

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Näringsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- Att verka för en väl fungerande lönebildning.
- Att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- Att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken, som beställs från Statistiska centralbyrån.

Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den femte rapporten. Den första utkom i februari 2002.

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

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

ISSN 1650-8823

Forma Viva, Elanders Skogs Grafiska AB, Malmö

Förord

Medlingsinstitutet har i uppdrag att utarbeta en årlig rapport om löneutvecklingen, avtalsförhandlingar 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 bidra med underlag för den samhällsekonomiska debatten.

Tillsammans med Konjunkturinstitutet har vi hållit seminarier med arbetsmarknadens parter om "Lönebildningens samhällsekonomiska förutsättningar" (baserade på Konjunkturinstitutets årliga rapport i ämnet). Vidare har parterna bjudits in till en särskild konferens om utvärdering av årets avtalsförhandlingar.

Avtalsrörelsen 2004 omfattade större delen av den privata arbetsmarknaden och samtliga anställda i staten. De träffade avtalen var i allmänhet treåriga. 2005 års avtalsrörelse omfattade drygt en miljon arbetstagare i kommuner och landsting samt en mindre del av den privata sektorn. För kommuner och landsting kom parterna överens om tvåårsavtal. Det betyder att praktiskt taget hela arbetsmarknaden kommer att omfattas av avtalsrörelsen 2007.

Årets rapport är något annorlunda disponerad än de föregående. Tanken har varit att beskriva en process där samhällsekonomi och konkurrenskraften utgör grunden eller förutsättningarna för förhandlingarna. Därefter beskrivs översiktligt förhandlingarnas genomförande. Förloppet och resultatet redovisas och analyseras mera i detalj i det efterföljande kapitlet.

I det sista kapitlet med rubriken "Utblickar" tar vi upp några iakttagelser och frågeställningar delvis med inriktning på framtiden. Med något undantag är kapitlet en summering av vad vi har noterat under fem års verksamhet. Det är litet pretentiöst att säga att vi ser några trender. Snarast är det tänkbara förändringar i olika mönster som lyfts fram.

Det är vår förhoppning att rapporten ska kunna fungera som en introduktion till den svenska lönebildningen för den som inte deltar eller följer den. Vi har därför valt att låta bakgrundsbeskrivningar och definitioner få ett visst utrymme. En ordlista, liksom en sammanställning över rikstäckande kollektivavtal träffade under 2005 finns på vår hemsida, www.mi.se. Där återfinns också rapportens sammanfattning översatt.

Ansvarig för arbetet med årsrapporten är Katarina Novák. Övriga medverkande är Kurt Eriksson, Christina Eurén och Maj Nordin. Ekonomen Olle Djerf har bidragit med text till kapitel 1. Anne-Marie Egerö och Tiina Virtanen har svarat för produktionen.

Stockholm i januari 2006

Kurt Eriksson
Vikarierande generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	7
1. Samhällsekonomin och lönebildningen	17
1.1 Samhällsekonomisk översikt	18
1.2 Näringslivets ekonomi	20
1.3 Kommunernas och landstingens ekonomi	26
1.4 Svensk ekonomi i en allt mer globaliserad värld.....	27
1.5 Löner och statistikutveckling	33
1.6 Jämställdhet	38
1.7 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.	47
APPENDIX Fakta om arbetsmarknaden	53
2. Konkurrenskraften	61
2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften.....	61
2.2 Näringsliv	63
2.3 Industrin	66
2.4 Arbetskraftskostnadens nivå.....	73
2.5 Konsumentpriser, exportpriser, bytesförhållande och växelkurser	76
2.6 Lönebildningen i Tyskland, Nederländerna, Danmark, Norge och Finland.....	79
3. Förhandlingar 2005	89
3.1 Samordningen inom LO och Svenskt Näringsliv	89
3.2 Centrala fackliga yrkanden.....	90
3.3 Avtalsyrkanden från arbetsgivarsidan	93
3.4 Avtalens utlöpningsstidpunkter.....	93
3.5 Medling, varsel och stridsåtgärder	96
4. Resultat – analys	99
4.1 Förhandlingsresultat	100
4.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2005.....	114
4.3 Medling, varsel och stridsåtgärder, Konfliktstatistik	122
4.4 Den regionala medlingsverksamheten och domar från Arbetsdomstolen.....	141
4.5 Arbetstid.....	149
4.6 Jämställdhet	152
4.7 Arbetsmiljö	155
4.8 Lågstlöner.....	157

5. Inför avtalsrörelsen 2006	163
5.1 Avtalsrörelsen 2006.....	163
5.2 Avtalsrörelsen 2007.....	164
5.3 Konjunkturinstitutets bedömning.....	164
6. Utblickar.....	167
6.1 Den svenska lagstiftningen om stridsåtgärder är inte enbart en fråga för Sverige.....	167
6.2 Kommer tvisternas karaktär att ändras?	170
6.3 Jämställdhetsaspekten har fått allt större betydelse i förbundsavtalen.....	171
6.4 Avtalade arbetstidsförkortningar klingar av?	172
6.5 Löneavtalskonstruktioner.....	174
6.6 Allt fler äldre i arbete.....	176
 BILAGA Träffade avtal i kronologisk ordning – privat sektor	181
Träffade avtal i kronologisk ordning – offentlig sektor	185

En sammanställning över rikstäckande kollektivavtal
träffade 2005 finns på vår hemsida www.mi.se

**You will find a summary in English, French and German
on our website: www.mi.se**

Sammanfattning

Medlingsinstitutet har tre huvuduppgifter, att medla i arbetstvister, att verka för en väl fungerande lönebildning samt att vara statistikansvarig myndighet och beställare av den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutet startade sin verksamhet hösten 2000.

En väl fungerande lönebildning gör det möjligt att förena en god reallönetillväxt med prisstabilitet, låg arbetslöshet och hög sysselsättning.

Genom sin roll som central myndighet för medling i arbetstvister med uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning är institutet en del av lönebildningssystemet. En viktig uppgift för Medlingsinstitutet blir därmed att sprida information både till parter och allmänhet i syfte att påverka lönebildningen, så att den främjar hög sysselsättning, prisstabilitet och reallönetillväxt.

Lönebildningen och samhällsekonomin

2005 blev ett mellanår, både för den svenska samhällsekonomin och för löneförhandlingarna, som framförallt omfattade den kommunala sektorn och byggindustrin. Efter en stark exportdriven BNP-ökning 2004 dämpades tillväxten under början av 2005. Med en återhämtning därefter och stark ekonomisk-politisk stimulans ser 2006 ut att bli ett starkt tillväxtår. Trots hygglig ekonomisk tillväxt har arbetsmarknaden förblivit svag långt in på hösten 2005, samtidigt som inflationen varit mycket låg. När den totala efterfrågan i samhällsekonomin nu vrids om mot privat och offentlig konsumtion gynnas inhemska sektorer med mer arbetsintensiv produktion än i exportsektorn. Därför finns det skäl att räkna med en påtaglig förbättring på arbetsmarknaden under 2006.

För näringslivet som helhet har timlönerna ökat i måttlig takt de senaste åren, samtidigt som sänkta arbetsgivaravgifter dämpat ökningstakten i de totala arbetskraftskostnaderna ytterligare något. Produktivitetsökningen i näringslivet bromsades upp 2005 och även under 2006 väntas ökningstakten bli klart lägre än under 2003 och 2004. Arbetskraftskostnaden per producerad enhet väntas därför börja stiga något.

Kommunernas och landstingens ekonomi förbättrades avsevärt under 2004 och framför allt 2005, men återhållsamhet med kostnaderna gjorde att sysselsättningen förblev tämligen oförändrad. För 2006 emotses ökad kommunal sysselsättning, både reguljär sådan och till följd av beslutade nya arbetsmarknadspolitiska program. Det nya kollektivavtalet för kommunerna bedöms medföra att löneökningstakten, som under 2004 var betydligt snabbare än i näringslivet, endast obetydligt överstiger den i näringslivet under 2005 och 2006.

Integrationen i EU fortsätter samtidigt som teknologiska och politiska förändringar har skapat nya globala förutsättningar för det svenska näringslivet. Globaliseringen innebär ökad rörlighet över nationsgränserna för kapital, varor

och tjänster samt på sikt också för arbetskraft. Konkurrens från snabbväxande lågkostnadsländer innebär ökade utmaningar för det svenska näringslivet: fortsatt strukturomvandling, anpassning av produktionsprocesserna och produktutveckling.

Löner och statistikutveckling

Enligt den sammanvägda konjunkturlönestatistiken var löneökningstakten för ekonomin som helhet 4,4 procent 2001 för att därefter, bland annat till följd av en försvagning av arbetsmarknadsläget, successivt sjunka till 3,3 procent 2004. Trots de förhållandevis måttliga nominella löneökningarna var reallöneökningen god, i genomsnitt drygt 2 procent per år under perioden 2000–2004.

Under 2003 antog EU:s ministerråd förordningen för **Eurostats Labour Cost Index (LCI)**. I likhet med flertalet andra länder hade Sverige anstånd till 2005 med att leverera indexserierna i enlighet med förordningen. Under 2004 och början av 2005 bedrevs ett utvecklingsarbete inom Statistiska centralbyrån (SCB) och Medlingsinstitutet för att ta fram en modell för beräkning av LCI enligt förordningens krav. Indexserierna levererades därefter till Eurostat under sommaren 2005.

Från och med 2005 upphörde produktionen av **Lönestatistisk årsbok**. Årsbokens tabeller publiceras, efter en översyn, i stället i statistikdatabasen (SSD) på SCB:s hemsida, under Lönestrukturstatistik, hela ekonomin.

Kvinnors och mäns löner

I Medlingsinstitutets rapport för år 2004 redovisades de förändringar som hade skett i förbundsavtalen i det årets avtalsrörelse. De förändringar som avsågs var avtalsregleringar av frågor med koppling till jämställda löner, jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och lagens regler om lönekartläggning, analys och handlingsplan. Redovisningen gjordes delvis mot bakgrund av Medlingsinstitutets uppdrag i regleringsbrevet för år 2004. Uppdraget var att institutet, vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar, skulle fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor i ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet har haft samma uppdrag under år 2005.

Det kan slås fast att den officiella lönestatistiken aldrig kan ge svar på frågan om i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren, medan statistiken rör sig på andra nivåer. Den belyser löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och på arbetsmarknadens olika sektorer.

De statistiska skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner har varit i det närmaste konstanta under de senaste tolv åren. Vad som dock kan iakttas är att löneskillnaderna före standardvägning successivt har minskat inom kommunerna. För landstingen däremot har utvecklingen varit den motsatta, d.v.s. skillnaderna har ökat. Dessa förändringar hos kommuner och landsting

motsvaras emellertid inte av någon förändring efter standardvägning. Då är skillnaderna i stort sett oförändrade under årens lopp.

Medellönen för kvinnor och män inom arbetsmarknadens olika sektorer varierar. Den högsta medellönen fanns hos staten. Därefter kommer landstingen och den privata sektorn. Den lägsta lönen redovisas för kommunerna.

Konkurrenskraften

Sveriges konkurrensläge stärktes sannolikt gentemot såväl EU-länderna som USA under 2005. Till detta bidrog att arbetskraftskostnaderna utvecklades ungefär som i våra konkurrentländer och att produktivitetstillväxten var fortsatt stark, om än avtagande.

Under åren 2000–2004 förbättrades den svenska konkurrenskraften mot EU-länderna, framför allt tack vare en mycket god produktivitetstillväxt, men också på grund av en viss försvagning av växelkursen. Detta vägde mer än väl upp att arbetskraftskostnaderna i Sverige under dessa år ökade något snabbare än i EU. Enligt preliminära uppgifter var ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige också under 2005 något snabbare än i EU-länderna totalt sett. Ökningstakten var betydligt högre än i vårt viktigaste konkurrentland Tyskland. Där medförde ett svagt konjunkturläge och fortsatt utnyttjande av undantagsklausuler i avtalen att löneökningarna 2005 – liksom 2004 – synes ha blivit väsentligt lägre än vad löneavtalen indikerar.

Arbetskraftskostnaderna i Sverige har stigit endast obetydligt mer än i USA under åren 2000–2004, men genom att kronan från 2001 till 2004 sammanlagt stärktes med 40 procent mot dollarn försvagades konkurrenskraften markant gentemot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader. Under 2005 förbättrades konkurrenskraften gentemot USA marginellt genom att ökningen av arbetskraftskostnaderna blev något snabbare i USA än i Sverige, samtidigt som kronkursen mot dollarn åter försvagades något.

De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten har i första hand fört med sig en internationellt sett långsam ökning av de svenska konsumentpriserna. Ökningstakten har framför allt under 2004 och 2005 varit väsentligt lägre än i EU-länderna – under 2005 endast ca 0,8 procent i Sverige, att jämföra med drygt 2 procent i EU-länderna. De svenska exportpriserna för varor och tjänster har under perioden 2000–2004 stigit något långsammare än i konkurrentländerna, medan ökningstakten för 2005 enligt preliminära uppgifter varit något snabbare i Sverige än i omvärlden.

Förhandlingar 2005

Avtalsåret 2005 var inte lika omfattande som 2004 om man ser till antalet kollektivavtal. Drygt åttio avtal som gällde drygt 1,3 miljoner arbetstagare träffades, att jämföra med 2004 då ca 450 avtal gällande 2,0 miljoner arbetstagare förhandlades.

Aktuella områden under 2005 var kommun- och landstingssektorn, transportsektorn, delar av byggsektorn samt bank- och försäkringssektorn. Av

dessa representerar kommuner och landsting en miljon anställda och den privata sektorn 300 000 anställda.

Avtalens utlöpningsstidpunkter inträffade under våren för kommuner och landsting samt transportsektorn, under hösten för byggsektorn samt vid årsskiftet 2005/2006 för bank- och försäkringsbranschen.

Medling, varsel och stridsåtgärder

Under 2005 träffades drygt 80 nya rikstäckande kollektivavtal om löner och anställningsvillkor. På det kommunala området och inom försäkringsbranschen är parterna bundna av avtal om förhandlingsordning, vilket bland annat innebär att parterna själva utser medlare i enlighet med reglerna i avtalet. För de övriga utser Medlingsinstitutet medlare, vilket skedde i elva förhandlingar. I nio av dessa förhandlingar förekom varsel om stridsåtgärder och i två fall verkställdes varslen. I båda fallen var det frågan om samma parter som omförhandlade samma avtal två gånger under 2005. Stridsåtgärder genomfördes även i förhandlingar inom försäkringsbranschen.

Resultat – analys

Avtalsrörelsen 2005 var i många avseenden en fortsättning på 2004 års förhandlingar. Industriavtalets normerande verkan märks tydligt i resultatet av 2005 års förhandlingar.

Förhandlingarna har berört branscher som huvudsakligen återfinns inom olika typer av tjänster och service. Många avtal på LO-sidan är tarifflöne- eller ackordslöneavtal och har därför angett löneökningarna i krontalsbelopp.

Avtal i rätt tid

Målsättningen ”avtal i rätt tid” har etablerats på svensk arbetsmarknad. Detta mål finns angivet i de arton förhandlingsavtal som träffats mellan parterna. Även inom branscher som saknar förhandlingsavtal råder en bred samsyn om värdet av att sluta nytt avtal innan det gamla har löpt ut.

Resultatet av förhandlingarna under 2005 visar att de flesta avtalen inom den privata sektorn inte har träffats i ”rätt tid”. Om man däremot ser till antalet anställda som omfattas, blir resultatet bättre i och med att de avtal som träffades i anslutning till eller inom tre veckor från avtalens utlöpningsstidpunkt omfattar många anställda.

Kommun- och Landstingsförbunden har i princip träffat sina avtal i ”rätt tid” eller i nära anslutning till utlöpningsstidpunkt. Avtalet för Förbundsområde Lärare träffades i mycket god tid före avtalets utlöpningsstidpunkt – december 2004.

I 2005 års förhandlingar träffades avtal i direkt anslutning eller innan avtalen löpte ut för 41 procent av de anställda. 93 procent av de anställda omfattades av avtal som träffades inom tre veckor från avtalens utlöpningsstidpunkt.

Avtalsperiodens längd

Sett till avtalsperiodens längd ligger tyngdpunkten för antalet anställda i årets avtalsrörelse kring ”24-månadersavtal”. Förklaringen är att Kommun- och Landstingsförbunden väger tungt på grund av det stora antalet anställda inom

sektorn. Majoriteten av antalet anställda i privat sektor omfattas av ”36-månadersavtal” medan majoriteten av de anställda inom kommuner och landsting omfattas av ”24-månadersavtal”.

De parter som har träffat ”12-månaders-” respektive ”24-månadersavtal” har i och med årets förhandlingar kommit i fas med flertalet träffade överenskommelser 2004 som löper ut under 2007. De parter som har slutit ”36-månadersavtal” har medvetet valt att komma ur fas, exempelvis transportsektorn och banksektorn.

Löner

Resultatet av förhandlingarna 2004 mellan parterna inom industrin blev för arbetare med ”treårsavtal” ungefär 7,3 procent, inklusive värdet av arbetstidsförkortning.

Siffran 7,3 procent blev ”normerande” för avtalen som träffades 2005. De parter som träffade kortare avtalsuppgörelser under 2004 har i årets avtal träffat ytterligare ett kort avtal och har därmed samma utlöpningsperiod som industrins parter. Dessutom har utfallet stämts av med industrins från 2004. Exempel på detta är Sveriges Byggindustriers avtal med Byggnads, *Bygg- och Anläggningsavtalet*. Parterna träffade ett 19-månadersavtal år 2004 med en nominell höjning på 3,5 procent. Årets avtal fick en avtalsperiod på 17 månader och en nominell höjning på 3,8 procent (årstakt 2,7 procent). Sammantaget har parterna träffat ett 36-månadersavtal med nominell höjning på 7,3 procent, helt i samklang med industrins avtal.

Inom transportsektorn har parterna kommit överens om längre avtalsperiod med högre nominella lönehöjningar. Avtalsperiodens längd varierar mellan 38 månader och 40 månader och de nominella höjningarna är 7,3 till 8,0 procent, inklusive arbetstidsförkortning i förekommande fall. Omräknat till 36-månadersperiod blir höjningarna 6,9–7,6 procent (årstakt 2,3 till 2,5 procent).

Karakteristiskt för många av avtalen, träffade med motparter inom LO, i 2005 års avtalsrörelse, är att uppgörelserna är uttryckta i krontalsbelopp. Avtal träffade med Transport har lönehöjningar med 510 kr till 530 kr per revision. De avtal som träffats med Kommunal höjs med 500 kr till 520 kr per revision. Beroende på löneläget i de olika branscherna kan det procentuella utfallet variera även om värdet i kronor och ören är lika.

För Kommun- och Landstingsförbundens områden – *Lärare, Allmän kommunal verksamhet, Läkare* – har avtal med en 27-månadersperiod träffats. Avtalen är lokala lönebildningsavtal med stupstock om lägst 2 procent per revisionstillfälle, d.v.s. lägst 4 procent under perioden. Avtalsområdet Allmän Kommunal verksamhet har för första gången infört lönesättningsmodellen ”lönesamtal chef – medarbetare”.

Avtalet med Kommunal – *HÖK 05* – kunde träffas sedan förhandlingsmedlare utsetts i enlighet med det samverkansavtal som finns. I likhet med för andra LO-grupper uttrycktes överenskommelsen i krontalsbelopp, lägst 510 kr respektive 500 kr vid varje revisionstillfälle. Uttryckt som procent på förtjänstläget blir det totala avtalade uttrymmet under perioden lägst 5,75 procent.

Genomsnittligt avtalsutfall

Den genomsnittliga avtalade höjningen över treårsperioden är totalt 8,3 procent. Inom den privata sektorn finns dels arbetstidsförkortning dels extra pensionsavsättning i ett fåtal avtal.

Löneavtalskonstruktioner

I Medlingsinstitutets första årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001" redovisades de olika avtalskonstruktioner som 2001 års förhandlingar inom privat sektor hade resulterat i. De olika avtalskonstruktionerna var fördelade på sju huvudgrupper efter graden av lokalt inflytande över lönebildningen.

Under perioden 2000–2004 omfattades cirka 20 procent av de anställda av sifferlösa avtal. Samma andel omfattades av avtal där de lokala parterna inte kan påverka utrymmets storlek. De återstående 60 procenten omfattas av avtal med olika grad av frihet för de lokala parterna.

Totalt sett innebär resultatet av 2005 års förhandlingar att andelen anställda som omfattas av sifferlösa avtal har sjunkit rejält, till 10 procent, beroende på att kommunernas och landstingens avtal med bl.a. Vårdförbundet och lärarnas organisationer från och med år 2005 innehåller en garanti om lägsta höjningar. Andelen anställda som omfattas av avtal där de lokala parterna inte kan påverka utrymmet är fortfarande ca 20 procent. Förändringen innebär att sifferlösa avtal har tappat andel till avtal med någon form av garanti.

Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen 2005 för hela ekonomin har enligt konjunkturlönestatistiken hittills uppmäts till 2,8 procent. Beräkningen har baserats på de "preliminära" ökningstalen för månaderna januari t.o.m. oktober. För näringslivet var ökningen 3,1 procent vilket kan jämföras med 3,0 för helåret 2004. Löneökningstakten i näringslivet är således till följd av det svaga arbetsmarknadsläget fortsatt låg. Skillnaden i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor kvarstår om än med en tendens till minskning mot slutet av perioden. Inom varuhandel, hotell och restaurang var ökningen dock ungefär densamma för båda grupperna. De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är "strukturensade" på grov näringsgrensnivå.

Reallön

Reallöneutvecklingen har under de senaste tio åren varit god och inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Även 2005 var reallöneutvecklingen god. Utfallen hittills pekar mot en ökning på drygt 2 procent.

Arbetskraftskostnader

I många sammanhang är det inte timlönen utan den totala arbetskraftskostnaden som är det mest relevanta begreppet.

I total arbetskraftskostnad ingår samtliga löneelement och lönebegreppet är timlön. Vidare ingår lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter samt strukturella effekter.

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för utvecklingen av arbetskraftskostnaderna under de senaste decennierna. Mest markant är ökningen för tjänstemän i privat sektor, vilken kan återföras på höjda ITP-premier. De avtalsbestämda avgifterna höjdes 2004 för tjänstemän i privat sektor och inom landstingen. 2005 sänktes de lagstadgade avgifterna marginellt som kompensation för den medfinansiering av sjukpenningen som infördes detta år. De avtalsenliga avgifterna sänktes, enligt nu tillgängliga uppgifter, med undantag för inom primärkommunerna. 2006 är de avtalsenliga avgifterna inom den kommunala sektorn i stort sett oförändrade, samtidigt som de höjs något i den statliga sektorn. Uppgifter om avtalsenliga avgifter 2006 för näringslivet är ännu inte tillgängliga.

Medling, varsel och stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har förordnat om medling i elva förhandlingar. Stridsåtgärder har verkställts i två fall och i båda fallen var det frågan om kortvariga arbetsnedläggelser. Tvistefrågorna i dessa fall gällde inte lönenivåer utan snarare avtalets konstruktion mot bakgrund av att den aktuella arbetsgivarorganisationen hade tagit in ett utländskt företag som tillfällig medlem. Ett antal av de övriga medlingsärendena handlar också om tvister där en förhandlingslösning inledningsvis blockerats av oförenliga principiella ståndpunkter från parternas sida.

Konfliktstatistiken utvisar att 568 arbetsdagar har gått förlorade under året. Av dessa är knappt 140 dagar att hänföra till stridsåtgärder i samband med förhandlingar om förbundsavtal. De resterande dagar avser protestaktioner av olika slag och s.k. vilda strejker.

Den regionala medlingsverksamheten har dominerats av tvister om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal, varigenom en oorganiserad arbetsgivare förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för den aktuella branschen. Under 2005 träffades 3 371 nya hängavtal på den svenska arbetsmarknaden. Detta ska ställas i relation till att ingripande av medlare har krävts i 50 tvister om tecknande av hängavtal. Tvist är alltså undantag.

Arbetstid

Inom privat sektor innehåller en tredjedel av de träffade avtalen modeller för förkortning av arbetstiden. Ungefär hälften av antalet anställda är därmed berättigade till någon form av arbetstidsförkortning.

Inom kommun- och landstingssektorn förekommer inte arbetstidsförkortning enligt den modell som finns på den privata sidan. Inom den kommunala sektorn finns en möjlighet för de lokala parterna att använda en del av löneutrymmet till andra åtgärder än lön, exempelvis arbetstidsförkortning, kompetensutveckling eller ökad pensionsavsättning.

Avtalen träffade inom den statliga sektorn innehåller inga regler om kortare arbetstid.

Arbetstidsförkortning förekommer endast i mycket begränsad omfattning i de avtal som träffats under 2005.

Jämställdhet

Till skillnad från det stora antal förbundsavtal som omförhandlades i 2004 års avtalsrörelse hade avtalsrörelsen under 2005 en begränsad omfattning. Sett till antalet arbetstagare omfattade emellertid avtalsrörelsen cirka en tredjedel av Sveriges arbetstagare, varav den stora majoriteten återfanns inom kommuner och landsting. På den privata sektorn var det – med några undantag – på små avtalsområden som parterna omförhandlade sina förbundsavtal. Knappt ett tiotal av dessa avtal berörde fler än 10 000 arbetstagare. De till omfattningen största avtalen fanns inom transport- och byggnadsbranscherna samt bankområdet.

Kommuner och landsting

Ungefär hälften av de yrkesverksamma kvinnorna i Sverige arbetar inom den offentliga sektorn. Eftersom denna sektor sysselsätter en tredjedel av landets arbetstagare betyder det att andelen kvinnor är betydligt större än andelen män. Närmare 80 procent av de kommun- och landstingsanställda är kvinnor. Männen återfinns i huvudsak inom den privata sektorn och utgör där 63 procent av arbetstagarna.

Frågan om jämställda löner har flera dimensioner. I den politiska debatten är det ofta de lågavlönade kvinnorna inom den kommunala sektorn som lyfts fram som exempel på grupper vars arbete är undervärderat i jämförelse med mäns arbete inom mansdominerade branscher inom privat sektor. En annan dimension är löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma sektor eller bransch. En tredje dimension är löneskillnader hos samma arbetsgivare och det är här som jämställdhetslagen kommer in i bilden.

För parter som sluter kollektivavtal på bransch- eller sektorsnivå är det möjligt att inom avtalsområdet åstadkomma förändrade lönerelationer mellan kvinnor och män. Detta skedde exempelvis i 2003 års avtal mellan Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Kommunförbundet/Landstingsförbundet då vissa kvinnodominerade yrkesgrupper prioriterades lönemässigt. Det är också fullt möjligt att närmare föreskriva i kollektivavtalen hur de lokala parterna ska hantera lönebildningen på arbetsplatsen för att leva upp till de krav som jämställdhetslagen ställer.

För kommuner och landsting finns sju avtalsområden beroende på partsställningen på arbetstagarsidan och typen av kommunal verksamhet. SACO- och TCO-förbunden är representerade antingen direkt som avtalsslutande parter eller genom Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) förbundsområden.

Redan i 2001 års avtal fanns intaget grundläggande principer för lönebildningen. Parterna var överens om att de centrala avtalen bygger på att det ska ske en årlig översyn av lönerna. Till denna ska arbetsgivaren ha gjort en kartläggning och analys av lönerna. Kartläggningen ska avse förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete för olika kategorier av arbetstagare. I och med 2005 års avtal har det skett preciseringar av vad som ska ingå i kartläggningen och analysen. Vidare föreskrivs att det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet. De centrala parterna

påtar också vikten av en helhetssyn så att arbetsgivaren redan i budgeten kan ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters behov av åtgärder.

Privat sektor

De överenskommelser som träffades i 2005 års avtalsrörelse har till den övervägande delen begränsats till att reglera löneökningarnas storlek. Det är endast i ett mindre antal förbundsavtal som parterna har tagit in skrivningar om jämställdhet. I den mån så har skett har avtalen kompletterats med formuleringar som har hämtats från de avtal som andra förbundsparter slöt under år 2004. I det årets avtalsrörelse uppmärksammade parterna i en helt annan omfattning än tidigare jämställdhetslagens krav, vilket också avspeglade sig i avtalen. Drygt en miljon arbetstagare kom att omfattas av avtal som i någon form har inskrivet diskrimineringsförbud och/eller likalöneprincipen. För ett något mindre antal arbetstagare innehåller avtalen också regler om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision.

Arbetsmiljö

Avtalsrörelsen under 2004 präglades bl.a. av att frågor rörande arbetsmiljön reglerades i kollektivavtal i en helt annan omfattning än tidigare. Det som hände kan ses som ett trendbrott då partsaktiviteten på området har varit låg under det senaste decenniet.

De avtalsmässiga förändringar som skedde under år 2005 är inte särskilt omfattande sett till antalet avtal. Det kan finnas flera förklaringar till detta. Den främsta torde vara att det i flera branscher där parterna omförhandlade sina avtal redan fanns arbetsmiljöavtal eller motsvarande regleringar. Så var fallet exempelvis för byggbranschen och transportsektorn. På det kommunala området träffades 1992 en överenskommelse om samverkanssystem i kommuner och landsting och år 1993 kom parterna överens om ”Kompetens –93” som är ett avtal om kompetens inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet. 2005 års avtalsrörelse resulterade i att dessa överenskommelser ersattes av en ny, ”Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner” (FAS 05).

Lägstlöner

Regler om lägstlöner förekommer huvudsakligen i den privata sektorn framförallt i överenskommelser träffade med SIF och Tjänstemannaförbundet HTF samt i princip samtliga LO-förbund. Lägstlöner förekommer inte alls inom statens område och inom kommuner och landsting finns regler om lägstlön i avtalet med Kommunal och med Läkarförbundet. På tjänstemannaområdet, privat näringsliv, förekommer lägstlöner i princip inte alls för akademiker medan det i allmänhet finns reglerat för övriga tjänstemän.

Inför avtalsrörelserna 2006 och 2007

Avtalsrörelsen 2006 blir liten. Drygt 20 avtal har utlöpningsdatum under året och de omfattar cirka 70 000 anställda. Läger man till de avtal som ska förhandlas i år trots att de löpte ut 2005 eller tidigare kommer drygt 50 avtal som omfattar cirka 100 000 anställda att förhandlas under 2006.

Berörda branscher är ett fåtal inom transportsektorn samt några branscher som har Svenska Kommunalarbetsförbundet som motpart. Sjöfartens och försäkringsbranschens avtal löpte ut vid årsskiftet 2005/2006 och kommer att förhandlas under 2006.

Avtalsrörelsen 2007

Drygt 3,3 miljoner arbetstagare omfattas av kollektivavtal som sluts mellan arbetsmarknadens parter. Av dessa kommer drygt 2,8 miljoner arbetstagare, d.v.s. åttio procent, att beröras av förhandlingar 2007. De sektorer som valt att inte omförhandla sina avtal samtidigt som övriga branscher är framförallt transportsektorn och banksektorn. Dessa branscher har medvetet valt att komma ”ur fas” och deras avtal kommer att omförhandlas under 2008.

