekter av kalendariska olikheter mellan åren) uppgifter om arbetade timmar för anställda. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. För perioden 1993–2002 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 8.10 Utveckling av nominallön, reallön och KPI sedan 1960
Procentuell förändring



Reallöneutvecklingen har under senare år varit god och den bästa sedan 1960-talet. Detta samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen.

8.5 Arbetskraftskostnader

I många sammanhang är det inte timlönen utan den totala arbetskraftskostnaden som är det mest relevanta begreppet att använda. Inte minst framgår det av den diskussion som förs kring begreppet ”allt ska räknas”. Detta begrepp beskrivs och kommenteras utförligt i avsnitt 1 i denna rapport.

I total arbetskraftskostnad ingår samtliga löneelement och lönebegreppet är timlön. Även strukturella effekter ingår. I avsnitt 8.2 redogörs för hur de olika statistikällorna förmår uppfylla en del av dessa krav.

I total arbetskraftskostnad ingår vidare lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter.

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för arbetskraftskostnadsutvecklingen under de senaste decennierna. I tabell 8.4 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 höjdes de avtalsbestämda avgifterna betydligt. Eftersom avgifternas tas ut i procent på utbetald lönesumma blir genomslaget lägre, i procent räknat, när man beräknar avgifternas andel av den totala arbetskraftskostnaden.

Tabell 8.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2004 (prel.)
Uttagsprocent

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	49,6
2002	32,8	5,9	38,7	14,5	47,3	6,7	39,5	9,5	42,3	15,1	48,4
2003	32,8	6,8	39,6	16,7	49,5	9,1	41,9	10,9	43,7	17,7	50,6
2004 ²	32,7	6,9	39,6	17,1	49,8	9,1	41,8	11,6	44,3	17,1	49,8

1. Inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader

2. Preliminära uppgifter

3. Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995

8.6 Kontakter med statistikintressenter

I likhet med 2001 och 2002 har under 2003 två samråd med de viktigaste intressenterna av lönestatistik ägt rum. I samråden deltog representanter för parterna på arbetsmarknaden, Riksbanken, Konjunkturinstitutet m.fl. Även vid andra tillfällen har intressenter framfört synpunkter på statistiken, oftast genom direktkontakter med Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet har även genomfört särskilda seminarier om löne- och arbetskraftskostnadsstatistik med parter och övriga statistikintressenter.

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

Användare av lönestatistik för ekonomisk analys har aktualiserat frågor kring skillnader mellan olika statistikällor. Framförallt är det frågor kring hur dessa skillnader påverkar uppmätta förändringstal som satts i fokus.

En alltmer kontroversiell fråga har blivit den fördelning på ”avtal” och restpost som görs av Medlingsinstitutet vid presentationen av konjunktur-lönestatistiken. Den förändring av avtalskonstruktionerna som ägt rum, se avsnitt 8.2, medför att uppdelningen blivit alltmer irrelevant. Medlingsinstitutet kommer därför att upphöra med uppdelningen från och med statistikuppgifterna för 2004.

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

8.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Under 2003 genomförde SCB, på uppdrag av Medlingsinstitutet, en särskild uppgiftsinsamling över total *årsbonus* år 2002. I första hand gjordes insamlingen för EU-undersökningen Structure of Earnings Survey (SES). Denna undersökning, som har stora likheter med den svenska löne-strukturestatistiken, ska genomföras för vart fjärde år och innehålla uppgifter om årsbonus. I den undersökning som gjordes för 2002 skulle den totalt utbetalda årsbonusen ”om möjligt” delas upp på följande tre delvariabler:

- 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 anställda 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.
- (Indelningen ansluter till Eurostats variabelförteckning.)

Sammanställningen över undersökningen blev färdig vid årsskiftet 2003/2004 och är ännu inte helt utvärderad. Målsättningen har varit att använda de uppgifter som nu samlats in till SES även till LCI. För att detta ska vara möjligt krävs att undersökningen blir årlig från och med 2005 (se avsnitt 8.2).

Konjunkturlönestatistikens olika delar fick från och med 2003 en *gemensam publiceringsdag*, normalt den 30:e i varje månad.

Under 2003 togs ett *nytt viktsystem*, utarbetat av SCB, för sammanvägning av konjunkturlönestatistikens olika delar i bruk. Viktsystemet baserar sig i huvudsak på uppgifter från konjunkturlönestatistiken som kompletteras med löneslag som inte ingår i statistiken. Vidare görs bl.a. en uppräknings för att kompensera för att urvalet för privat sektor inte innefattar företag med färre än fem anställda. I samband med att viktsystemet togs i bruk infördes en särredovisning av primärkommuner respektive landsting.

Det nya *Statistiska Meddelandet (SM)* "Löner på den svenska arbetsmarknaden", som skulle ha publicerats under 2003 kunde, bl.a. på grund av mättekniska problem, avseende främst den faktiska arbetstiden, inte redovisas. Planerna på ett SM av detta slag med sammanställningar anpassade för ekonomisk analys av lönestrukturstatistikens uppgifter är dock inte skrinlagda.

Det förslag till *metoder för skattning av de slutliga löneutfallen* i konjunkturlönestatistiken som SCB, på uppdrag av Medlingsinstitutet, utarbetat har visat sig vara alltför dyrt och komplicerat för att kunna ligga till grund för att ta fram den efterfrågade informationen. En alternativ väg, som kommer att utredas under 2004, kan vara att, på företagsnivå, sammanställa de uppgifter om retroaktiva löner som redan samlas in på ett nytt sätt.

Under året antog ministerrådet (Ecofin) förordningen för *Eurostats Labour Cost Index (LCI)*. Den innehöll bl.a. följande viktiga punkter.

1. Branschvisa kvartalsindex utan uppdelning på arbetare och tjänstemän.
2. Löne- och arbetskraftskostnad 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 ska redovisas såväl inklusive som exklusive bonus.
5. Samtliga sektorer ska ingå.

LCI för Sverige baseras på konjunkturlönestatistiken. En omräkning från månadslön till timlön krävs därmed för tjänstemän och för anställda i offentlig sektor. De svenska löneserierna är genom konjunkturlönestatistikens uppbyggnad dagkorrigerade och en omräkning till faktiska löneserier måste därför göras. Uppgifter om bonus (enligt Eurostats definition) har hittills saknats i den svenska konjunkturlönestatistiken och måste således tas fram.

Då Sverige i likhet med de flesta andra länderna fått anstånd till 2005 med att ta fram de uppgifter som saknas ("offentlig sektor" dock 2008) innebär det att ett omfattande utvecklingsarbete måste till under 2004. Det har

också visat sig att länderna gör olika tolkningar av förordningen. En viktig sådan fråga är att många länder vill räkna in retroaktiva löner i bonus (oregelbunden utbetalning).

Behovet av att få såväl ett bättre grepp som en ökad samsyn om hur löneuppgifter från olika statistikkällor förhåller sig till varandra samt hur dessa ska användas, aktualiserades och blev akut under 2003. En *arbetsgrupp med representanter från Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, Statistiska Centralbyrån, Riksbanken, och Finansdepartementet*, har därför bildats och fått i uppdrag att utreda dessa frågor. Arbetsgruppen (MAL, Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik) hade sitt första möte i november. Arbetet fortsätter med målsättningen att presentera en slutrapport under våren 2004.

Ansvar för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK) som används i Sverige åvilar den s.k. SIAK-nämnden. Denna bildades 1967 och har kommit ut med olika översyner av standarden. Den senaste utarbetades 1987 och publicerades 1989. Därefter har nämnden inte haft någon verksamhet. Sedan 1989 har emellertid mycket inträffat som gör det befogat med en *översyn av SIAK-standard*. Konjunkturlönestatistiken har tillkommit, dessutom flera nya undersökningar med anledning av EU-medlemskapet (LCS, LCI, SES), nya arbetskraftskostnader har tillkommit samtidigt som andra har försvunnit. Nämnden kommer därför att sammankallas för att dels klargöra om ansvaret, som nu åvilar SCB, ska flyttas över till Medlingsinstitutet dels se över behovet av en ny standard.

9. Konkurrenskraften

Arbetskraftskostnaderna i Sverige steg under 2002 och 2003 endast marginellt snabbare än i viktiga konkurrentländer, såväl inom industrin som i näringslivet som helhet. Sett över en längre tidsperiod har emellertid Sveriges arbetskraftskostnader stigit betydligt mer än hos våra handelspartners. Tack vare en mycket god produktivitetsutveckling har emellertid konkurrenskraften under åren 1993–2003 ändå kunnat upprätthållas och t.o.m. förstärkas. Tidvis har även en försvagad valuta bidragit till den goda konkurrenskraften, men under 2002 och 2003 har den svenska kronkursen förstärkts med sammantaget ca 5 procent. Svenska exportpriser har fallit i förhållande till konkurrentländerna och de svenska konsumentpriserna har endast under kortare perioder 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 med en fortsatt förstärkning av kronkursen. För en även fortsättningsvis gynnsam utveckling av konkurrenskraften är det nödvändigt att de svenska arbetskraftskostnadsökningarna inte överstiger dem hos våra handelspartners. Både OECD och EU-kommissionen räknar med att ökningstakten för arbetskraftskostnaderna inom EU-området kommer att bli lägre under 2004 och 2005 än under 2003.

9.1 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. Detta utgör grunden för en ständigt pågående förnyelse och omvandling av näringslivet. 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 konkurrerar med andra länder på både export- och hemmamarknaden. Tabell 9.1 belyser den geografiska inriktningen för Sveriges utrikeshandel. Av tabellen framgår att ca 40 procent av Sveriges totala export år 2002 gick till euroländerna och ca 55 procent till EU-området. De tre största enskilda exportmarknaderna var USA, Tyskland och

Norge. Inemot hälften av Sveriges totala import av varor kom från euroländerna och drygt 65 procent från EU-länderna. De tre största importländerna var Tyskland, Danmark och Storbritannien. Över 20 procent av utrikeshandeln gick till, respektive kom ifrån de nordiska länderna.

Konjunkturinstitutet beräknar vikter för vilka länder som är de viktigaste konkurrenterna till svensk export av bearbetade varor. Beräkningarna görs endast för de i tabellen ingående 14 OECD-länderna. Av dessa är Tyskland den viktigaste konkurrenten följt av USA, Frankrike och Japan. Japan är alltså betydligt viktigare som konkurrent till svenska exportörer än som mottagare av svensk export eller som stort importland. De nordiska länderna är däremot inte särskilt betydelsefulla som konkurrentländer.

Tabell 9.1 Vikter i utrikeshandeln med varor
Procentuella andelar

	Alla varor		Bearbetade varor	
	Alla länder		14 OECD-länder	20 OECD-länder
	Exportvikter	Importvikter	Konkurrentvikter	TCW-vikter
Tyskland	10,1	18,6	20,5	22,3
Frankrike	5,1	5,4	10,0	7,2
Italien	3,5	3,5	7,1	6,1
Belgien	4,7	3,9	5,2	3,6
Finland	5,8	5,3	2,0	6,7
Grekland	0,5	0,2	...	0,3
Irland	0,5	1,7	...	0,8
Nederländerna	5,3	6,8	6,5	4,2
Portugal	0,5	0,5	...	0,9
Spanien	2,4	1,6	...	2,5
Österrike	1,0	1,2	2,3	1,7
Euroländer	39,6	48,9	53,6	56,1
Danmark	6,2	9,2	2,3	5,6
Storbritannien	8,2	8,7	9,2	11,6
EU-länder	54,0	66,8	65,1	73,3
Norge	8,8	7,9	0,9	5,6
Schweiz	1,3	1,4	3,3	2,7
USA	11,5	5,0	15,0	11,6
Japan	2,4	2,3	9,5	5,2
Kanada	1,2	0,4	6,2	1,2
Australien, NZ	1,2	0,3	...	0,4
Övriga länder	19,6	15,9	...	...
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Källa: SCB, Riksbanken, Konjunkturinstitutet

För att kunna göra för Sverige så relevanta jämförelser som möjligt används i detta avsnitt vikter hämtade från TCW-index (Riksbankens växelkursindex). Vikterna bygger på handelsflödena av bearbetade varor till 20 OECD-länder och avspeglar såväl vilka länder Sverige exporterar till respektive importerar från som vilka länder som är de viktigaste konkurrenterna till svenska exportörer. Här svarar euroländerna för ca 55 procent

och EU-länderna för nästan 75 procent av totalen. De tre viktigaste länderna är Tyskland, Storbritannien och USA. Närmare 20 procent av den svenska varuexporten och 15 procent av varuimporten gick till länder som inte är med i Riksbankens valutakorg.

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Den svenska arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet beräknas utifrån konjunkturlönestatistiken och det Labour Cost Index för Sverige, som Medlingsinstitutet/SCB levererar till Eurostat (se nedan). Labour Cost Index för Sverige baseras i sin tur på arbetskostnadsindex (AKI).

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 för näringslivets del år 2005 och för hela ekonomin år 2008. Statistiken 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.