Utblickar

Sedan Medlingsinstitutet inrättades har två stora avtalsrörelser ägt rum, åren 2002 och 2004. Avtalsrörelsen år 2007 kommer att bli den största på många år. Då berörs hela den offentliga sektorn och merparten av avtalen på den privata arbetsmarknaden.

Under de fem år Medlingsinstitutet har varit verksamt har det skett en utveckling som det finns skäl att uppmärksamma och som kan ligga till grund för antaganden om framtiden.

Man kan se att det på vissa områden har skett avtalsregleringar på bred front. Exempel är åtgärder för att eliminera könsdiskriminering och åstadkomma jämställda löner. Ett annat exempel är avtalade arbetstidsförkortningar. Där man dock kan anta att en fortsatt minskning av arbetstiden inte kommer att ske i samma takt som hittills.

Redan i den första rapporten, för 2001, delade Medlingsinstitutet in de förekommande konstruktionerna av löneavtal i sju grupper. Under de fem år som har gått har det skett rörelser mellan grupperna. Det antas att det kommer att ske en koncentration mot mitten.

När det gäller stridsåtgärder finns det tydliga tecken på att rätten att vidta stridsåtgärder inte längre är enbart en nationell fråga. Det har skett en ”internationalisering” genom att EG-rätten och vissa konventioner kommit in i bilden. Beträffande medlingar i tvister mellan förbundsparter noteras att de svårlösta tvisterna inte längre handlar om lönenivåer. I stället verkar det ske en förskjutning mot tvister om principer och maktfrågor.

Arbetskraftens ålderssammansättning är värd att uppmärksamma. Det finns tecken som tyder på att de äldre håller sig kvar på arbetsmarknaden allt längre.

1. Samhällsekonomin och lönebildningen

2005 blev ett mellanår, både för den svenska samhällsekonomin och för löneförhandlingarna, som framförallt omfattade den kommunala sektorn och byggindustrin. Efter en stark exportdriven BNP-ökning 2004 dämpades tillväxten under början av 2005. Med en återhämtning därefter och stark ekonomisk-politisk stimulans ser 2006 ut att bli ett starkt tillväxtår. Trots hygglig ekonomisk tillväxt har arbetsmarknaden förblivit svag långt in på hösten 2005, samtidigt som inflationen varit mycket låg. När den totala efterfrågan i samhällsekonomin nu vrids om mot privat och offentlig konsumtion gynnas inhemska sektorer med relativt sett mer arbetsintensiv produktion än i exportsektorn. Därför finns det skäl att räkna med en påtaglig förbättring på arbetsmarknaden under 2006.

För näringslivet som helhet har timlönerna ökat i måttlig takt de senaste åren, samtidigt som sänkta arbetsgivaravgifter dämpat ökningstakten i de totala arbetskraftskostnaderna ytterligare något. Produktivitetsökningen i näringslivet bromsades upp 2005 och även under 2006 väntas ökningstakten bli klart lägre än under 2003 och 2004. Arbetskraftskostnaden per producerad enhet väntas därför börja stiga något.

Kommunernas och landstingens ekonomi förbättrades avsevärt under 2004 och framför allt 2005, men återhållsamhet med utgifterna gjorde att sysselsättningen förblev tämligen oförändrad. För 2006 emotes ökad kommunal sysselsättning, både reguljär sådan och till följd av beslutade nya arbetsmarknadspolitiska program. De nya kollektivavtalen för kommunerna bedöms medföra att löneökningstakten, som under 2004 var betydligt snabbare än i näringslivet, endast obetydligt överstiger den i näringslivet under 2005 och 2006.

Integrationen i EU fortsätter samtidigt som teknologiska och politiska förändringar har skapat nya globala förutsättningar för det svenska näringslivet. Globaliseringen innebär ökad rörlighet över nationsgränserna för kapital, varor och tjänster samt på sikt också för arbetskraft. Konkurrens från snabbväxande lågkostnadsländer innebär ökade utmaningar för det svenska näringslivet: fortsatt struktur-omvandling, anpassning av produktionsprocesserna och produktutveckling.

Enligt den sammanvägda konjunkturlönestatistiken var löneökningstakten för ekonomin som helhet 4,4 procent 2001 för att därefter, successivt sjunka till 3,3 procent 2004. Trots de förhållandevis måttliga nominella löneökningarna var reallöneökningen god, i genomsnitt drygt 2 procent per år 2000–2004.

En viktig dimension för löner är – förutom löneskillnader mellan olika branscher, arbetare och tjänstemän – kvinnornas löner i förhållande

till männens. De statistiska löneskillnaderna mellan kvinnor och män har varit i det närmaste oförändrade under de senaste tio åren. Sedan hänsyn tagits till ålder, utbildning, arbetstid, yrke och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs, blir den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män 8 procent.

Om man inte tar hänsyn till dessa faktorer skiljer sig lönerna väsentligt mellan arbetsmarknadens sektorer. Minsta skillnaden mellan kvinnors och mäns löner finns inom kommunerna och den största inom landstingen, där lönespridningen har ökat mest genom åren.

Den 1 juli 2005 ändrades arbetstidslagen så att den bättre stämmer överens med EG:s arbetstidsdirektiv. Ändringarna fick betydelse för de avtal som löpte ut efter detta datum.

1.1 Samhällsekonomisk översikt

Under de senaste åren har det svenska konjunkturmönstret präglats av växlande produktionsutveckling, svag arbetsmarknad och låg inflation. Konjunkturen blev svag under åren 2001–2003 i efterdyningarna av högkonjunkturen i samband med millennieskiftets yra. Konsekvenserna av börs- och IT-krascherna gjorde att tillväxt och investeringar dämpades, inte minst i de delar av ekonomin som varit direkt kopplade till IT-sektorn. Med sedvanlig eftersläpning kyldes också arbetsmarknaden ned och den öppna arbetslösheten steg till 6 procent i slutet av 2003.

Trots klart bättre produktionsförutsättningar under 2004 fortsatte dock arbetsmarknaden att försvagas. Den globala tillväxten 2004 var den högsta på mycket länge vilket medförde en exportdriven stark BNP-tillväxt i den svenska ekonomin. Under början av 2005 stannade dock tillväxten av betänkligt, men tack vare en återhämtning under andra och tredje kvartalet tyder tillgängliga prognoser på en BNP-tillväxt på omkring 2,5 procent för helåret 2005.

År 2005 framstår därmed som ett mellanår i en tydlig återhämtningsperiod 2004–2006. Under 2006 förväntas den inhemska konsumtionsefterfrågan öka snabbare än tidigare, samtidigt som investeringar och export fortsätter att ge hyggliga bidrag till BNP-tillväxten. Den inhemska efterfrågan får starkt stöd av såväl låga räntor som en expansiv finanspolitik, medan exportsektorn gynnas av den svaga kronan.

Tabell 1.1 Nyckeltal för den samhällsekonomiska utvecklingen
Procentuell förändring från föregående år

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BNP	1,1	2,0	1,7	3,7	2,7	3,6
Privat konsumtion	0,4	1,5	1,8	1,8	2,6	3,3
Offentlig konsumtion	0,9	2,3	0,7	0,1	-0,1	1,2
Fasta investeringar	-1,0	-2,6	1,1	5,1	10,1	6,7
Export	0,5	1,2	4,5	10,8	5,7	7,9
Antal arbetade timmar	0,5	-1,3	-1,5	0,9	0,5	0,9
Antal sysselsatta	1,9	0,2	-0,3	-0,5	0,6	1,3
Öppen arbetslöshet ¹	4,3	4,3	5,3	6,0	5,9	5,0
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder ²	2,5	2,6	2,0	2,4	2,6	3,2
Sysselsättningsgrad ³	78,5	78,4	77,9	77,3	77,3	77,4
Timlön	4,3	4,1	3,5	3,3	3,3	3,6
Inflation, KPI	2,4	2,2	1,9	0,4	0,5	1,2
Reporänta, december	3,75	3,75	2,75	2,00	1,50	..
TCW-index, december	138,6	131,0	124,4	122,4	131,1	..
Effektiv växelkursförändring, dec–dec	-8,3	5,5	5,1	1,6	-7,2	..

Källa: Konjunkturinstitutet (KI), Riksbanken och Statistiska centralbyrån (SCB)

Prognoser från KI:s konjunkturrapport i december 2005.

1. Nya AKU.

2. Procent av arbetskraften enligt nya AKU.

3. Reguljär sysselsättning i procent av befolkningen i åldrarna 20–64 år.

Det faktum att en större del av den ekonomiska tillväxten nu baseras på inhemsk konsumtionsefterfrågan har stor betydelse för utvecklingen på arbetsmarknaden. Ökad privat och offentlig konsumtion gynnar främst inhemska sektorer med relativt arbetsintensiv produktion, som t.ex. privata och offentliga tjänster.

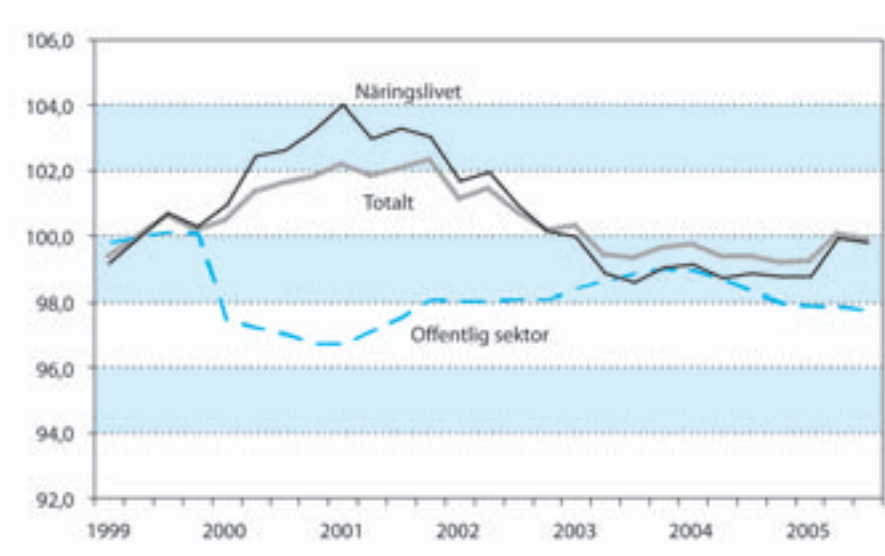
Vid en exportdriven tillväxt däremot gynnas främst industrin och industrinära sektorer, där globaliseringen medför mycket starka krav på effektiviserad produktion. En sådan ekonomisk tillväxt måste således vara baserad på snabba produktivitetsoökningar, vilket i sin tur leder till att efterfrågan på arbetskraft ligger stilla eller ökar relativt långsamt. Den situation av ”tillväxt utan nya jobb” som tycks ha varit rådande under 2004 och 2005, kan delvis förklaras av just ett sådant exportdrivet konjunkturmönster. Därutöver ser det ut som om förstärkningen av arbetsmarknaden också av andra skäl varit onormalt fördröjd i förhållande till den allmänna konjunkturen. Näringslivets företag har liksom offentliga arbetsgivare under flera år intagit en avvaktande attityd till att öka sin personalstyrka.

Eftersom konsumtionen, bl.a. med hjälp av expansiv ekonomisk politik, blir den främsta drivkraften för den ekonomiska tillväxten 2006, räknar de flesta bedömare med att en uppgång äntligen kommer att manifesteras på den svenska arbetsmarknaden under 2006. Arbetsmarknadssituationen ljusnade också något mot slutet av 2005. Sysselsättningen räknat i antalet arbetade timmar bottnade troligen under första kvartalet 2005 och en svag ökning har noterats sedan dess. Ett förbättrat efterfrågeläge på arbetsmarknaden märks också genom att antalet nyanmällda lediga platser ökade under 2005, samtidigt

som antalet som varslats om uppsägning minskade något. Det är i näringslivet som sysselsättningen har börjat öka under 2005, medan nedgången fortsatte i den offentliga sektorn fram till och med tredje kvartalet.

Med den tillväxt som Konjunkturinstitutet (KI) räknar med bör arbetsmarknaden förbättras märkbart 2006. Den öppna arbetslösheten beräknas sjunka till i genomsnitt 5 procent 2006, bland annat till följd av att antalet personer i arbetsmarknadspolitiska program ökar. Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden är fortfarande lågt eftersom uppgången är i sin linda.

Diagram 1.1 Antalet arbetade timmar i olika sektorer
Säsongrensade kvartalsvärden, index 1999=100



Källa: Konjunkturinstitutet, data fram till och med tredje kvartalet 2005

Sysselsättningsgraden bedöms 2006 i stort sett ligga kvar på samma nivå som under 2004 och 2005 och bristen på arbetskraft fortfarande vara liten. Andra indikatorer på ett lågt resursutnyttjande i ekonomin är den låga pris- och löneökningstakten. Inflationstakten beräknas stiga till drygt 1 procent 2006.

Nedan följer en närmare redogörelse för näringslivets respektive den kommunala sektorns ekonomi, medan den statliga sektorn inte avhandlas närmare.

1.2 Näringslivets ekonomi

En viktig anledning till den låga inflationen i den svenska ekonomin är den snabba produktivitetsoökningstakten i näringslivet. Därmed blir de inhemska inflationsimpulser som kommer från arbetskraftskostnaderna också mycket svaga. Låga räntor har medfört en relativt långsam ökning av boendekostnaderna trots uppgången av oljepriserna. Livsmedelspriserna har legat i stort sett stilla medan priserna på teletjänster har fallit. Sammantaget har därför inflationen i Sverige under större delen av 2005 varit en av de lägsta inom EU, vilket således främst beror på inhemska förhållanden. Därtill har också den inflation som genereras via importerade varor och tjänster varit relativt tillbakapressad.

I näringslivet har timlönerna ökat i måttlig takt de senaste åren. Till följd av regelförändringar för arbetsgivaravgifterna ökar näringslivets arbetskraftskostnader i en något annorlunda takt än timlönerna, se **tabell 1.2**. Exempelvis innebär de nya sjukreglerna från och med den 1 januari 2005 att arbetskraftskostnaderna (så som de redovisas i **tabell 1.2**) ökade långsammare än timlönen. Sänkningen av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna gjordes emellertid som kompensation för den medfinansiering av sjukpenningen som genomfördes förra året. Det utvidgade ansvaret för sjukpenningen innebär också ökade kostnader för företagen men nettoeffekten torde vara osäker. Även för 2006 har riksdagen beslutat att sänka arbetsgivaravgifterna¹ vilket medför att arbetskraftskostnaderna ökar något långsammare än timlönerna.

Tabell 1.2 Nyckeltal för näringslivets ekonomi
Procentuell förändring från föregående år

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Inflation, KPI	2,4	2,2	1,9	0,4	0,5	1,2
Inflation, UND1X	2,5	2,3	2,2	0,8	0,8	1,1
Produktpris	2,8	0,9	0,9	1,3	2,5	1,9
Förbrukningspris	3,7	1,0	0,7	2,0	3,9	2,2
Förädlingsvärdepris	1,5	0,8	1,1	0,5	0,7	1,5
Timlön (NR)	4,8	4,3	3,2	2,7	3,7	3,9
Arbetskraftskostnad per tim (NR)	6,0	4,6	3,9	3,5	3,5	3,5
Produktivitet	-0,5	4,3	4,0	4,7	2,9	3,2
Enhetsarbetskostnad (ULC)	6,5	0,2	-0,1	-1,2	0,6	0,3

Källa: Konjunkturinstitutet
Prognoser 2005 och 2006 från KI:s konjunkturrapport i december 2005

Enhetsarbetskostnaden är ett konkurrenskraftsmått som samtidigt tar hänsyn till hur arbetskraftskostnaderna och produktiviteten utvecklas. Om t.ex. arbetskraftskostnaderna och produktiviteten stiger i samma takt så ökar inte de faktiska kostnaderna per producerad enhet för arbetsgivaren. Om produktiviteten stiger snabbare än arbetskostnaderna blir varje vara eller tjänst billigare att producera.

Tack vare en mycket snabb utveckling av produktiviteten i det svenska näringslivet som helhet har arbetskraftskostnaderna per producerad enhet legat i stort sett stilla under 2002 och 2003 och fallit med drygt 1 procent 2004. Under 2001, då konjunkturedgången som nämnts först drabbade produktionsidan och sedan sysselsättningen med betydande eftersläpning, ökade dock näringslivets enhetsarbetskostnader kraftigt. Det är således viktigt att se på utvecklingen över en konjunkturcykel snarare än under enskilda år. På bransch-nivå är bilden också relativt splittrad.

För näringslivet sammantaget har enhetsarbetskostnaderna jämfört med Sveriges konkurrentländer således utvecklats gynnsamt, och det gäller i ännu högre grad om hänsyn tas till att kronan har försvagats. De relativa arbetskraftskostnaderna i gemensam valuta ligger för närvarande 5–7 procentenheter lägre än i slutet av 1990-talet. Det betyder då inte att näringslivets lönebetalningsförmåga har stigit i motsvarande grad, eftersom

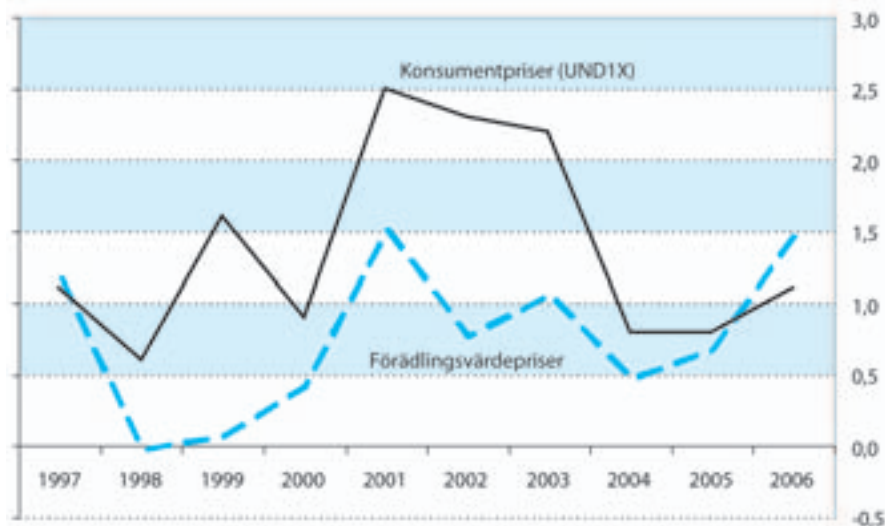
¹ KI:s konjunkturrapport i december 2005, s. 80.

näringslivets produktpriser har ökat långsammare än i utlandet. Annorlunda uttryckt har Sveriges bytesförhållande (terms-of-trade), det vill säga relationen mellan exportpriser och importpriser, försvagats sedan slutet av 1990-talet (se också avsnitt 2.5).

Produktpriserna stiger långsammare än konsumentpriserna

För företagen i näringslivet är det inte inflationen i konsumentledet som bestämmer intäkter utan produktprisutvecklingen. Från kostnadssidan påverkas näringslivsföretagens ekonomi inte bara av arbetskraftskostnaderna utan också av hur priserna på insatsvaror utvecklas (förbrukningspriserna i **tabell 1.2**). Vid beräkning av förädlingsvärdepriset i **diagram 1.2** räknas förbrukningspriserna av från priset på de färdiga produkterna (produktpriset).²

Diagram 1.2 Konsumentpriser- och förädlingsvärdepriser
Årlig procentuell förändring



Källa: KI:s konjunkturrapport i december 2005

Enligt Konjunkturinstitutet har prisutvecklingen för näringslivets förädlingsvärde historiskt utvecklats långsammare än konsumentpriserna. Detta sammanhänger främst med två förhållanden.

För det första är andelen tjänster högre i konsumentledet än i producentledet. Tjänstepriserna stiger normalt snabbare än varupriserna och eftersom de väger tyngre i konsumentkorgen blir prisstegringarna för konsumenterna större än för producenterna. Denna sammansättningseffekt kan på medellång sikt uppskattas till 0,3–0,4 procentenheter per år.

För det andra försämrats bytesförhållandet, d.v.s. exportpriserna stiger långsammare än importpriserna. I en öppen ekonomi som den svenska är det oftast inte samma varor och tjänster som produceras som används för konsumtion. När exportpriserna ökar långsammare än importpriserna väger detta tyngre för näringslivets producenter än för konsumenterna. Enligt KI:s beräkningar beräknas denna effekt uppgå till ytterligare någon tiondels procentenhet per år.³

² För en utförligare beskrivning se Faktarutan om produktivitet

³ Se t.ex. KI:s lönebildningsrapport i oktober 2005.

Av **diagram 1.2** framgår att konsumentpriserna (här mätt med måttet på underliggande inflationstakten UNDI_X) ökat snabbare än förädlingsvärdepriserna. Skillnaden uppgår till 0,5 procentenheter i genomsnitt 1994–2005.

Stora variationer i näringslivets produktivitetstillväxt

På lång sikt bestäms näringslivets betalningsförmåga för arbetskraftskostnader i huvudsak av produktivitets- och produktprisutvecklingen. Riksbankens penningpolitik styr den allmänna inflationen, men som nämnts ökar förädlingsvärdepriserna normalt långsammare än konsumentpriserna. Det svenska näringslivet måste också anpassa sig till de internationella avkastningskrav som gäller på dagens globaliserade kapitalmarknader. Om dessa krav inte förändras trendmässigt kommer näringslivets betalningsförmåga att i princip vara summan av produktivitetstillväxten och prisökningstakten för näringslivets produktion.

Huruvida det på lång sikt kommer att ske sådana trendmässiga förskjutningar är dock osäkert, och på kort och medellång sikt är osäkerheten ännu större. Produktivitetstillväxten varierar kraftigt mellan olika branscher beroende på den tekniska utvecklingen, internationella konkurrensförhållanden och övriga marknadsmässiga villkor. Normalt är produktivitetstillväxten snabbast inom den starkt konkurrensutsatta IKT-industrin⁴ och andra högteknologiska branscher och långsammare inom tjänstenäringarna, se **tabell 1.3**. I Sverige steg också produktiviteten mycket snabbt till följd av den kris som samhälls-ekonomi gick igenom i början på 1990-talet, då det skedde en snabb utslagning av lågproduktiva företag.

Som framgår av **tabell 1.3** har den snabba produktivitetsutvecklingen i näringslivet till stor del förklarats av den extraordinära tillväxten i IKT-industrins produktivitet. Det ska emellertid betonas att volymberäkningar för produktionen inom IKT-sektorn är mycket osäkra eftersom det är svårt att bedöma prisutvecklingen för teleprodukter.

Tabell 1.3 Produktivitetsutveckling i näringslivet
Årlig procentuell förändring

	1981–1990	1991–2000	2001–2005
Industrin	2,6	6,4	5,5
IKT-industrin	4,2	24,5	47,4
Motorfordonsindustrin	0,4	9,3	5,0
Läkemedelsindustrin	2,9	8,0	8,3
Övriga industrin	2,7	3,3	2,4
Övriga varubranscher	3,3	1,4	1,3
Tjänstebranscher	1,1	2,0	2,0
IKT-tjänster	4,0	2,6	6,2
Företagstjänster	1,2	-0,2	2,5
Handel	2,4	3,6	2,9
Näringsliv, totalt	1,9	3,1	2,9
Näringsliv, exkl. IKT	1,8	2,4	2,1

Anm. IKT-industri är teleprodukter m.m. (SNI 30, 32, 33), IKT-tjänster (SNI 642, 72)
Källa: KI:s lönebildningsrapport oktober 2005, s. 60

⁴ Informations- och kommunikationsindustrin, d.v.s. teleprodukter och liknande.

På kort sikt varierar produktion, produktivitet och sysselsättning i olika branscher också med konjunkturen liksom de marknadsbestämda produktpriserna. Som nämnts tidigare är det typiska mönstret att sysselsättningsförändringarna kommer med betydande eftersläpning efter produktionskonjunkturens variationer. Detta ger en stark påverkan på produktivitetens utvecklingen under enskilda kalenderår.

Fakta om produktivitet

I de flesta sammanhang är det **arbetsproduktiviteten** man talar om när begreppet produktivitet används. Arbetsproduktiviteten definieras vanligen som **produktionen per arbetad timme**, men i många fall också som produktion per anställd. Produktivitet är alltså ett effektivitetsmått som beskriver produktionsutfallet per enhet av någon resursinsats, i det här fallet produktionsfaktorn arbetskraft.⁵

Det finns en rad metod- och mätproblem förknippade med statistiska produktivitetsberäkningar. Frågetecknen är inte så stora när det gäller nämnaren, antalet arbetade timmar, även om dessa uppgifter alltid är behäftade med osäkerhet. Däremot är det mer problematiskt att mäta produktionen och hur den förändras över tiden, inte minst vad gäller offentligt finansierade tjänster.

För det första går det bara att summera kvantiteter av olika varor eller tjänster om de är helt homogena. För det andra förändras kvaliteten över tiden. Därför värderar man produktionen av enskilda eller sammansatta varor och tjänster med hjälp av marknadspriserna, vilka antas inbegripa även de kvalitativa aspekterna. Förändringen av produktionsvärdena från den ena tidpunkten till den andra är produkten av två faktorer: **prisförändring** och **volymförändring** (kvantitativ förändring). Värdeomvärdet förändring är synonymt med förändring i **löpande priser**. Volymförändring är synonymt med ökningstakten räknat i **fasta priser** relaterat till ett visst basår.

Vid produktivitetsberäkningar är intresset knutet till just utvecklingen av produktionsvolymen, eftersom sysselsättningen i timmar är ett volymbegrepp. Vid statistiska mätningar av produktionsvolymen på olika nivåer i ekonomin måste man därför ta fram **prisindex** för att rensa bort prisökningarna. Vid en sådan s.k. **deflatering** bör prisindex inbegripa de kvalitetsförbättringar som regelmässigt sker. I annat fall bokförs kvalitetshöjningar som prisökningar, vilket leder till att volymökningen underskattas. Det är dessa prismätningar som utgör det största problemet vid beräkningar av hur produktionsvolym och produktivitet förändras. Kvalitetsjusteringarna är speciellt osäkra för högteknologiska branscher, t.ex. teleproduktindustrin. I de kvalitetsjusteringar som SCB gjort i statistiken för denna bransch har resultatet blivit att prisindex på teleprodukter fallit kraftigt, när man försökt beakta det faktum att nyare teleprodukter har högre kvalitet.

Produktionen i olika branscher kan definieras på två olika sätt, som produktionsvärde (saluvärde) eller förädlingsvärde. Med **produktionsvärde** avses slutprodukternas värde mätt till produktionskostnad eller till marknadspris (försäljningsvärde inklusive indirekta skatter). En stor del av produktionsvärdet utgörs emellertid av de insatsvaror och köpta tjänster som använts för att få

⁵ För en mera ingående beskrivning av produktivitetsbegreppet, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2004, s. 40–46.

fram slutprodukterna. **Förädlingsvärdet** är produktionsvärdet minus värdet av denna **insatsförbrukning** och ska täcka totala arbetskraftskostnader, avskrivningar och driftöverskott. I regel används därför förädlingsvärdet oftast i produktivetsanalyser.

För att få fram volymutvecklingen för förädlingsvärdet krävs därför en rad prisindex för olika grupper av färdigvaror, **produktpriserna**. Det krävs också uppgifter om priserna för insatsvaror och tjänster, **förbrukningspriserna**. Normalt, när statistiska uppgifter finns till hands, deflateras både produktionsvärde och förbrukning med sina respektive prisindex, men ibland får andra metoder användas vid volymläsningsberäkningarna. Genom att relatera de framräknade ökningstakterna för förädlingsvärdet i löpande priser med förändringen i fasta priser kan ökningstakten för **förädlingsvärdepriserna** räknas fram (se t.ex. tabell 1.2).

Produktivetsberäkningar används oftast i nationalekonomiska analyser där produktivetsanalyser görs på BNP-nivån, för näringslivet som helhet eller på grov branschnivå. I alla sådana beräkningar av summerade storheter, leder sammansättningsförskjutningar ofta till strukturella effekter på den totala nivån. För **näringslivet** som helhet har det t.ex. stor betydelse om de teknikintensiva branscherna med hög produktivitetstillväxt utvecklas snabbare än övriga branscher. På motsvarande sätt kan de tunga tjänstesektorerna dra ned produktiveten i hela näringslivet, eftersom produktiveten normalt utvecklas långsammare där. De olika branscherna i näringslivet har starkt varierande produktivetsutveckling över tiden. Teleproduktindustrin har exempelvis enligt SCB noterat en extremt snabb produktivetsutveckling under de senaste 15 åren (se tabell 1.3).

För den **offentliga sektorn** är det mycket svårt att beräkna produktion och produktivitet på samma sätt som i näringslivet eftersom det saknas marknadspriser för de tjänster som produceras.⁶ Därför är den offentliga konsumtionen i löpande priser beräknad från kostnadssidan, och den offentliga produktionsvolymen utvecklas i stort sett i takt med förändringen i antalet arbetade timmar. Detta betyder i praktiken att produktivitetstillväxten schablonmässigt antas vara lika med noll. Beräkningarna görs dock separat för olika delsektorer. Det betyder att det kan uppstå sammansättningseffekter för hela den offentliga sektorn. Historiskt har den offentliga sektorn inklusive dessa struktureffekter oftast uppvisat svagt positiv produktivetsutveckling.

När produktivetsutvecklingen på **BNP-nivån** analyseras, gäller det således att ha beräkningsmetoderna för den offentliga sektorn i åtanke. BNP är summan av förädlingsvärdena i ekonomins alla delsektorer, och bestäms av hur mycket av produktionsfaktorerna arbete och kapital som används i produktionen samt av den rådande teknologin. Med kapital avses här realkapital, d.v.s. byggnader, anläggningar, maskiner, datorer och annan produktionsutrustning.

Arbetsproduktiveten på BNP-nivån, BNP per arbetad timme, samvarierar **på kort sikt** med konjunkturen. När efterfrågan viker i en konjunkturavmattning faller produktionen snabbare än sysselsättningen så att produktivitetstillväxten mattas av. I en konjunkturuppgång blir produktivetsökningarna vanligtvis snabbare i återhämtningsfasen då effekterna på arbetsmarknaden släpar efter.

⁶ Se t.ex. Medlingsinstitutets årsrapport för 2004, s. 41–42.

På längre sikt bestäms produktivitetstillväxten i näringslivet eller hela ekonomin av utvecklingen av **kapitalintensiteten**, d.v.s. mängden kapital-tjänster per arbetstimme, av hur snabbt arbetskraftens **kompetens** förbättras samt av en rad andra faktorer som beskriver hur effektivt landets produktions-system är. I ekonomisk teori brukar dessa faktorer sammanfattas under namnet "**teknikfaktorn**" eller totalfaktorproduktiviteten, den restpost som återstår när man tagit hänsyn till den kvantitativa och kvalitativa tillväxten i produktionsfaktorerna arbetskraft och kapital. Denna restpost innefattar således allt från **teknologiska framsteg**, **effektivare organisationen** av produktionen, satsningar på **forskning och utveckling** m.m. Produktivitetstillväxten påverkas också av sådana **sammansättningseffekter** som nämnts ovan, t.ex. om andelen produktion inom mindre produktiva näringar minskar till förmån för mer produktiva branscher. Det är också uppenbart att **politiska beslut** kan påverka den långsiktiga produktivitetstillväxten. Sådana beslut påverkar ju t.ex. **näringslivsklimat**, **skattesystem** och andra samhälls-ekonomiska förhållanden av betydelse.

1.3 Kommunernas och landstingens ekonomi

Kommunernas och landstingens ekonomi förbättrades 2004 då det samlade resultatet blev ett överskott på 2 miljarder kronor. Överskottet förklaras dock till stor del av vissa intäkter av engångskaraktär. Till förbättringen bidrog också att kostnaderna ökade betydligt långsammare än tidigare år och att den kommunala utdebiteringen höjdes med 34 öre.

För år 2005 räknar Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) med ett överskott på 10 miljarder kronor. Resultatförbättringen avspeglar framför allt betydande ökning av statsbidragen. Kommunalskatterna höjdes med ca 10 öre, alltså betydligt mindre än 2004. De flesta av landets kommuner uppger i en enkät att de inte kommer att ha underskott 2005 och klarar alltså lagens krav om ekonomisk balans. Den kraftiga resursförstärkningen 2005 skapade förväntningar om en stark tillväxt i den kommunala verksamheten. Men efter en rad år med underskott behövde många kommuner och landsting stärka ekonomin och synes i valet mellan mer resurser till verksamheterna eller ett förbättrat resultat ha valt det senare. Såväl konsumtionsvolym som sysselsättningsökning blev således tämligen begränsade 2005.

SKL räknar med fortsatta överskott på 8–10 miljarder kronor under 2006 och 2007. Då har en volymökning i konsumtionen på 1,7 procent respektive 1,0 procent inberäknats. Som tekniskt antagande för timlöneutvecklingen har 3,5 respektive 3,6 procent använts, samma som för arbetsmarknaden i dess helhet. De beräknade överskotten för 2006 och 2007 förutsätter praktiskt taget inga skattehöjningar. För åren 2006–2008 har regeringen aviserat resurstillskott som i genomsnitt uppgår till 2 miljarder per år. Antalet verksamma inom den kommunala sektorn bedöms öka såväl 2006 som 2007, under 2006 framför allt som en följd av satsningarna på s.k. plusjobb och utbildningsvikariat.

Tabell 1.4 Kommunernas och landstingens ekonomi 2004–2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Procentuella förändringar från föregående år:						
Konsumtionsvolym	0,5	0,7	1,7	1,0	0,4	0,4
Timlön	4,2	3,2	3,5	3,6	3,7	3,8
Kostnader, netto	1,9	3,9	4,5	4,3	4,7	4,5
Miljarder kronor:						
Skatteintäkter	419	432	451	470	489	509
Generella statsbidrag	68	83	86	89	96	99
./ Kostnader, netto	487	506	529	552	578	604
Resultat (efter finansnetto)	2	10	10	8	9	5

Källa: Sveriges Kommuner och Landsting, november 2005

SKL räknar inte heller med skattehöjningar efter 2007. För åren 2008–2009 räknas med en låg tillväxt, 0,4 procent per år, i den kommunala konsumtionsvolymen. Det är vad som beräknas för att uppnå den konsumtion som befolkningsutvecklingen och beslutade reformer sammantaget skulle motivera. De generella statsbidragen förutsätts ligga kvar på nivån från 2008. Ett visst resultatmässigt överskott vidmakthålls under dessa förutsättningar, men överskottet krymper successivt till ca 5 miljarder år 2009. Detta är inte tillräckligt för en ”god ekonomisk hushållning”, i den bemärkelsen att det egna kapitalets värde inte urholkas och att det finns en rimlig buffert för pensionsutgifternas växande börda och för oförutsedda händelser. En sådan buffert borde enligt SKL uppgå till ungefär 12 miljarder kronor 2009. Ett överskott i denna storleksordning kan antingen åstadkommas genom kostnadsminskningar, t.ex. genom höjd produktivitet, eller höjningar av kommunalskattesatserna. SKL:s kalkyler visar att kostnadsminskningar på 0,3 procent per år i kommunerna och 0,6 procent per år i landstingen under åren 2006–2009 skulle behövas för att uppnå den önskade bufferten. Alternativt skulle den kommunala utdebiteringen behöva höjas med sammanlagt 44 öre fram till 2009.

1.4 Svensk ekonomi i en allt mer globaliserad värld

Nya globala förutsättningar har skapats under senare år av **teknologiska** och **politiska** genombrott. Detta ställer regeringar, arbetsmarknadens parter och andra aktörer i de etablerade industriländerna inför nya utmaningar.

IT-teknikens snabba utveckling var en förutsättning för kapitalmarknadernas internationalisering under 1980- och 1990-talet. Från slutet av 1990-talet skedde en påtaglig acceleration i informations- och kommunikationsteknologin vilket medförde ännu mer integrerade kapitalmarknader och sjunkande transportkostnader. Möjligheterna för utökad internationell arbetsfördelning, utrikeshandel och globalisering av produktionsprocesser har därmed blivit allt större.

Viktiga politiska genombrott under de senaste 10–15 åren har också ökat incitamenten för företag i den etablerade industrivärlden att utlokalisera produktion till de nya industriländerna. I Europa fortsätter integrationen av de länder som påbörjade vägen till marknadsekonomier efter Berlinmurens fall. Medlemskapet för tio nya EU-länder från och med maj 2004 innebär ett nytt

avgörande steg i den europeiska integrationen. Visserligen svarar de nya länderna bara för ca 6–7 procent av BNP i EU, men tillväxtpotentialen är betydande. Den ekonomiska integrationen stannar emellertid inte vid EU:s gränser. Medan de nya EU-länderna har en total befolkning på 75 miljoner, finns ytterligare 265 miljoner invånare längre österut i Ryssland, Ukraina, Vitryssland och andra länder i Östeuropa.

I ett globalt perspektiv är det dock i Asien som de stora förändringarna sker. Vid sidan av en fortsatt god utveckling i många av de så kallade tiger-ekonomierna i södra och östra Asien, har politiska förändringar inneburit att världens två befolkningsmässiga giganter, Kina och Indien, är på väg att integreras i världsekonomin på allvar.

Den fortsatta integrationen i EU

I och med utvidgningen av EU i maj 2004 med tio nya medlemsländer skapades en potential för utökad handel och ekonomisk utveckling i Europa. Redan före utvidgningen hade ansökningsländerna i en rad steg genomfört väsentliga reformer i sina ekonomiska system för att kvalificera sig som medlemmar. Ansökningsprocessen som sådan har därvid utgjort en mycket stark drivkraft för att få till stånd nödvändiga institutionella förändringar i ländernas övergång till marknadsekonomier.

I denna process har ökad utrikeshandel varit det mest dynamiska inslaget i de nya EU-ländernas ekonomiska utveckling. Före 1989 var de forna central-planerade länderna i Östeuropa relativt slutna ekonomier. Nu är de mycket öppna ekonomier med större handelsutbyte med Västeuropa än med länderna i det forna Sovjetimperiet. För de nya EU-länderna sammantaget har utrikeshandelns andel av BNP ökat snabbt de senaste tio åren; från knappt 40 procent 1995 till omkring 55 procent 2004. Det i särklass största landet av de nya EU-länderna, Polen, har av naturliga skäl lägre andel utrikeshandel i förhållande till BNP, men utrikeshandeln har nära nog fördubblats sedan mitten av 1990-talet. I de minsta länderna är export- och importandelarna klart högre.

Tabell 1.5 Utrikeshandel med varor och tjänster i de nya EU-länderna

	BNP-vikt	Exportandel procent av BNP		Importandel procent av BNP	
		1995	2004	1995	2004
Estland	1,9	68	78	76	86
Lettland	2,3	43	44	45	59
Litauen	3,7	50	52	61	59
Polen	41,9	23	37	21	39
Tjeckien	17,9	51	71	55	72
Slovakien	6,8	58	77	56	79
Ungern	16,7	45	66	45	69
Slovenien	5,4	51	60	53	61
Malta	0,9	234	77	270	83
Cypern	2,6	50	47	50	50
Summa nya EU-länder	100	39	54	39	57

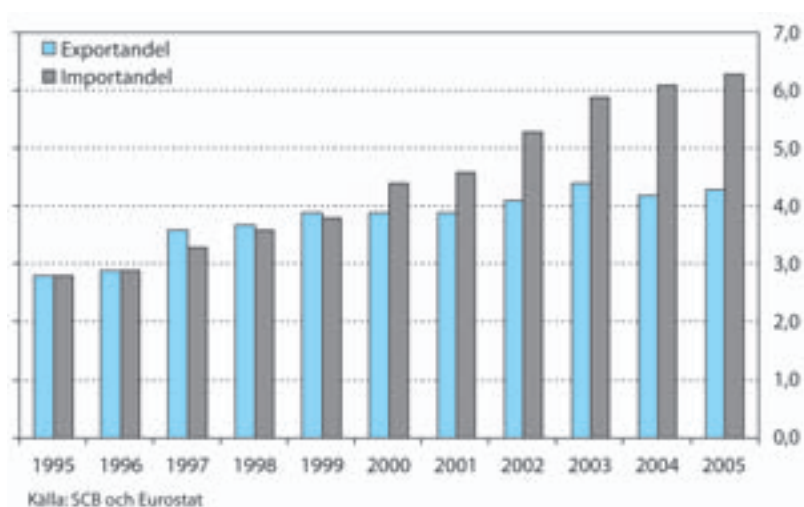
Källa: Eurostat

De nya EU-länderna har också blivit en allt viktigare handelspartner för de gamla EU-länderna. Av Euroländernas totala export av varor går nu cirka

11 procent till de nya EU-länderna, medan importandelen är drygt 10 procent. För tio år sedan var euroländernas handelsandelar med ansökarländerna omkring 7 procent. Till en del är denna utökade handel en konsekvens av utflyttning av produktion från EMU-länderna till de nya EU-länderna.

Sveriges handelsutbyte med de nya EU-länderna har också ökat påtagligt. Exportandelen har stigit till drygt 4 procent medan importandelen uppgår till drygt 6 procent. Utrikeshandeln med Polen dominerar och landet svarar nu för knappt 2 procent av vår varuexport och 2,5 procent av varuimporten. Det är ungefär lika stor varuhandel som Sverige har med Kina.⁷

Diagram 1.3 Sveriges utrikeshandel med de nya EU-länderna
Procentuell andel av Sveriges varuexport och varuimport exkl. Cypern och Malta



Tillgången på utländskt kapital i form av direktinvesteringar har varit en viktig tillväxtfaktor för de nya EU-länderna. Till stor del har de gamla EU-länderna svarat för detta kapitalinflöde. Sveriges direktinvesteringar i de nya EU-länderna (EU10) har sammantaget uppgått till cirka 65 miljarder kr under perioden 1993–2004. Detta är ungefär samma andel som vår utrikeshandel med EU10.

⁷ Utrikeshandeln med USA och Västeuropa är ju fortfarande mycket dominerande. USA och Europa exklusive de tio nya EU-länderna svarar för 75–80 procent av Sveriges varuhandel.

Tabell 1.6 Svenska direktinvesteringar i utlandet åren 1993–2005
Nettoutflöden respektive andel i procent för olika landområden

Mottagarland för svenska direktinvesteringar	Miljarder kronor	Andel i procent
Norden	441	40
Västeuropa exkl. Norden	328	29
EU10	64	6
Övriga Östeuropa	16	1
USA	147	13
Övriga Nord- och Sydamerika	17	2
Asien	35	3
Övriga länder	67	6
Totalt	1 115	100
Återinvesterade vinstmedel*	571	
Summa direktinvesteringar, netto*	1 686	

Källa: Riksbanken

* Direktinvesteringar är finansiella investeringar i utlandet genom nybildande eller förvärv av företag i andra länder. Återinvesterade vinstmedel beräknas som skillnaden mellan total vinst och utdelad vinst. De återinvesterade vinstmedlen kan ej fördelas per land.

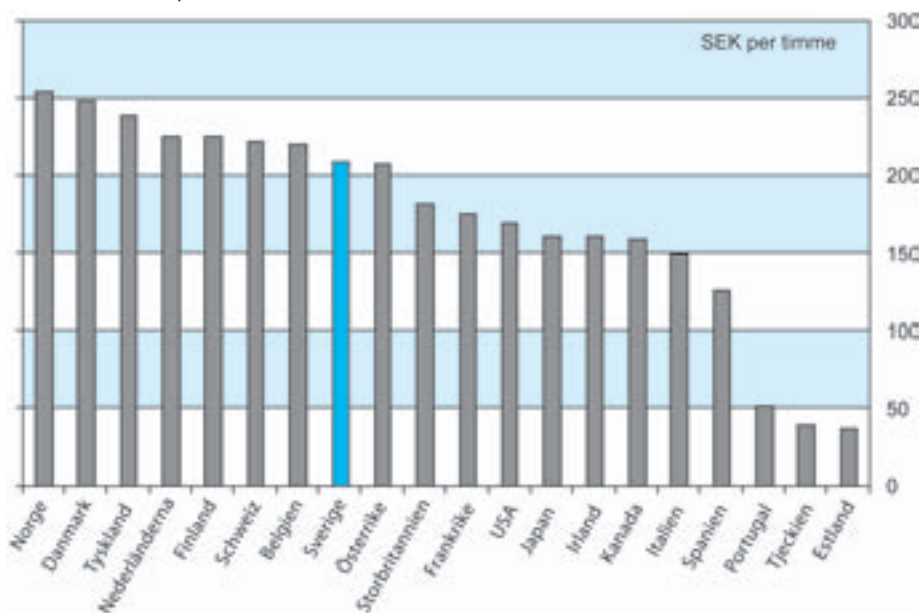
De ekonomiska reformerna och EU-medlemskapet från och med 2004 innebär att de nya länderna nu är institutionellt jämbördiga med de gamla EU-länderna. Samtidigt har de dock en väsentligt lägre kostnads- och utvecklingsnivå. Detta gör att det nu finns ännu starkare incitament för europeiska och svenska företag att etablera sig eller expandera i de nya EU-länderna.

Av **diagram 1.4** med data för industriarbetare i olika länder framgår de stora skillnader i arbetskraftskostnaderna som förekommer mellan västliga industri-länder och några av de nya EU-länderna. Av de gamla EU-länderna ligger Portugal klart lägst och kostnadsnivån är till och med lägre än den i Cypern och Slovenien.⁸ Arbetskraftskostnaderna i Tjeckien och Estland är 25–30 procent lägre än i Portugal och väsentligt lägre än i de mer utvecklade ekonomierna i Västeuropa. Länder som Polen och Ungern har något högre kostnadsnivå än Tjeckien medan Slovakien, Lettland och Litauen har den lägsta nivån på arbetskraftskostnaderna inom EU.

Den låga kostnadsnivån i de nya EU-länderna har också sin motsvarighet när det gäller nivån på produktiviteten. Produktivitetsnivån är av naturliga skäl högre i mer utvecklade länder beroende på skillnader i teknisk standard, organisation, utbildning, forskning och utveckling. Enligt Eurostat är produktiviteten per arbetad timme i de nya EU-länderna cirka 50 procent av genomsnittsnivån för produktiviteten i de gamla EU-länderna.

⁸ Se till exempel Medlingsinstitutets årsrapport för 2004, kapitel 11, s. 220.

Diagram 1.4 Arbetskraftskostnader för industriarbetare
Svenska kronor per arbetad timme



Källa: Svenskt Näringsliv

Sammanlagt finns det skäl att räkna med att den ekonomiska integrationen mellan de gamla och nya EU-länderna intensifieras ytterligare. Troligen tar det främst formen av ökat handelsutbyte och av att en del av produktionen flyttas från gamla till nya länder. Skälet till utflyttning är dels att etablera sig på nya snabbväxande marknader, dels att produktionskostnaderna är lägre. Detta gäller inte enbart varuproduktion utan också tjänsteproduktion. För EU och Sverige är den ekonomiska betydelsen begränsad då de nya ländernas BNP endast motsvarar 6–7 procent av BNP i EU. Effekterna av den ökade rörligheten för kapital, varor och tjänster inom EU på den svenska arbetsmarknaden torde därför bli relativt små.

På kort sikt torde de direkta effekterna på den svenska arbetsmarknaden via etableringar i Sverige av företag från de nya EU-länderna också vara små. Undantagen har hittills varit vissa kategorier av arbetskraft som till exempel byggnadsarbetare, städpersonal med mera. Rörligheten för arbetskraft har således ökat på ett antal områden där den internationella konkurrensen tidigare varit begränsad. Framöver kan det dock bli frågan om större effekter. Den allmänna trenden är ökad andel sysselsatta inom tjänsteproduktion, samtidigt som EU:s regelsystem för tjänstehandel torde innebära ökad rörlighet över EU:s gränser.

Globaliseringens nya utmaningar

De omvälvande politiska förändringarna under slutet av 1900-talet och IKT-teknikens stora genombrott har skapat nya globala förutsättningar. Tidigare slutna ekonomier i Europa och Asien integreras nu alltmer i världsekonomin. I föregående avsnitt har EU:s utvidgning med de nya marknadsekonomierna i Östeuropa beskrivits närmare. Längre österut vidtar nu en fortsatt ekonomisk integration bortom EU:s gränser med länderna på Balkan samt med Ryssland, Ukraina och andra forna Sovjetrepubliker. Sammanlagt finns det 265 miljoner invånare i dessa länder.

De stora förändringarna sker emellertid i Asien. Där ska Indien och Kina, med en befolkning på inemot 2,5 miljarder människor, integreras med den etablerade industrivärlden (OECD), som har ungefär 1 miljard invånare. Inkomstskillnaderna är mycket stora och kommer att bestå under relativt lång tid. Fortsatt ökat utbud av ny billig arbetskraft till världsekonomin kommer därför att pressa priserna på de produkter som tillverkas i de nya marknads-ekonomierna. I många fall kommer produktion av varor och tjänster i de gamla etablerade industriländerna att konkurreras ut, vilket får konsekvenser för arbetsmarknad och lönebildning.

Den ekonomiska integrationen i vårt europeiska närområde och den globala omvandlingen ställer således regeringar, arbetsmarknadens parter och andra aktörer i den etablerade industrivärlden inför nya utmaningar. Företagen i Sverige och andra industriländer står inför ett dubbelt omvandlingstryck. Beslut om utlokalisering kan drivas av såväl kostnadsskäl som av behovet att komma in på nya snabbväxande marknader.

Här finns både möjligheter och risker. Etableringar i länder som t.ex. Kina kan göra det möjligt för företagen i etablerade industriländer att utnyttja sina komparativa fördelar på en ny stor och snabbt växande marknad. Utflyttning till lågkostnadsländer av hela eller delar av produktionsprocessen ger kostnadsbesparingar, som kan användas för nya investeringar, insatser för forskning och teknisk utveckling och produktutveckling i moderlandet. Detta kan då leda till en ökning av efterfrågan på arbetskraft i det ursprungliga landet, fast oftast för andra kategorier av arbetskraft. I många fall kan utflyttning också vara en förutsättning för att företagen i mogna länder ska kunna överleva i en hårdnande internationell konkurrens.

Omställningsproblem kan dock uppstå på regionala arbetsmarknader i de etablerade industriländerna, åtminstone på kort sikt. Matchningsproblem kan uppstå genom att efterfrågan på arbetskraft med låg utbildning minskar till följd av utflyttning till låglöneländer, samtidigt som efterfrågan på högutbildad arbetskraft ökar på hemmamarknaden. En annan risk är att företagen tappar kontrollen över produktutvecklingen om alltför stor andel av produktionen flyttas ut till andra länder. Strategiskt viktiga frågor är hur ägandekontrollen ser ut, var huvudkontoret placeras och var huvuddelen av forskning och utveckling sker. För ett sådant land som Sverige, där ett antal multinationella storföretag spelar en central roll i näringslivet, är känsligheten för enskilda multinationella företags lokaliseringsbeslut mycket stor.

Strukturomvandling på grund av internationell arbetsfördelning och större handelsutbyte är inget nytt. Historiskt har den internationella handelsintegrationen varit av central betydelse för välståndsutvecklingen, även om omställningarna medfört anpassningskostnader för enskilda individer och branscher. Det ser emellertid ut som om vi nu är inne i ett skede då omfattningen av den globala ekonomiska integrationen tycks bli större än tidigare. Den tekniska utvecklingen, inte minst informationsteknologins genombrott, gör också att de globala omställningarna går snabbare än tidigare.

Detta ställer därmed också större krav på anpassning för det svenska näringslivet och dess anställda. Det är viktigt att näringslivsklimatet är sådant att det

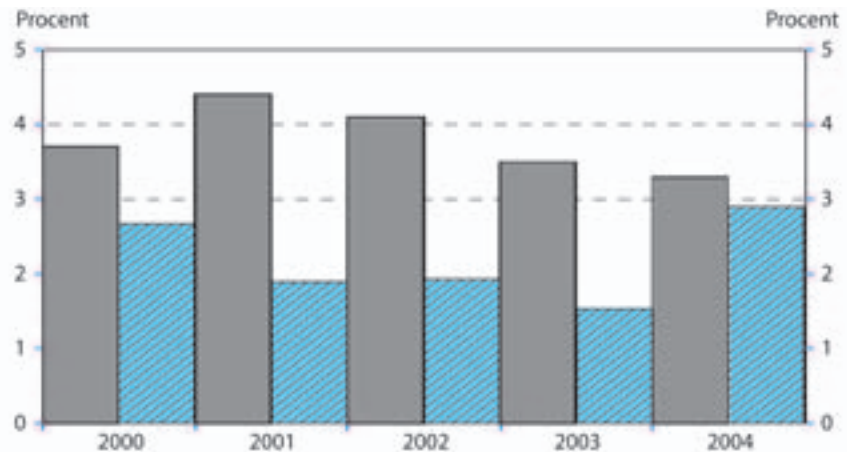
medger ständig utveckling i företagen genom nya innovationer och fortsatt inriktning mot produktion med högt förädlingsvärde. Kraven på flexibilitet och bättre matchning på arbetsmarknaden ökar också. Sveriges relativt höga arbetskraftskostnader måste balanseras av andra faktorer. Näringslivets företag måste konkurrera med kvalitet, snabbhet, pålitlighet och flexibilitet och värna om traditionella styrkefaktorer. Produkter och produktionsprocesser måste utvecklas och stödjas av forskning och utveckling. Liksom tidigare kommer dock nedskärningar eller företagsnedläggningar inte att kunna undvikas, vilket betyder att uppsägningar är ofrånkomliga. Därvid har arbetsmarknadens parter, lagstiftning, arbetsförmedling och andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder alla viktiga roller att spela i omställningsarbetet. Utbildning, kompetens och omställningsförmåga utgör den svenska arbetskraftens styrkefaktorer.

1.5 Löner och statistikutveckling

Löneutveckling 2000–2004

Enligt den sammanvägda konjunkturlönestatistiken var löneökningstakten för ekonomin som helhet 4,4 procent 2001 för att därefter, bland annat till följd av en försvagning av arbetsmarknadsläget, successivt sjunka till 3,3 procent 2004. Trots de förhållandevis måttliga nominella löneökningarna var reallöneökningen god, i genomsnitt drygt 2 procent per år under perioden 2000–2004.

Diagram 1.5 Utveckling av nominell lön och reallön 2000–2004



Grå staplar nominallön, gula staplar reallön

Förändringar i statistiken och pågående projekt

LCI för näringslivet

Under 2003 antog EU:s ministerråd förordningen för **Eurostats Labour Cost Index (LCI)**. I likhet med flertalet andra länder hade Sverige anstånd till 2005 med att leverera indexserierna i enlighet med förordningen. Under 2004 och början av 2005 bedrevs ett utvecklingsarbete inom Statistiska centralbyrån (SCB) och Medlingsinstitutet för att ta fram en modell för beräkning av LCI enligt förordningens krav. Indexserierna levererades därefter till Eurostat under sommaren 2005.

LCI för Sverige baseras på konjunkturlönestatistiken. En omräkning från månadslön till timlön krävs därmed för tjänstemän. För denna omräkning är uppgifter om den överenskomna arbetstiden en nyckelvariabel tillsammans med överenskommen månadslön. Även uppgifter om faktiskt arbetad tid är betydelsefulla. Uppgifter om överenskommen arbetstid har för privatanställda tjänstemän samlats in sedan 2001, men har inte tidigare använts vid statistikframställningen. Framförallt i början av perioden hade de insamlade uppgifterna betydande kvalitetsbrister. Detta framförallt beroende på att effekter av helgdagar som inföll under respektive månad ingick, vilket är felaktigt. Uppgifter om den överenskomna arbetstiden har i beräkningarna använts från och med 2003 och påverkar därmed de nu levererade indextalen från och med 2004.

Redovisningen i LCI sker per näringsgren och är härvid inte, som i konjunkturlönestatistiken, uppdelad på arbetare och tjänstemän. Under utredningens gång diskuterades främst två modeller för sammanslagningen; en på företagsnivå och en på stratumnivå.

Timlönen i LCI beräknas i princip utifrån lönesummor och arbetade timmar. För månadsavlönade arbetare och tjänstemän beräknas lönesummorna i sin tur bl.a. med hjälp av uppgifter om överenskommen månadslön och överenskommen arbetstid, vilka tillsammans ger en överenskommen timlön, samt arbetade timmar. I en av de diskuterade modellerna summeras lönesummor och timmar för arbetare och tjänstemän redan på företagsnivå, i den andra beräknas lönesummor och timmar för arbetare respektive tjänstemän för varje urvalsstratum och först därefter sker en aggregering till branschnivå. Vilken metod som rent teoretiskt är att föredra är inte självklart, då det bl.a. beror på hur bortfallen fördelar sig. Urvalsenheten i konjunkturlönestatistiken utgörs nämligen av företag och urvalsallokeringen sker efter antalet anställda i företaget. Fördelning mellan arbetare och tjänstemän är inte känd.

Av de båda ovan beskrivna modellerna valdes den senare och det främst för att den gör det möjligt att ta fram separata, med LCI korresponderande serier för arbetare och tjänstemän. Härigenom underlättas analyser av LCI-utfallen och jämförelser med det svenska arbetskostnadsindexet (AKI) som ju även det bygger på konjunkturlönestatistiken.

Labour Cost Index ska belysa löne- och arbetskraftskostnadsutvecklingen såväl inklusive som exklusive bonus. För flertalet länder är det problematiskt att exkludera bonus och anstånd har därför getts till 2007 med att ta fram dessa uppgifter. För Sveriges del är problemet det motsatta. LCI bygger på konjunkturlönestatistiken och då denna inte innefattar bonus måste statistiken kompletteras och detta redan från 2005, eftersom anstånd inte har beviljats. En undersökning över utbetald bonus för 2005 kommer därför att genomföras 2006. Undersökningen kommer att vara upplagd på samma sätt som den bonusundersökning som gjordes till Structure of Earnings Survey (SES) för 2002. Enkäten kommer att sändas ut under våren då flertalet bokslut och bonusprogram är klara. (Se också uppdrag från regeringen nedan).

När nu LCI för näringslivet kommit i produktion bör frågan om AKI på sikt kan läggas ned tas upp med användarna. Både LCI och AKI baseras på

konjunkturlönestatistiken och har därmed klara likheter. De viktigaste skillnaderna dem emellan framgår av nedanstående tablå.

	LCI	AKI
Frekvens	Kvartal	Månad
Population	Anställda	Arbetare resp. tjänstemän
Lönevariabel	Timlön	Timlön för arbetare Månadslön för tjänstemän
Revideringar	Kan i princip alltid revideras	Definitiv efter ett år

LCI för offentlig sektor

Från och med 2007 ska LCI även beräknas för näringsgrenarna L (offentlig förvaltning), M (utbildning), N (hälso- och sjukvård) och O (andra samhälliga och personliga tjänster). Dessa näringsgrenar motsvaras i stort sett av den offentliga sektorn. Konjunkturlönestatistiken för offentlig sektor är dock inte näringsgrensindeldad. För att ett index för 2007 ska kunna beräknas behövs uppgifter om arbetskraftskostnaderna 2006. För den del av populationen som ingår i den statliga sektorn ska LCI bygga på konjunkturlönestatistiken för statlig sektor. Denna är individbaserad och innehåller sedan ett par år uppgifter om överenskommen arbetstid.

Vad gäller den del som rör den kommunala sektorn så ansökte Sverige om och fick bidrag, s.k. grants, från Eurostat för att utreda möjligheten att basera LCI på individuppgifter. Utredningen gjordes av SCB. Tanken var att kommunerna och landstingen varje månad skulle skicka in en fil, liknande den som nu används för lönestrukturstatistiken, med individdata till SCB. Detta skulle göra det möjligt att näringsgrenskoda statistiken. Den nuvarande summariska konjunkturlönestatistiken, som på lite sikt skulle läggas ner, medger endast en grov fördelning på näringsgren.

Andra viktiga variabler för beräkning av LCI är överenskommen arbetstid och rörliga tillägg. Rörliga tillägg redovisas i lönestrukturstatistiken men inte i konjunkturlönestatistiken för kommunerna. Lönesystemen innehåller uppgifter om överenskommen arbetstid men dessa används inte vid statistikframställningen.

Utredningens slutsats var att en individbaserad undersökning hade klara förtjänster och denna lösning förordades. Med månadsvisa uppgifter för ca 1,1 miljoner individer blir dock den datamängd som ska hanteras betydande och kostnaderna förhållandevis höga. Medlingsinstitutet har därför gett SCB i uppdrag att utreda en enklare modell där den nuvarande konjunkturlöne-statistiken byggs ut med information om rörliga tillägg och överenskommen arbetstid från lönesystemen. Vad gäller fördelningen på näringsgren så finns redan nu uppgifter för lärare (SNI M) särredovisade i statistiken för primärkommunerna och den övervägande delen av de anställda inom landstingen, 85 procent, arbetar inom vårdsektorn (SNI N). Detta ger underlag för en grov näringsgrensindelning, vilken sedan skulle kunna kompletteras med information från den individbaserade lönestrukturstatistiken.

Lönestatistisk årsbok nedlagd – tabellerna publiceras i SCB:s databas

Från och med 2005 upphörde produktionen av **Lönestatistisk årsbok**. Årsbokens tabeller publiceras, efter en översyn, i stället i den statistikdatabas (SSD)

som finns på SCB:s hemsida under rubriken Lönestrukturstatistik, hela ekonomin.