9.2 Näringsliv

Enligt Eurostats lönekostnadsindex beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna 2002 och 2003 ha varit något högre i Sverige än i EU-området och ungefär lika hög som i USA (se tabell 9.2). Sett över en längre tidsperiod, har emellertid Sveriges arbetskraftskostnader stigit betydligt mer än för våra handelspartner.

Under åren 1995–1998 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige avsevärt snabbare än i omvärlden. Skillnaden mot euroområdet var t.ex. ca 3 procent per år och mot EU-området ca 2,5 procent per år. Till detta kom en kraftig förstärkning av växelkursen under 1996, som medförde att för perioden som helhet försämrades den svenska konkurrenskraften ytterligare.

Tabell 9.2 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Procentuell förändring

	Genomsnitt 1995–1998	Genomsnitt 1998–2003	1999	2000	2001	2002	2003 ¹
Tyskland ²	2,3	2,4	1,8	3,1	2,2	2,4	2,7
Frankrike	1,9	3,5	2,8	4,0	3,6	4,1	3,1
Italien ³	2,3	2,2	0,4	2,2	2,6	3,6	2,0
Belgien	1,9	2,9	2,7	0,9	4,5	3,4	..
Finland	2,7	4,0	3,4	3,8	5,6	3,3	3,9
Nederländerna	2,8	4,7	3,2	5,7	5,7	4,9	3,8
Euroområdet⁴	2,4	3,1	2,3	3,2	3,5	3,3	3,1
Danmark	4,0	4,0	4,3	3,7	4,3	3,9	3,8
Storbritannien	4,6	3,8	4,1	4,3	4,1	3,1	3,3
EU⁴	2,9	3,3	2,7	3,4	3,6	3,3	3,2
USA	3,2	3,9	3,2	4,5	4,1	3,7	3,8
Sverige	5,3	4,0	3,5	4,4	4,9	3,6	3,6

I avsnitt 9 avser samtliga tabeller angående arbetskraftskostnader såväl arbetare som tjänstemän. Enda undantaget är tabell 9.5 som endast avser arbetare.

1. Baserat på de tre första kvartalen 2003

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

3. Räknat per capita. Innefattar ej byggsektorn. Endast företag med mer än 500 anställda.

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

Källa: Eurostat, Labour Cost Index

De senaste fem åren har ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige i årsgenomsnitt varit 4,0 procent, vilket innebär att skillnaden mot euroområdet krympt till ca 1 procentenhet per år, och mot EU-området till 0,7 procentenheter. Arbetskraftskostnadsutvecklingen har varit likartad i Sverige och i USA. För perioden 1998–2003 som helhet har TCW-index i genomsnitt försvagats med 1 procent per år, vilket således bidragit till att hålla uppe den svenska konkurrenskraften. Utvecklingen av växelkursen har skiftat starkt mellan åren med en markant försvagning under 2001 följt av starkt växelkurs under 2002 och 2003 (se avsnitt 9.4).

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 t.ex. 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 2002. 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 snabbare än i omvärlden (se tabell 9.3) men att skillnaderna minskat den senaste femårsperioden. Under åren 1993–1998 steg arbetskraftskostnaderna per anställd i Sverige med i genomsnitt drygt 2 procentenheter mer än hos våra viktigaste handelspartners. Om hänsyn tas till utvecklingen av medelarbetstiden per anställd blir bilden betydligt förmånligare för Sveriges del. Medelarbetstiden steg nämligen i Sverige mellan 1993 och 1998, medan den sjönk hos de flesta av våra handelspartners. När hänsyn tas till medelarbetstidens utveckling reduceras skillnaden mot våra handelspartner till ca 1,5 procentenheter per år i genomsnitt mellan 1993 och 1998.

Tabell 9.3 Arbetskraftskostnader (exkl. löneskatter) per anställd i näringslivet
Procentuell förändring

	1993–1998		1998–2003		1999	2000	2001	2002	2003
	Per anst.	Per tim.	Per anst.	Per tim.					
Tyskland	1,8	2,6	1,8	2,5	1,0	2,2	1,8	1,5	2,5
Frankrike	1,3	1,8	2,4	3,7	1,9	1,9	2,9	2,6	2,7
Italien	3,0	3,1	2,5	2,7	1,9	2,9	2,7	2,5	2,0
Belgien	2,1	2,2	3,0	3,4	3,7	1,9	3,6	4,4	1,6
Nederländerna	2,3	3,2	4,3	4,9	2,4	4,9	5,5	4,7	4,3
Finland	3,6	3,3	3,5	3,9	2,3	4,2	5,3	1,9	3,8
Euroområdet¹	2,4	2,9	2,6	3,2	1,9	2,9	3,1	2,5	2,8
Danmark	3,5	2,9	4,0	4,2	3,0	3,7	5,1	4,5	3,9
Storbritannien	4,2	3,9	4,6	4,9	4,8	6,3	5,1	3,1	3,7
EU¹	2,7	3,0	3,1	3,6	2,4	3,5	3,6	2,7	3,0
Norge	3,8	4,3	5,6	6,5	6,3	4,3	7,1	5,8	4,5
USA	3,0	2,9	3,6	3,9	4,3	6,5	2,5	2,5	2,4
Japan	0,6	1,1	-0,6	-1,1	-1,1	0,4	-0,9	-1,7	0,5
Kanada	2,9	2,5	3,0	2,9	3,0	4,8	2,2	2,7	2,3
Ovanstående länder²	2,7	2,9	3,1	3,6	2,7	3,8	3,4	2,6	2,9
Sverige³	4,8	4,1	4,0	4,7	0,7	6,9	5,2	4,1	3,0
Sverige enl NR⁴	5,0	4,4	3,4	4,2	1,0	7,3	4,8	1,6	2,4

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

3. Enligt OECD

4. Enligt SCB, Nationalräkenskaper, dec 2003. 2003 baserat på utvecklingen kvartal 1-3

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

För den senaste femårsperioden visar OECD-statistiken, korrigerad för medelarbetstidens förändring, en genomsnittlig ökningstakt för Sverige på 4,2 procent, och för EU respektive euroområdet på 3,6 respektive 3,2 procent. Trots stora skillnader mellan de båda statistikällorna för enskilda länder och enskilda år ger de en tämligen enhetlig bild av Sveriges relativa löneutveckling gentemot t.ex. hela EU-området, när man också tar hänsyn till medelarbetstidens utveckling.

Utsikter för 2004 och 2005

I tabell 9.4 redovisas OECD:s respektive EU:s senaste prognoser för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet. Båda organisationerna bedömer att ökningstakten inom EU-området kommer att bli något lägre under 2004 och 2005 än under 2003 eller strax under 3 procent. Däremot bedöms arbetskraftskostnadsökningen i USA accelerera i samband med en väntad konjunkturförstärkning. För Sveriges del räknar OECD med en ökningstakt på ca 3,5 procent 2004. EU-kommissionen räknar med en något högre ökningstakt. För 2005 räknar båda organisationerna med en ökningstakt på 3,7 à 3,8 procent.

Tabell 9.4 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet
Procentuell förändring från föregående år

	OECD		EU	
	2004	2005	2004	2005
Tyskland	1,8	1,8	1,9	2,2
Frankrike	2,5	2,4	2,6	2,7
Italien	2,4	2,9	3,0	2,7
Belgien	2,0	1,7	3,0	3,0
Nederländerna	2,3	1,3	1,4	1,1
Finland	3,3	4,2	3,0	3,1
Euroområdet¹	2,3	2,4	2,5	2,5
Danmark	3,6	3,9	3,5	3,6
Storbritannien	3,9	4,4	4,4	4,4
EU¹	2,7	2,8	2,8	2,9
Norge	4,5	4,5	..	..
USA	3,2	3,2	4,0	3,8
Japan	0,4	0,5	0,5	0,5
Kanada	3,2	3,6	..	..
Ovanstående länder²	2,7	2,8	3,0	3,0
Sverige	3,4	3,7	3,7	3,8

Anm. Se fotnoter till tabell 9.3

Källor: OECD, *Economic Outlook*, november 2003, EU-kommissionens höstprognos

9.3 Industrin

Arbetskraftskostnadens nivå

I det föregående har skillnaderna i arbetskraftskostnader mellan Sverige och andra länder uttryckt som procentuell förändringstakt analyserats. Tabell 9.5 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 9.5 Arbetskraftskostnader per timme för arbetare i industri

År	Svenska kronor						Index Sverige=100					
	90	93	97	00	01	02	90	93	97	00	01	02
Tyskland	123	187	201	214	240	244	100	136	119	116	127	124
Frankrike	92	129	132	144	164	169	74	94	78	78	87	86
Italien	103	123	128	128	142	145	83	90	76	70	75	74
Belgien	114	169	183	198	217	222	92	123	108	107	115	113
Nederländerna	107	156	159	178	204	211	86	114	94	97	108	108
Finland	126	131	164	178	205	210	102	95	97	97	108	107
Euroområdet¹	110	153	166	177	200	204	89	112	98	96	105	104
Storbritannien	75	97	119	151	167	170	61	71	70	82	88	87
Danmark	107	151	177	197	227	236	86	111	105	107	120	120
EU¹	104	144	159	175	197	201	84	105	94	95	104	103
USA	88	128	140	181	213	207	71	94	82	98	112	106
Japan	75	149	148	204	203	183	61	109	87	111	107	93
Norge	127	157	181	206	239	266	103	115	107	111	126	136
Samtliga länder¹	102	143	157	178	201	204	82	105	93	97	106	104
Sverige	124	137	170	185	190	196	100	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. Under 2001 försvagades den svenska växelkursen kraftigt. Därmed kom EU-ländernas och USA:s arbetskraftskostnader åter att överstiga dem i Sverige med ca 4 procent respektive 12 procent. Under 2002 stärktes kronkursen något mot euron och relativt kraftigt mot dollarn. Detta medförde att EU-ländernas och USA:s skillnad i arbetskraftskostnadsnivå gentemot Sverige krympte till 3 procent respektive 6 procent.

Arbetskraftskostnadens förändringstakt

Eurostats Labour Cost Index 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.

Tabell 9.6 visar Eurostats uppgifter om arbetskraftskostnadsutvecklingen i industrin. Sveriges arbetskraftskostnader har under perioden 1998–2003 ökat i årsgenomsnitt 0,6 å 0,7 procentenheter mer än i euroområdet och EU-länderna och ungefär lika mycket som i USA. Det är avsevärt mindre skillnad än under perioden 1995–1998, då t.ex. skillnaden mot EU-länderna uppgick till 2,5 procentenhet per år och mot USA med nästan 3 procent per år.

Tabell 9.6 Arbetskraftskostnader per timme inom industrin
Procentuell förändring

	Genomsnitt 1995–1998	Genomsnitt 1998–2003	1999	2000	2001	2002	2003 ¹
Tyskland	2,4	2,4	1,7	3,4	2,0	2,1	2,8
Frankrike	2,3	3,9	3,5	5,0	4,0	3,8	3,2
Italien	2,9	2,3	1,0	1,6	2,5	3,3	3,3
Belgien	2,3	3,3	2,5	0,5	4,6	4,8	..
Nederländerna	2,8	4,4	3,1	4,8	5,3	5,1	3,9
Finland	3,0	4,6	3,3	4,9	6,8	3,8	4,2
Euroområdet²	2,7	3,2	2,4	3,5	3,6	3,3	3,5
Danmark	4,0	4,1	4,1	3,6	4,3	4,0	4,3
Storbritannien	4,2	3,9	3,5	4,4	4,1	3,4	4,2
EU²	3,0	3,4	2,7	3,6	3,7	3,3	3,7
USA	2,7	3,9	3,0	4,6	3,8	3,6	4,4
Sverige	5,6	4,0	2,7	4,6	4,6	4,0	3,9

1. Baserat på de tre första kvartalen 2003

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

Anm. Se även fotnoter till tabell 9.1.

Källa: Eurostat, Labour Cost Index

I tabell 9.7–9.9 redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt Bureau of Labor Statistics (BLS). För Finlands del kommer uppgifterna från Statistikcentralen. Materialet omfattar endast de i tabellen redovisade EU-länderna. För 2003 föreligger ännu inga uppgifter. Sedan dataunderlaget publicerades i BLS har de svenska nationalräkenskaperna reviderats såväl för lönekostnadernas som för produktivitetens utveckling. Den svenska utvecklingen redovisas därför även enligt de senaste uppgifterna. Samtliga diagram är för Sveriges del baserade på uppgifter från Nationalräkenskaperna.

Även uppgifterna från BLS visar entydigt att skillnaden i arbetskraftskostnadsutveckling jämfört med våra handelspartners minskat åren 1998–2002 jämfört med åren 1993–1998 (se diagram 9.1). Under åren 1998–2002 har arbetskraftskostnadsökningen dämpats i Sverige samtidigt som den stigit måttligt i EU-länderna och accelererat påtagligt i USA.