Detta innebär följande fördelar:

- En viktig kvalitetsaspekt för statistik är aktualitet. Krav på att uppgifterna snabbare ska bli tillgängliga finns från några intressenter. Produktionsprocessen kortas på sikt när statistiken läggs i databasen. 2006 kommer publiceringen av tabellerna att ske i slutet av september, vilket innebär en tidigareläggning med ca en månad jämfört med tidigare år.
- Utifrån statistikdatabasen kan användarna i betydande utsträckning själva styra tabellutformning vad gäller variabelinnehåll och tidsperiod. Den ökade flexibiliteten vid statistikuttagen gör det dessutom lättare för användarna att göra egna analyser och bearbetningar.
- En databas kan innehålla en större informationsmängd än en publikation. Fr.o.m. statistiken för år 2004 förfinas yrkesklassificeringen för privat sektor, från 114 yrkesgrupper till 355 yrken. Någon publicering på yrkesnivå har ännu inte skett då granskningen och utvärderingen inte är avslutad.

SIAK

Ansvar för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK) som används i Sverige åvilar den s.k. SIAK-nämnden⁹. Denna bildades 1967 och har gjort 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). Härtill kommer att en översyn av variabeldefinitionerna nyligen gjorts inom Eurostat. Nämnden kommer därför att sammankallas, dels för att klargöra om ansvaret, som nu åvilar SCB, ska flyttas över till Medlingsinstitutet, dels för att se över behovet av en ny standard. Ett första steg till detta har tagits genom en förfrågan till parterna om aktuella kontaktpersoner. Svar har ännu inte kommit från alla.

Uppdrag från regeringen angående redovisning av förmåner

I regleringsbrevet för budgetåret 2005 gav regeringen Medlingsinstitutet i uppdrag att undersöka möjligheten till förbättrad insamling och redovisning av olika typer av förmåner till arbetstagare samt värdet av dessa. Syftet med en sådan förbättring skulle vara att få bättre kunskap dels om den del av ersättningen för utfört arbete som inte utgår i form av kontant lön, dels om de olika typerna av sådana ersättningar och värdet av dessa uppdelat på kvinnor respektive män. Medlingsinstitutet skulle också bedöma utvecklingskostnaderna och driftskostnaderna för sådana förändringar.

⁹ Följande parter har rätt att utse en ledamot jämte suppleant i SIAK-nämnden: Landsorganisationen i Sverige, Statens avtalsverk, Statistiska centralbyrån, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet gemensamt, Sveriges akademikers centralorganisation och Statstjänstemännens riksförbund gemensamt, Tjänstemännens centralorganisation.

Någon entydig definition av begreppet förmån för arbetstagare finns inte och gränsdragningen för vad som ska inbegripas blir därmed avhängigt av det sammanhang som uppgifterna ska användas i. Medlingsinstitutet valde att diskutera följande typer av ersättningar:

- skattepliktiga förmåner
- bonus
- försäkringsförmåner
- längre semester/kortare arbetstid
- aktier, optioner och konvertibler

Skattepliktiga förmåner enligt Riksskatteverkets normer ingår redan i den årsvisa lönestrukturstatistiken. I statistiken för den privata sektorn begär man vid insamlingen in uppgifter om summan av skattepliktiga förmåner, jour- och beredskapsersättning samt vänte- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid. För offentlig sektor redovisas lönerna i lönestrukturstatistiken efter lönebegreppen grundlön och månadslön. Med månadslön avses anställningens sammanlagda grundlön plus rörliga tillägg samt naturaförmåner.

Då de skattepliktiga förmånerna redan finns i företagets löneredovisningssystem bör det på sikt vara möjligt att samla in dessa uppgifter särredovisat och fördelat på män och kvinnor.

Bonus är visserligen definitionsmässigt en form av kontant lön, men bör ändå tas upp i detta sammanhang. Detta då den är en förmån som samvarierar med lönenivån och troligen har effekt på löneskillnader mellan män och kvinnor. Bonus har endast statistikbelysts ett fåtal gånger och då i statistik som krävs inom ramen för EU-samarbetet. Bonus undersöktes i Labour Cost Survey (LCS) 1997, 2000 och 2004 samt i Structure of Earnings Survey (SES) 2002.

I LCS är insamlingen inte individbaserad, vilket innebär att en fördelning av bonus på män respektive kvinnor inte är möjlig. SES för 2002 byggde i huvudsak på den årliga, individbaserade lönestrukturstatistiken. Denna kompletterades bland annat med en undersökning över bonus. Ett problem med bonusundersökningen var att gränsen mellan rörliga tillägg, som ingår i lönestrukturstatistiken, och bonus inte är klart definierad. Risk finns såväl för att vissa delar helt faller bort som för att de redovisas dubbelt.

Försäkringsrättigheter i olika former är en annan förmånskategori. I arbetstagarnas ersättning för arbete ingår inte bara penninglönen utan också värdet av alla förmåner som uppkommer till följd av anställningen t.ex. löne-relaterade försäkringsrättigheter. Ett förhållandevis vanligt inslag i avtalsuppgörelser från senare tid är möjligheter till avsättningar av en del av det avtalade löneutrymmet till någon typ av pensionskonto. Även om det inte rör sig om någon ”extra förmån” så kommer jämförelser mellan olika gruppers ersättningsnivåer att halta om denna del saknas i statistiken. Vidare är extra avsättningar till pensioner och pensionsförsäkringar som arbetsgivaren tecknar för sina arbetstagare i stället för lönelöft, s.k. löneväxling, ett fenomen som sannolikt ökar.

Att komplettera lönestatistiken med försäkringsförmåner är dock problematiskt, framförallt beroende på att värdet av förmånerna är svårt att beräkna. Förmånerna faller ut efter lång tid och ofta efter anställningens

upphörande. Kostnaderna för dessa förmåner ingår däremot, när de uppstår, i den statistik som belyser arbetsgivarnas arbetskraftskostnader. Denna är dock företagsbaserad och innehåller därmed inga konsuppdelade uppgifter.

För att få en rättvisande bild av ersättningarna till olika arbetstagare borde man även ta hänsyn till skillnader i ledighetsförmåner vad gäller t.ex. **semester och överenskommen arbetstid**. Även dessa faktorer skiljer sig åt mellan olika grupper och är föremål för lönevaxling. Vid lönejämförelser används oftast månadslön och för timavlönade räknas lönen därvid om till månadslön. Om relevanta uppgifter om den avtalade arbetstiden funnes vore i stället en omräkning till timlön att föredra, då man härigenom direkt tar hänsyn till skillnader i arbetstid. Tyvärr är de uppgifter om överenskommen arbetstid som samlas in i lönestatistiken inte helt lämpade för detta ändamål. För de arbetstagargrupper, framförallt inom industrin, som enligt avtal kan välja att ta ut en arbetstidsförkortning i tid, lön eller pension t.ex. rapporterar företagen in ursprunglig överenskommen arbetstid.

Vad gäller värdet av förmåner som **aktier, konvertibler och optioner** så är det speciellt för de båda sistnämnda förmånerna svårt att beräkna. Visserligen finns internationellt fastställda beräkningsprinciper, men även dessa bygger med nödvändighet på mycket osäkra och teoretiska värderingsprinciper. Att enbart redovisa förekomsten av denna typ av förmån är inte heller tillräckligt i detta sammanhang.

Förmånsbegreppet är som ovan framhållits inte entydigt. Att bygga ut lönestatistiken så att förmåner ur samtliga ovan redovisade aspekter undersöks är, även om det vore önskvärt, knappast realistiskt. Medlingsinstitutet föreslår att möjligheten till förbättrad insamling och redovisning av de skattepliktiga förmånerna och bonus undersöks närmare och Statistiska centralbyrån har preliminärt beräknat kostnaderna för att komplettera statistiken med dessa variabler. Samtidigt föreslår SCB en pilotundersökning för att öka kunskapen om hur bonus och förmåner hanteras i lönesystemen och vilka typer av bonus som förekommer. Utifrån pilotstudien skulle det sedan vara möjligt att precisera utvecklingskostnader och driftskostnader för de föreslagna förändringarna. Om förmåner ska redovisas uppdelat på män och kvinnor är det i första hand inom den individbaserade lönestrukturstatistiken som detta kan ske.

1.6 Jämställdhet

Kvinnors och mäns löner

I Medlingsinstitutets rapport för år 2004 redovisades de förändringar som hade skett i förbundsavtalen i det årets avtalsrörelse. De förändringar som avsågs var avtalsregleringar av frågor med koppling till jämställda löner, jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och lagens regler om lönekartläggning, analys och handlingsplan. Redovisningen gjordes delvis mot bakgrund av Medlingsinstitutets uppdrag i regleringsbrevet för år 2004. Uppdraget var att institutet, vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar, skulle fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala

parternas arbete med lönefrågor i ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet har haft samma uppdrag under år 2005.

Om de ändringar som genomfördes i avtalen under 2004 har fått effekt i den meningen att kvinnornas löner har närmat sig männens, kan inte läsas ut ur den officiella lönestatistiken. Det beror främst på att statistiken inte redovisas för enskilda avtalsområden. Hur resultatet har blivit på de olika avtalsområdena återfinns i parternas egen statistik, partsgemensam eller insamlad av respektive organisation. Den officiella lönestatistiken belyser löneskillnader på hela arbetsmarknaden, arbetsmarknadens sektorer och olika näringsgrenar/branscher. Den säger alltså inget om det föreligger jämställda löner inom ett visst avtalsområde. Däremot ger den officiella lönestatistiken en grov bild över löneskillnaderna mellan kvinnor och män. För tydlighetens skull bör nämnas att de siffror som redovisas i denna årsrapport avser 2004 års löner. Den officiella lönestrukturstatistiken för 2005 blir komplett först i september 2006.

Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Det ska redan inledningsvis slås fast att den officiella lönestatistiken aldrig kan ge svar på frågan om i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren, medan statistiken rör sig på andra nivåer. Den belyser löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och på arbetsmarknadens olika sektorer. Statistiken visar också löneförhållandena för kvinnor och män inom 114 yrkesgrupper. I den statistiska redovisningen är lönerna omräknade till heltidslöner. Det betyder att arbetstagarnas sysselsättningsgrad inte påverkar statistiken.

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 17 procent lägre än männens. Uppgiften är hämtad från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på *hela arbetsmarknaden*.

Om man ser till skillnaderna inom varje *enskild sektor* är resultatet ett annat. Den största skillnaden finns inom *landstingen*. Där är kvinnornas löner 29 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns hos *kommunerna* där kvinnornas löner är 9 procent lägre än männens. För både *staten* och den *privata sektorn* är siffran för löneskillnaderna mellan könen 15 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 mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns löner måste de ovannämnda faktorerna 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.

Tidigare redovisades de standardvägda lönerna i Lönestatistisk årsbok. Den är numera nedlagd och fr.o.m. år 2005 redovisas resultatet av standardvägningen i Statistiska centralbyråns (SCB) databas Arbetsmarknad/Lönestrukturst statistik, hela ekonomin. 2004 års löner har på sedvanligt sätt standardvägts för

respektive kön med avseende på skillnader mellan kvinnor och män i yrkesgrupp, ålder, utbildning, arbetstid och sektor. I stället för de tidigare nämnda 17 procenten på hela arbetsmarknaden blir nu den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män 8 procent. På det *kommunala* området minskar skillnaden från 9 procent till 2 procent. För *landstingen* – där skillnaden uppgick till 29 procent – krymper lönegapet efter standardvägning till 7 procent. Motsvarande siffror för *staten* (avser år 2003) och den *privata sektorn* är 8 respektive 9 procent. De löneskillnader som återstår efter standardvägning betraktas som ”statistiskt oförklarade”, vilket inte är detsamma som att löneskillnaderna är osakliga eller utgör ett mått på lönediskriminering. Lönen påverkas även av andra faktorer än de som ingått i standardvägningen. Som exempel kan nämnas yrkeserfarenhet, prestation och arbetsledaransvar.

Som framgår av den nedanstående **tabellen 1.7**, har de statistiska skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner varit i det närmaste konstanta under de senaste tolv åren. Vad som dock kan iakttas är att löneskillnaderna före standardvägning successivt har minskat inom kommunerna. För landstingen däremot har utvecklingen varit den motsatta, d.v.s. skillnaderna har ökat. Dessa förändringar hos kommuner och landsting motsvaras emellertid inte av någon förändring efter standardvägning. Då är skillnaderna i stort sett oförändrade under årens lopp.

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

Tabell 1.7 Tidsserie över kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor 1992–2004

År	Primär-kommunal sektor		Landstings-kommunal sektor		Statlig sektor		Privat sektor		Samtliga sektorer	
	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv
1992	86	.	75	.	84	.	83	.	84	.
1993	85	.	75	.	83	.	83	.	84	.
1994	86	.	74	.	83	.	85	.	84	.
1995	87	.	72	.	83	.	85	.	85	.
1996	87	98	71	94	83	93	85	91	83	92
1997	88	98	71	94	83	92	84	91	83	93
1998	89	98	71	93	84	92	83	90	82	91
1999	90	98	71	93	84	92	84	90	83	92
2000	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
2001	90	99	71	93	84	92	84	90	82	92
2002	90	98	71	92	84	92	85	90	83	92
2003	91	98	71	93	85	92	85	90	84	92
2004	91	98	71	94	85	1 ..	85	91	83	92 ²

1. På grund av att det inte går att redovisa statlig sektor efter yrke kan ingen standardvägd siffra anges för statligt sektor.

2. Observera att statlig sektor inte ingår 2004 till följd av byte av yrkesklassificering.

Källa: SCB

Siffrorna i tabellen måste emellertid förses 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 jämförelser. I Medlingsinstitutets årsrapport för 2004 förutskickades att det arbete, som har pågått med att bygga ut yrkesklassificeringen i lönestatistiken, skulle vara klart till årets rapport. Härmed skulle lönestatistiken för år 2004 kunna redovisas uppdelade i 355 yrken. Arbetet med att redovisa kvinnors och mäns löner per yrke är i det närmaste klart. Kontroller ger dock vid handen att det kvarstår en betydande osäkerhet om uppgifternas kvalitet. Detta har i sin tur medfört att resultatet efter standardvägning på yrkesnivå inte har sådan tillförlitlighet att det kan redovisas i denna rapport. Innan resultatet publiceras krävs ytterligare bearbetningar och kontroller. Dessa ska genomföras under våren 2005, varefter de aktuella uppgifterna om kvinnors lön i procent av männens lön före och efter standardvägning kommer att publiceras på Medlingsinstitutets hemsida, www.mi.se.

Det har antagits att användandet av den mera finfördelade yrkeskodningen skulle medföra att löneskillnaderna efter standardvägning krymper ytterligare. Antagandet stöddes av den specialstudie av vissa yrkesgrupper inom kommuner och landsting som SCB genomförde år 2001. Det gjorde även den analys av två avtalsområden inom privat sektor, som förbundsparterna gemensamt uppdrog åt Svenskt Näringslivs att genomföra. De sistnämnda studierna har redovisats i Medlingsinstitutets årsrapport för 2003.

Medellön och lönespridning

Medellönen för kvinnor och män inom arbetsmarknadens olika sektorer år 2004 framgår av **tabell 1.8**, som också visar lönespridningen. Den högsta medellönen fanns hos staten. Därefter kommer landstingen och den privata sektorn. Den lägsta lönen redovisas för kommunerna.

Det bör samtidigt noteras att lönespridningen och löneskillnaderna mellan kvinnor och män 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 landstingssektorn 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.

Tabell 1.8 Lönespridning efter sektor och kön 2004

Sektor		Percentil					Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90	
Samtliga sektorer	Kvinnor	16 000	17 600	19 900	23 400	28 100	21 500
	Män	17 200	19 300	22 500	27 900	37 800	25 800
	Totalt	16 500	18 300	21 000	25 500	33 100	23 700
	% Kv lön	93	91	88	84	74	83
Primärkommunal sektor	Kvinnor	16 100	17 500	19 400	21 900	25 200	20 100
	Män	16 400	18 200	20 900	24 600	28 200	22 000
	Totalt	16 100	17 600	19 600	22 400	25 900	20 500
	% Kv lön	98	96	93	89	89	91
Landstings- kommunal sektor	Kvinnor	17 300	18 600	21 300	24 300	29 500	23 000
	Män	18 000	20 500	25 300	42 200	56 600	32 400
	Totalt	17 400	18 900	21 800	25 600	35 900	24 900
	% Kv lön	96	91	84	58	52	71
Statlig sektor	Kvinnor	17 500	19 000	21 300	25 700	31 100	23 200
	Män	18 600	21 100	25 400	30 700	38 600	27 300
	Totalt	18 000	19 800	23 200	28 400	35 300	25 300
	% Kv lön	94	90	84	83	81	85
Privat sektor	Kvinnor	15 600	17 400	20 000	24 100	30 000	22 000
	Män	17 200	19 300	22 500	27 900	38 000	25 900
	Totalt	16 400	18 500	21 500	26 300	35 000	24 400
	% Kv lön	91	90	89	86	79	85

Källa: SCB

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 tolv åren framgår av **tabell 1.9**. 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 1.9 Lönespridning efter sektor 1992–2004

År	Primärkommunal sektor			Landstingskommunal sektor			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	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
2003	1,59	1,74	1,63	1,71	3,18	2,05	1,76	2,05	1,96
2004	1,56	1,72	1,61	1,71	3,14	2,07	1,78	2,07	1,96

År	Privat sektor			Alla sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	1,67	2,01	1,93	1,58	1,98	1,77
1993	1,66	2,02	1,95	1,58	2,01	1,80
1994	1,71	2,05	1,96	1,60	2,03	1,81
1995	1,70	2,02	1,93	1,59	2,01	1,80
1996	1,69	2,05	1,96	1,60	2,04	1,83
1997	1,73	2,07	1,98	1,61	2,06	1,87
1998	1,79	2,15	2,07	1,64	2,12	1,91
1999	1,85	2,18	2,12	1,69	2,16	1,95
2000	1,88	2,18	2,12	1,71	2,17	1,98
2001	1,86	2,18	2,11	1,74	2,22	2,03
2002	1,92	2,23	2,17	1,75	2,21	2,03
2003	1,92	2,19	2,14	1,76	2,18	2,02
2004	1,92	2,21	2,14	1,76	2,20	2,01

Källa: SCB

Som framgår av tabellen har – under den redovisade perioden – lönespridningen varit i stort oförändrad inom kommunerna. För de övriga sektorerna har den ökat och den största ökningen har skett inom landstingen.

Löneutveckling och lönerelationer

Om man ser till hur medellönerna har ökat för kvinnor och män under åren 1992–2004 kan vissa iakttagelser göras. För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat ungefär lika mycket för kvinnor och män, 60,5 respektive 61 procent. Om man däremot jämför utvecklingen av kvinnors och mäns medellöner inom arbetsmarknadens olika sektorer blir skillnaderna i vissa fall avsevärt större. Särskilt noterbara är utvecklingen för kommuner och landsting. När det gäller *kommunerna* har kvinnornas medellöner ökat betydligt mer än männens. Samtidigt är båda gruppernas ökning lägre än den genomsnittliga höjningen för alla sektorer sammantaget. Under perioden 1992–2004 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 51 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 42 procent. I nominella tal har kvinnornas månadslön ökat med 6 800 kr mot männens 6 500 kr. För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars medellön har höjts med 71 procent mot kvinnornas 63 procent. Översatt till nominella tal har männens medellön ökat med 13 500 kr i månaden och kvinnornas med 8 900 kr. För *staten* och den *privata sektorn* skiljer det enbart någon procent mellan ökningen av kvinnornas och männens medellöner. På båda sektorerna har ökningen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas medellön ökat med 69 procent mot männens 67,5 procent. På den privata sektorn är motsvarande siffror 65 respektive 63 procent. Även om kvinnornas medellöner har ökat mer i procent än männens, har männens ökat mer i krontal beroende på att basen för procentberäkningen är högre för männen än för kvinnorna.

En annan iakttagelse som kan göras är att lönerelationerna mellan arbetsmarknadens sektorer inte har förändrats nämnvärt under åren 1992–2004. De landstingsanställda männen har hela tiden haft den högsta genomsnittliga lönen och de kommunanställda kvinnorna den lägsta. De förändringar som har skett

är att medellönen för kvinnorna hos staten och landstingen har passerat medellönen för de kommunanställda männen, som tillsammans med kvinnorna i privat sektor numera har den näst lägsta genomsnittslönen. Löneökningarnas storlek är inte den enda förklaringen till de statistiska skillnaderna. Under den redovisade perioden kan det ha skett strukturella förändringar av olika slag. Exempelvis kan verksamheter ha flyttas från en sektor till en annan liksom arbetskraftens sammansättning kan ha ändrats med avseende på ålder och utbildningsnivå.

Mellan åren 2002 och 2003 ökade den genomsnittliga månadslönen med 700 kr för både kvinnor och män när samtliga sektorer redovisas gemensamt. Motsvarande ökning mellan åren 2003 och 2004 är 800 kr för kvinnor och 1 000 kr för män. Spännvidden mellan sektorerna är ganska stor. Inom staten har medellönen stigit minst under det senaste året, 500 kr för både kvinnor och män. Den största ökningen under samma tid kan noteras inom den privata sektorn med 900 kr för kvinnor och 1 100 kr för män. Förändringarna för kommuner och landsting ligger däremellan. Kommunerna är den enda sektor där kvinnornas genomsnittliga månadslön ökade mer än männens, 800 kr mot 700 kr. Det är emellertid på sin plats att göra en reservation för tillförlitligheten i uppgifterna för de senaste åren. Lönestrukturstatistiken, som siffrorna hämtas från, mäter lönerna en gång om året. Resultatet påverkas därför i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med resultatet av de lokala lönerevisionerna. Detta kan leda till att resultatet behöver korrigeras när det redovisas påföljande år. I det längre perspektivet ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månadslönerna på arbetsmarknaden.

Tabell 1.10 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2004

År	Primärkommunal sektor			Landstingskommunal sektor			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 500	13 800	14 100	18 900	15 000	13 700	16 300	15 100
1993	13 500	15 800	14 000	14 300	19 200	15 200	14 500	17 300	16 000
1994	14 000	16 400	14 500	14 900	20 300	15 900	15 100	18 100	16 800
1995	14 400	16 600	14 900	15 300	21 300	16 400	15 400	18 600	17 200
1996	14 900	17 100	15 400	16 300	22 800	17 600	16 700	20 000	18 600
1997	15 500	17 500	15 900	17 200	24 100	18 500	17 500	21 000	19 500
1998	15 900	17 800	16 300	17 700	24 800	19 100	17 800	21 300	19 800
1999	16 600	18 400	17 000	18 800	26 400	20 300	18 900	22 400	20 900
2000	17 000	18 900	17 400	19 600	27 500	21 200	19 800	23 600	21 900
2001	17 800	19 800	18 200	20 500	28 900	22 200	20 600	24 600	22 700
2002	18 600	20 500	19 000	21 300	30 200	23 100	21 800	25 900	24 000
2003	19 300	21 300	19 700	22 300	31 400	24 100	22 700	26 800	24 800
2004	20 100	22 000	20 500	23 000	32 400	24 900	23 200	27 300	25 300

År	Privat sektor			Samtliga sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 900	14 900	13 400	16 000	14 700
1993	13 400	16 100	15 100	13 700	16 400	14 900
1994	14 200	16 700	15 800	14 300	17 000	15 600
1995	14 600	17 200	16 200	14 700	17 300	16 000
1996	15 600	18 500	17 500	15 500	18 600	17 000
1997	16 300	19 500	18 400	16 200	19 600	17 900
1998	17 100	20 500	19 300	16 700	20 400	18 600
1999	17 900	21 200	20 000	17 600	21 200	19 400
2000	18 700	22 300	20 900	18 300	22 200	20 300
2001	19 800	23 500	22 100	19 200	23 300	21 300
2002	20 500	24 200	22 800	20 000	24 100	22 100
2003	21 100	24 800	23 400	20 700	24 800	22 800
2004	22 000	25 900	24 400	21 500	25 800	23 700

Källa: SCB

Några undersökningar och rapporter från arbetsmarknadens parter

I den officiella lönestatistiken publiceras en översiktlig bild över kvinnors och mäns löner på arbetsmarknadens sektorer. Den närmare kännedomen om hur förhållandena är inom olika branscher och avtalsområden finns hos arbetsmarknadens parter. Frågorna om jämställda löner och motverkande av diskriminering har i hög grad engagerat parterna, såväl huvudorganisationerna som dess medlemsförbund. Från ömse håll har ett antal skrifter givits ut. Några av dessa redovisas kortfattat nedan. I ett par rapporter har lönerna närmare analyserats utifrån den egna statistiken. Vidare har undersökningar gjorts av jämställdhetslagens efterlevnad. Förhållandet mellan lagen och avtalen har också analyserats och diskuterats i en rapport.

Svenskt Näringsliv

Under 2005 gav Svenskt Näringsliv ut skriften ”Lika eller inte – om män och kvinnor i lönestatistiken”. Rapporten grundas på en undersökning av förhållandet mellan kvinnors och mäns löner i Svenskt Näringslivs medlemsföretag, vilka representerar 1,5 miljoner anställda i den privata sektorn. Undersökningen bygger på de uppgifter som årligen lämnas in av företagen.

I rapporten dras några slutsatser. En sådan är att skillnader i lön mellan kvinnor och män till stora delar kan förklaras med skillnader i yrkes-, utbildnings- och företagsval, och därigenom också branschval. I undersökningen har hänsyn tagits till skillnader i mäns och kvinnors fördelning i dessa avseenden.

Det konstateras att allt fler kvinnor skaffar sig utbildning som efterfrågas i näringslivet och att andelen kvinnor på ledande befattningar ökar. Detta är, enligt rapporten, förhållanden som steg för steg påverkar lönestrukturen för kvinnor och män genom att kvinnor allt mer återfinns i de bäst betalda jobben. Samtidigt uppmärksammas att vissa mönster dröjer sig kvar. Män arbetar i något högre grad i tillverkningsindustri, byggindustri och transportsektor. Kvinnor arbetar i större utsträckning inom handel, fastighetsbolag samt uthyrnings- och företagsservicefirmor.

En annan slutsats som dras är att påståendet att det råder en omfattande och systematisk lönediskriminering av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden kan ifrågasättas. Undersökningen visar att de skillnader som finns går att förklara i stor utsträckning. Rensas löneskillnaden mellan kvinnor och män för skillnader i yrke, ålder och utbildning är den oförklarade löneskillnaden 4,8 procent för hela den undersökta gruppen. För tjänstemän är skillnaden 6,5 procent och för arbetare 2,2 procent. Det påpekas att det i Svenskt Näringslivs lönestatistik saknas några viktiga variabler som har visat sig ha betydelse för lönenivåerna. Som exempel nämns antal år i yrket, antal år i företaget, arbetets svårighetsgrad och komplexiteten i arbetsuppgifterna. Det antas att skillnaderna skulle ha blivit ännu mindre om materialet hade kunnat rensas även för dessa faktorer.

Sammantaget leder undersökningen till slutsatsen att det finns anledning att fortsätta att följa utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden, då den befinner sig i ett dynamiskt skede där gamla mönster ersätts av nya.

Arbetsgivarverket

Arbetsgivarverket publicerade rapporten ”Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2004”. Utifrån den partsgemensamma statistiken har man analyserat löneskillnaderna mellan statsanställda kvinnor och män under perioden 2002–2004. Mellan dessa år har kvinnornas genomsnittslön successivt närmat sig männens. År 2004 var kvinnornas genomsnittslön 14,7 procent lägre än männens. År 2001 var den uppmätta skillnaden 17 procent.

På samma sätt som i den officiella lönestatistiken och Svenskt Näringslivs undersökning, har statistiken korrigerats för lönepåverkande faktorer som inte är hänförliga till kön. I jämförelse med den officiella lönestatistiken har hänsyn tagits till flera faktorer, vilket har varit möjligt då för staten specifika uppgifter finns i den partsgemensamma statistiken. Den löneskillnad som blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden, som inte kan förklaras av den mätbara information som finns i statistiken var för år 2004 cirka 1,5 procent. Enligt Arbetsgivarverket är den viktigaste förklaringen till löneskillnaden att kvinnor befunnit sig på befattningar med en lägre svårighetsnivå än män. Andra förklaringar är att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid och inom yrken med lägre genomsnittslöner än männen. Mot den bakgrunden enades år 2002 de centrala parterna på det statliga området om att starta ett utvecklingsarbete med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten. Detta utvecklingsarbete fortsätter med stöd i Ramavtal om löner m.m. 2004–2007.

Civilingenjörskörbundet (CF)

I slutet på 2005 rapporterade CF att förbundets lönestatistik visade att privatanställda kvinnliga ingenjörer fick 1 125 kr mindre i månaden i ingångslön än sina manliga kollegor. Statistiken visade också att löneskillnaderna ökade med åren. Efter fyra år i arbetslivet tjänade kvinnorna drygt 1 500 kr mindre än männen.

SIF:s jämställdhetsbarometer

SIF har ett pågående lönekartläggningsprojekt. Inom ramen för det gjordes en enkätundersökning, som besvarades av närmare 1 000 tjänstemannaklubbar. Bl.a. ställdes frågor om årlig lönekartläggning. Omkring 35 procent svarade att lönekartläggning genomförs. Vid följdfrågor visade det sig att osäkerheten om kvaliteten i kartläggningen var ganska stor. Endast 10 procent av de lönekartläggningar som genomfördes använde JämO:s material Analys Lönelots. Vidare redovisades löneskillnader mellan kvinnor och män utifrån medel-lönerna. Efter att ha rensat bort löneskillnader som kan förklaras med ålder och olika arbetsuppgifter, återstod en statistiskt oförklarad löneskillnad på drygt 2 000 kr i månaden.

Facken inom industrin

I april 2005 gav Facken inom industrin ut en rapport inom ramen för projektet ”Avtal eller lag”. Rapporten handlar om jämställdhet och diskriminering. Den innehåller en bilaga med rubriken ”Osakliga löneskillnader – individ- eller strukturfråga”. Där anförs inledningsvis att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är löneskillnader som inte kan förklaras av att kvinnor och män har olika bakgrundsvariabler som utbildning, arbetslivserfarenhet, anställningstid i nuvarande jobb, arbetsvillkor eller dylikt. Vidare sägs att det är i den oförklarade löneskillnaden mellan könen som osaklig och diskriminerande lönesättning kan finnas. Det konstateras samtidigt att det inte går att påstå att allt som inte kan förklaras med hjälp av statistik och olika bakgrundsvariabler också är diskriminering. Och slutsatsen blir att eftersom en individs lön kan påverkas av många faktorer är det svårt att få fram en exakt siffra på hur stor lönediskrimineringen är.

Det pekas på ett antal strukturer som systematiskt gynnar män och missgynnar kvinnor. Enligt rapporten är dessa att det finns könsmärkta jobb, att kvinnors arbete undervärderas och att män får företräde till anställning och befordran genom kvinnors huvudansvar för barn. Andra strukturer som uppmärksammas är att kvinnor möter starkare motstånd vid förhandlingar och att det finns ett glastak för kvinnor.