Tabell 9.7 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustri
Procentuell förändring

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Tyskland	5,1	5,2	4,8	1,9	1,5	2,4	5,1	3,1	2,2
Frankrike	3,3	3,8	1,9	-0,1	0,5	3,4	3,8	5,0	3,2
Italien	1,0	4,2	6,9	3,4	-0,7	1,6	2,9	3,6	2,4
Belgien	1,2	2,9	1,6	3,8	1,5	1,3	1,8	5,1	6,6
Nederländerna	4,3	2,8	2,1	2,4	4,1	3,3	4,8	5,2	5,1
Finland	5,2	7,6	3,2	1,2	4,8	2,8	4,6	6,4	2,9
Euroområdet¹	4,0	4,8	4,0	1,9	1,8	2,5	4,3	4,2	3,0
Danmark	3,8	3,5	2,2	4,7	2,7	4,2	4,1	4,5	4,6
Storbritannien	2,9	1,3	1,8	3,9	6,0	5,8	6,1	4,5	3,3
EU¹	3,8	4,1	3,5	2,5	2,6	3,2	4,6	4,3	3,2
Norge	2,9	4,6	4,0	4,5	5,9	5,8	5,6	5,5	6,1
USA	2,8	2,2	1,4	1,8	5,4	4,0	7,4	2,4	5,0
Japan	1,9	3,4	0,7	3,2	2,5	-0,5	-1,0	0,7	-1,6
Kanada	1,7	2,2	0,9	2,1	1,1	1,6	1,4	3,4	4,6
Ovanstående länder	3,5	3,8	3,0	2,6	3,1	3,2	4,7	3,9	3,4
Sverige ²	2,5	7,0	7,9	5,0	3,8	3,7	3,8	3,3	3,8
Sverige³	2,5	7,0	7,8	5,0	3,8	3,7	5,0	5,1	4,8

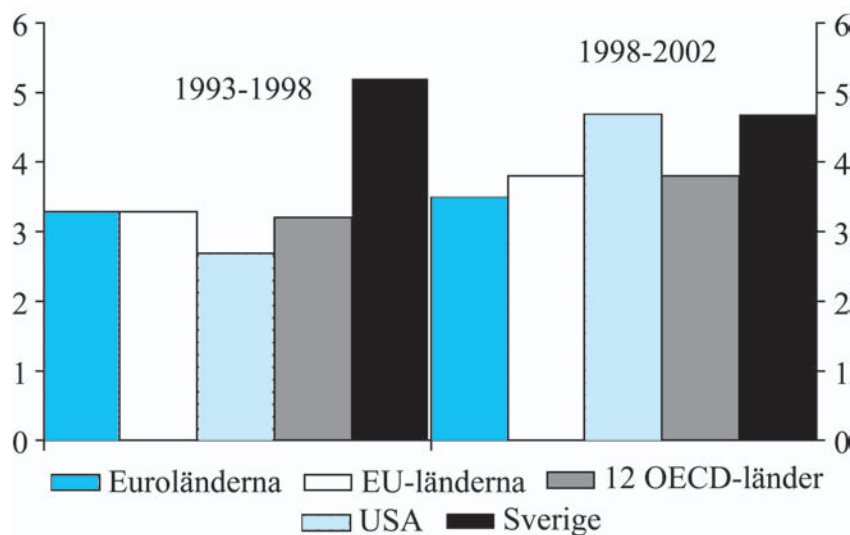
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2003

3. Enligt Konjunkturinstitutet och SCB, december 2003

Källor: Bureau of Labor Statistics, Statistikcentralen i Finland, SCB, Konjunkturinstitutet

Diagram 9.1 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

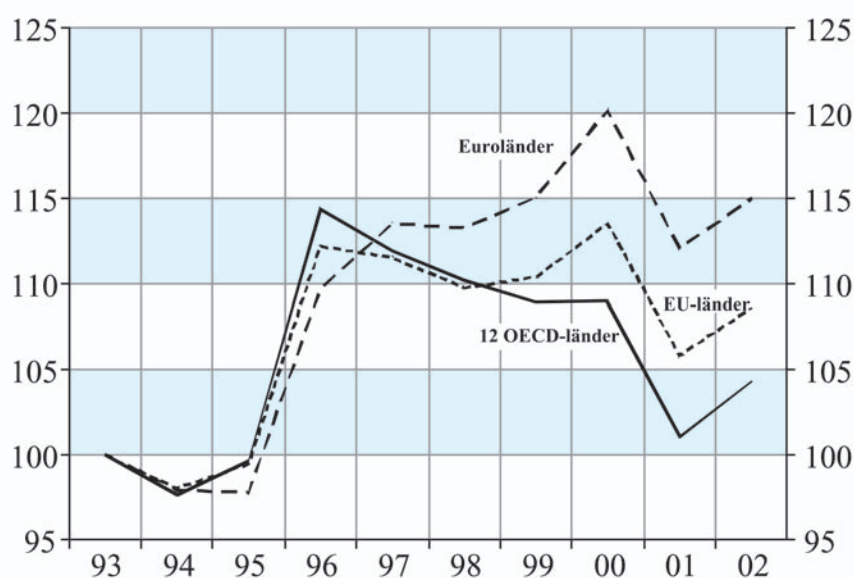


Källor: se tabell 9.7

I ovanstående beräkningar har hänsyn inte tagits till valutakursförändringar. Diagram 9.2 belyser den svenska arbetskraftskostnadsutvecklingen sedan 1993 i relation till våra handelspartners efter omräkning till gemensam valuta (se också avsnitt 9.4, växelkurser). Det är framför allt gentemot euroområdet som de svenska relativa arbetskraftskostnaderna har stigit.

Ökningen uppgår till ca 15 procent sedan 1993, medan ökningen stannar vid ca 8 procent jämfört med EU-området. Tar man också med Norge, USA, Kanada och Japan i jämförelsen var de svenska relativa arbetskraftskostnaderna 2002 drygt 4 procent högre än 1993.

Diagram 9.2. Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas, omräknat till svenska kronor. Index 1993=100



Källor: se tabell 9.7

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

Avgörande för konkurrenskraften är om den i Sverige relativt andra länder snabbare arbetskraftskostnadsökningen också har motsvarats av en snabbare produktivitetstillväxt i Sverige. Tabell 9.8 och diagram 9.3 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 femårsperioden. Skillnaden minskar emellertid betydligt under perioden 1998–2002. En del speciella faktorer förklarar denna utveckling. Under den första femårsperioden var produktivitetsutvecklingen god bl.a. som en följd av kraftiga personalrationaliseringar. Under slutet av 1990-talet 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 mellan 10 och 14 procent per år under perioden 1995–2000. En sådan utveckling kan knappast vidmakthållas i längden. Under 2001 blev också produktivitetsutvecklingen negativ i svensk industri. Företagen hann inte anpassa arbetsstyrkan till den betydligt svagare produktionstillväxten. Även 2002 var produktionstillväxten inom industrin långsam, men då minskade även antalet arbetade timmar kraftigt vilket medförde att produktiviteten åter steg markant.

Tabell 9.8 Produktivitet i tillverkningsindustri
Procentuell förändring

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Tyskland	7,7	2,5	2,1	5,0	1,3	-0,6	4,5	1,3	2,3
Frankrike	7,4	5,2	0,6	6,4	4,9	4,1	7,8	4,1	2,7
Italien	3,5	3,0	0,1	1,7	0,1	-0,3	2,7	1,7	-1,4
Belgien	5,8	4,4	3,6	8,3	1,9	-0,5	3,4	1,3	6,3
Nederländerna	10,9	3,7	1,7	1,8	2,2	2,3	4,5	-0,3	0,6
Finland	8,5	2,3	2,5	5,3	4,0	4,6	10,1	-0,6	4,5
Euroområdet¹	7,4	3,1	1,8	4,8	2,2	1,1	5,4	1,4	2,4
Danmark	11,9	3,2	-4,5	8,7	-0,7	3,3	5,3	5,6	4,3
Storbritannien	4,0	-1,8	-0,8	1,3	1,5	4,4	5,9	2,6	0,4
EU¹	7,2	2,3	0,8	4,5	1,8	1,8	5,5	1,9	2,2
Norge	0,0	1,1	1,8	-0,5	-2,1	3,7	2,9	2,2	1,8
USA	5,1	6,1	2,8	3,7	4,3	5,7	6,3	0,4	6,4
Japan	1,6	7,5	4,6	4,2	0,2	4,5	7,3	-1,5	5,2
Kanada	4,7	1,4	-2,4	3,5	-0,4	2,6	2,1	-1,9	1,6
Ovanstående länder	6,1	3,0	1,3	4,1	1,8	2,6	5,5	1,5	2,9
Sverige ²	9,8	5,7	4,0	8,9	6,0	8,8	11,2	0,9	7,6
Sverige³	9,7	5,7	4,0	8,9	5,9	8,8	7,8	-3,0	8,2

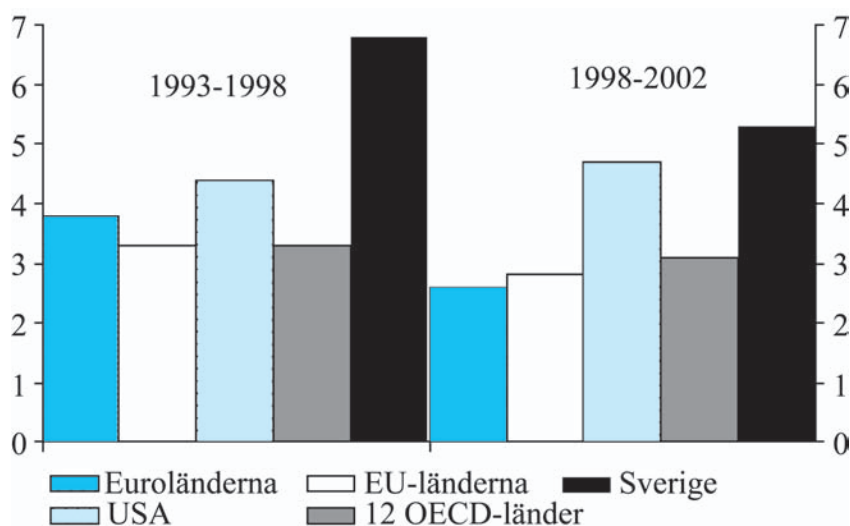
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2003

3. Enligt Konjunkturinstitutet och SCB, december 2003

Källa: Bureau of Labor Statistics, Statistikcentralen i Finland, SCB, Konjunkturinstitutet

Diagram 9.3 Produktivitetsutveckling i tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 9.8

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft är *arbetskraftskostnad per producerad enhet* eller *enhetsarbetskostnad*. För att erhålla ett mått på enhetsarbetskostnaden sätter man arbetskraftskostnaderna i relation till produktiviteten.

Tabell 9.9 Arbetskraftskostnad per producerad enhet inom tillverkningsindustrin
Procentuell förändring från föregående år

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Tyskland	-2,4	2,6	2,7	-2,8	0,1	2,9	0,7	1,7	-0,1
Frankrike	-3,9	-1,2	1,2	-6,1	-4,1	-0,7	-3,7	0,8	0,5
Italien	-2,3	1,1	6,8	1,7	-0,7	1,9	0,2	1,9	4,0
Belgien	-4,3	-1,5	-1,8	-4,2	-0,3	1,7	-1,6	3,9	0,2
Nederländerna	-5,9	-0,8	0,3	0,6	1,9	0,8	0,4	5,5	4,5
Finland	-3,0	5,1	0,7	-3,9	0,7	-1,7	-5,0	7,0	-1,5
Euroområdet¹	-3,1	1,6	2,2	-2,7	-0,4	1,4	-1,0	2,8	0,7
Danmark	-7,2	0,2	7,1	-3,7	3,4	0,9	-1,2	-1,1	0,4
Storbritannien	-1,1	3,2	2,6	2,6	4,3	1,4	0,1	1,9	2,9
EU¹	-3,1	1,8	2,7	-1,9	0,7	1,3	-0,8	2,3	1,1
Norge	2,8	3,4	2,2	5,1	8,0	2,1	2,7	3,2	4,2
USA	-2,1	-3,8	-1,4	-1,7	1,0	-1,6	1,1	2,0	-1,4
Japan	0,3	-3,7	-3,7	-1,1	2,4	-4,8	-7,7	2,4	-6,4
Kanada	-2,9	0,7	3,4	-1,3	1,6	-0,9	-0,7	5,6	3,1
Ovanstående länder	-2,4	0,9	1,8	-1,4	1,3	0,6	-0,7	2,3	0,5
Sverige ²	-6,7	1,3	3,7	-3,6	-2,1	-4,6	-6,7	2,5	-3,7
Sverige³	-6,8	1,2	3,8	-3,5	-2,0	-4,6	-2,5	8,6	-3,2

1. Endast de i tabellen redovisade länderna

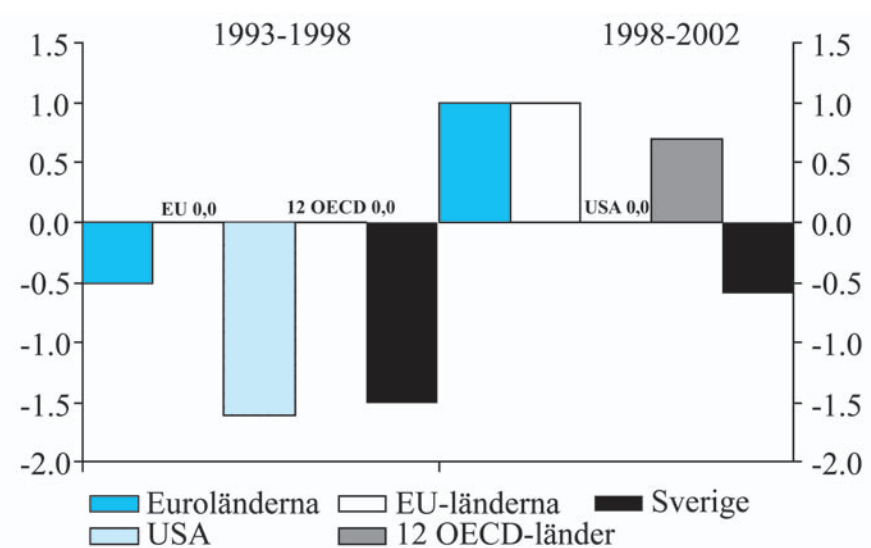
2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2003

3. Enligt Konjunkturinstitutet och SCB, december 2003

Källor: Bureau of Labor Statistics, Statistikcentralen i Finland, SCB, Konjunkturinstitutet

Mellan 1993 och 1998 ledde en snabb produktivitetsutveckling till sjunkande enhetsarbetskostnader i Sverige medan de var oförändrade i EU-området och minskade kraftigt i USA (se diagram 9.4). Mellan 1998 och 2002 har enhetsarbetskostnaderna fortsatt att sjunka i Sverige medan de börjat stiga i EU-området och varit tämligen oförändrade i USA.

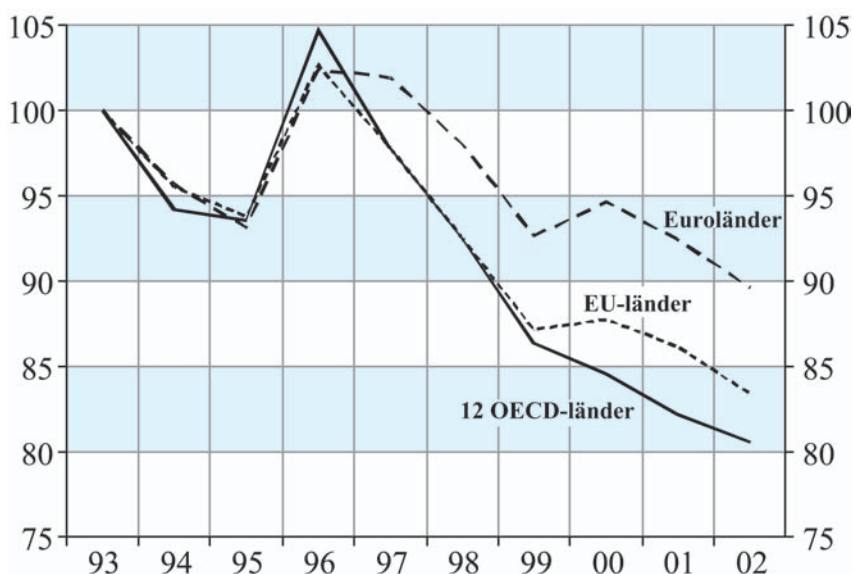
Diagram 9.4 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 9.9

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 2002 sjunkit med ca 10 procent och gentemot EU-området med ca 17 procent, räknat i gemensam valuta. Mot samtliga ingående länder uppgick minskningen till nästan 20 procent (se diagram 9.5). Mätt på detta sätt framstår den svenska konkurrenskraften år 2002 som synnerligen god.

Diagram 9.5 Relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet, omräknat till svenska kronor. Index 1993=100.



Källor: se tabell 9.9

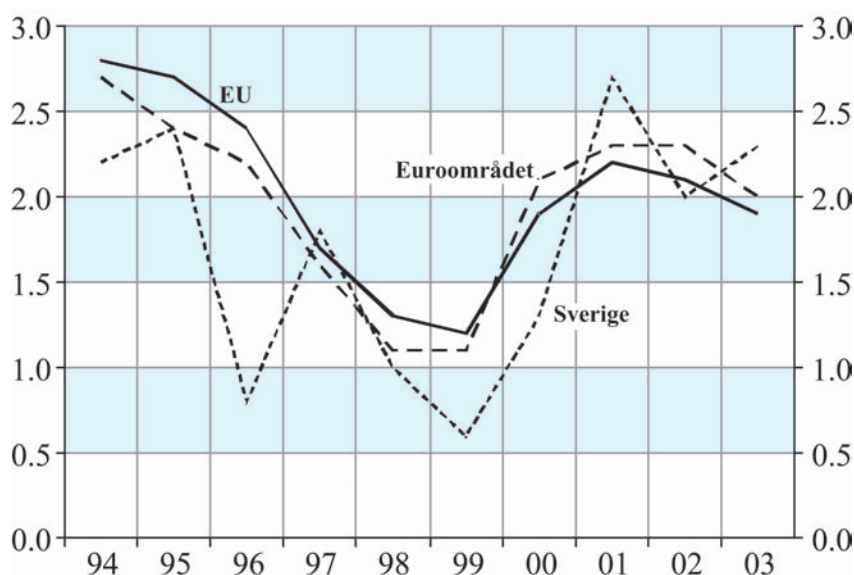
Påpekas bör dock att den exceptionellt starka produktivitetsutvecklingen under 1990-talet hade alldeles speciella förklaringar och att det knappast är troligt att dessa höga tal kan bibehållas i framtiden. Dessutom har växelkursen stärkts under 2002 och framför allt under 2003. Under 2003 har t.ex. kronan stärkts med 10 procent mot dollarn, 2 procent mot euron och drygt 3 procent mot TCW-index. För Sveriges del räknar Konjunkturinstitutet i sin senaste konjunkturrapport (december 2003) med att de svenska arbetskraftskostnaderna per producerad enhet sjönk med ca 0,5 procent 2003. Några prognoser för konkurrentländerna föreligger inte i KI:s rapport, men med en sådan utveckling av växelkursen måste man räkna med att en avsevärd försämring av konkurrenskraften skett mot framför allt USA under 2003.

9.4 Konsumentpriser, exportpriser och växelkurser

Konsumentpriser

Trots kraftigare ökningar av arbetskraftskostnaderna steg Sveriges konsumentpriser långsammare än i EU-området fram t.o.m. år 2000 (se diagram 9.6). Detta var en följd dels av den jämfört med EU-området snabbare produktivitsutvecklingen i Sverige dels av sjunkande vinstmarginaler inom näringslivet. Under flera år i följd var den svenska inflationstakten också lägre än Riksbankens inflationsmål.

Diagram 9.6 Konsumentpriserna i EU sedan 1994
Procentuell förändring



Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex. För 2003 delvis prognos
Källa: Eurostat och SCB

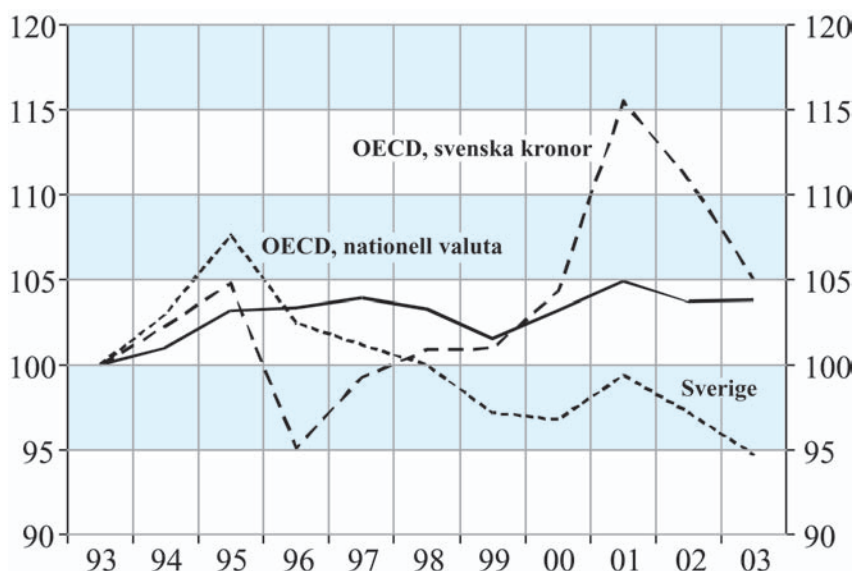
Tidvis kraftigt stigande energipriser har medfört att inflationstakten under 2001, 2002 och 2003 tidvis accelererat kraftigt och periodvis överstigit Riksbankens inflationsmål. Detta ledde till att Riksbanken höjde räntan under våren 2002, men en allt svagare konjunkturutveckling och en sjunkande inflationstakt ledde därefter åter till räntesänkningar och mot slutet av 2003 låg den svenska reporäntan på en rekordlåg nivå. Inflationstakten har under delar av 2003 visserligen ånyo stigit över Riksbankens inflationsmål, men vid bedömningen av detta valde Riksbanken att exkludera energipriserna. För helåret 2003 blev den svenska prisutvecklingen något snabbare 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 9.7). Jämfört med 1993 har de svenska exportpriserna sänkts med närmare 5 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med ca 4 procent, räknat i nationella valutor. Här spelar varusammansättning 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. Den kraftiga försvagningen av kronkursen 2001 medförde en extremt gynnsam konkurrenssituation för svensk export av bearbetade varor detta år. Förstärkningen av kronkursen under 2002 och i synnerhet 2003 har i stort sett utraderat denna tillfälliga förstärkning av konkurrenskraften. Omräknat till svenska kronor har konkurrenternas priser på bearbetade varor stigit med ca 5 procent sedan 1993.

Diagram 9.7 Exportpriser för bearbetade varor. Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

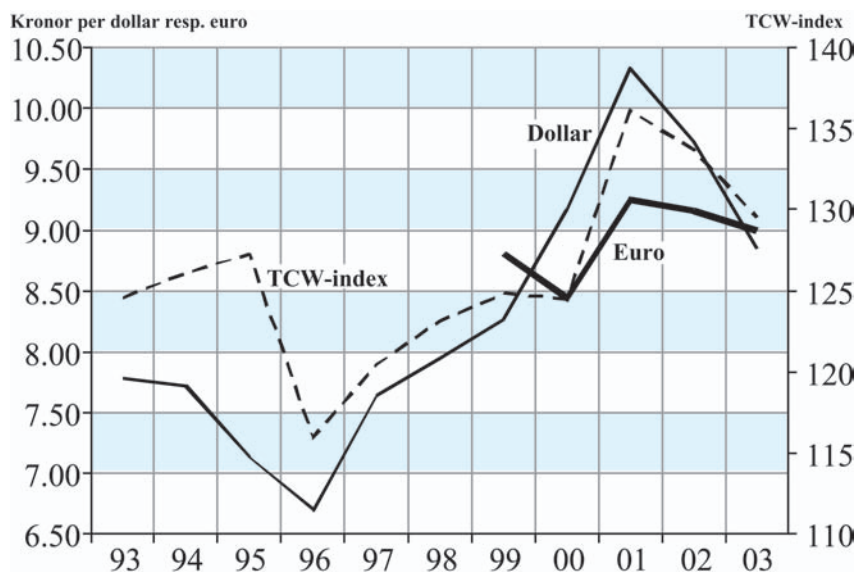
Växelkurs

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.

Den svenska kronan försvagades kraftigt 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 försvagades därefter åter, särskilt kraftigt under 2001 (se diagram 9.8). Kronförsvagningen mellan 1996 och 2001 var särskilt påtaglig gentemot dollarn, pundet och yenen, men betydligt mindre gentemot euroländernas valutor. Under 2002 och 2003 stärktes kronan åter, framför allt mot dollarn och yenen (mot båda

valutorna med sammanlagt drygt 16 procent sedan år 2001), medan uppgången mot det brittiska pundet och euron stannade vid ca 7 respektive ca 3 procent. Mätt som TCW-index har kronan stärkts med ca 2 procent under 2002 och ca 3 procent under 2003. Om växelkurserna under 2004 skulle ligga kvar på nivån från årsskiftet 2003/2004 innebär detta att kronan skulle förstärkas med ytterligare ca 3,5 procent i TCW-termer.

Diagram 9.8 Den svenska växelkursen sedan 1993



Källa: Konjunkturinstitutet

9.5 Avtalsrörelsen i Tyskland, Nederländerna, Danmark, Norge och Finland

Tyskland

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker. Inom industrin fastställs i avtalen minimilöner för olika kategorier beroende på arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad i ett s.k. tarifflönesystem. Överenskommelserna i avtalen gäller således endast höjningar av minimilönerna. Arbetsgivaren kan själv besluta att betala löner över minimilönerna eller att höja respektive sänka avståndet till minimilönen. Beroende på t.ex. konjunktur- och arbetsmarknadsläge kan löneutvecklingen därmed bli såväl högre som lägre än de avtalsmässiga höjningarna. Dessutom innehåller många avtal klausuler om att företag i ekonomiska svårigheter under vissa omständigheter kan tillåtas avvika från avtalet. Detta innebär svårigheter att jämföra de avtalsmässiga löneökningarna i industrin i Tyskland med avtalade löneökningar i den svenska industrin.