1.7 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.**Nationaldagen blir allmän helgdag**

Den 1 december 2004 beslutade riksdagen att nationaldagen den 6 juni blir allmän helgdag och Annandag pingst en vardag fr.o.m. år 2005. Detta har medfört att förbundsavtalens arbetstidsbestämmelser har fått anpassas till den nya situationen.

Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

EG:s direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) genomfördes i den svenska lagstiftningen år 1996 genom ändringar i arbetstidslagen. Lagändringarna innebar bl.a. att kollektivavtal eller myndighetsdispenser om avvikelser från arbetstidslagen inte får leda till att mindre förmånliga regler än arbetstidsdirektivets får tillämpas på arbetstagarna, s.k. EG-spärr. Förändringen som gjordes på förslag av 1995 års arbetstidskommitté var emellertid provisorisk till sin karaktär. Avsikten var att de

ytterligare förändringar i regelsystemet som kunde vara lämpliga att göra med anledning av direktivet skulle göras först när kommittén hade slutfört sitt arbete. I det förslag som kommittén sedermera presenterade fanns direktivets bestämmelser införda. Förslaget kom dock aldrig att genomföras. Den provisoriska regleringen från 1996 blev i stället bestående.

Genom ett nytt direktiv år 2000 (2000/34/EG) utvidgades tillämpningsområdet för 1993 års direktiv till ytterligare sektorer och verksamheter.

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) föreslog i juni 2002 att arbetstidsdirektivet ska genomföras på ett tydligare sätt. Detta skulle ske genom att arbetstidslagen tillfördes bestämmelser om bl.a. maximalt 48 timmars genomsnittlig arbetstid per vecka, om dygnsvila och om arbetstiden för nattarbete.

EG-kommissionen hade i en formell underrättelse i mars 2002 och i ett motiverat yttrande i juli 2003 framfört att den anser att den svenska lagstiftningen på vissa punkter inte överensstämmer med arbetstidsdirektivet. Kommissionens påpekande tog sikte på samma saker som Knas tog upp i sitt förslag. I svar till kommissionen i september 2003 framförde regeringen att den delade kommissionens uppfattning om de påtalade bristerna i genomförandet av direktivet och att en proposition till riksdagen förbereddes.

Den 5 juli 2004 väckte Kommissionen talan mot Sverige i EG-domstolen med yrkande att domstolen ska fastställa att Sverige, i de hänseenden som Kommissionen tidigare påtalat, brustit i sina skyldigheter att genomföra arbetstidsdirektivet. I svaromål till domstolen meddelade Sverige att det inte fanns skäl att bestrida Kommissionens talan i målet.

Parallellt med förfarandet i EG-domstolen utarbetades i regeringskansliet den proposition (2003/2004:180) om ändringar i arbetstidslagen, vilken antogs av riksdagen 2005. Ändringarna innebär bl.a. att arbetstidslagen tillförs nya bestämmelser om följande.

- högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid
- elva timmars sammanhängande dygnsvila
- arbetstid för nattarbete
- kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från nuvarande regler om veckovila

Undantagna från de nya bestämmelserna är vissa offentliga verksamheter som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet.

EG-spärren för kollektivavtal, d.v.s. att kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet, förtydligas. Det görs bl.a. genom en föreskrift om att kollektivavtal inte får ha en längre beräkningsperiod för den genomsnittliga veckoarbetstiden än tolv månader.

Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 2005. De nya bestämmelserna ska dock tillämpas först fr.o.m. den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram t.o.m. den 31 december 2006 är bunden av kollektivavtal

som reglerar arbetstidsfrågor. Majoriten av förbundsavtalen på den svenska arbetsmarknaden har träffats före den 30 juni 2005 och löper ut under våren 2007. Det betyder att eventuella anpassningar av avtalen till den nya lagstiftningen får ske under den löpande avtalsperioden. Samtidigt ska sägas att lagändringarna inte torde få så stor praktisk betydelse. Redan 1996 års ändringar i arbetstidslagen innehöll en EG-spärr, vilken har beaktats i de förbundsavtal som har slutits därefter. Det kan dock inte uteslutas att smärre justeringar och förtydliganden behöver göras i kollektivavtalen.

Slutligen kan nämnas att EG-domstolen den 26 maj 2005 biföll Kommissionens talan och slog fast att Sverige inte har införlivat arbetstidsdirektivets regler om genomsnittlig veckoarbetstid, dygnsvila och nattarbete på korrekt sätt. Domen avsåg alltså de gamla reglerna i arbetstidslagen och den meddelades efter att riksdagen beslutat om de ovan redovisade ändringarna.

Ny vägarbetstidslag

Vid halvårsskiftet 2005 infördes en ny lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete och härmed genomförs EG:s s.k. vägarbetstidsdirektiv i svensk rätt. Den nya lagen omfattar s.k. mobila arbetstagare. Med detta avses personal som ingår i personalstyrka som förflyttar sig och som är anställd av ett företag som utför person- eller varutransporter på väg.

Lagen innebär att samtliga arbetstidsfrågor för dessa arbetstagare kommer att regleras i den nya lagen och således undantas från arbetstidslagen. Nyheter i förhållande till den tidigare regleringen är att den sammanlagda arbetstiden under en vecka får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt, att arbete får utföras högst tio timmar per dygn vid nattarbete och att raster med viss bestämd längd ska erhållas. Reglerna får till viss del avvika från genom kollektivavtal.

Lag om arbetstider m.m. för flygpersonal inom civilflyget

Ytterligare lagstiftning om arbetstid med bakgrund i EG-rätten infördes den 1 juli 2005. På civilflygets område har träffats ett kollektivavtal på europeisk nivå. Detta avtal har blivit ett direktiv från EG. Flera frågor som behandlas i direktivet är sedan tidigare reglerade i den svenska lagstiftningen. För att genomföra de återstående frågorna har riksdagen antagit en ny lag, lagen om arbetstider m.m. för flygpersonal inom civilflyget.

Lagen gäller alla anställda som tjänstgör ombord på luftfartyg. Deras arbetstid får uppgå till högst 2 000 timmar per kalenderår, varav högst 900 timmar i luften. Vidare finns bestämmelser om minsta antal lediga dagar på stationeringsorten per kalendermånad och kalenderår.

Utvidgad rätt till information och samråd

I likhet med den nya lagstiftningen rörande arbetstider har de ändringar, som den 1 juli 2005 infördes i medbestämmandelagen, sitt ursprung i EG-rätten. Närmare bestämt handlar det om direktivet 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

Alltsedan medbestämmandelagens införande år 1977 har rätten till inflytande för de fackliga organisationerna varit knuten till att organisationen är bunden

av kollektivavtal med arbetsgivaren. Exempelvis ska arbetsgivaren fortlöpande informera de avtalsbundna facken om hur hans verksamhet utvecklas i vissa avseenden.

För att genomföra EG-direktivet utvidgas rätten till information och samråd på arbetsplatser där det saknas kollektivavtal. En ny tvingande bestämmelse införs i medbestämmandelagen. Den innebär att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisationer, som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren, underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Rekommendation av Svenskt Näringsliv och LO om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv

Under åren 2004 och 2005 förekom ett antal uppmärksammade fall när utländska entreprenadföretag beviljades tillfälligt medlemskap i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Härmed blev företaget – under den tid det var verksamt i Sverige – bundet av det gällande förbundsavtalet och fredat mot fackliga stridsåtgärder till stöd för avtalskrav om högre löner än förbundsavtalets minimilöner. Från fackligt håll kritiserades förfarandet med tillfälligt medlemskap som en illojal tillämpning av förbundsavtalen, vars minimilöner i allmänhet är betydligt lägre än genomsnittslönerna i de aktuella branscherna. Frågan om hur lönerna ska regleras för utländska företag med tidsbegränsat medlemskap i en svensk arbetsgivarorganisation ställdes på sin spets i förhandlingarna under vintern 2005 mellan EnergiFöretagens Arbetsgivarförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) om ett nytt avtal på kraftverksområdet. Som ett led i den tvistens lösande enades Svenskt Näringsliv och LO den 7 februari 2005 om att försöka finna principer och utgångspunkter för vad som bör gälla med avseende på förbundsavtalen för utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv.

Den 30 augusti 2005 förelåg en rekommendation i färdigt skick. Dess syfte är att skapa ökade möjligheter för rörlighet för tjänster till Sverige samt en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad. Förbundsparterna rekommenderades att omgående inleda överläggningar om anpassning av avtalen i enlighet med närmare angivna riktlinjer. Det förutsattes att förbundens överläggningar skulle vara slutförda senast den 31 oktober 2005 och att tvister undviks under denna tid avseende de frågor som omfattas av överläggningarna.

Rekommendationens tillämpningsområde är begränsat till företag som har ett i förväg tidsbegränsat medlemskap om högst 12 månader i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv.

I rekommendationen konstateras att på Svenskt Näringsliv/LO-området blir kollektivavtalen i flertalet fall direkt tillämpliga genom att det berörda företaget vinner medlemskap i aktuellt arbetsgivarförbund. Det slås fast att denna grundläggande ordning innebär att fredsplikt gäller. Detta innebär, enligt rekommendationen, att hanteringen av alla avtalsfrågor som rör företag som

erhållit inträde i arbetsgivareförbund sker utan att stridsåtgärder eller varsel om sådana kan tillgripas av berört LO-förbund.

Rekommendationen innehåller vidare bl.a. riktlinjer om anpassning av de dispositiva områdena i utstationeringsdirektivet med tillhörande svensk lag samt om övriga lagreglerade områden.

Den svenska utstationeringslagen saknar bestämmelser om lön. I rekommendationen sägs att förbundsparterna ska komma överens om vilka bestämmelser beträffande lön som ska tillämpas för företag som tillfälligt bedriver verksamhet inom respektive avtalsområde. Parterna ska också komma överens om vad som ska gälla om de inte kan enas i det enskilda fallet. Beträffande lönenivån i det enskilda fallet, d.v.s. för varje arbetsgivare och för varje uppdrag specifikt, uttalar rekommendationen att förbundsavtalens lönepolitiska principer ska tillämpas med beaktande av den existerande lönestrukturen i det utländska företaget.

Rekommendationen innehåller också regler om förhandlingsordning och tvister samt kontroll av avtalets efterlevnad.

I samband med rekommendationen kom Svenskt Näringsliv och LO även överens om att ändra villkoren i vissa av de kollektivavtalade försäkringarna (AFA-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO) att gälla för utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige. Dessa ändringar i försäkringsvillkoren undantar företagen från att betala avgifter till försäkringar som de anställda inte har någon nytta av. Ändringarna innebär också att dessa företag inte ska omfattas av AGS-försäkringen om arbetsgivaren kan visa att den anställda omfattas av socialförsäkringssystemet i annat EU/EES-land. Det kan på goda grunder antas att fackförbundens hängavtal kommer att anpassas till de genomförda ändringarna i försäkringsvillkoren. Härmed kommer en tvistefråga i förhandlingar med utländska företag, som inte väljer att bli tillfälliga medlemmar i ett arbetsgivareförbund, att elimineras. Det har förekommit att företag har vägrat teckna hängavtal med hänvisning till att anslutning till avtalsförsäkringarna innebär att de får betala dubbla avgifter för samma försäkringsskydd.

En kort tid efter att Svenskt Näringsliv och LO kom överens om rekommendationen, träffade Svenskt Näringsliv en motsvarande överenskommelse med PTK.

APPENDIX

Fakta om arbetsmarknaden

Detta avsnitt visar utvecklingen på arbetsmarknaden vad gäller sysselsättning, arbetslöshet, frånvaro, medelarbetstid m.m. Dessutom belyses arbetskraftens ålder och utbildning i olika sektorer.

En viktig källa för data om arbetsmarknaden är Arbetskraftsundersökningen (AKU), en urvalsundersökning omfattande 22 000 personer, som Statistiska centralbyrån (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. Bilden nedan avser förhållandena i november 2005.



Anm. Av de 4,5 miljoner sysselsatta var ca 3,9 miljoner anställda; de övriga var egna företagare eller medhjälpare i familjeföretag.

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 arbeta och att man aktivt sökt arbete under mätveckan.

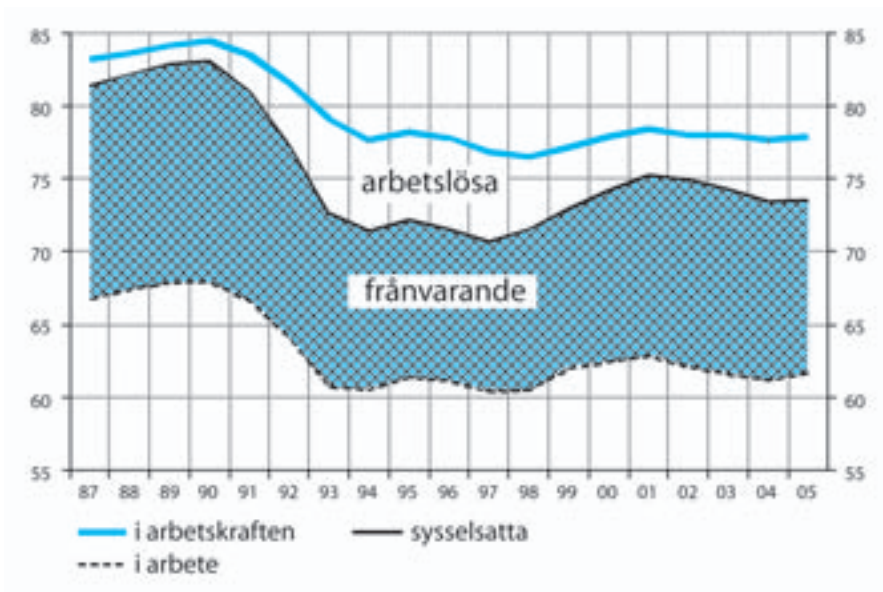
De sysselsatta kan i sin tur vara i arbete eller frånvarande. I AKU:s redovisning räknas man som sysselsatt och i arbete om man arbetat minst 1 timme under mätveckan, och som frånvarande om man varit frånvarande under hela mätveckan.

Från och med andra kvartalet 2005 genomfördes en *anpassning av AKU till EU:s regelverk*. En viktig definitionsförändring rör begreppet att aktivt söka arbete. Att enbart studera annonser i syfte att hitta ett arbete räknas nu som att ha sökt aktivt och även att invänta ett nytt arbete med början inom 3 månader (tidigare var gränsen 1 månad). En annan viktig förändring är att arbete utomlands jämföras med arbete i Sverige (före omläggningen räknades dessa till kategorin "ej i arbetskraften"). Dessa förändringar har inneburit att statistiken fr.o.m. april 2005 inte är helt jämförbar med tidigare undersökningar. Framför allt är arbetslöshetstalen högre, men även antalet

sysselsatta och antalet personer i arbetskraften har stigit med de nya definitionerna. SCB kommer att under 2006 redovisa ett 30-tal av AKU:s tidsserier omräknade bakåt i tiden så att jämförbarhet erhålls. För några centrala variabler redovisar SCB i dagsläget även data omräknade enligt gamla AKU:s definitioner. I följande tabeller och diagram redovisas såväl tidigare år som 2005 så långt möjligt enligt de gamla definitionerna för AKU.

I **diagram 1** visas utvecklingen av andelen personer i arbetskraften, andelen sysselsatta samt andelen personer i arbete¹. 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.

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



Källa: AKU (Arbetskraftsundersökningarna), SCB

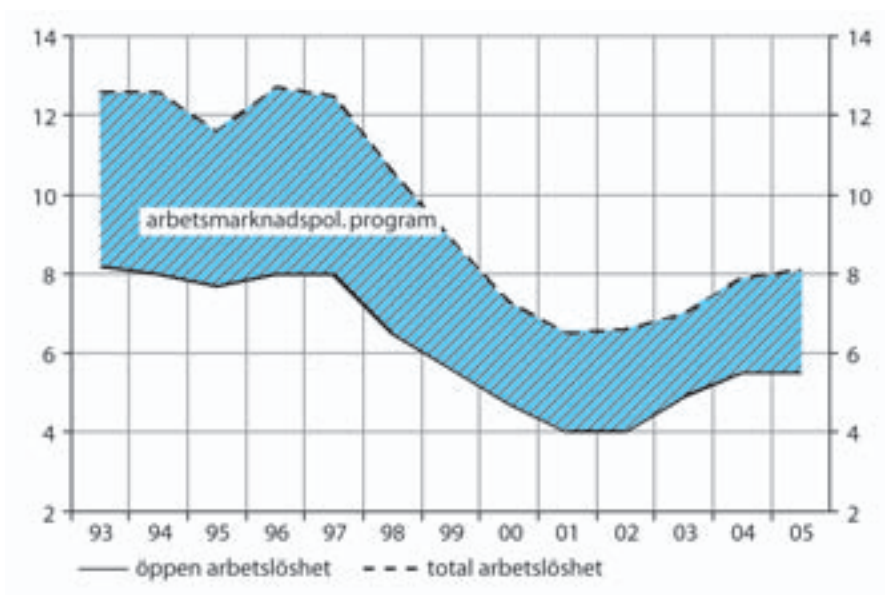
I slutet av 1980-talet och början av 1990-talet var arbetsmarknaden överhettad med rekordlåg arbetslöshet, mycket högt arbetskraftsdeltagande och hög frånvaro. I samband med den djupa lågkonjunktur som inleddes 1992–1993 sjönk arbetskraftsdeltagande och sysselsättning markant. Arbetslösheten steg (trots omfattande arbetsmarknadspolitiska åtgärder, **se diagram 2**) medan frånvaron låg på en mycket låg nivå. En viss konjunkturförbättring medförde att såväl arbetskraftsdeltagande som sysselsättning steg avsevärt mellan 1998 och 2001, samtidigt som arbetslösheten minskade. Den stigande frånvaron

¹ I samtliga diagram som baseras på AKU är årsvärdet för 2005 baserat på årets 11 första månader.

medförde emellertid att antalet personer i arbete steg relativt långsamt. Under 2002 och 2003 var konjunkturutvecklingen svag och arbetsmarknadsläget försämrades åter. Trots den svagare konjunkturutvecklingen steg frånvaron ytterligare 2002 och den låg kvar på samma nivå 2003.

Konjunkturläget förbättrades tillfälligt 2004, men 2005 dämpades BNP-tillväxten åter. Utvecklingen på arbetsmarknaden var fortsatt svag under 2004 och 2005. Arbetskraftsdeltagandet stabiliserades visserligen men låg 2005 på en väsentligt lägre nivå än i början av 1990-talet. Andelen sysselsatta sjönk 2004 men nedgången upphörde 2005. En marginellt bidragande orsak är att friåret hållit uppe sysselsättningen 2005, då såväl de friårslediga som deras vikarier räknas som sysselsatta. Trots att de friårslediga räknas som frånvarande från arbetet sjönk den totala frånvaron 2005 och andelen personer i arbete steg marginellt. Den öppna arbetslösheten steg 2004 för att förbli tämligen oförändrad 2005. Antalet personer i arbetsmarknadspolitiska program har dragits upp under 2004 och 2005 (se **diagram 2**). Den totala arbetslösheten uppgick 2005 till ca 8 procent.

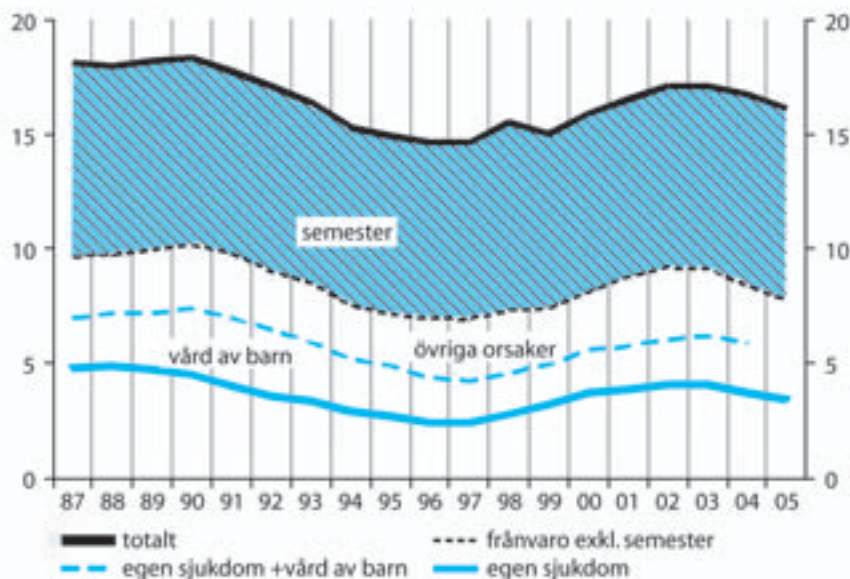
Diagram 2 Öppen och total arbetslöshet
Antal personer i procent av arbetskraften



Källa: AKU

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 sedan dess. Sjukfrånvaron var dock ännu högre i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Under 2004 skedde ett trendbrott och sjukfrånvaron sjönk åter, en utveckling som fortsatte under 2005. Frånvaron till följd av föräldraledighet och vård av barn, som minskade under 1990-talet, har stigit något de senaste åren – troligen som en följd av åter stigande födelsetal. I nya AKU ställs endast frågor om frånvaro på grund av semester, sjukdom och övriga orsaker. Det är alltså inte möjligt att för 2005 skilja ut frånvaro p.g.a. vård av barn, som nu redovisas under övriga orsaker.

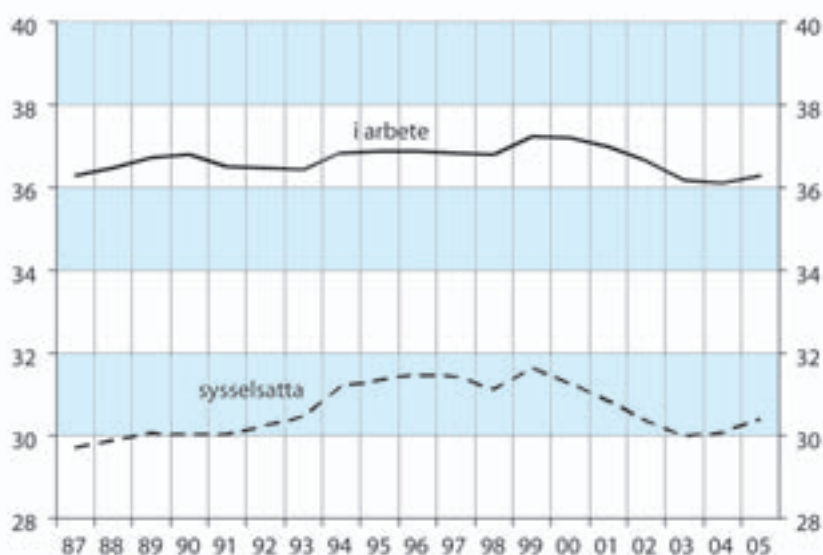
Diagram 3 Frånvarande hela veckan
Procent av antalet sysselsatta



Källa: AKU, SCB

Det bör åter påpekas att i diagrammet redovisas endast frånvaro som sträcker sig över hela mätveckan. Tyvärr redovisas inte längre den totala frånvaron mätt i procent av den vanligen arbetade tiden i nya AKU. Men även en annan statistikkälla från SCB, den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken, visar att sjukfrånvaron minskat under 2005.

Diagram 4 Medelarbetstid/vecka för sysselsatta och för personer i arbete



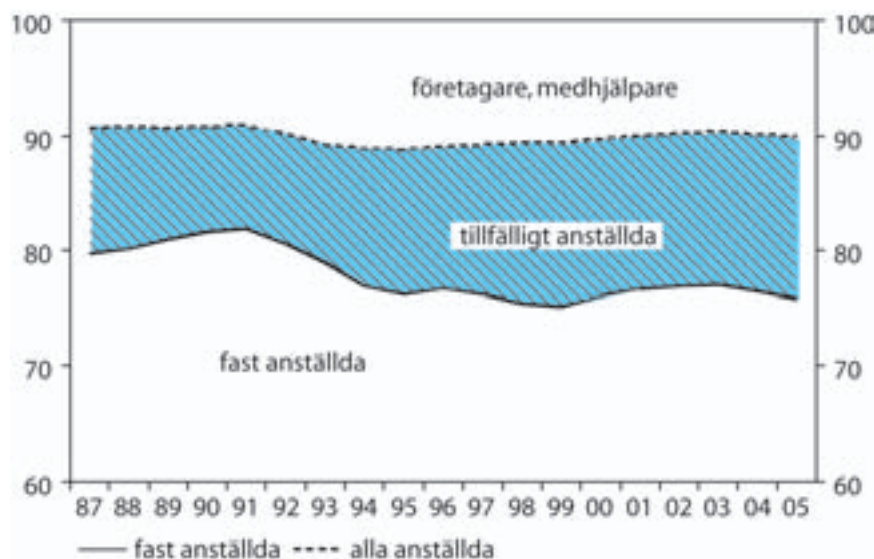
Källa: AKU, SCB

Diagram 4 visar 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 fram till år 2003 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 fram till 2003 stigande sjukfrånvaron. Under 2004 var medelarbetstiden varit i stort sett oförändrad för såväl personer i arbete som för sysselsatta, men under 2005 började medelarbetstiden stiga. Ökningen blev starkare för sysselsatta än för personer i arbete – till stor del en följd av den sjunkande sjukfrånvaron.

I diagram 5 visas de sysselsattas anknytning till arbetsmarknaden. De sysselsatta delas in i fast och tillfälligt anställda respektive egenföretagare inklusive medhjälpande familjemedlemmar. Andelen sysselsatta med fast anställning har sjunkit jämfört med början av 1990-talet och andelen med tillfälligt anställning har ökat. De fast anställdas andel uppgick 2005 till ca 76 procent, de tillfälligt anställdas till ca 14 procent och egenföretagarnas andel till ca 10 procent. Detta var i stort sett samma andelar som 2004.

Diagram 5 Anknytning till arbetsmarknaden
Procent av antalet sysselsatta



Källa: AKU, SCB

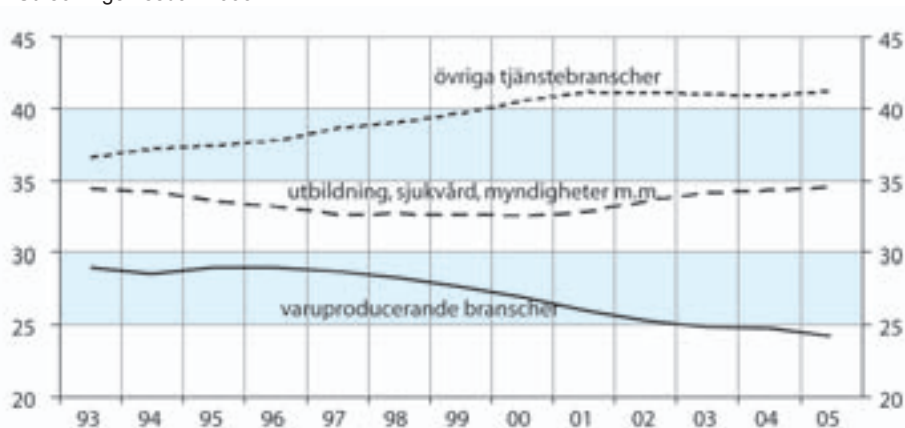
Tabell 1 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Mellan 1993 och 2005 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 11 procent medan antalet sjunkit med 7 procent inom staten och 4 procent inom den kommunala sektorn. En del av denna tendens kan förklaras av att verksamheter flyttats från offentlig till privat sektor. Det gäller t.ex. de tidigare statliga affärsverken liksom kyrkan. Inom hälso- och sjukvårdsområdet har siffrorna påverkats av övergång till bolagsform för vissa sjukhus. Ökad privatisering inom barnomsorg och utbildningsväsende har också lett till överströmning av personal från offentlig till privat sektor. Sedan 2002 har dock tendensen varit den motsatta, d.v.s. antalet sysselsatta inom den kommunala och statliga sektorn har ökat något, medan det minskat något i den privata sektorn.

Tabell 1 Antal sysselsatta – i 1 000-tal – inom olika sektorer samt sektorernas andel av total sysselsättning

	Privat sektor	Andel av total	Statlig sektor	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1993	2 680	65,7	263	6,4	1 135	27,8	4 078
1994	2 675	66,2	255	6,3	1 111	27,5	4 041
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	3 040	70,0	236	5,4	1 069	24,6	4 345
2002	3 031	69,6	240	5,5	1 081	24,8	4 352
2003	3 003	69,3	245	5,6	1 088	25,1	4 336
2004	2 983	69,1	243	5,6	1 088	25,2	4 314
2005	2 985	69,1	244	5,6	1 089	25,2	4 318

Källa: Konjunkturinstitutet och SCB

Diagram 6 Näringsgrenarnas andel som procent av total sysselsättning
Utvecklingen sedan 1993



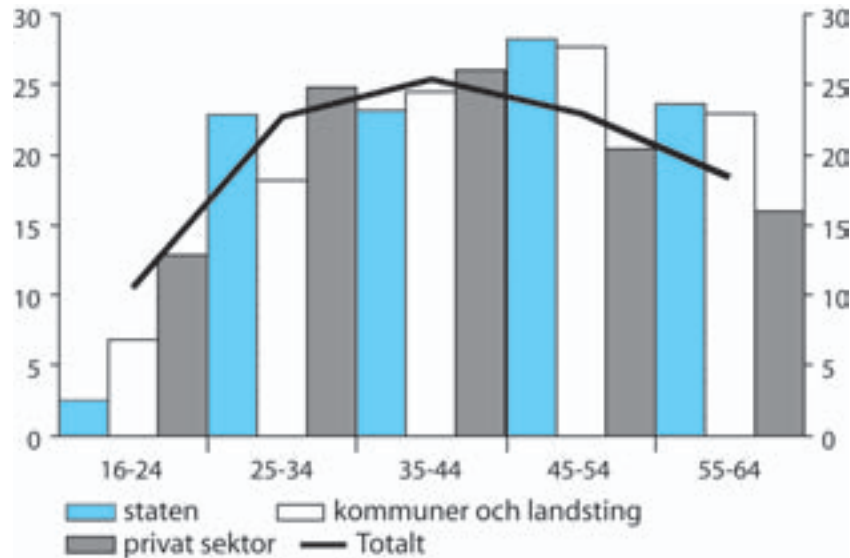
Källa: AKU, SCB

Diagram 6 belyser fördelningen av de sysselsatta på näringsgrenar, d.v.s. utan hänsyn till i vilken sektor som personerna arbetar. För delområdena utbildning, sjukvård, myndigheter m.m. ingår då även de privat anställda inom dessa verksamhetsområden. Andelen sysselsatta i dessa delområden började åter stiga i början av 2000-talet och var 2005 på ungefär samma nivå som 1993. Mest påfallande är hur andelen sysselsatta inom de varuproducerande branscherna (jord- och skogsbruk, industri, byggnadsverksamhet m.m.) sjunkit medan den stigit kraftigt inom övriga tjänstebranscher (handel, hotell- och restaurang, transport, kreditinstitut, fastighetsförvaltning, företagstjänster m.m.). Detta återspeglar till stor del de större möjligheterna till produktivitetsförbättringar för varuproduktion än för tjänsteproduktion.