Ett speciellt problem för Tyskland är att lönenivåerna i östra Tyskland är väsentligt lägre än i västra Tyskland. På sikt eftersträvas en utjämning, men detta är förenat med stora problem då produktiviteten i östra Tyskland alltså är lägre än i västra Tyskland. Arbetstiderna är dessutom betydligt längre i östra Tyskland än i västra Tyskland. Inom *verkstadsindustrin* ledde

detta till en långvarig konflikt under sommaren 2003, då IG-metall (arbetstagarorganisationen) krävde att 35-timmarsvecka på sikt skulle införas i östra Tyskland. Strejken blev resultatlös.

Inom *järn- och stålindustrin* träffades däremot avtal om att stegvis införa 35-timmarsvecka. Arbetstiden i östra Tyskland förkortas från 38 till 37 timmar 1 april 2005, till 36 timmar 1 april 2007 och till 35 timmar 1 april 2009. Avtalet innehåller en klausul som ger möjlighet för arbetsgivarna att förskjuta tidtabellen ett år framåt om detta bedöms nödvändigt av ekonomiska skäl.

Ett tyskt forskningsinstitut WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) publicerar regelbundet analyser av de tyska avtalsförhandlingarna. För helåret 2002 beräknades de avtalsmässiga löneökningarna till 2,7 procent för Tyskland som helhet med högre ökningstakt för näringslivet än för den offentliga sektorn. Samtidigt beräknas löneökningarna inom näringslivet ha stannat vid 2,4 procent 2002 enligt Eurostats Labor Cost Index. Detta illustrerar att löneökningarna, som de mäts i lönestatistiken, mycket väl kan understiga de avtalsmässiga talen. WSI publicerade i juli 2003 preliminära beräkningar för de avtalsmässiga löneökningarna mellan 2002 och 2003. Beräkningarna omfattade avtal slutna t.o.m. första halvåret 2003. För hela Tyskland beräknades de avtalsmässiga lönehöjningarna till 2,7 procent, med en lägre ökningstakt i västra Tyskland (2,5 procent) än i östra Tyskland (3,3 procent). De avtalsmässiga lönehöjningarna beräknades bli högst för byggindustrin och offentliga sektorn (drygt 3 procent), medan avtalen för industrin beräknades stanna vid ca 2,5 procent. Beräkningarna omfattade således inte avtal slutna under andra halvåret 2003 (se nedan). Det slutliga utfallet kan därför beräknas bli något högre även om det svaga konjunkturläget ledde till att de avtal som slöts under andra halvåret 2003 gav lägre lönepåslag än de som slutits tidigare avseende 2003 (se nedan).

Eftersom man inom ett antal viktiga sektorer slutit flerårsavtal under 2002 kom löneförhandlingarna under 2003 att beröra en mer begränsad del av arbetsmarknaden. Nedan ges en redogörelse för de viktigaste avtalen som slutits under 2003.

Liksom under 2002 var det för den *kemiska industrin* som det första större branschavtalet träffades. Det slöts i maj 2003 och omfattade 13 månader. Avtalet gav ett engångsbelopp på 40 euro för den första månaden och en löneökning på 2,6 procent från maj, juni eller juli 2003 beroende på region.

I juni 2003 träffades avtal för *pappersindustrin* och den *grafiska industrin*. Efter tre månader med frysta löner höjdes lönenivån i juli 2003 med 2 procent i pappersindustrin och 1,5 procent i den grafiska industrin. Ytterligare lönehöjningar kommer att ske i juni 2004, med 2,3 procent i pappersindustrin och 1,7 procent i den grafiska industrin. Avtalen gäller t.o.m. mars 2005.

I juni och juli 2003 slöts avtal för *detalj- och partihandeln*. Efter tre månader med frysta löner höjdes lönerna inom partihandeln med 1,5 procent plus 9 euro från juli 2003 respektive i juli 2004. Förhandlingarna för detaljhandeln komplicerades av de förlängda öppethållandetiderna. I

detaljhandeln utbetalas engångsbelopp på 51 euro månadsvis för april t.o.m. juni 2003 och 75 euro för april t.o.m. juni 2004. Dessutom höjs lönerna med 1,6 procent i juli 2003 och 1,8 procent i juli 2004. Avtalen i båda branscherna löper ut i mars 2005.

I oktober 2003 slöts avtal för *stålindustrin* innebärande ett engångsbelopp på 140 euro per månad för september t.o.m. december 2003, löneförhöjning på 1,7 procent från januari 2004 samt ytterligare 1,1 procent fr.o.m. november 2004. Avtalet löper ut i mars 2005.

I december 2003 slöts avtal för *försäkringsbranschen* innebärande att efter tre månader med frysta löner höjs lönerna med 1,8 procent i januari 2004 och 1,3 procent från januari 2005. Avtalet löper ut i september 2005.

De avtalsmässiga löneökningar för 2004 som hittills överenskommits ligger på en väsentligt lägre nivå än avtalen för 2003. De flesta överenskomna lönehöjningar avseende 2004 ligger under 2 procent.

Fortfarande återstår de viktiga löneförhandlingarna i verkstadsindustrin mellan IG-metall och Gesamtmetall (arbetsgivarorganisationen). IG-metalls krav är lönehöjningar på 4 procent. Utgångsbudet kan jämföras med IG-metalls utgångsbud på 6,5 procent inför förhandlingarna 2002, som fördes i ett betydligt bättre konjunkturläge. Med tanke på det osäkra konjunkturläget vill IG-metall ha ettårsavtal. Gesamtmetall har inför de kommande förhandlingarna deklarerat att frågan om arbetstidförkortningar i östra Tyskland bör lösas genom företagsvisa förhandlingar, där de lokala parterna får sluta uppgörelser angående arbetstidens längd.

Nytt lönesystem inom den tyska verkstadsindustrin

Tarifflönesystemet inom verkstadsindustrin ska på sikt ersättas av ett nytt lönesystem med större flexibilitet. Det nya systemet ska vara i funktion senast mot slutet av 2007. I juni 2003 slöts det första avtalet (i Baden-Württemberg) angående utformningen av det nya systemet. Löneskalan delas in i 17 olika kategorier med en basmånadslön varierande mellan 1 590 euro och 4 010 euro. Uppdelningen i arbetare och tjänstemän kommer att avskaffas. Lönen kommer att bestå av tre element: den ovan nämnda baslönen, en prestationsbaserad del samt ett lönetillägg för särskilt farliga eller svåra arbetsuppgifter.

En annan fråga är finansieringen av det nya lönesystemet, för vilket den totala kostnadsökningen har beräknats till motsvarande 2,8 procent. Parterna på arbetsmarknaden har i tidigare förhandlingar enats om att merkostnaderna ska finansieras ur de årliga löneökningarna fram tills det är i full funktion 2007. För år 2002 och 2003 har sammanlagt 1,4 procent avsatts till det nya systemet. En viss del av löneutrymmet för 2004 måste således avsättas till finansieringen av det nya lönesystemet.

Nederländerna

I Nederländerna finns en mycket lång tradition av samarbete mellan arbetsmarknadens parter och med regeringen. Ett forum för regelbundna möten mellan parterna på arbetsmarknaden är stiftelsen The Labour Foundation. Två gånger per år sammanträder man också med företrädare för regeringen. Ett annat viktigt organ är The Social Economic Council, där hälften av ledamöterna företräder arbetsmarknadens parter och hälften utses av regeringen. Bland de sistnämnda finns vanligen ordföranden i centralbanken samt chefen för Netherlands Central Planning Bureau, Nederländernas motsvarighet till det svenska Konjunkturinstitutet. I början av 1980-talet träffades den s.k. Wassenaar-överenskommelsen, där parterna förband sig att verka för återhållsamhet i lönebildningen i utbyte mot successiv förkortning av arbetstiden. Fram till slutet av 1990-talet var också arbetskraftskostnadsökningarna i linje med övriga länder inom euroområdet. Under de första åren på 2000-talet började den holländska ekonomin att bli överhettad med arbetskraftskostnadsökningar på 5 à 6 procent. Under 2003 befann sig emellertid den holländska ekonomin i en nedgångsfas med sjunkande BNP. Arbetskraftskostnadsökningarna avtog under de första tre kvartalen 2003 till strax under 4 procent (se tabell 9.2).

Den holländska ekonomin karaktäriseras av en rad speciella drag, som har sin upprinnelse i sättet att komma till rätta med den höga arbetslösheten under 1970-talet och början av 1980-talet. Holland var det land i Väst-europa som gick längst i försöken att med jobbdelning råda bot på problemen. I synnerhet den äldre arbetskraften har relativt lätt kunnat erhålla förtidspension på hel- eller deltid av arbetsmarknadsmässiga och/eller medicinska skäl. Detta ledde till ett i internationellt perspektiv mycket lågt arbetskraftsdeltagande bland de äldre – i åldrarna över 55 år endast ca 30 procent i mitten av 1990-talet. Ett annat särdrag för den holländska arbetsmarknaden är det stora antalet deltidsarbetande. Politiken har varit lyckosam i den bemärkelsen att arbetslösheten är lägre än i euroområdet, i synnerhet gäller detta ungdomsarbetslösheten. Sedan lång tid tillbaka har man emellertid genom olika åtgärder försökt höja arbetskraftsdeltagandet framför allt för de äldre – både av demografiska och statsfinansiella skäl. Arbetskraftsdeltagandet bland de äldre har också gått upp till ca 40 procent.

I maj 2003 tillträdde en ny koalitionsregering i Nederländerna bestående av det kristdemokratiska partiet samt två liberala partier. Regeringsprogrammet innehöll förslag på omfattande nedskärningar inom socialförsäkringsområdet. Förslagen gick i huvudsak ut på att försämra de ekonomiska villkoren för olika kategorier av förtidspensionerade och arbetslösa. Avsikten var också att genom skärpta regler minska inflödet av nya personer i systemen för förtidspensioner/partiellt arbetsoförmögna och dessutom att ompröva redan beviljade bidrag till dessa kategorier. Fackföreningarna opponerade sig kraftigt mot dessa förslag, i synnerhet de som gällde försämringar och/eller omprövningar av redan beviljade ersättningar.

I oktober 2003 hölls sedvanliga årliga överläggningar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Förhandlingarna resulterade i en överenskommelse om temporärt frysta löner i de kollektivavtal, som sluts under

2004. Det är emellertid tillåtet att träffa överenskommelser om prestationsbaserade löneökningar. År 2005 kan mindre löneökningar tillåtas beroende på om den holländska ekonomin förbättras. Det är alltså sannolikt att de holländska arbetskraftskostnadsökningarna avtar betydligt under 2004.

I utbyte mot de frysta lönerna släppte eller uppsköt regeringen en del av besparingsåtgärderna från regeringsprogrammet i maj. Det gäller t.ex. avskaffandet av vissa skatteförmåner för förtidspensionerade och ett förslag om att basera ersättningen till partiellt arbetsoförmögna bl.a. på partners inkomst. Man enades också om att se över systemet med förtidspensioner och ersättningar till partiellt arbetsoförmögna. Målsättningen är att enas om ett nytt system till i april 2004. De nya reglerna ska börja tillämpas 1 januari 2006.

Danmark

De största organisationerna är på arbetsgiversidan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och på arbetstagarsidan Landsorganisationen (LO) i Danmark. Avtalsförhandlingarna i Danmark förs förbundsvis i den privata sektorn. Avtalen avser 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. Övriga löneökningar förhandlas fram lokalt på företagen. Kostnaden för den centrala uppgörelsen beräknades till ca 1 procent per år och den totala arbetskraftskostnadsökningen till 3,5 à 4 procent per år. I Eurostats Labor Cost Index (se tabell 9.2) anges de danska arbetskraftskostnaderna i näringslivet ha ökat med i genomsnitt 4 procent under åren 2000, 2001, 2002 och 2003.

I januari 2004 kommer nya förhandlingar att inledas mellan DA och LO. Den ekonomiska situationen med stigande arbetslöshet och en under senare år snabbare arbetskraftskostnadsökning än i Danmarks konkurrentländer sätter troligen snäva gränser för kostnadshöjningarna under kommande år. Viktiga förhandlingsfrågor kommer också att avse fortsatt utbyggnad av pensionstilläggen samt förbättrade villkor för föräldralediga. Blandade erfarenheter av en så lång avtalsperiod som fyra år medför att det nya avtalets längd kan bli en svår förhandlingsfråga.

Inom den statliga sektorn omfattar det nu gällande avtalet perioden 1 april 2002 t.o.m. 31 mars 2005. Avtalet gav en löneökning på sammanlagt 7,55 procent under perioden. Dessutom förlängdes semestern med två dagar, så att de statsanställda nu har lika lång ledighet som de privatanställda.