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 25 år. Tendensen är särskilt uttalad inom statlig sektor, där i synnerhet andelen personer under 25 år är påfallande låg. Mellan år 2000 och

2004 har andelen anställda äldre än 55 år stigit med drygt 4 procentenheter i den kommunala sektorn, med drygt 3 procentenheter inom den statliga sektorn och med ca 3 procentenheter i den privata sektorn.

Diagram 7 Procentuell åldersfördelning inom olika sektorer 2004



Källa: Arbetskraftsundersökningen 2004, SCB

Arbetskraftens utbildningsnivå har höjts de senaste åren. I tabell 2 redovisas utbildningsnivån inom olika sektorer år 2004. Då hade knappt 14 procent av det totala antalet anställda endast förgymnasial utbildning. År 1998 var denna andel ca 19 procent. År 2004 hade hälften av de anställda någon form av gymnasial utbildning, samma andel som 1998. Ca 15 procent av de anställda hade år 2004 en eftergymnasial utbildning kortare än 3 år och ca 19 procent en sådan utbildning som var längre än 3 år. Med forskarutbildning avses licentiat- eller doktorsexamen. Endast 1 procent av de anställda hade en sådan utbildning. Sammantaget hade alltså 36 procent av de anställda en eftergymnasial utbildning. Motsvarande andel var 30 procent 1998. Utbildningsnivån var 2004 högst inom den statliga sektorn, där 45 procent av de anställda hade högskoleutbildning på mer än 3 år eller forskarutbildning. Motsvarande andel för landstingen var 40 procent. Forskarutbildning var vanligast inom den statliga sektorn.

Kvinnornas utbildningsnivå var sammantaget sett högre än männens. Andelen kvinnor med endast förgymnasial utbildning var väsentligt lägre än männens andel. Samtidigt var andelen kvinnor med eftergymnasial utbildningsnivå på mer än tre år betydligt högre än motsvarande andel för männen.

Män och kvinnor verkar inom olika delar av ekonomin; kvinnor i mycket högre grad i den offentliga sektorn än männen. Inom primärkommuner och landsting är t.ex. andelen bland männen med en eftergymnasial utbildningsnivå på mer än tre år betydligt större än för kvinnorna, men antalet män med denna utbildningsnivå i primärkommuner och landsting är ganska litet medan antalet kvinnor är stort. Av samtliga män med eftergymnasial utbildning på mer än tre år arbetade endast 17 procent inom kommunerna och ca 7 procent inom landstingen. Motsvarande tal för kvinnorna var 38 respektive 16 procent. Inom

privat sektor var förhållandet det motsatta. Av samtliga män med eftergymnasial utbildning på mer än tre år arbetade 62 procent i privat sektor mot endast 35 procent av kvinnorna.

Tabell 2 Utbildningsnivå inom olika sektorer 2004
Procentuell andel av antal anställda

	Privat sektor						Stat		
	Arbetare			Tjänstemän					
	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T
Förgymnasial utbildning	25,7	25,4	25,5	8,6	9,7	9,2	7,5	4,9	6,2
Gymnasial utbildning	61,1	66,4	64,8	49,9	44,0	46,6	33,8	23,2	28,3
Eftergymnasial utbildning < 3 år	8,5	5,8	6,7	18,4	20,5	19,6	15,5	24,8	20,3
Eftergymnasial utbildning > 3 år	4,6	2,4	3,0	22,4	24,4	23,5	36,9	35,6	36,2
Forskarutbildning	0,0	0,0	0,0	0,6	1,5	1,1	6,3	11,6	9,0
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Primärkommuner			Landsting			Totalt		
	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T
Förgymnasial utbildning	9,3	9,7	9,4	3,0	4,1	3,2	11,5	16,1	13,8
Gymnasial utbildning	48,6	38,9	46,6	37,5	26,4	35,3	49,4	51,5	50,5
Eftergymnasial utbildning < 3 år	17,2	18,7	17,5	23,5	13,3	21,5	16,4	14,0	15,2
Eftergymnasial utbildning > 3 år	24,8	32,3	26,4	34,9	47,8	37,5	22,0	16,8	19,4
Forskarutbildning	0,1	0,4	0,2	1,1	8,4	2,5	0,7	1,6	1,1
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Källa: Underlagsmaterial till Lönestrukturstatistiken 2004, SCB, Medlingsinstitutet

2. Konkurrenskraften

Sveriges konkurrensläge stärktes sannolikt gentemot såväl EU-länderna som USA under 2005. Till detta bidrog att arbetskraftskostnaderna utvecklades ungefär som i våra konkurrentländer och att produktivitetens utvecklingen var fortsatt stark, om än avtagande.

Under åren 2000–2004 förbättrades den svenska konkurrenskraften mot EU-länderna, framför allt tack vare en mycket god produktivitetens utveckling, men också på grund av en viss försvagning av växelkursen. Detta vägde mer än väl upp att arbetskraftskostnaderna i Sverige under dessa år ökade något snabbare än i EU. Enligt preliminära uppgifter var ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige också under 2005 något snabbare än i EU-länderna totalt sett. Ökningstakten var betydligt högre än i vårt viktigaste konkurrentland Tyskland. Där medförde ett svagt konjunkturläge och fortsatt utnyttjande av undantagsklausuler i avtalen att löneökningarna 2005 – liksom 2004 – synes ha blivit väsentligt lägre än vad löneavtalen indikerar.

Arbetskraftskostnaderna i Sverige har endast stigit obetydligt mer än i USA under åren 2000–2004, men genom att kronan från 2001 till 2004 sammantaget stärktes med 40 procent mot dollarn försvagades konkurrenskraften markant gentemot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader. Under 2005 förbättrades konkurrenskraften gentemot USA marginellt genom att ökningen av arbetskraftskostnaderna blev något snabbare i USA än i Sverige, samtidigt som kronkursen mot dollarn åter försvagades något.

De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten har i första hand fört med sig en internationellt sett långsam ökning av de svenska konsumentpriserna. Ökningstakten har framför allt under 2004 och 2005 varit väsentligt lägre än i EU-länderna – under 2005 endast ca 0,8 procent i Sverige, att jämföra med drygt 2 procent i EU-länderna. De svenska exportpriserna för varor och tjänster har under perioden 2000–2004 stigit något långsammare än i konkurrentländerna, medan ökningstakten för 2005 enligt preliminära uppgifter varit något snabbare i Sverige än i omvärlden.

2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften

Ett lands internationella konkurrenskraft bestäms på lång sikt till största delen av faktorer som investeringar i humankapital, satsningar på forskning och utveckling samt investeringar i realkapital. I detta avsnitt behandlas Sveriges konkurrenskraft i ett snävare perspektiv, nämligen internationella jämförelser av arbetskraftskostnader och produktivitet. På kort och medellång sikt är detta viktiga faktorer tillsammans med utvecklingen av konsumentpriser, exportpriser samt växelkurser. Jämförelserna begränsas till att avse utvecklingen inom näringslivet, eftersom den offentliga sektorn inte är utsatt för internationell konkurrens. Den tjänsteproducerande sektorn blir i allt högre omfattning

konkurrensutsatt även om det alltså är den varuproducerande sektorn som i särskilt hög grad är utsatt för internationell konkurrens. Av denna anledning behandlas industrin särskilt utförligt.

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. **Tabell 2.1** belyser den geografiska inriktningen för Sveriges utrikeshandel januari–augusti 2005. Enskilda länder har särredovisats om deras export- eller importandel är minst 1 procent.

De fyra största **exportmarknaderna** var USA, Tyskland, Norge och Storbritannien. Av Sveriges totala export gick 39 procent till euroländerna och ca 58 procent till EU-området, varav de 10 nya EU-länderna tillsammans svarade för knappt 5 procent. Av dessa har endast Polen en mer betydande andel i den svenska utrikeshandeln. De fyra största **importländerna** var Tyskland, Danmark, Storbritannien och Norge. Nästan hälften av Sveriges totala import av varor kom från euroländerna och 72 procent från EU-länderna, varav de 10 nya EU-länderna svarade för drygt 6 procent. Över 20 procent av exporten gick till de nordiska länderna och nästan en fjärdedel av importen kom därifrån.

Tabell 2.1 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	10,4	18,2	20,5	22,3
Frankrike	4,9	5,2	10,0	7,2
Italien	3,3	3,4	7,1	6,1
Belgien	4,3	4,0	5,2	3,6
Finland	6,0	6,3	2,0	6,7
Irland	0,5	1,4	...	0,8
Nederländerna	4,6	6,7	6,5	4,2
Spanien	2,9	1,6	...	2,5
Österrike	0,9	1,1	2,3	1,7
Euroländer	38,9	48,9	53,6	56,1
Danmark	6,8	9,8	2,3	5,6
Storbritannien	7,8	6,7	9,2	11,6
EU-15	53,5	65,4	65,1	73,3
Övriga EU-länder	4,8	6,3		
därav: Polen	1,8	2,4		
EU-25	58,3	71,7		
Övriga Europa	13,6	13,1		
därav: Norge	8,6	8,0	0,9	5,6
Schweiz	1,0	1,1	3,3	2,7
Ryssland	1,6	2,8		
Afrika	2,4	0,5		
Amerika	14,0	5,0		
därav: USA	10,7	3,3	15,0	11,6
Kanada	1,1	0,4	6,2	1,2
Asien	10,3	9,4		
därav: Japan	1,5	2,2	9,5	5,2
Kina	1,9	2,7		
Övriga länder	1,4	0,3	...	...
därav: Australien	1,2	0,2	...	0,4
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Källa: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

Konjunkturinstitutet beräknar vikter för vilka som är de mest betydelsefulla **konkurrentländerna** för 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.

För att väga samman de olika länderna till landaggregat, som t.ex. euroområdet eller EU-länderna har i detta kapitel använts ett *viktsystem* hämtat 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 de ingående EU-länderna för nästan 75 procent av totalen. De fyra viktigaste länderna är Tyskland, Storbritannien, USA och Frankrike. Ca 22 procent av den svenska varuexporten och 18 procent av varuimporten avsåg länder som inte är med i Riksbankens valutakorg.

2.2 Näringsliv

Ökningen av arbetskraftskostnaderna i euroområdet beräknas 2005 preliminärt till ca 2,5 procent – något lägre än i Sverige (se **tabell 2.2**). I Tyskland beräknas ökningen ha stannat vid drygt 1 procent, d.v.s. liksom under 2004 klart lägre än de avtalsmässiga löneökningarna (se vidare avsnitt 2.6). I de flesta övriga euroländer har ökningstakten varit betydligt högre än i Tyskland och även högre än i Sverige. Ökningstakten i Danmark var ungefär lika hög som i Sverige, men i Storbritannien har arbetskraftskostnaderna ökat betydligt mer än i euroområdet. Därmed kom arbetskraftskostnadsökningen i Sverige 2005 att endast obetydligt överstiga den i EU-området.

Tabell 2.2 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Genomsnitt 2000–2004	2005 ¹
Tyskland	1,5	1,6	2,3	3,4	2,4	2,2	2,5	1,2	2,3	1,2
Frankrike	2,0	2,3	3,0	5,7	4,8	3,9	2,5	3,0	4,0	3,0
Italien	3,4	-1,2	2,8	2,7	3,9	2,5	3,9	3,4	3,3	3,2
Belgien	2,8	2,7	2,9	2,0	5,0	4,9	1,3	2,2	3,1	..
Finland	2,1	4,1	3,4	2,8	6,5	4,6	4,1	4,4	4,5	3,9
Nederländerna	2,9	4,3	3,2	5,7	5,5	5,4	4,1	3,5	4,8	3,0
Euroområdet²	2,3	2,2	2,8	3,7	4,0	3,4	3,0	2,5	3,3	2,4
Danmark	3,9	3,6	3,8	4,2	4,5	3,8	3,5	3,2	3,9	2,8
Storbritannien	5,0	3,5	3,8	4,3	5,6	4,4	4,1	6,5	5,0	3,9
EU-15³	2,8	2,5	3,0	3,9	4,3	3,6	3,2	3,2	3,6	2,7
USA	3,1	3,6	3,2	4,5	4,1	3,7	3,9	3,9	4,0	3,3
Sverige	4,5	5,0	3,9	4,5	5,2	3,4	4,9	3,1	4,2	2,8

1. Baserat på de tre första kvartalen 2005

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

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

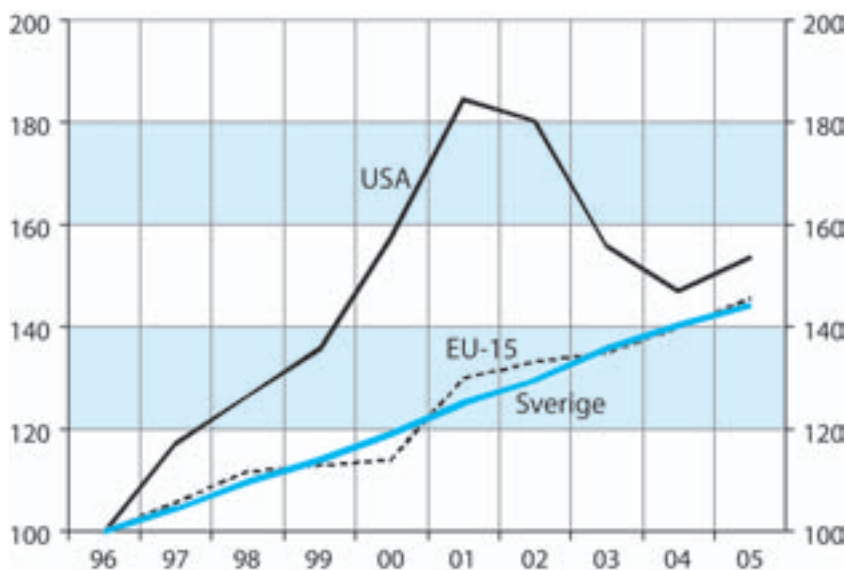
Anm. Data för Italien är baserade på uppgifter från OECD. Data för Finland och Nederländerna före år 2000 resp. år 2001 är baserade på äldre LCI-uppgifter.

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

Med tiden har ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige konvergerat alltmer mot vad som gäller i EU-området. Under åren 2000–2004 var de årliga ökningarna av arbetskraftskostnaderna i Sverige i genomsnitt knappt 1 procentenhet högre än i euroområdet och ca 0,5 procentenhet högre än i EU-området. Skillnaden mot EU-området 1997–1999 uppgick i genomsnitt till ca 1,5 procentenhet per år. I USA har ökningstakten för arbetskraftskostnaden under åren 2000–2005 i genomsnitt varit något högre än i EU-området men något lägre än i Sverige.

Konkurrenskraften gentemot EU-länderna avseende arbetskraftskostnader (se **diagram 2.1**) har kunnat bibehållas också tack vare att den svenska kronan försvagats mot euron, pundet och den danska kronan sedan 1996. Det är framför allt mot dollarn som dramatiska växelkursförändringar skett under den redovisade perioden med en markant försvagning fram till 2001, följt av en avsevärd förstärkning fram till 2004. Efter en mycket kraftig förstärkning av konkurrenskraften i lönehänseende gentemot USA fram till 2001 har denna därefter försämrats avsevärt fram till 2004. Under 2005 försvagades kronan åter något framför allt mot dollarn men även mot euron (se avsnitt 2.5). Konkurrenskraften vad gäller arbetskraftskostnader förstärktes därigenom åter gentemot USA.

Diagram 2.1 Arbetskraftskostnader i svenska kronor Index 1996=100



Källa: Eurostat, Riksbanken, Medlingsinstitutet

Även OECD redovisar uppgifter över arbetskraftskostnadernas utveckling (i Economic Outlook). Uppgifterna 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 uppgifterna 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 1999 och 2000, då stora förskjutningar skedde mellan dessa skatter. Att löneskatterna inte räknas med får till konsekvens en mycket låg ökning av arbetskraftskostnaderna 1999 och

en mycket hög ökningstakt 2000. I femårsgenomsnitten har därför medeltalet för 1999 och 2000 använts för båda åren.

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 2004. I **tabell 2.3** har justeringar gjorts med hjälp av detta material för att få en grov korrigering för skillnad i utvecklingen av medelarbetstiden i de olika länderna.

Tabell 2.3 Arbetskraftskostnader (exkl. löneskatter) per anställd i näringslivet
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–1999		2000–2004		2000	2001	2002	2003	2004
	Per anst.	Per tim.	Per anst.	Per tim.					
Tyskland	1,7	2,5	1,3	1,8	2,0	1,6	1,2	1,6	0,2
Frankrike	1,4	1,8	2,7	4,3	2,3	2,8	3,3	2,4	3,0
Italien	2,9	3,0	2,9	3,2	2,9	3,0	2,4	3,2	2,8
Belgien	2,4	2,5	2,7	2,7	1,9	3,6	3,6	2,5	2,1
Nederländerna	2,3	3,2	4,3	4,8	4,5	5,3	4,3	3,6	3,1
Finland	3,4	3,3	3,4	3,7	4,2	5,2	1,2	2,2	4,2
Euroområdet ¹	2,3	2,8	2,5	3,0	2,8	3,0	2,2	2,3	2,0
Danmark	3,4	2,9	3,4	4,0	3,0	4,1	3,7	3,2	3,0
Storbritannien	4,0	3,8	4,9	5,4	6,1	5,1	3,6	5,2	4,5
EU-15 ¹	2,7	3,0	2,9	3,4	3,3	3,4	2,6	2,8	2,5
Norge	4,2	4,7	4,6	5,1	4,7	7,2	3,2	4,1	3,9
USA	3,5	3,4	4,2	4,7	6,7	2,6	3,3	3,6	4,6
Japan	0,3	1,0	-0,6	-0,3	0,4	-1,1	-1,9	-0,1	-0,4
Kanada	3,0	2,6	2,6	2,8	5,2	2,3	1,1	1,8	2,5
Ovanstående länder ²	2,7	3,0	3,0	3,5	3,7	3,3	2,4	2,8	2,6
Sverige ³	4,8	4,1	3,3	4,1	7,6	4,5	2,5	2,4	2,9
Sverige ⁴	4,9	4,5	3,7	4,6	7,6	5,3	2,6	2,9	3,6

1. Avser samtliga länder inom euroområdet respektive EU-15 exklusive Sverige. Vägt med TCW-vikter

2. Avser samtliga länder inom EU-15 exklusive Sverige samt Norge, USA, Japan, Kanada.

Vägt med TCW-vikter

3. Enligt OECD, november 2005

4. Enligt NR, december 2005

Källa: OECD, Economic Outlook, Employment Outlook, Medlingsinstitutet

Även OECD-statistiken visar att arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat snabbare än i omvärlden (se **tabell 2.3**). Under perioden 1994–1999 steg arbetskraftskostnaderna per anställd i Sverige med i genomsnitt drygt 2 procentenheter mer än för våra viktigaste handelspartner. Om hänsyn tas till utvecklingen av medelarbetstiden per anställd blir bilden förmånligare för Sveriges del. Medelarbetstiden steg nämligen i Sverige mellan 1993 och 1999, medan den sjönk hos de flesta av våra handelspartners. Skillnaden i utveckling av arbetskraftskostnaderna reduceras till i genomsnitt ca 1,5 procentenhet per år 1994–1999, när hänsyn tas till medelarbetstidens utveckling.

På senare år har dock medelarbetstiden i Sverige sjunkit mer än i omvärlden. För perioden 2000–2004 visar OECD-statistiken, korrigerad för medelarbetstidens förändring, en genomsnittlig ökningstakt för EU respektive euroområdet på ca 3,5 respektive 3 procent. För Sveriges del visar OECD-statistiken på en

ökningstakt på ca 4 procent, medan den senaste statistiken från Nationalräkenskaperna visar på en genomsnittlig ökningstakt på ca 4,5 procent.

Såväl statistiken från Eurostat som från OECD visar således på att ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige fortsatt att ligga över den i konkurrentländerna den senaste femårsperioden, men att skillnaden krympt jämfört med förhållandena under andra halvan av 1990-talet.

Bedömning av 2005 samt utsikter för 2006 och 2007

I **tabell 2.4** redovisas OECD:s respektive EU-kommissionens prognoser för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet. Båda organisationerna bedömer att ökningstakten inom euroområdet i genomsnitt varit lägre än 2 procent 2005 och något högre inom EU-15. Ökningstakten för EU-ländernas arbetskraftskostnader förutses stiga något under 2006 och 2007. Värt att påpeka är dock att båda organisationerna bedömer att arbetskraftskostnaderna i Tyskland varit tämligen oförändrade 2005 och att de kommer att vara det även 2006. Prognoserna för USA visar på en betydligt högre ökningstakt än för EU-15. Den förutsedda ökningstakten i Sverige under 2006 och 2007 ligger klart över den genomsnittliga ökningstakt på 2,5 å 3 procent som prognosticeras för konkurrentländerna.

Tabell 2.4 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet
Procentuell förändring från föregående år

	OECD			EU		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Tyskland	0,0	0,3	0,9	-0,1	0,2	1,2
Frankrike	3,4	3,0	3,0	2,9	2,7	3,0
Italien	3,4	2,8	2,6	2,9	2,6	2,7
Belgien	2,5	2,7	2,4	2,6	2,7	2,4
Nederländerna	1,6	0,1	1,0	1,4	1,0	1,3
Finland	4,2	3,1	3,2	3,0	2,9	2,8
Euroområdet¹	1,9	1,8	2,0	1,6	1,7	2,1
Danmark	2,4	3,3	4,4	3,3	3,6	3,8
Storbritannien	4,0	4,4	4,5	4,1	5,1	4,5
EU-15¹	2,3	2,3	2,6	2,1	2,3	2,6
Norge	3,0	3,9	4,2	..	..	..
USA	5,4	4,5	5,0	4,9	4,4	4,4
Japan	0,8	1,6	2,2	-0,2	0,1	0,3
Kanada	3,7	3,5	3,2	..	..	..
Ovanstående länder²	2,6	2,6	2,9	2,4	2,5	2,8
Sverige	3,4	3,6	4,0	3,5	3,5	4,0

Anm. Se fotnoter till tabell 2.3

Källor: OECD, Economic Outlook, november 2005, EU-kommissionens höstprognos

2.3 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Tabell 2.5 visar Eurostats uppgifter om arbetskraftskostnadsutvecklingen i tillverkningsindustrin enligt det nya Labour Cost Index. Som framgår av tabellen saknas ännu uppgifter för ett antal länder. 2005 var det andra året i följd som arbetskraftskostnaderna i Sverige ökade i ungefär samma takt som i

euroområdet. Jämfört med EU-15 var de svenska arbetskraftskostnadsökningarna lägre 2004 och något högre 2005. I Tyskland beräknas arbetskraftskostnadsökningarna såväl 2004 som 2005 ha stannat vid omkring 1,5 procent – klart under de avtalsmässiga löneökningarna. Dessa behandlas närmare i avsnitt 2.6. Sveriges arbetskraftskostnader ökade under perioden 1999–2004 i årsgenomsnitt 0,4 procentenheter mer än i euroområdet och endast obetydligt mer än i EU-länderna. Ökningstakten var för perioden som helhet ungefär densamma som i USA, men de två senaste åren har arbetskraftskostnaderna ökat snabbare i USA än i Sverige.

Tabell 2.5 Arbetskraftskostnader per timme inom tillverkningsindustrin
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	2000	2001	2002	2003	2004	Genomsnitt 2000–2004	2005 ¹
Tyskland	4,6	2,9	2,4	2,4	1,5	2,8	1,5
Frankrike	4,9	4,5	3,5	2,8	3,7	3,9	3,5
Italien	..	..	..	..	..	..	..
Belgien	1,8	4,6	5,0	1,9	2,2	3,1	..
Nederländerna		4,1	5,5	3,5	3,9	4,3	3,0
Finland	4,3	6,5	4,2	4,4	4,7	4,8	4,4
Euroområdet²	4,5	4,4	3,4	3,2	2,8	3,7	2,7
Danmark	3,8	4,3	3,9	4,5	3,2	3,9	1,6
Storbritannien	5,4	3,8	5,1	3,7	6,3	4,9	2,8
EU-15²	4,6	4,3	3,7	3,4	3,4	3,9	2,6
USA	4,5	3,5	3,6	4,5	4,9	4,2	3,6
Sverige	4,7	4,6	3,3	4,9	2,9	4,1	2,9

1. Baserat på de tre första kvartalen 2005

2. För länder där uppgifter saknas har uppgifter från Bureau of Labor Statistics använts (se tabell 2.6) för sammanvägning med TCW-vikter euroområdet resp. EU-15

Anm. Se även fotnoter till tabell 2.1

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Bureau of Labor Statistics

I **tabellerna 2.6–2.8** redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt det amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS). Uppgifterna baseras på respektive lands nationalräkenskaper¹. Fördelen med detta är att alla tre variablerna hämtas från samma källa, vilket möjliggör ett konsistent sätt att beräkna arbetskraftskostnad per producerad enhet. Materialet omfattar endast de i tabellen redovisade EU-länderna. För 2005 föreligger ännu inga uppgifter. Sedan dataunderlaget publicerades av BLS har de svenska nationalräkenskaperna reviderat beräkningarna för arbetskraftskostnader och produktivitet. Den svenska utvecklingen redovisas därför även enligt de senaste uppgifterna. Samtliga diagram är för Sveriges del baserade på uppgifter från Nationalräkenskaperna.

¹ För Finlands del baseras siffrorna på uppgifter från Statistikcentralen, Finlands Bank samt från Teknologiindustrin.

Tabell 2.6 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustri
 Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–1999	2000–2004	2000	2001	2002	2003	2004
Tyskland	3,4	2,7	5,2	3,2	2,4	2,2	0,6
Frankrike	2,2	4,0	5,2	2,8	5,8	4,0	2,4
Italien	2,7	3,0	3,0	3,7	2,5	3,2	2,6
Belgien	2,1	3,5	1,8	5,5	3,6	4,1	2,8
Nederländerna	3,2	5,8	4,8	4,7	8,3	7,3	3,9
Finland	4,0	5,2	5,5	6,6	5,0	4,5	4,5
Euroområdet¹	3,1	3,6	4,7	3,9	3,8	3,4	2,1
Danmark	3,1	4,1	2,0	4,7	4,5	5,0	4,3
Storbritannien	3,6	4,9	5,8	4,2	6,0	5,1	3,5
EU¹	3,2	3,8	4,6	4,0	4,3	3,8	2,5
Norge	4,6	4,6	5,6	6,0	5,2	4,3	1,8
USA	3,2	5,8	9,2	2,3	7,3	8,2	2,2
Japan	1,9	0,2	-1,0	0,8	0,1	0,7	0,5
Kanada	2,3	2,7	3,3	3,6	3,2	3,4	-0,1
Ovanstående länder	3,2	3,9	4,9	3,7	4,5	4,3	2,3
Sverige ²	5,0	4,3	5,0	5,1	5,5	3,5	2,3
Sverige³	5,0	4,5	5,0	5,1	5,5	5,0	2,1

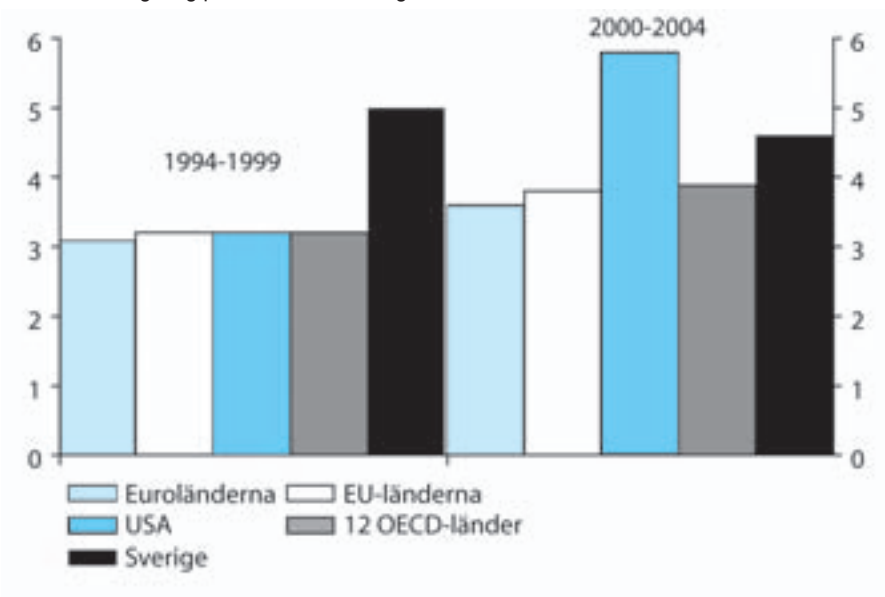
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, november 2005

3. Enligt SCB, december 2005

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

Diagram 2.2 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin
 Genomsnittlig årlig procentuell förändring



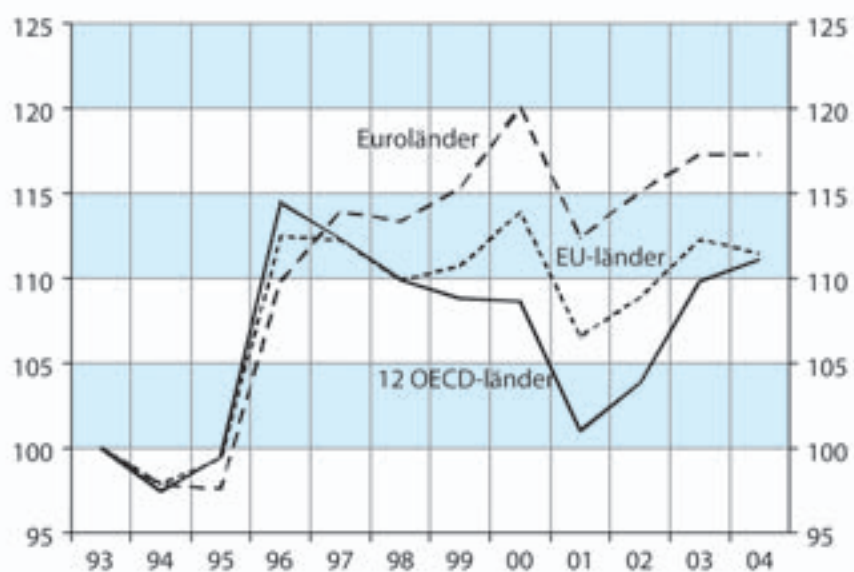
Källor: se tabell 2.6

Enligt uppgifterna från BLS har arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige 2000–2004 närmast sig den gällande för våra handelspartners. Jämfört med perioden 1994–1999 har takten för arbetskraftskostnadsökningarna i genomsnitt stigit något i EU-länderna och accelererat påtagligt i USA samtidigt som

en dämpning skett i Sverige. Utvecklingen de två senaste åren har dock inneburit en påtaglig inbromsning i ökningstakten för arbetskraftskostnaderna både i Sverige och i euroområdet. Under 2004 steg arbetskraftskostnaderna i euroområdet med endast 2 procent och obetydligt mer i Sverige. Ökningstakten var väsentlig högre i Danmark, Storbritannien och framför allt i USA. Det bör dock påpekas att enligt andra statistikällor har arbetskraftskostnadernas ökningstakt i USA varit väsentligt långsammare (se t.ex. **tabell 2.5**).