Även inom den kommunala sektorn slöts nya avtal under våren 2002. Förhandlingarna avslutades i april 2002 och ledde till ett treårsavtal. Det gav en sammanlagd löneförhöjning på 9,27 procent under de tre åren, varav 2 procent avsattes till utbyggnaden av ett nytt lönesystem. Det nya systemet innebar att en viss del av löneutrymmet avsattes för individuella förhand-

lingar mellan arbetstagare och arbetsgivare, för att på så sätt möjliggöra särskilda lönepåslag till vissa individer. Även för de kommunalanställda förlängdes semestern med två dagar.

Norge

De största huvudorganisationerna är norska LO samt Naeringslivets hovedorganisation (NHO). Löneförhandlingarna i Norge förs vanligtvis förbundsvis men är väl koordinerade. Avtalen gäller de generella tilläggen och därefter förs lokala förhandlingar på företagsnivå. För tjänstemännen har de centrala förhandlingarna relativt liten betydelse. 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).

De flesta kollektivavtal omförhandlades under första halvåret 2002 och gällde två år, men avtalet siffrades endast för det första året. Enligt Teknisk Beregningsudvalg uppgick de avtalsmässiga lönehöjningarna för arbetare inom NHO-området under våren 2002 till ca 2,8 procent, men för helåret 2002 beräknas lönehöjningarna (inklusive löneglidning) ha uppgått till ca 5 procent. Detta var betydligt snabbare än i konkurrentländerna och tillsammans med en förstärkning av den norska kronkursen försämrades konkurrenssituationen avsevärt. Parterna hade i avtalet från 2002 förklarat sig eniga om att höjningarna det andra avtalsåret skulle ske under hänsynstagande till pris- och löneutvecklingen under det första avtalsåret samt den ekonomiska situationen vid förhandlingstillfället. Förhandlingar för det andra avtalsåret togs upp under våren 2003 och resulterade i betydligt lägre lönepåslag – i genomsnitt ca 0,4 procent – som i sin helhet inriktades på lågavlönade arbetare. Avtalen gällde industri, byggnadsverksamhet, privat transportsektor samt hotell- och restaurangsektorn. Teknisk Beregningsudvalg beräknar att den avtalsmässiga komponenten för helåret 2003 uppgick till 2,3 procent, varav 1,9 procent härrörde från avtalsmässiga löneökningar under 2002 (s.k. överhäng). Till detta kommer löneglidningen, som de senast 5 åren uppgått till i genomsnitt strax under 2 procent per år.

Inom den statliga och kommunala sektorn (undantaget Oslo) enades parterna om att inte höja lönerna ytterligare under 2003. Betydande lönehöjningar – klart över de inom näringslivet – kommer ändå att inträffa till följd av de avtal som ingicks under 2002. För Oslo, som har ett eget kommunalt avtal, blev det nödvändigt med tvångsmedling innan parterna kunde enas. Uppgårelsen för Oslo resulterade i höjningar av minimilönerna, generella påslag på 0,9 procent från 1 maj, samt krontalspåslag med mellan 3 100 kr och 6 600 kr per år.

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. Förhandlingarna förs på två nivåer: mellan NAVO och huvudorganisationerna gällande generella överenskommelser samt på lokal nivå mellan den enskilda verksamheten och lokala arbetstagarorganisationer. För akademikergrupperna ges dock inga generella tillägg utan alla löneökningar avtalas lokalt.

I de centrala avtalen enades NAVO och LO-stat om vissa lönehöjningar från 1 april 2003. För arbetstagare med en årslön lägre än 238 000 kr höjs lönen med 5 557 kr per år och för arbetstagare med en årslön på mellan 238 000 kr och 266 000 kr ges ett tillägg på 3 800 kr per år. Vid oenighet på det lokala planet kan dessa tillägg reduceras eller eventuellt utgå.

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 parterna och regeringen försöker nå inkomstpolitiska uppgörelser beträffande löner och skatter. Den största arbetsgivarorganisationen är Industrins och Arbetsgivarernas Centralförbund (TT) och den största arbetstagarorganisationen Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC).

En inkomstpolitisk förhandlingslösning träffades i november 2002.

Överenskommelsen innebar att regeringen förband sig att genomföra vissa inkomstskattesänkningar utöver tidigare budgeterade. Dessutom utlovades ett sysselsättningspaket gällande t.ex. infrastrukturinvesteringar, varvsstöd etc. Avtalet avsåg perioden 1 februari 2003–15 februari 2005.

Löneökningar 1 mars 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 beräknades av arbetsgivarorganisationen TT till 2,9 procent för samtliga löntagare och till 2,7 procent för industriarbetare.

Arbetskraftskostnadsökningen för industriarbetare helåret 2003 beräknades av TT till 3,7 procent (inklusive överhäng från föregående år och löneglidning). Enligt Eurostats Labour Cost Index har de finska arbetskraftskostnaderna inom industrin (för både arbetare och tjänstemän) stigit med knappt 4 procent under de tre första kvartalen 2003.

Löneökningar 1 mars 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 beräknades till 2,2 procent både för samtliga löntagare och för industriarbetare.

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

I maj 2004 ska parterna utvärdera löneutvecklingen mellan fjärde kvartalet 2002 och fjärde kvartalet 2003 inom olika sektorer, för att se i vilken grad

som de fördelningspolitiska aspekterna i avtalet har uppfyllts. Om någon part är missnöjd med resultatet, kommer frågan om en revidering av avtalet att hänskjutas till en skiljenämnd (med Riksförlikningsmannen som ordförande) speciellt inrättad för detta ändamål.

Avtalen från november 2002 omfattade inte sjöfarten, delar av transportsektorn, delar av skogsindustrin samt livsmedelsindustrin. För dessa områden slöts nya avtal under mars och april 2003. Förhandlingarna för sjöfarten resulterade i något högre löneökningar än i det inkomstpolitiska förhandlingsavtalet. För livsmedelsindustrin slöts ett fyraårigt avtal. De generella löneökningarna från mars 2003 uppgick till 26 cent per timme för timavlönade, 44 euro för månadsavlönade, dock minst 2,7 procent. För 2004 var motsvarande tal 20 cent, 34 euro, dock minst 2,2 procent. Löneökningarna för 2005 och 2006 kommer att bestämmas vid senare förhandlingstidpunkt.

BILAGA

Avtalsöversikt 2003

**Förutom förhandlingar till följd av de av Svenska Kommunal-
arbetareförbundet uppsagda avtalen inom kommun- och lands-
tingsområdet omfattades – i likhet med under år 2002 – endast
en begränsad del av arbetsmarknaden av förhandlingar avseende
löner och allmänna anställningsvillkor år 2003.**

**Inom privat sektor löpte ett 30-tal avtal – omfattande knappt
100 000 anställda – ut vid årsskiftet 2002/2003 eller senare
under året. Vid årsskiftet 2003/2004 löpte dessutom avtal
omfattande cirka 75 000 anställda ut.**

**De uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet
omfattade knappt en halv miljon arbetstagare.**

**Förhandlingarna avsåg enbart avtalsområden utanför industri-
sektorn.**

**I denna bilaga redovisas huvudresultaten av 2003 års
förhandlingar för berörda avtalsområden.**

Förutom en relativt utförlig beskrivning av avtalsinnehållet i de avtal som träffats 2003 redovisas i tabellform 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 lönehöjningarna och har i möjligaste mån stämts av med parterna.

Av nedanstående sammanställning framgår vilka avtalsområden som ingår i redovisningen. Avtalen – inom privat respektive offentlig sektor – redovisas 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. ALMEGA Tjänsteförbunden/ Svenska Transportarbetareförbundet – bevaknings- och säkerhetsföretag	30 oktober -02	24 månader	7 400
2. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/Jusek m.fl.	18 december -02	24 månader*	1 400
3. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – gummiverkstäder	30 januari -03	26 månader	1 000
4. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/ Sjöbefälsförbundet (Ledarna) – sjöbefäl	7 februari -03	24 månader	2 000
5. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/ Sv. Fartygsbefälsförening – fartygsbefäl	7 februari -03	24 månader	2 000
6. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – depå-, bensinstations- och flygtankningspersonal	18 februari -03	24 månader	2 000
7. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – bensen- och garageföretag	18 februari -03	24 månader	3 000
8. Sveriges Byggindustrier/SEKO – väg- och banavtalet	4 mars -03	12 månader	10 000
9. KFO/Svenska Transportarbetareförbundet – bilvårdsanläggningar och depåavtalet	12 mars -03	24 månader	4 000
10. Tidningsutgivarna/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – tidningsavtalet	25 mars -03	14 månader	3 500
11. FlygA/HTF, CF och Civilekonomerna – markpersonal vid SAS m.fl. företag	9 april -03	9 månader	2 500
12. SAS, FlygA/SPF, DPF och NPF – SAS piloter	9 april -03	12 månader	2 100
13. Tidningsutgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – tidningsbud	6 maj -03	26 månader	10 000
14. Flygarbetsgivarna/HTF, CAU resp. NKF – kabinpersonal i SAS	9 juni -03	12 månader	4 500
15. Elektriska Installatörsorganisationen EIO/Elektrikerförbundet – installationsavtalet	30 juni -03	10.5 månader	16 000
16. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet – taxiförare – taxitelefonister – hyrverk	27 augusti -03	20 månader	5 000 400 100
17. Flygarbetsgivarna/HTF – kabinpersonal i My Travel	2 september -03	12 månader	300
18. Vårdföretagarna/HTF – dentallaboratorier	28 oktober -03	12 månader	800
19. Flygarbetsgivarna/Svensk Pilotförening** – piloter i Skyways Express AB	4 november -03	24 månader	300

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal årsarbetare
20. Flygarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet	se avsnitt 3.1.1		800
– flygtekniker			3 300
– arbetare inom SAS och övrigt civilflyg			

* sista avtalsåret uppsägningsbart

** avtalet avser perioden 1 april 02–31 mars 04

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal årsarbetare
Offentlig sektor			
1. Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Pacta/Kommunal	28 maj -03	24 månader	450 000

Privat sektor

Förhandlingarna inom privat sektor avsåg enbart områden utanför industri-sektorn. Avtalsperioden varierar mellan 9 och 26 månader. För tvåårs-avtalen – som utgör cirka hälften av berörda avtalsområden – löper avtalen ut den 31 december 2004 eller under första halvåret 2005. Ettårsavtalen löper ut under första halvåret 2004.

Nedan följer en sammanfattning av avtalsinnehållet för berörda avtals-områden inom privat sektor.

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

Parterna träffade den 30 oktober 2002 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 7 400 anställda* i bevaknings- och säkerhetsföretag avseende perioden *1 januari 2003–31 december 2004 (24 månader)*.

Löner

Tabelllöner (månadslöner och timlöner) höjs den *1 mars 2003* med belopp motsvarande i genomsnitt *3.8 procent* och med i genomsnitt ytterligare *2.6 procent* den *1 mars 2004*.

Beroende på att bl.a. ob-tilläggen höjs med ett lägre procenttal (2.5 procent respektive avtalsår) blir den *totala avtalshöjningen* något lägre (*3.6 procent 2003 respektive 2.4 procent 2004*).

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 890 kronor per betald semesterdag till 926 kronor fr.o.m. semesteråret 2003 respektive 954 kronor fr.o.m. semesteråret 2004.

I anslutning till avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor har parterna träffat överenskommelse om utvidgning av Väckarskolans verksamhet, finansiering av dess verksamhet samt inrättandet av ett yrkesbevis. Genom en omfördelning av tidigare bestämmelser är förändringarna kostnadsneutrala.

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen under avtalsperioden utgör 6.0 procent (3.0 procent i genomsnitt per år).

2. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/ Jusek m.fl.

Den 18 december 2002 träffade parterna överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 1 400 akademiker inom försäkringsbranschen* avseende perioden *1 januari 2003–31 december 2004 (24 månader)*.

Avtalet kan upphöra att gälla den 1 januari 2004 om någon av parterna säger upp avtalet senast den 30 september 2003.

Avtalsslutande arbetstagarorganisationer är Jusek, Civilekonomernas Riksförbund och CF. I förhandlingarna uppträder de som en gemensam part. Jusek är kontaktorganisation och svarar för samordningen mellan de avtalslutande arbetstagarorganisationerna.

Löner

Lönebildningen sker lokalt på företagen *utan något centralt fastställt löneutrymme och utan några individgarantier*. Om de lokala parterna inte enas om annat ska lönerevision ske per den 1 januari respektive år.

Avtalskonstruktionen bygger på uppfattningen att en anställd som utfört en fullgod arbetsinsats på företaget ska ha en positiv löneutveckling. I de fall en enskild medlem under en löpande 3-årsperiod haft en löneutveckling som markant understiger löneutvecklingen vid företaget, ska detta uppmärksammas och analyseras vid planeringssamtal eller på annat sätt. Åtgärder som t.ex. nya arbetsuppgifter, ny organisatorisk placering eller viss kompetensutveckling ska prövas.

Det individuella lönesamtalet är det första steget i lönesättningsprocessen. Om chef och medarbetare inte kommer överens om den nya lönen, kan frågan på den anställdes begäran hänskjutas till lokal förhandling.

Om de lokala parterna inte kan enas om det totala löneutfallet kan part påkalla central förhandling. Om de centrala parterna inte kan enas kan part överlämna frågan till opartisk skiljeman, som utses gemensamt av parterna. Skiljeman har att välja *ett av parternas slutbud (slutbudsmetoden)* om det totala löneutfallet, vilket därefter fördelas av arbetsgivaren.

3. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – gummiverkstäder

Parterna träffade den 30 januari 2003 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 1 000 anställda* i gummiverkstäder avseende perioden *1 februari 2003–31 mars 2005 (26 månader)*.

Löner

Fr.o.m. den *1 februari 2003* höjs utgående löner med *178 kronor per vecka, 775 kronor per månad* respektive *443 öre per timme (4.4 procent)*.

Fr.o.m. den *1 april 2004* höjs utgående löner med *132 kronor per vecka, 575 kronor per månad* respektive *329 öre per timme (3.1 procent)*.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 890 kronor per betald semesterdag till 926 kronor för semesteråret 2003 respektive 954 kronor för semesteråret 2004.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *7.5 procent (3.5 procent i årstakt)*.

4. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/Sjöbefälsförbundet (Ledarna) – sjöbefäl

Den 7 februari 2003 accepterade parterna ett slutgiltigt förslag till överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor från medlarna Gunnar Grenfors, Gunnar Samuelsson och Jöran Tjernell. Avtalet avser perioden *1 januari 2003–31 december 2004 (24 månader)* och omfattar *cirka 2 000 sjöbefäl* inom den svenska handelsflottan både på storsjösidan och på färjesidan.

Löner

Den *1 mars 2003* höjs lönetariffer och lönetillägg med *4.5 procent*.

Den *1 januari 2004* höjs lönetariffer och lönetillägg med *3.0 procent*.

Arbetstid

Parterna har enats om att tillsätta en *arbetsgrupp* med uppgift att utarbeta ett förslag till *årsarbetstidsavtal på färjeavtalet*.

Övrigt

I de allmänna anställningsvillkoren har förändringar skett på ett antal olika områden t.ex. övertidsersättning och maskinbefälens ob-ersättning. Vidare har införts ett särskilt lönetillägg vid krigsrisk, förbättrade regler vid förlust av behörighet och ändrad beräkningsmetod för inplacering av fartyg i lönegrupp.

Kostersättningar justeras på sedvanligt sätt och ersättningen för färjor höjs till storsjöavtalets nivå.

Parterna är vidare ense om att inrätta en *gemensam arbetsgrupp* med uppdrag att under avtalsperioden utreda förutsättningarna för att uppnå en lönebildningsmodell med helt *fri lönesättning för befälhavare och chefer*.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* av lönetariffer och lönetillägg under avtalsperioden utgör *7.5 procent (3.4 procent i årstakt)*.

5. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/ Sv. Fartygsbefälsförening – fartygsbefäl

I mitten av februari 2003 enades parterna om att medlarnas slutliga hemställan om ett tvåårigt avtal för sjöbefäl (avtal nr 4) gäller även för fartygsbefäl.

Avtalet avser perioden *1 januari 2003–31 december 2004* och omfattar cirka *2 000 fartygsbefäl*.

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

Den 18 februari 2003 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 2003–31 mars 2005 (24 månader)*.

Löner

1 juni 2003

	Depå	Bensin	Flygtankning
Generellt	222 öre/tim	443 öre/tim	222 öre/tim
Lönepott	221 öre/tim		221 öre/tim

Den genomsnittliga höjningen är *4.4 procent*.

1 april 2004

	Depå	Bensin	Flygtankning
Generellt	165 öre/tim	329 öre/tim	165 öre/tim
Lönepott	164 öre/tim		164 öre/tim

Den genomsnittliga höjningen är *3.1 procent*.

Arbetstid

I *bensinstationsavtalet* har parterna enats om att tillsätta en *gemensam arbetsgrupp* för att utreda arbetsmiljöförhållandena vid nattarbete avseende frågor som längden på arbetspass och nattvila. Gruppen ska vidare utreda konsekvenserna av en arbetstidsförkortning för ständigt nattarbetande personal.

Övrigt

På *bensinstationsavtalets* område utges fr.o.m. 1 juni 2003 ett tillägg om 135 kr/mån (fr.o.m. 1 april 2004 139 kr/mån) för heltidsanställda arbetare som arbetar med och har skrivit på ett sekretessavtal för postarbete.

Semesterlönegarantin höjs från 890 kronor per betald semesterdag till 926 kronor för semesteråret 2003 respektive 954 kronor för semesteråret 2004.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 7.5 procent (3.4 procent i årstakt).

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

Den 18 februari 2003 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. 6).

8. Sveriges Byggindustrier/SEKO – väg- och banavtalet

Parterna träffade den 4 mars 2003 ett ettårsavtal för *cirka 10 000 väg- och banarbetare* avseende perioden *1 april 2003–31 mars 2004 (12 månader)*.

Löner

Den *1 april 2003* höjs utgående lön för yrkesarbetare med *240 öre per timme*, vilket motsvarar *1.9 procent*. Hälften av löneutrymmet utges som en pott för individuell fördelning.

Arbetstid

Under avtalsperioden införs en arbetstidsförkortning med 8 timmar per år (0.5 procent).

Övrigt

Avtalets grundlön höjs med 3 kronor till 106 kronor per timme.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen (inkl. arbetstid)* under avtalsperioden utgör *2.4 procent*.

9. Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO)/ Svenska Transportarbetareförbundet – bilvårdsanläggningar och depåavtalet

Parterna träffade den 12 mars 2003 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *bilvårdsanläggningar*. Samtidigt antog parterna depåavtalet mellan Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet som hängavtal (avtal nr 6).

Avtalen avser perioden *1 april 2003–31 mars 2005 (24 månader)* och omfattar *cirka 4 000 anställda*.

Löner

1 juni 2003

	Depåavtalet	Bilvårds- anläggningar
Generellt	222 öre/tim	443 öre/tim
Lönepott	221 öre/tim	

Den genomsnittliga höjningen är *4.4 procent*.

1 april 2004

	Depåavtalet	Bilvårds- anläggningar
Generellt	165 öre/tim	329 öre/tim
Lönepott	164 öre/tim	

Den genomsnittliga höjningen är *3.1 procent*.

Övrigt

I avtalet för *bilvårdsanläggningar* anpassas bestämmelserna om *ersättning för posthantering* till de nivåer som gäller för bensinstationer inom petroleumbranschen (avtal nr 6), d.v.s. 135 kr/mån 1 juni 2003 respektive 139 kr/mån 1 april 2004.

Semesterlönegarantin höjs från 890 kronor per betald semesterdag till 926 kronor för semesteråret 2003 respektive 954 kronor för semesteråret 2004.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör *7.5 procent (3.4 procent i årstakt)*.

10. Tidningsutgivarna/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – tidningsavtalet

Den 25 mars 2003 träffade parterna en överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 3 500 tidningsgrafiker* avseende perioden *1 april 2003–31 maj 2004 (14 månader)*.

Löner

Den *1 april 2003* bildas en allmän pott om 2 procent samt 250 kronor per medarbetare. Den genomsnittliga höjningen har beräknats till *3.2 procent*. Vid fördelningen gäller en *individgaranti* om *340 kr per månad*. Individgarantin tar i anspråk cirka 50 procent av den allmänna potten. Resten fördelas individuellt.

Övrigt

Avtalet tillförs ett nytt stycke om grunderna för lönesättning och *osakliga löneskillnader*.

Ob-tillägg och övriga krontalstillägg höjs med *3.2 procent*.

Perioden för det *särskilda morgontillägget* utökas från att gälla under tiden 03.00–07.00 till 02.00–07.00. Ersättningen utgår dock inte för mer än 4 timmar per arbetspass.

Den *totala avtalsmässiga nivåhöjningen* under avtalsperioden utgör 3.2 procent (2.74 procent i årstakt.).

11. Flygarbetsgivarna/HTF, CF, Civilekonomerna – markpersonal vid SAS m.fl. företag

Den 9 april 2003 enades parterna om att – med vissa tillägg och ändringar – prolongera mellanvarande kollektivavtal och lokala avtal för perioden *1 april 2003–31 december 2003 (9 månader)*.

Avtalet omfattar *cirka 2 500 tjänstemän*.

Överenskommelsen förutsätter att lönerevision inte sker på andra områden i SAS under 2003. Om så sker äger HTF, CF och Civilekonomerna rätt att säga upp kollektivavtalet. Efter uppsägning gäller avtalet tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om 7 dagar.

12. SAS, Flygarbetsgivarna/SPF, DPF, NSF – SAS-piloter

Den 9 april 2003 enades parterna om att – med vissa justeringar – prolongera samtliga mellanvarande kollektivavtal för perioden *1 april 2003–31 mars 2004 (12 månader)*.

Avtalet omfattar *cirka 2 100 SAS-piloter*.

Överenskommelsen innebär bl.a. att lönetarifferna fryses under avtalsperioden (dock steguppflyttningar) samt en utökning av arbetstiden genom ändrade arbetstidsregler.

I ett s.k. ”letter of intent” konstaterar parterna en gemensam förståelse för Scandinavian Airlines nuvarande och framtida situation och att kraftfulla åtgärder måste vidtas i alla delar av verksamheten för att åstadkomma ett konkurrenskraftigt bolag för framtiden.

Parterna är vidare överens om att en kraftfull produktivitetshöjning är Pilotföreningarnas främsta bidrag i denna process mot ökad effektivitet och att överenskomna förändringar av mellanvarande kollektivavtal bidrar till detta. Förändringarna möjliggör bl.a. ett effektivare utnyttjande av piloten per arbetsdag.

13. Tidningsutgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet – tidningsbud

Den 6 maj 2003 träffade parterna överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för *cirka 10 000 tidningsbud* avseende perioden *1 april 2003–31 maj 2005 (26 månader)*.

Löner

Den 1 juni 2003 höjs den fasta månadslönen med 4.45 procent och fr.o.m. den 1 juni 2004 med 3.16 procent.

Ob-tilläggen höjs med 3 procent respektive år.

Övrigt

Semesterlönegarantin höjs från 890 kronor per betald semesterdag till 926 kronor för semesteråret 2003 respektive 954 kronor för semesteråret 2004.

Parterna enades om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska arbeta fram ett förslag till ett helt nytt tidningsbudsavtal.

Den totala avtalsmässiga nivåhöjningen under avtalsperioden har beräknats till 7.61 procent (3.35 procent i årstakt).

14. Flygarbetsgivarna, SAS/HTF, CAU respektive NKF – kabinpersonal i SAS

Parterna träffade den 9 juni 2003 avtal för svensk och dansk kabinpersonal. I mitten av juli träffades motsvarande överenskommelse för norsk kabinpersonal.

Avtalen avser perioden 1 mars 2003–29 februari 2004 (12 månader) och omfattar totalt cirka 4 500 anställda.

Överenskommelserna innebär bl.a. att lönetarifferna fryses under avtalsperioden samt en utökning av arbetstiden genom ändrade arbetstidsregler för samtliga personalgrupper.

Avtalen innebär vidare att den omdiskuterade 3-2-2-regeln – att tre svenskar, två danskar och två norrmän ska bemanna SAS interkontinentala linjer – upphör att gälla fr.o.m. 1 mars 2004. En successiv avtrappningslösning kommer att implementeras vilket innebär att SAS i fortsättningen kan bemanna de interkontinentala linjerna utifrån rådande behov och produktionsförutsättningar.

15. Elektriska Installatörsorganisationen EIO/Svenska Elektrikerförbundet – installationsavtalet

Den treåriga överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor som parterna träffade i början av april 2001 innehöll en regel om möjlighet till uppsägning av det tredje avtalsåret (1 april 2003–31 mars 2004). Svenska Elektrikerförbundet (SEF) utnyttjade denna möjlighet och sade den 30 april 2003 upp avtalet att upphöra den 13 maj 2003. Samtidigt varslade SEF om stridsåtgärder att träda i kraft den 13 maj 2003.

Samma dag som varslet den 30 april 2003 förordnades – med parternas samtycke – Göte Larsson, Göran Ljungström och Rolf Wirtén att medla i tvisten.

Efter utbrutna stridsåtgärder i form av bl.a. övertids- och nyanställningsblockad samt strejker och ett antal medlingsförsök antog parterna den 30 juni 2003 medlarnas slutbud.

Avtalet omfattar *cirka 16 000 elektriker* och avser perioden *13 maj 2003–31 mars 2004*.

En utförlig redogörelse för förhandlingsförloppet och konflikten ges i avsnitt 7.5.

Löner

Avtalet innebar inga löneökningar utöver vad som parterna var överens om för tredje avtalsåret enligt den treåriga överenskommelse som träffades 2001, d.v.s. 1.4 procent generellt och 1.3 procent som lönepott, *totalt 2.7 procent*. Till detta kommer att företagen – också i enlighet med 2001 års överenskommelse – ska avsätta 0.4 procent för kompetensutveckling och utveckling av arbetsorganisationen. Kan de lokala parterna inte komma överens om hur medlen disponeras ska i stället 0.2 procent läggas ut som generell höjning.