I ovanstående beräkningar har hänsyn inte tagits till valutakursförändringar. **Diagram 2.3** belyser utvecklingen av Sveriges arbetskraftskostnader sedan 1993 i relation till våra handelspartner efter omräkning till gemensam valuta (se också avsnitt 2.5, växelkurser). Det är framför allt gentemot euroområdet som de svenska arbetskraftskostnaderna har stigit. Ökningen uppgår till ca 17 procent sedan 1993, medan ökningen stannar vid ca 11 procent jämfört med EU-området och också när man tar med samtliga 12 ingående OECD-länder. Från 2001 till 2004 har kronan stärkts avsevärt framför allt mot dollarn, men även mot yenen och pundet. Räknat i gemensam valuta har de svenska arbetskraftskostnaderna sedan 2001 stigit med ca 10 procent mer än i de 12 redovisade konkurrentländerna. Det är då framför allt jämfört med USA, Japan och Storbritannien som de relativa arbetskraftskostnaderna har stigit.

Diagram 2.3 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnerns, omräknat till svenska kronor
Index 1993=100



Källor: se tabell 2.6

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

Avgörande för konkurrenskraften är om den snabbare arbetskraftskostnadsökningen i Sverige jämfört med andra länder också har motsvarats av en snabbare produktivitetstillväxt. **Tabell 2.7** och **diagram 2.4** 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 perioden. Skillnaden minskar emellertid under perioden 2000–2004,

framför allt beroende på att produktivitetsökningen i den amerikanska industrin varit väl i klass med den svenska.

Tabell 2.7 Produktivitet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–1999	2000–2004	2000	2001	2002	2003	2004
Tyskland	3,4	3,6	7,0	2,8	1,3	2,5	4,6
Frankrike	5,4	3,4	7,1	1,5	4,9	0,3	3,5
Italien	1,5	0,0	2,7	0,4	-1,6	-0,9	-0,5
Belgien	3,4	3,5	4,2	1,0	4,2	4,7	3,3
Nederländerna	3,7	4,0	4,5	-0,2	5,5	4,9	5,4
Finland	4,5	4,5	10,1	-0,6	4,5	3,5	5,4
Euroområdet¹	3,7	3,3	6,5	1,5	2,4	2,3	3,9
Danmark	2,9	2,3	3,5	0,2	1,9	5,1	0,8
Storbritannien	1,5	4,4	6,4	3,3	2,3	4,9	5,0
EU¹	3,2	3,4	6,2	1,7	2,4	3,0	3,8
Norge	0,7	2,4	2,9	3,0	2,7	1,4	2,1
USA	4,9	6,7	8,0	1,0	10,1	9,9	4,7
Japan	3,7	5,4	7,3	0,0	2,4	11,0	6,9
Kanada	2,7	2,6	5,8	-1,7	3,8	2,3	2,9
Ovanstående länder	3,3	3,9	6,3	1,6	3,4	4,2	4,0
Sverige ²	7,2	6,3	7,9	-2,4	10,4	6,5	9,3
Sverige³	7,4	6,5	7,8	-2,4	10,5	7,2	9,8

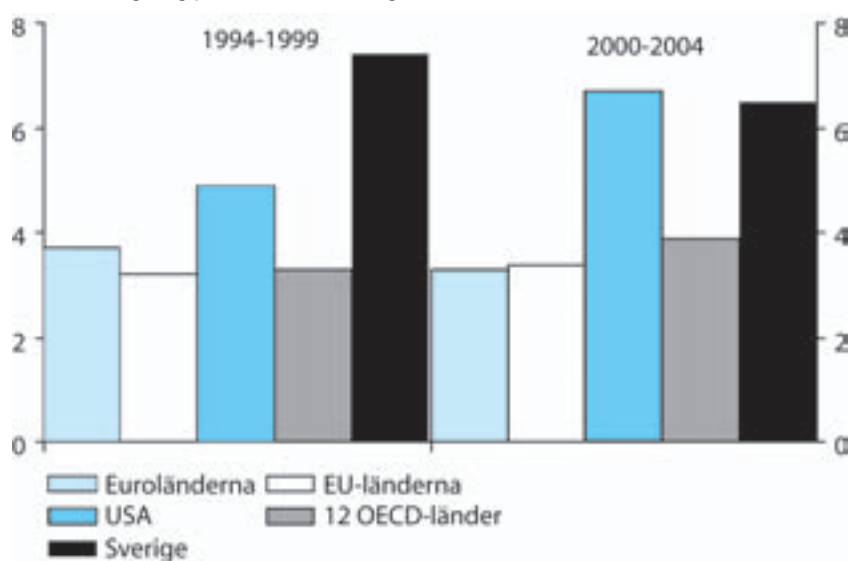
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, november 2005

3. Enligt SCB, december 2005

Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

Diagram 2.4 Produktivitetsutveckling i tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.7

En del speciella faktorer förklarar den snabba svenska ökningstakten inom industrin. (Produktivitetsutvecklingen inom hela näringslivet behandlas i avsnitt 1.2). Under perioden 1994–1999 var produktivitetsutvecklingen god, bl.a. som en följd av att de stora personalminskningarna i början av 1990-talet framför allt drabbade lågproduktiv arbetskraft. Under större delen av 1990-talet beräknas produktivitetsutvecklingen inom teleproduktindustrin ha varit extremt hög. Sverige har en större andel produktion i denna sektor än EU-länderna. Detta förklarar en betydande del av den i Sverige relativt sett snabbare produktivitetsutvecklingen. Krisen inom teleproduktindustrin 2001 ledde till sjunkande produktion och produktivitet. Företagen hann inte anpassa arbetsstyrkan till den sjunkande produktionen. År 2002 och 2003 steg industriproduktionen, samtidigt som antalet arbetade timmar minskade kraftigt, vilket medförde att produktiviteten åter ökade markant. Under 2004 har en relativt snabb produktionstillväxt skett parallellt med oförändrat antal arbetade timmar, vilket medfört fortsatt snabb produktivitetsutveckling i industrin. Enligt Konjunkturinstitutets bedömningar i december 2005 har produktivitetsutvecklingen detta år avtagit till knappt 5 procent.

Att mäta produktivitetsutvecklingen är förenat med betydande svårigheter (se faktaruta avsnitt 1.2). Framför allt gäller det beräkningarna av prisutvecklingen för produktionen, där skattningarna av kvalitetsförbättringar är förenade med ett betydande drag av subjektivitet. Detta gäller givetvis inte bara för de svenska beräkningarna utan även för omvärldens. En viktig fråga – förutom produktivitetsberäkningarnas allmänna tillförlitlighet – är huruvida man även för framtiden kan räkna med en snabbare tillväxt av produktiviteten i Sverige än utomlands. I Konjunkturinstitutets rapport från maj 2005 ”Produktivitet och löner till 2015” bedöms produktivitetsutvecklingen i den svenska industrin komma att avta något på lång sikt, men även fortsättningsvis vara snabbare än i euroområdet.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft är utvecklingen av **arbetskraftskostnad per producerad enhet** eller **enhetsarbetskostnad**. För att beräkna detta mått sätter man ökningen av arbetskraftskostnaderna i relation till produktivitetstillväxten.

Under perioden 1994–1999 ledde den snabba produktivitetsutvecklingen till sjunkande enhetsarbetskostnader i Sverige och USA, medan de var oförändrade i EU-området (se **diagram 2.5**). Mellan 1999 och 2004 har enhetsarbetskostnaderna fortsatt att sjunka i Sverige och i viss mån även i USA. Däremot har enhetsarbetskostnaderna stigit något i EU-området. År 2004 sjönk enhetsarbetskostnaden avsevärt i Sverige, medan den minskade svagt i EU-området och något mer i USA (se **tabell 2.8**).

Tabell 2.8 Arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1999	2000– 2004	2000	2001	2002	2003	2004
Tyskland	0,0	-0,9	-1,7	0,3	1,2	-0,4	-3,8
Frankrike	-3,0	0,5	-1,8	1,1	0,8	3,7	-1,0
Italien	1,2	3,0	0,3	3,2	4,2	4,0	3,3
Belgien	-1,3	0,1	-2,3	4,4	-0,6	-0,4	-0,4
Nederländerna	-0,5	1,7	0,4	4,8	2,7	2,2	-1,4
Finland	-0,5	0,7	-4,2	7,2	0,5	1,0	-0,9
Euroområdet¹	-0,5	0,3	-1,7	2,4	1,4	1,1	-1,7
Danmark	0,1	1,8	-1,6	4,6	2,5	0,0	3,4
Storbritannien	2,1	0,5	-0,6	0,8	3,6	0,1	-1,4
EU¹	0,0	0,4	-1,5	2,3	1,9	0,9	-1,2
Norge	3,9	2,1	2,7	2,8	2,4	2,9	-0,2
USA	-1,6	-0,8	1,0	1,3	-2,6	-1,4	-2,4
Japan	-1,8	-4,9	-7,7	1,0	-2,4	-9,2	-6,0
Kanada	-0,4	0,0	-2,4	5,3	-0,5	1,0	-3,0
Ovanstående länder	-0,1	0,1	-1,3	2,2	1,1	0,1	-1,6
Sverige ²	-2,1	-1,9	-2,7	7,7	-4,5	-2,8	-6,4
Sverige³	-2,2	-1,8	-2,5	7,9	-4,6	-2,0	-7,1

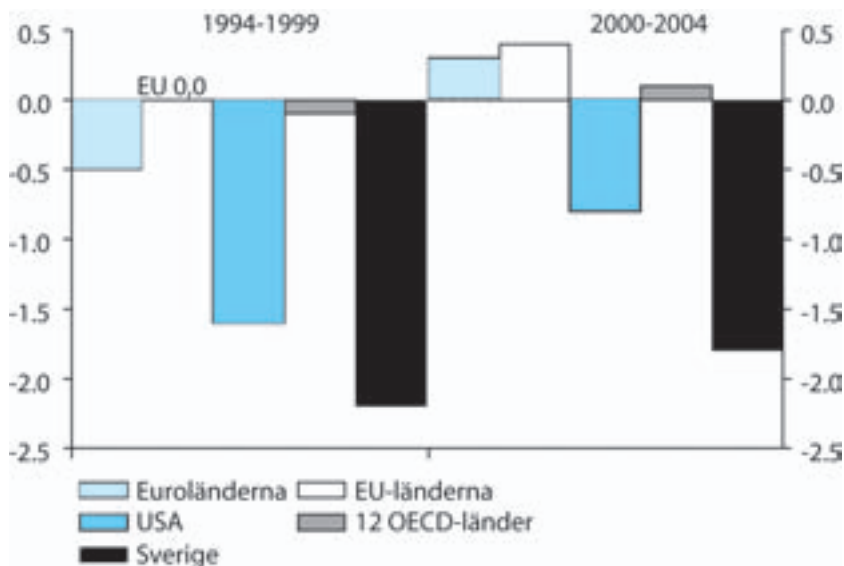
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, november 2005

3. Enligt SCB, december 2005

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

Diagram 2.5 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

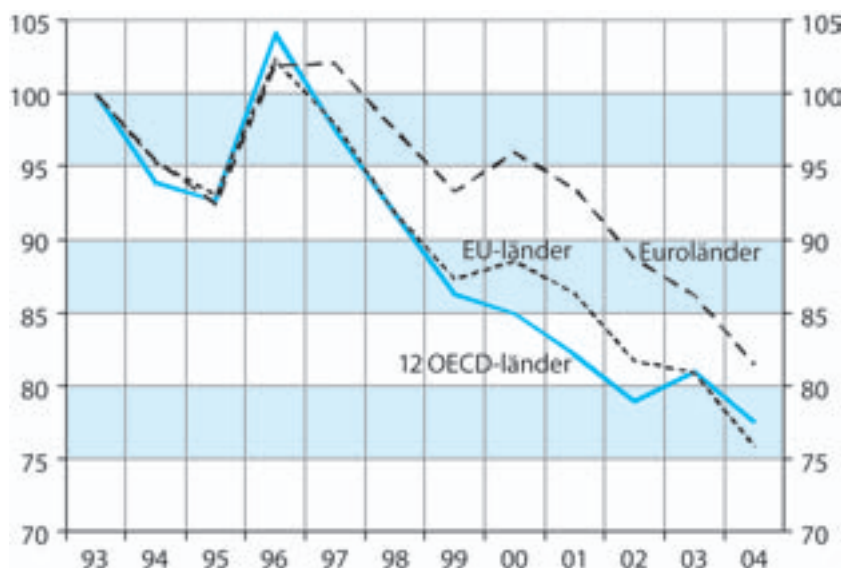


Källor: se tabell 2.8

Om hänsyn även 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 konkurrenskraften. Därefter har de relativa enhetsarbetskostnaderna gentemot euroområdet från 1993 fram till 2004 sjunkit med ca 19 procent och gentemot EU-

området med nästan 25 procent, räknat i gemensam valuta. Mot samtliga här redovisade 12 länder uppgick minskningen till ca 22 procent (se **diagram 2.6**). Mätt på detta sätt framstår den svenska konkurrenskraften år 2004 som synnerligen god. Under 2002 och framför allt 2003 och 2004 har dock konkurrenskraften mot USA och Japan försvagats till följd av valutakursutvecklingen.

Diagram 2.6 Relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: se tabell 2.8

För Sveriges del räknar Konjunkturinstitutet i sin senaste konjunkturrapport (december 2005) med att arbetskraftskostnaderna per producerad enhet sjönk med ca 1,5 procent 2005. Några uppgifter för konkurrentländerna redovisas inte i Konjunkturinstitutets rapport. Då den svenska kronkursen försvagades något under 2005 (se avsnitt 2.5) borde förutsättningarna vara goda för att konkurrenskraften åtminstone bibehållits under 2005.

Ett uttryck för att den svenska konkurrenskraften är stark kan också avläsas i det faktum att Sverige under en följd av år haft kraftiga överskott i handels- och bytesbalanserna. Detta trots att Sveriges terms-of-trade samtidigt försämrats avsevärt (se vidare avsnitt 2.5).

2.4 Arbetskraftskostnadens nivå

I det föregående har analysen av skillnaderna i arbetskraftskostnader mellan Sverige och andra länder genomgående förts i termer av procentuell förändringstakt. Data över arbetskraftskostnadernas nivå är osäkrare och svagare statistiskt belysta än utvecklingen över tiden.

En viktig källa för arbetskraftskostnadernas nivå är det amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS). Statistiken, som baseras på de olika ländernas förtjänststatistik, redovisas endast för arbetare inom tillverkningsindustrin. Statistiken dras dock med vissa kvalitetsproblem. För vissa länder är det inte längre möjligt att erhålla statistik för endast arbetare. För Italien, Belgien, Danmark

och Grekland har arbetskraftskostnadsnivån 1988 skrivits fram med data över arbetskraftskostnadsutvecklingen för samtliga anställda inom industrin. För Frankrike, Storbritannien, Spanien, Portugal och Irland kombineras löneuppgifter för arbetare med uppgifter från Labour Cost Survey angående sociala kostnader avseende samtliga anställda inom industrin. De finländska arbetskraftskostnaderna avser endast de allra största företagen, vilket ger upphov till en betydande överskattning av lönenivån. Osäkerheten i statistiken gör att jämförelserna mellan enskilda länder måste göras med stora reservationer.

Tabell 2.9 Arbetskraftskostnader per timme för arbetare i industri

År	Svenska kronor						Index Sverige = 100					
	93	97	00	02	03	04	93	97	00	02	03	04
Tyskland	186	198	208	235	240	239	136	117	112	120	118	114
Frankrike	128	131	142	167	171	176	94	77	77	85	84	84
Italien	120	123	127	143	146	151	88	72	69	73	72	72
Belgien	157	170	184	211	214	220	115	100	100	107	105	105
Nederländerna	155	158	177	215	222	226	114	93	96	109	109	108
Finland	130	164	178	212	219	225	96	97	96	108	108	108
Euroområdet¹	151	163	173	200	205	207	111	96	94	102	100	99
Storbritannien	97	120	153	177	171	182	71	71	83	90	84	87
Danmark	154	179	200	236	244	248	113	106	108	120	120	119
EU-15¹	143	157	172	199	202	206	105	93	93	101	99	99
USA	128	139	180	208	180	170	94	82	98	106	88	82
Japan	147	146	202	181	164	161	108	86	109	92	81	77
Norge	160	184	208	265	255	255	118	109	112	135	125	122
Samtliga länder¹	142	156	177	203	200	202	104	92	95	103	98	97
Sverige	136	169	185	197	204	209	100	100	100	100	100	100

1. Avser samtliga euro- respektive EU15-länder exklusive Grekland och Luxemburg. Samtliga länder avser EU, USA, Kanada, Japan samt Norge. Vägt med TCW-vikter

Källa: Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

I **tabell 2.9** redovisas arbetskraftskostnaderna enligt BLS. Efter den kraftiga kronförsvagningen sedan kronan fick flyta fritt i november 1992 låg arbetskraftskostnaderna 1993 i EU 5 procent högre än i Sverige. Mellan 1993 och 1997 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige snabbare än i utlandet och samtidigt skedde en förstärkning av växelkursen. Därmed hade EU-ländernas arbetskraftskostnader år 1997 åter blivit lägre än i Sverige – ca 7 procent; ett förhållande som i stort sett bestod fram till år 2000. Under 2001 försvagades kronkursen kraftigt vilket medförde att EU-ländernas genomsnittliga arbetskraftskostnader åter blev högre än i Sverige. Därefter har arbetskraftskostnaderna i Sverige stigit något snabbare än i EU-området och samtidigt har kronkursen stärkts marginellt. EU-ländernas genomsnittliga arbetskraftskostnadsnivå blev 2004 ca 1 procent lägre än i Sverige. Den kraftiga kronförstärkningen mot dollarn de senaste åren har medfört att USA:s arbetskraftskostnader år 2004 var hela 18 procent lägre än Sveriges.

Vart fjärde år genomför länderna i EU på uppdrag av Eurostat en omfattande undersökning av arbetskraftskostnaderna i näringslivet (Labour Cost Survey, LCS). Varje land samlar in uppgifter från företagen i näringslivet. Företagen ombeds ange arbetskraftskostnaderna, samt motsvarande antal anställda och arbetade timmar under det undersökta året. Med dessa upplysningar kan kostnaden per timme räknas fram. Den senaste undersökningen gjordes

avseende år 2000. För åren t.o.m. 2003 har framskrivningar gjorts av nivån från år 2000 med hjälp av tillgänglig lönestatistik. Enligt denna statistik har Sverige bland de högsta arbetskraftskostnaderna i EU-länderna. Här måste framhållas att LCS avser samtliga anställda i näringslivet, medan den ovan redovisade statistiken från BLS endast avser arbetare i tillverkningsindustrin. En genomgång av resultat från LCS samt en analys av skillnaderna mellan de båda undersökningarna återfinns i Medlingsinstitutets årsrapport för 2004.

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Statistiken avseende arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet i Sverige och andra länder hämtas bl.a. från Eurostats Labour Cost Index (se nedan). Eurostat genomför också vart fjärde år undersökningar av arbetskraftskostnadens nivå och struktur (Labour Cost Survey).

Inom Eurostat (EU:s statistikorgan) har nu arbetet med att erhålla en likformigt utformad statistik i medlemsländerna i stort sett avslutats. Sedan september 2005 publiceras statistik över utvecklingen av arbetskraftskostnader per timme enligt gemensamma principer. Vissa länder, t.ex. Grekland och Irland, är dock ännu inte färdiga med sin statistik och andra länder t.ex. Belgien har endast uppgifter fram till år 2003. Italien utgör ett specialfall, då man hittills betraktar sin nya statistik som konfidentiell. Statistiken ska i princip vara omräknad enligt de nya principerna från 1996. Det är emellertid inte fallet för alla länder. Där uppgifter saknas har i vissa fall använts OECD:s statistik över arbetskraftskostnad per anställd, kompletterat med statistik över medelarbetstidens utveckling. Statistiken omfattar för närvarande endast näringslivet. Uppgifter för hela ekonomin inklusive övriga näringsgrenar, företrädesvis inom den offentliga sektorn, ska enligt planerna vara framtagna till 2007.

Internationella organisationer, som t.ex. OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) och även EU, använder sig också ofta av nationalräkenskapsdata vid internationella lönejämförelser. Nationalräkenskaperna utarbetas efter ett internationellt överenskommet system (ENS-95). Ur detta system kan uppgifter erhållas om utbetalda lönesummor för hela ekonomin samt antal anställda. Därmed kan den årsvisa procentuella ökningen av arbetskraftskostnad per anställd beräknas, vilket är OECD:s jämförelsenorm. Det bör påpekas att detta mått innefattar olika kollektiva avgifter men däremot ingår inte löneberoende indirekta skatter. För Sveriges del spelar detta stor roll för de år då växlingar skett mellan dessa pålagor (t.ex. 1999 och 2000).

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 denna statistik baseras på ländernas nationalräkenskapsdata.

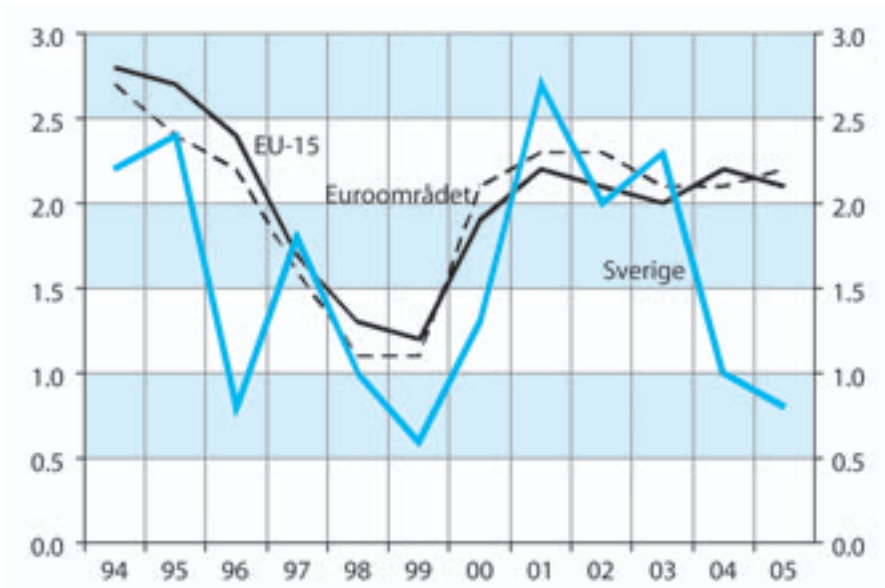
De flesta av de här använda statistikkällorna revideras kontinuerligt, även långt tillbaka i tiden. Revideringarna kan vara betydande och jämfört med föregående årsrapport har stora förändringar skett såväl för Eurostats Labour Cost Index som för statistikunderlaget från Bureau of Labor Statistics avseende arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin.

2.5 Konsumentpriser, exportpriser, bytesförhållande och växelkurser

Konsumentpriser

Konsumentpriserna har stigit långsammare i Sverige än i EU de flesta år sedan 1993 (se **diagram 2.7**), men skillnaden är särskilt påtaglig under 2004 och 2005. Orsaken är till stor del den snabbare produktivitetensutvecklingen i Sverige jämfört med EU-området. Under 2004 och 2005 har inflationstakten legat på resp. strax under 1 procent, d.v.s. den nedre gränsen i intervallet för Riksbankens inflationsmål. Dämpningen av den inhemska inflationen förklaras främst av måttlig lönestegringstakt och snabbt ökande produktivitet. Nedväxlingen har kunnat ske trots kraftigt stigande energipriser under 2004 och 2005. Som en följd av den låga inflationstakten har Riksbanken under 2005 sänkt reporäntan till en rekordlåg nivå – 1,5 procent.

Diagram 2.7 Konsumentpriserna i EU
Procentuell förändring



Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex. För 2005 delvis prognos

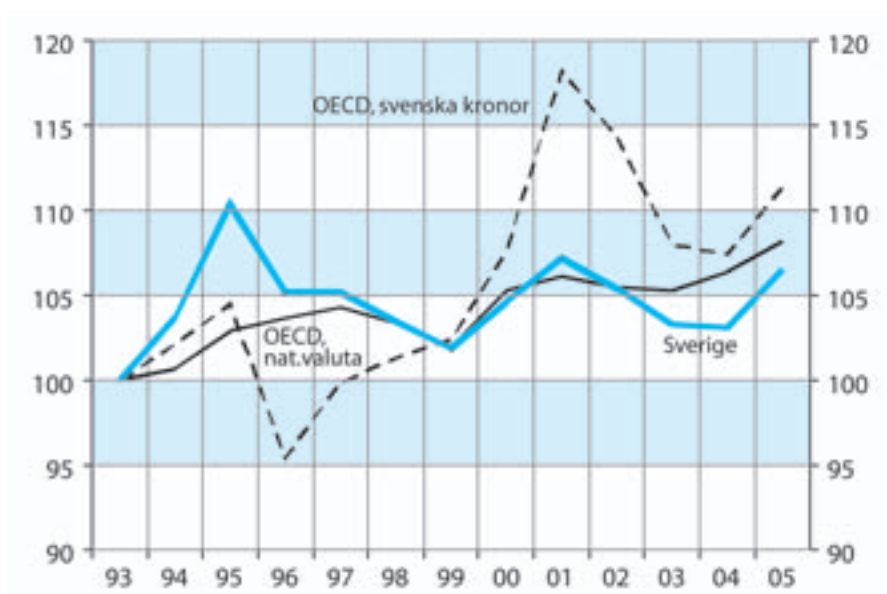
Källa: Eurostat och SCB

Exportpriser

Konjunkturinstitutet publicerar uppgifter över exportprisutvecklingen avseende varor och tjänster i våra konkurrentländer. Dessa kan sedan jämföras med motsvarande uppgifter för Sverige. De svenska exportpriserna har för perioden 1993–2005 som helhet utvecklats något långsammare än i konkurrentländerna (se **diagram 2.8**). Jämfört med 1993 har de svenska exportpriserna ökat med drygt 6 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med ca 8 procent, räknat i nationella valutor. Här spelar varusammansättningen en viss roll, då Sverige har en större andel teleprodukter med fallande priser än konkurrentländerna. Preliminära uppgifter från Konjunkturinstitutet tyder på att de svenska exportpriserna för varor och tjänster 2005 stigit snabbare än i utlandet.

Kronkursen har försvagats jämfört med läget 1993. Räknat i svenska kronor har konkurrenternas exportpriser stigit med ca 11 procent sedan 1993, d.v.s. 5 procent mer än de svenska exportpriserna. Kronkursen har dock varit starkt växlande under åren med t.ex. en markant förstärkning 1996. Den kraftiga försvagningen 2001 medförde en extremt gynnsam konkurrenssituation för svensk export varor detta år. Förstärkningen av kronkursen under 2003 och 2004 uttraderade en stor del av denna tillfälliga förbättring. Under 2005 försvagades kronkursen åter, så att den utländska och svenska prisutvecklingen detta år blev ungefär densamma räknat i svenska kronor.

Diagram 2.8 Exportpriser för varor och tjänster Index 1993=100



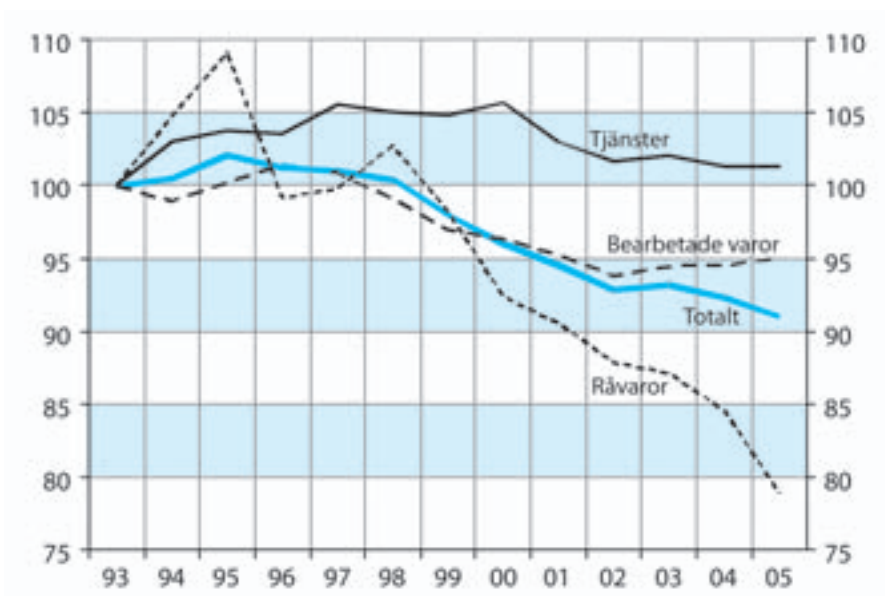
Källa: Konjunkturinstitutet

Bytesförhållandet

Utvecklingen av ett lands export- och importpriser kan också jämföras. Detta kallas för **bytesförhållandet** eller **terms-of-trade**. En positiv utveckling av bytesförhållandet innebär att exportpriserna stiger snabbare än importpriserna, vilket i princip är positivt för levnadsstandarden i landet. Förutsättningen är dock att detta inte innebär en sådan försvagning av konkurrenskraften att svensk produktion trängs undan av import eller av konkurrenter på världsmarknaden. Teoretiskt sett kommer då valutakursen att försvagas, så att konkurrenskraften återställs. En försvagning av kronkursen driver upp priserna på importvaror och medför därmed en försämring av bytesförhållandet, men samtidigt en förbättring av konkurrenskraften. Praktisk erfarenhet visar dock att valutakurser styrs av så många andra faktorer att det kan dröja mycket länge innan en sådan korrigering kommer till stånd. Utvecklingen av bytesförhållandet påverkas också av utrikeshandelns varusammansättning; t.ex. innebär kraftigt höjda oljepriser för Sveriges del ett försämrat bytesförhållande och därmed sämre välbefinnande. För ett oljeexporterande land är givetvis förhållandet det motsatta. Som framgår av diagram 2.9 har bytesförhållandet för Sveriges del sedan 1993 utvecklats negativt. Importpriserna för varor och tjänster har sammantaget stigit med ca 9 procent mer än exportpriserna. Ungefär en tredjedel av försämringen beror på att kronkursen har försvagats.

Framför allt är det emellertid utvecklingen för råvarupriserna, som bidragit till försämringen av bytesförhållandet. Här är framför allt effekter av varusammansättningen avgörande, då den svenska råvaruexporten består av helt andra varor än råvaruimporten. Bytesförhållandet för bearbetade varor har också försämrats fram till 2002, vilket delvis förklaras av att i den svenska exporten väger telekomprodukter, som har fallande priser, tyngre än i importen. Efter 2002 har dock en marginell förbättring i bytesförhållandet för bearbetade varor skett. Bytesförhållandet för tjänstehandeln förbättrades fram till år 2000 och har därefter försvagats något.