Övrigt

Vad gäller frågan om *pressade byggtider* bestämdes att parterna – mot bakgrund av ett beslut av LO:s styrelse – skulle tillsätta en *arbetsgrupp* med uppdrag att presentera sina förslag i god tid innan avtalet löper ut (se avsnitt 7.5).

Vidare tillsattes *arbetsgrupper för ackordsfrågor, kompetensutveckling och arbetstid*.

På en del punkter ändrades de allmänna anställningsvillkoren i installationsavtalet. Bl.a. infördes en ny bestämmelse om *tjänstledighet p.g.a. personliga skäl* liksom nya regler om *ackordsarbete på industriella anläggningar*.

16. Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Svenska Transportarbetareförbundet – taxiförare, taxitelefonister resp. hyrverk

Parterna träffade den 27 augusti 2003 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 2003–30 april 2005 (20 månader)*.

Löner

Taxiförare

Den *1 oktober 2003* höjs *veckolönerna* med *124 kronor 71 öre (4.4 %)*.

Den *1 september 2004* höjs *veckolönerna* med *61 kronor 63 öre (2.1 %)*.

Taxitelefonister

Den *1 oktober 2003* höjs *månadslönerna* med *775 kronor (4.7 %)*.

Den *1 september 2004* höjs *månadslönerna* med *383 kronor (2.2 %)*.

Hyrverk

Den 1 oktober 2003 höjs *månadslönerna* med 775 kronor (4.4 %).

Den 1 september 2004 höjs *månadslönerna* med 383 kronor (2.1 %).

Övrigt

Semesterlönegarantin för semesteråret 2004 är oförändrad (890 kronor per betald semesterdag).

17. Flygarbetsgivarna/HTF

– kabinpersonal i My Travel Airways A/S

Den 2 september 2003 enades parterna om att med vissa ändringar och tillägg prolongera avtalet för cirka 300 *kabinanställda* i My Travel Airways A/S.

Avtalet avser perioden 1 januari 2003–31 december 2003 (12 månader).

Löner

Fr.o.m. 1 januari 2003 räknas tarifflönerna upp med 0.4 %.

Övrigt

Vissa ändringar görs i bestämmelserna om tjänstgöring, fritid respektive semester.

18. Vårdföretagarna/HTF – dentallaboratorier

Den 28 oktober 2003 träffade parterna överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för cirka 800 *anställda* i dentallaboratorier avseende perioden 1 juli 2003–30 juni 2004 (12 månader).

Löner

Den 1 november 2003 fördelar de lokala parterna ett allmänt utrymme om *lägst 2.9 procent*.

Om de lokala parterna inte enas om annat *garanteras varje anställd* en lönehöjning med 200 kronor per månad.

För perioden 1 juli 2003–31 oktober 2003 utges ett engångsbelopp med 2 200 kronor.

Lokala avtal ("Avtal 2") är ett alternativ till det centrala löneavtalet.

Övrigt

Avtalets *lägstlöner* höjs fr.o.m. 1 november 2003 till 11 820 (18 år) respektive 14 050 (24 år) kronor per månad.

Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp som till nästa avtalsrörelse ska göra en utvärdering av nuvarande system med *lägstalöner*.

19. Flygarbetsgivarna, Skyways Express AB/ Svensk Pilotförening – piloter i Skyways Express AB

Parterna träffade den 4 november 2003 avtal för cirka 300 piloter vid Skyways Express AB avseende perioden *1 april 2002–31 mars 2004 (24 månader)*. Observera avtalsperioden.

Löner

Lönetariffer, befälhavartillägg, reseersättning samt helgtillägg höjs med *7 procent* fr.o.m. den *1 januari 2004*.

För perioden *1 april 2002–31 december 2003* utges ett *engångsbelopp* motsvarande *en månadslön och befälhavartillägg*. Beloppet inkluderar semesterersättning.

Piloter som skulle haft men inte fått steguppflyttning enligt Regionalavtalet under 2003 kompenseras retroaktivt enligt följande:

1. Steguppflyttning genomförs.
2. En retroaktiv utbetalning sker, uppgående till steguppflyttningen multiplicerat med antalet uteblivna månader.
3. Inplacering i tariff enligt detta avtal sker den 1 januari 2004.

20. Flygarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet - flygtekniker, arbetare inom SAS respektive övrigt civilflyg

Se avsnitt 3.1.1.

Offentlig sektor

Förhandlingarna avseende de av Svenska Kommunalarbetsförbundet uppsagda avtalen inom kommun- och landstingsområdet resulterade i att det uppsagda tredje avtalsåret ersattes av ett tvåårsavtal med utlöpnings-tidpunkt den 31 mars 2005. Samtliga avtal inom kommun- och landstings-området löper därmed ut samtidigt.

Nedan följer en sammanfattning av avtalsinnehållet i Svenska Kommunal-arbetsförbundets avtal med Svenska Kommunförbundet och Landstings-förbundet.

1. Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Pacta/Svenska Kommunalarbetsförbundet

Efter utbrutna stridsåtgärder i form av s.k. ”rullande strejker” och övertids-blockad m.m. under en sexveckorsperiod antog parterna den 28 maj 2003 en slutlig hemställan från förhandlingsmedlarna Rune Larson, Isa Skoog

och Claes Stråth avseende det uppsagda tredje avtalsåret. En utförlig beskrivning av förhandlingsförloppet och konflikten ges i avsnitt 7.6.

Avtalet omfattar cirka 450 000 anställda och avser perioden 1 april 2003–31 mars 2005 (24 månader). Uppgårelsen innehåller *ingen uppsägningsklausul* men parterna är överens om att *särskild överläggning* om överenskommelsens innehåll och tillämpning kan påkallas senast den 15 maj 2004.

Löner

För lokala löneöversynsförhandlingar beräknas ett utrymme i procent på lönesumman. Löneöversynsförhandlingar ska göras årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 juli 2003 respektive 1 april 2004, om inte de lokala parterna enas om annat.

Den 1 juli 2003 fördelas i lokala förhandlingar ett *löneutrymme* om *lägst 2.6 procent*. För *vårdpersonal* inom vård och omsorg av äldre och funktionshindrade samt inom invalid- och familjeomsorg *utgörs utrymmet av 5.0 procent*. Det *genomsnittliga utrymmet* har beräknats uppgå till *lägst 3.95 procent*.

(Det uppsagda tredje avtalsåret innebar att ett löneutrymme om 3.5 procent per den 1 april 2003 skulle fördelas i lokala förhandlingar. Vid lönerevisionen var varje individ garanterad en löneökning med 250 kronor per månad om de lokala parterna inte enades om annat).

Den 1 april 2004 är motsvarande löneutrymme *lägst 2.0 procent*. För *barnskötare och dagbarnvårdare* är utrymmet *5.0 procent*. Det *genomsnittliga utrymmet* är *lägst 2.45 procent*.

Avtalets konstruktion innebär att löneutrymmets storlek varierar mellan olika kommuner och landsting beroende på personalsammansättningen.

Del av utrymmet kan, efter lokal överenskommelse, användas till andra åtgärder än löneökningar.

För perioden 28 maj 2003–30 juni 2003 utges ett *engångsbelopp* om *1 000 kronor*.

Avtalet innehåller *ingen individgaranti* (utöver engångsbeloppet) och *inte heller några retroaktiva förmåner*.

Vid oenighet kan central part påkalla lokal förhandling. Enas inte de centrala parterna avgörs frågan av en särskild skiljenämnd.

Övrigt

Bestämmelsen om *lägsta lön* för 18 år har slopats. Fr.o.m. den 1 oktober 2003 är *lägsta lön för 19 år 13 000 kronor* i månaden. (Enligt det uppsagda avtalet var *lägstalönen* för 19 år 12 400 kronor fr.o.m. den 1 april 2003). Fr.o.m. den 1 april 2004 införs *ny lägstalön* om *14 000 kronor i månaden* för arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har *yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande utbildning i yrket*.

De *allmänna anställningsvillkoren* gäller oförändrade under hela avtalsperioden. Enligt det uppsagda avtalet höjdes vissa belopp (t.ex. ob-tillägg) den 1 januari 2003 medan semesterlönegarantin ändrades den 1 april 2003. Någon ytterligare höjning sker inte under avtalsperioden.

Avtalshöjningar – 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
Privat sektor				
1. ALMEGA Tjänsteförbunden/Transport – bevaknings- och säkerhetsföretag	1 jan 03 - 31 dec 04	03: 3.6 % 04: 2.4 % Tot: 6.0 %	- - -	3.6 % 2.4 % 6.0 %
2. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorg./Jusek m.fl.	1 jan 03 - 31 dec 04*	Lönesamtals- modell		
3. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Transport – gummiverkstäder	1 febr 03 - 31 mars 05	03: 4.4 % 04: 3.1 % Tot: 7.5 %	- - -	4.4 % 3.1 % 7.5 %
4. Sjöfartens Arbetsgivare- förbund/Sjöbefälsförbundet – sjöbefäl	1 jan 03 - 31 dec 04	03: 4.5 % ¹ 04: 3.0 % ¹ Tot: 7.5 % ¹ Härtill kommer kostnader för ändringar av allmänna villkor m.m.	- - -	4.5 % 3.0 % 7.5 %
5. Sjöfartens Arbetsgivare-förbund/Sv. Fartygsbefäls-förening – fartygsbefäl	1 jan 03 - 31 dec 04	03: 4.5 % ¹ 04: 3.0 % ¹ Tot: 7.5 % ¹ se avtal 4	- - -	4.5 % 3.0 % 7.5 %
6. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/Transport – depå-, bensinstations- och flygtankningspersonal	1 apr 03 - 31 mars 05	03: 4.4 % 04: 3.1 % Tot: 7.5 %	- - -	4.4 % 3.1 % 7.5 %
7. Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Transport – bensin- och garageföretag	1 apr 03 - 31 mars 05	03: 4.4 % 04: 3.1 % Tot: 7.5 %	- - -	4.4 % 3.1 % 7.5 %
8. Sveriges Byggindustrier/ SEKO – väg- och banavtalet	1 apr 03 - 31 mars 04	03: 1.9 %	0.5 %	2.4 %
9. KFO/Transport – bilvårdsanläggningar och depåavtalet	1 apr 03 - 31 mars 05	03: 4.4 % 04: 3.1 % Tot: 7.5 %	- - -	4.4 % 3.1 % 7.5 %
10. Tidningsutgivarna/Grafiska Fackförbundet Mediafacket – tidningsavtalet	1 apr 03 - 31 maj 04	03: 3.2 %	-	3.2 %
11. FlygA/HTF, CF, Civil-ekonomerna – markpersonal	1 apr 03 - 31 dec 03	03: prolongering		
12. SAS, FlygA/SPF, DPF, NSF – SAS piloter	1 apr 03 - 31 mars 04	03: prolongering		
13. Tidningsutgivarna/Transport – tidningsbud	1 apr 03 - 31 maj 05	03: 4.45 % 04: 3.16 % Tot: 7.61 %	- - -	4.45 % 3.16 % 7.61 %
14. SAS, FlygA/HTF, CAU, NKF – kabinpersonal i SAS	1 mars 03 - 29 febr 04	03: prolongering		

Avtalsområde	Avtalsperiod	Lön	Arbets- tid	Totalt
Privat sektor				
15. EIO/Sv Elektrikerförbundet – installationsavtalet ** kompetensutv (vid oenighet läggs i stället 0.2 % ut generellt)	13 maj 03 - 31 mars 04	03: 2.7 % 0.4 %** (inga höjningar utöver de i 2001 års avtal överenskomna höjningarna)	- -	2.7 % 0.4 %**
16. Biltrafikens Arbetsgivare- förbund/Transport – taxiförare	1 sept 03 - 30 apr 05	03: 4.4 % 04: 2.1 % Tot: 6.5 %	- - -	4.4 % 2.1 % 6.5 %
– taxitelefonister		03: 4.7 % 04: 2.2 % Tot: 6.9 %	- - -	4.7 % 2.2 % 6.9 %
– hyrverk		03: 4.4 % 04: 2.1 % Tot: 6.5 %	- - -	4.4 % 2.1 % 6.5 %
17. FlygA/HTF – kabinpersonal i My Travel Airways AB	1 jan 03 - 31 dec 03	03: 0.4 %	-	0.4 %
18. Vårdföretagarna/HTF – dentallaboratorier	1 juli 03 - 30 juni 04	03: 2.9 %	-	2.9 %
19. FlygA, Skyways Express AB/ Sv Pilotförening – piloter i Skyways Express AB	1 apr 02 - 31 mars 04	03: För perioden 1 apr 02 – 31 dec 03 utges ett engångsbelopp motsvarande en månadslön 04: 7 %	- -	7 %
20. FlygA/Transport – flygtekniker – arbetare inom SAS resp. övrigt civilflyg • sista avtalsåret uppsägningsbart	1 juni 03 -	03: se avsnitt 3.1.1		

Avtalsområde	Avtalsperiod	Lön	Arbets- tid	Totalt
Offentlig sektor				
1. Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Pacta/ Kommunal	1 apr 03 - 31 mar 05	03: 3.95 % 04: 2.45 % Tot: 6.4 %	- - -	3.95 % 2.45 % 6.4 %