Diagram 2.9 Bytesförhållandet Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

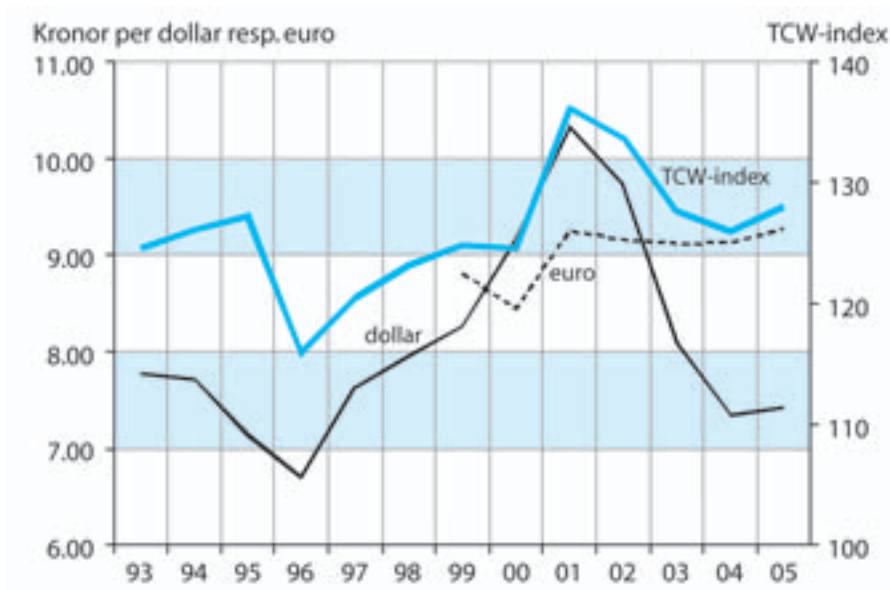
Växelkurs

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 bestående av ett tjugotal 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 markant 1996, men försvagades därefter åter, särskilt kraftigt under 2001 (se diagram 2.10). Kronförsvagningen mellan 1996 och 2001 var särskilt påtaglig gentemot dollarn, pundet och yenen, men betydligt mindre gentemot euroländernas valutor. Under 2002 började kronan åter förstärkas. Uppgången accelererade under 2003 och fortsatte även under 2004. Uppgången har framför allt skett mot dollarn, yenen och det brittiska pundet, medan förstärkningen mot euron har varit relativt obetydlig. Mellan 2001 och 2004 stärktes kronan sammantaget med 40 procent mot dollarn och ca 25 procent mot yenen, medan uppgången mot pundet stannat vid ca 10 procent. Under 2005 försvagades kronan något mot såväl dollarn som euron, medan

förändringarna gentemot pundet och yenen var obetydliga. Mätt som TCW-index stärktes kronan med sammantaget 8 procent från 2001 till 2004, medan en försvagning på ca 1,5 procent skedde 2005. Konjunkturinstitutet använder sig numera av ett bredare mått på växelkurser än TCW-index, det s.k. KIX. I detta ingår valutor från samtliga OECD-länder samt Kina. Även detta index visar på en måttlig försvagning av kronkursen 2005.

Diagram 2.10 Den svenska växelkursen



Källa: Konjunkturinstitutet

2.6 Lönebildningen i Tyskland, Nederländerna, Danmark, Norge och Finland

Tyskland

Kollektivavtalssystemet i Tyskland befinner sig i omvandling. Anslutningsgraden bland företag och anställda till arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar har sjunkit under senare år. Framför allt småföretag i östra Tyskland saknar kollektivavtal. Men den övervägande delen av företagen utan kollektivavtal uppger att de orienterar sig mot vad som gäller för branschavtalet. Samtidigt införs successivt nya löneformer i verkstadsindustrin, flexibiliteten vad gäller arbetstider blir allt större och utnyttjandet av s.k. undantagsklausuler blir alltmer frekvent.

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker. Inom industrin fastställs minimilöner för olika personalkategorier 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.

Tabell 2.10 Lönepåslag över tarifflönen
Procentuell andel av företagen

Lön utöver tarifflönen	2004/2005			2002			1999/2000
	Tyskland	Västra Tyskland	Östra Tyskland	Tyskland	Västra Tyskland	Östra Tyskland	Tyskland
Ja	59	63	32	63	66	44	66

Källa: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung

Tabell 2.10 belyser hur andelen företag med lönepåslag över tarifflönen har minskat sedan 1999/2000. Uppgifterna kommer från enkäter till företagsråden, som samlats in av forskningsinstitutet Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Företagsråden är samarbetsorgan för de anställda och företagsledning och dessa förekommer främst vid större företag. Enligt enkäterna har andelen företag som betalar löner utöver tarifflönen gått ned från 66 procent vid årsskiftet 1999/2000 till under 60 procent vid årsskiftet 2004/2005. Överbetalningen är mycket vanligare i västra Tyskland än i östra Tyskland, men det är ändå i särskilt hög grad i östra Tyskland som denna typ av lönepåslag försvunnit. Uppdelningen på västra och östra Tyskland finns endast från år 2002. Det är främst i storföretagen som högre löner än enligt tariffen betalas – i företag med mellan 1 000 och 2 000 anställda förekommer överbetalning i 80 procent av företagen, medan andelen i småföretagen (under 50 anställda) stannar vid ca 50 procent. I enkäten från 2004/2005 tillfrågades också företagsråden om lönepåslaget över tarifflönen har minskat det senaste året. Av de företag som betalat ut sådana tillägg svarade drygt en fjärdedel att lönepåslaget hade minskat.

Många avtal innehåller undantagsklausuler² som tillåter företag i ekonomiska svårigheter att under vissa omständigheter avvika från avtalet. Det kan ske genom ömsesidiga överenskommelser mellan parterna och kan avse t.ex. en ökning eller minskning av arbetstiden med eller utan motsvarande justering av lönen, sänkning eller indragning av vissa löneförmåner m.m. I gengäld utfärdar företagen vanligtvis olika slags garantier för sysselsättningen. Under 2005 inträffade emellertid fall där företag bestämde att lägga ned tillverkningen trots tidigare uppgörelser om förlängd arbetstid utan lönekomensation.

Under 2004 och 2005 har undantagsklausuler utnyttjats i ovanligt stor utsträckning. Detta har medfört att de faktiska löneökningarna blivit väsentligt lägre än de avtalade. Det betyder också att kollektivavtalens betydelse minskar och det blir allt svårare att utifrån avtalen göra en prognos på det slutliga löneutfallet. Enligt WSI uppgav hela 75 procent av företagsråden vid de företag som har kollektivavtal att undantagsklausuler har tillämpats under 2004. Motsvarande andel var år 2002 35 procent och 1999/2000 endast 22 procent. År 2004 hade 35 procent av dem som använt sig av undantagsklausuler utnyttjat en klausul, 35 procent hade utnyttjat två klausuler och 20 procent tre klausuler. Återstående 10 procent har utnyttjat fyra eller fler klausuler.

Avtalen innehåller också, förutom fastläggande av reguljär veckoarbetstid, olika överenskommelser i avsikt att öka flexibiliteten i arbetstidshänseende.

² På tyska "Öffnungsklauseln"

Det kan röra sig om s.k. arbetstidskorridorer och/eller arbetstidskonton. En arbetstidskorridor anger det spann inom vilken veckoarbetstiden kan tillåtas variera. Arbetstidskonton förs för enskilda arbetstagare i samband med flexibel arbetstid. Bestämmelserna i avtalen rör oftast inom vilka ramar tidstillgodohavanden (eller mindre vanligt skulder) kan byggas upp och en maximigräns för hur länge tillgodohavandet kan sparas. Under senare år har gränserna i många avtal utvidgats såväl vad gäller spannet för veckoarbetstid som ramarna för tidstillgodohavandets storlek och hur länge det kan sparas.

Av **tabell 2.11** framgår också att utnyttjandet av flexibla arbetstider är det klart vanligaste området för undantagsklausulerna. För företagen innebär detta besparingar t.ex. vad gäller övertidsersättning. Näst vanligast är förlängning av arbetstiden, men tyvärr framgår inte i vilken utsträckning detta sker utan lönekompensation. Tämligen frekvent är också att sänka ingångslönen för nyanställda liksom att sänka eller dra in årsgratifikationen. Däremot är det relativt ovanligt att sänka den reguljära lönen eller semesterersättningen.

Tabell 2.11 Områden där undantagsklausuler tillämpats 2004/2005

Område	Procent av företag som utnyttjar undantagsklausul
Flexibla arbetstider	68
Arbetstidsförlängning	35
Lägre ingångslön för nyanställda	25
Sänka eller dra in årsgratifikation	22
Tidsbegränsad arbetstidsförkortning	20
Uppskjuta tariffhöjning	17
Sänka avtalad grundlön	10
Sänka eller dra in semesterersättning	9
Övrigt	8

Källa: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung

WSI publicerar regelbundet analyser av de tyska avtalsförhandlingarna. För helåret 2004 beräknades de avtalsmässiga löneökningarna till 2,0 procent för Tyskland som helhet med något högre ökningstakt för näringslivet än för den offentliga sektorn. WSI publicerade i juli 2005 preliminära beräkningar för de avtalsmässiga löneökningarna mellan 2004 och 2005. Beräkningarna omfattade avtal slutna t.o.m. första halvåret 2005. För hela Tyskland beräknades de avtalsmässiga lönehöjningarna till 1,8 procent, återigen med en högre ökningstakt i näringslivet än i den offentliga sektorn. Enligt Eurostats Labour Cost Index har dock löneökningarna i det tyska näringslivet stannat vid 1,5 procent 2004 och 1,2 procent under de tre första kvartalen 2005, d.v.s. klart lägre än vad avtalen ger vid handen.

Nedan ges en redogörelse för några viktiga avtal som slutits under 2005. Ett nytt avtal för den **offentliga sektorn** slöts i februari 2005 och gäller t.o.m. utgången av 2007. Avtalet berör över 2 miljoner offentliganställda. Engångsbetalningar på 300 euro betalas ut till alla anställda under 2005, 2006 och 2007. Dessutom får de anställda i östra Tyskland extra påslag på 1,5 procent varje år för att närma sig lönenivån i västra Tyskland. Ett viktigt inslag var att ett nytt lönesystem med inslag av prestationslön kommer att införas från och med år 2007. Arbetstiden för de anställda i delstaterna i västra Tyskland höjdes från 38,5 till 39 timmar per vecka, samtidigt som den i östra Tyskland sänktes från

40 till 39 timmar. Inom kommunerna bibehölls veckoarbetstiden på 38,5 timmar i västra Tyskland och 40 timmar i östra Tyskland.

I maj 2005 slöts avtal inom **stålindustrin**, vilket gäller från april 2005 t.o.m. augusti 2006. Avtalet omfattar ca 100 000 anställda. Under de första fem månaderna betalas engångsbelopp ut på sammanlagt 500 euro, därefter höjs lönerna med 3,5 procent.

I juni 2005 slöts avtal inom den **kemiska industrin**. Avtalet berör ca 561 000 anställda och löper på 19 månader. Tarifflönerna höjdes med 2,7 procent under sommaren 2005. Dessutom kommer engångsbelopp på ca 23 procent av månadslönen i februari 2006 att betalas ut vid detta avlöningstillfälle. Avtalet innehåller undantagsklausuler, som medger att företag i ekonomiska kris-situationer kan tillåtas avvika från detta. Avtalet innehåller också överens-kommelser om att antalet utbildningsplatser för ungdomar ska öka med drygt 1,5 procent såväl 2006 som 2007.

Inom den **grafiska industrin** slöts avtal i juni 2005. Parterna enades om att fortsätta med 35-timmarsveckan åtminstone till utgången av 2009, men också om att öka flexibiliteten avseende arbetstiderna. Förutom ett engångsbelopp på 340 euro för 2005 kommer lönerna att höjas med 1 procent från april 2006. Avtalet gäller till och med mars 2007 och omfattar ca 200 000 anställda.

Avtalet inom **byggnadsindustrin** löpte ut i slutet av mars 2004, men först i juni 2005 kunde ett nytt avtal träffas. Bakgrunden är den djupa krisen i byggnadsindustrin, som föranlett parterna att enas om att sätta tryggheten av arbetstillfällena före lönehöjningar. Efter att lönerna varit frysta i 17 månader utbetalas från och med september 2005 till och med mars 2006 ett lönetillägg på 30 euro per månad. Lönerna höjs med 1 procent från 1 april 2006. Arbets-tiden förlängs från 39 till 40 timmar per vecka utan lönekomensation. Lägst-lönerna sänktes från 1 september 2005 med mellan 1,4 och 2,1 procent. Avtalet gäller till och med mars 2007.

Det nu gällande avtalet inom **verkstadsindustrin** slöts i februari 2004 och löper ut 28 februari 2006. Pilotavtalet i Baden-Württemberg berörde 842 000 anställda, men då det blev förebild för övriga avtal inom verkstadsindustrin berördes ca 3,3 miljoner anställda. Tarifflönerna höjdes med 1,5 procent 1 mars 2004 och med ytterligare 2 procent i mars 2005. Dessutom tillkom kostnader på 0,7 procent vid båda ovan nämnda tillfällen för de företag som genomfört det nya lönesystemet ERA (se faktaruta nästa sida). De företag som ännu inte hade genomfört det nya lönesystemet betalade engångsbelopp till de anställda till motsvarande kostnad. Under 2006 kommer avtalsrörelsen att domineras av att nya förhandlingar upptas inom verkstadsindustrin.

Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustrin

Tariffönesystemet inom verkstadsindustrin ska på sikt ersättas av ett nytt lönesystem (ERA) med större flexibilitet. Uppdelningen i arbetare och tjänstemän kommer att avskaffas och samtliga anställda blir på sikt månadsavlönade. Månadslönen kommer att bestå av tre element: en baslön som delas in i ett antal kategorier beroende på arbetets krav på arbetstagaren, en prestationsbaserad del samt ett lönetillägg för särskilt farliga eller svåra arbetsuppgifter. 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 baslön varierande mellan 1 590 euro och 4 010 euro i 2003 års penningvärde. Det nya systemet började tillämpas i Baden-Württemberg från 1 mars 2005 och ska vara fullt genomfört senast februari 2008. I övriga delstater kommer ERA-systemet att gradvis införas under åren 2005 t.o.m. 2009.

Den totala kostnadsökningen för det nya lönesystemet har beräknats till ca 2,8 procent. Parterna på arbetsmarknaden har i tidigare förhandlingar enats om att merkostnaderna ska finansieras ur de årliga löneökningarna fram tills att det är i full funktion.

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 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 främst avseende försämringar av de ekonomiska villkoren för olika kategorier av förtidspensionerade och arbetslösa. I oktober 2003 hölls sedvanliga årliga överläggningar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Förhandlingarna resulterade i en överenskommelse om i huvudsak frysta löner i de kollektivavtal, som skulle slutas under 2004. I utbyte mot de frysta lönerna gav regeringen avkall på en del av besparingsåtgärderna från regeringsprogrammet i maj. Man enades med parterna om att se över systemet med förtidspensioner, långtidsledigheter liknande det svenska friåret samt ersättningarna till helt eller partiellt arbetsförmögna.

Först i november 2004 lyckades dock regeringen och parterna på arbetsmarknaden enas om det nya systemets utformning, då efter flera spontana strejker och stora demonstrationer under hösten. Regeringen lyckades få igenom sitt förslag angående att avskaffa vissa skatteförmåner för förtidspensionerade. Samtidigt gavs möjligheter för anställda att avsätta en del av lönen för att finansiera långtidsledighet eller tidigare pensionsavgång. Två

olika system kommer att inrättas för de arbetsoförmögna, ett för helt arbetsoförmögna och ett annat för partiellt arbetsoförmögna. För de partiellt arbetsoförmögna kommer krav att ställas på att utnyttja minst hälften av den återstående arbetsförmågan för att komma i åtnjutande av vissa förmåner. För dem som är under 50 år och nu klassificeras som helt eller delvis arbetsoförmögna kommer en förnyad strängare prövning av arbetsförmågan att ske. De personer som mister sina förmåner kommer att erbjudas plats i ett slags arbetsmarknads-politiska åtgärder.

Förhandlingarna under 2005 har emellertid varit tungrodda, då det visat sig att arbetsgivare och fackföreningar tolkat överenskommelserna från november 2004 på olika sätt. Stridsfrågorna har främst gällt villkoren för förtidspensionering samt löneförmåner vid sjukdom. I flera fall har motsättningarna åter lett till omfattande strejker och demonstrationer och också till att avtalsförhandlingarna försenats kraftigt. Däremot har parterna varit tämligen eniga om att utrymmet för lönehöjningar alltså är begränsat.

Trots att de avtalade lönehöjningarna har varit blygsamma de senaste åren har arbetskraftskostnaderna i näringslivet enligt Eurostats Labour Cost Index likväl stigit med 3,5 procent 2004 och 3 procent under de tre första kvartalen 2005. Ökningstakten får ses mot bakgrund av att en del av arbetskraftskostnaderna intecknats för finansiering av t.ex. förtidspensioner och/eller andra sociala förmåner och har ändå inneburit en väsentlig inbromsning jämfört med de första åren på 2000-talet.

Den nederländska regeringen deklarerade i budgetförslaget från september 2004 att lönerna för statstjänstemän skulle vara oförändrade 2005. Genom nedskärningar av personal inom den statliga sektorn samt genom mindre generösa regler för förtidspensionering skapades ändå ett visst utrymme för lönehöjningar. Det tidigare avtalet löpte ut 1 januari 2004, men förhandlingarna för den statliga sektorn avslutades först i augusti 2005 och resulterade i avtalsenliga löneökningar på 0,5 procent.

Danmark

De största organisationerna är på arbetsgiversidan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och på arbetstagersidan Landsorganisationen (LO) i Danmark. Avtalsförhandlingarna i den privata sektorn förs förbundsvis. Avtalen avser endast lägstlöner, medan övriga löneökningar förhandlas lokalt på företagen och påverkas av konjunktur- och konkurrensläget.

Inom **industrin** gäller för närvarande treåriga avtal, som löper ut i februari 2007. Lägstlönerna höjdes med 2,5 procent 1 mars 2005 och ska höjas med ytterligare 2,4 procent 1 mars 2006. Kostnaderna för förmånligare anställningsvillkor, bl.a. förbättrade villkor vid föräldraledighet och sjukdom, beräknas till ca 1 procent per år. I mars 2004 slöts liknande avtal för återstoden av den privata sektorn. De förbättrade villkoren för föräldralediga ledde till att ett nytt system för finansieringen inrättades så att inte sektorer med stor andel kvinnor skulle drabbas alltför hårt ekonomiskt.

Enligt Eurostats Labour Cost Index (se **tabell 2.2** och **2.5**) anges de danska arbetskraftskostnaderna i **näringslivet** ha ökat med 3,2 procent 2004 och 2,8

procent de tre första kvartalen 2005. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 3,2 respektive 1,6 procent.

För den **statliga sektorn** slöts i början av 2005 avtal omfattande perioden 1 april 2005 t.o.m. 31 mars 2008. Avtalet gav en löneökning på sammanlagt 7 procent för hela perioden, varav 5,8 procent utgår som generella löneökningar och resten fördelas i lokala avtal. Avtalet innehöll en speciell integrationsklausul innebärande att personer med annan etnisk bakgrund än dansk kan anställas i högst ett år till 80 procent av den avtalsenliga lönen. Därefter ska avtalsenlig lön utgå. Under de tre första kvartalen 2005 har löneökningarna i den statliga sektorn uppgått till 3,2 procent enligt Danmarks Statistik.

Även inom den **kommunala sektorn** slöts nya treårsavtal i början av 2005. Det gav en sammanlagd löneförhöjning på 5,6 procent under de tre åren, med ca 1,5 procents löneökning i april 2005 och resten under 2006 och 2007. Till detta kommer kostnader för lokal lönebildning, en koppling till löneutveckling i den privata sektorn samt övriga förbättrade anställningsförmåner. Sammanlagt beräknas kostnadsökningen till drygt 9 procent för hela perioden.

På senare år har ett nytt lönesystem införts i den kommunala sektorn innebärande att en viss del av löneutrymmet avsatts för individuella förhandlingar mellan arbetstagare och arbetsgivare, för att på så sätt införa ett inslag av prestationsbaserade löner. Ett tvisteämne inför såväl 2005 som 2002 års förhandlingar utgjordes av det nya lönesystemet, då flera fackföreningar, bl.a. de för lärare och sjuksköterskor varit mycket kritiska mot systemet. En del hälso- och sjukvårdspersonal, bl.a. sjuksköterskorna lämnade i protest den kommunala förhandlingsorganisationen och bildade ett eget fackförbund. De kommunala arbetsgivarna ansåg för sin del att det var mycket viktigt att det nya systemet med ett större inslag av individuella löner bibehölls. I 2005 års avtal har dock det nya lönesystemet fått en minskad roll såtillvida att jämfört med 2002 års avtal har en mindre del av de avtalade löneökningarna öronmärkts för lokala förhandlingar. Det nya fackförbundet för hälso- och sjukvårdspersonal fick i stort sett samma villkor som övriga kommunalanställda i 2005 års förhandlingar. Under de tre första kvartalen 2005 har löneökningarna inom kommunerna uppgått till 3,0 procent.

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 beregningsutvalg, under ledning av chefen för Statistisk Sentralbyrå. Syftet är att LO och NHO ska ha en gemensam bild av den ekonomiska utvecklingen (i synnerhet löne- och prisutvecklingen).

De flesta kollektivavtal omförhandlades våren 2004. Parterna blev eniga sedan regeringen lovat införa en lagstadgad tjänstepension för alla arbetstagare. Avtalet gav ett generellt tillägg från 1 april 2004 på 1 kr per timme till

anställda med lokal förhandlingsrätt och 1,50 kr per timme för övriga anställda. Vissa lågavlönade fick ett extra tillägg på 0,5 kr per timme. Det tekniske beregningsutvalget beräknar att löneökningarna för 2004 i NHO-företagen uppgick till 3,8 procent med något lägre ökningstakt för arbetare än för tjänstemän. Avtalet löper ut den 31 mars 2006, men siffrerades endast för 2004. Nya förhandlingar i början av 2005 resulterade i ett generellt tillägg på 1 kr i timmen från 1 april 2005. Dessutom fick anställda med en lön lägre än 87 procent av genomsnittet för vuxna arbetare och utan lokal förhandlingsrätt ytterligare 1 kr per timme. Lokal förhandlingsrätt saknas bl.a. inom transportindustrin, tekoindustrin, hotell och restaurang m.fl. branscher. För industriarbetare beräknas tariffilläggerna samt överhänget från 2004 ge en löneutveckling på 1,7 procent för 2005. Till detta kommer löneglidningen, som 2004 uppgick till 1,4 procent.

Inom den **statliga sektorn** slöts ett nytt avtal för perioden 1 maj 2004 till 30 april 2006. Ett kombinerat kron- och procenttillägg gavs från 1 maj 2004, Teknisk beregningsutvalg beräknar att löneökningen för de statligt anställda uppgick till 3,7 procent 2004. För 2005 beräknas överhång från 2004 samt avtalade tariffillägg från 1 maj 2005 ge en löneökning på 3 procent. Till detta kommer löneglidning, som vanligtvis är ganska liten – ca 0,5 procent per år.

Även inom **kommunsektorn** slöts nya avtal 2004. De viktigaste inslagen var ett generellt tillägg på 6 000 kr per år från 1 maj 2004 och ytterligare 1 000 kr från 1 januari 2005 för anställda med centrala löneavtal. Dessutom avtalades om höjningar av minimilönerna på 10 000 kr per år (inklusive det generella tillägget) för alla anställda med minst 10 års anställningstid och mellan 6 000 och 8 600 för anställda med kortare anställningstid. Teknisk beregningsutvalg beräknar löneökningarna 2004 för kommunanställda till 3,8 procent. Under våren 2005 har parterna enats om ytterligare generella tillägg på 2 000 kr per år från 1 maj 2005 och en viss uppjustering av lägsta löner. Detta tillsammans med överhång från 2004 samt de redan överenskomna lönehöjningarna i januari 2005 beräknas ge en löneökning för de kommunalanställda på cirka 3 procent för helåret 2005. Till detta ska läggas löneglidning, som de senaste åren uppgått till knappt 0,5 procent per år. För Oslo, som har ett eget kommunalt avtal, resulterade 2004 års förhandlingar i ett generellt påslag på 2,0 procent från 1 maj eller minst 6 000 kr per år samt ett utrymme för lokala förhandlingar på 0,9 procent från 1 augusti 2004. Uppgörelsen för 2005 resulterade i lönellyft på 1,4 procent från 1 maj 2005 eller minimum 4 000 kr per år.

Avtal har också slutits för vissa 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: på A-nivå mellan NAVO och huvudorganisationerna gällande generella överenskommelser, på B-nivå (lokal nivå) mellan den enskilda verksamheten och arbetstagarorganisationernas förbund eller förhandlingsgrupper. För akademikergrupperna ges dock inga generella tillägg utan alla löneökningar avtalas lokalt. För år 2004 beräknar Teknisk Beregningsudvalg att löneökningen uppgick till 3 procent i hälso- och sjukvårdsföretagen och till 3,4 procent i övriga företag. För år 2005 visar beräkningar gjorda av NAVO på löneökningar inom hälso- och sjukvårdsområdet på ca 3 procent exklusive

löneglidning och i de flesta andra verksamhetsområden på mellan 3 och 3,5 procent.

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 på arbetsmarknaden och regeringen försöker nå inkomstpolitiska uppgörelser beträffande löner och skatter. Den största arbetsgivarorganisationen är Finlands Näringsliv (EK), som tidigare hette Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT). Den största arbetstagarorganisationen är Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC).

I december 2004 träffades en inkomstpolitisk uppgörelse som gäller perioden 16 februari 2005 till 30 september 2007. Lönehöjningar utgick från den första mars 2005 med 18 cent per timme eller 30,06 euro per månad, dock minst 1,9 procent. Dessutom tillkom en förbundspott på 0,6 procent. Nästa löneökning ska ske den 1 juni 2006 dels i form av ett generellt påslag på 1,4 procent, dels som en förbundspott på 0,4 procent och dessutom en jämställdhetspott på 0,3 procent. Avtalet innehöll också bestämmelser om skydd vid uppsägning för arbetstagare inom såväl den privata som den offentliga sektorn. Arbetstagare med minst 3 års anställningstid som sägs upp, får rätt till utbildningsstöd och ett personligt utbildningsprogram. Detta kommer att innebära en viss höjning av arbetsgivaravgifterna. Samtidigt förklarade regeringen att man har för avsikt att sänka skatterna med ett bruttobelopp på 1,7 miljarder euro under åren 2005–2007. Skattelättnaderna ska framför allt komma låginkomsttagare till del.

Avtalen täckte ca 90 procent av de anställda. Undantagen var t.ex. delar av byggnadsindustrin samt vissa högavlönade tjänstemannagrupper inom verkstadsindustrin. För dessa grupper slöts emellertid avtal i början av 2005 som var snarlika huvuduppgörelsen från december 2004.

Avtalen från december 2004 omfattade inte heller **pappersindustrin**, där arbetsgivarorganisationen redan i november förklarat att de problem som uppstått inom pappersindustrin inte kunde lösas i de nationella förhandlingarna. På grund av lönsamhetsproblem borde de generella löneökningarna begränsas kraftigt till förmån för ett markant större inslag av lokal lönesättning. Arbetsgivarna krävde också att produktionsstopp vid helgerna borde upphöra, 12-timmarsskift införas, att böter för illegala strejker skulle höjas, att två karensdagar vid sjukdom skulle införas samt att sommarsemestern skulle delas upp på två perioder. En stridsfråga var också användningen av inhyrd arbetskraft (t.ex. på städområdet), vilket arbetstagarorganisationen från början inte alls ville tillåta. Det finländska pappersindustriarbetarförbundet ville ha ett avtal i linje med huvudavtalet från december 2004.

I mars 2005 bröt pappersindustriarbetarförbundet förhandlingarna och införde en övertidsblockad från 31 mars. Denna stöddes av det svenska pappersindustriarbetarförbundet (se avsnitt 3.5 och 4.3). I april trappades konflikten upp med spontana produktionsstopp i ett antal fabriker följt av lockouter från arbetsgivarnas sida. Åtgärderna var inte på någondera sidan sanktionerades från

de centrala organisationerna. I slutet av april lamslogs praktiskt taget hela pappersindustrin under fyra dagar. Samtidigt varslade pappersindustriarbetarförbundet om en nationell tredagarstrejk i mitten av maj. Avsikten var att få riksmedlaren att ingripa i förhandlingarna, vilket också skedde. Strejken följdes av en lockout, vilken varade i sex veckor tills avtal kunde slutas i månads-skiftet juni/juli. Dessförinnan hade riksmedlaren lagt fram två medlingsförslag, vilka accepterats av arbetsgivarna men inte av arbetstagarparterna.

Det nya avtalet var treårigt och gav löneyft på 2,5 procent 2005 och 1,9 procent 2006 – ungefär som i huvudavtalet från december 2004. Löneökningarna för det tredje året ska beslutas vid senare tillfälle. Produktionsstoppen under jul- och midsommarhelgerna upphävs, vilket var vad arbetsgivarna önskade. De anställda kompenseras med en årlig arbetstidsförkortning på 8 eller 4 timmar beroende på skiftform. 12-timmarskift införs vid de anläggningar där parterna är överens om detta. Likaså krävs enighet mellan parterna på arbetsplatsnivå om inhyrd arbetskraft ska få användas. Varken de föreslagna karensdagarna vid sjukdom eller uppdelningen av sommarsemestern infördes.

Även för tjänstemännen i pappersindustrin slöts nya treårsavtal, som för perioden totalt gav drygt 6 procent i löneökningar. Inga större förändringar av anställningsförmånerna vidtogs.

Arbetskraftskostnadsökningarna i det finländska näringslivet uppgick enligt Eurostats Labour Cost Index till 4,4 procent 2004 och 3,9 procent de tre första kvartalen 2005. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 4,7 respektive 4,4 procent (se **tabell 2.2** och **2.5**).

3. Förhandlingar 2005

Avtalsåret 2005 var inte lika omfattande som 2004 om man endast ser till antalet kollektivavtal. Ett åttiototal avtal som gällde drygt 1,3 miljoner arbetstagare träffades, att jämföra med 2004 då ca 450 avtal gällande 2,0 miljoner arbetstagare förhandlades.

Aktuella områden under 2005 var kommun- och landstingssektorn, transportsektorn, delar av byggsektorn samt bank- och försäkringssektorn. Av dessa representerar kommuner och landsting en miljon anställda och den privata sektorn 300 000 anställda. Till detta kom även avtal som återstod att förhandla från 2004 års avtalsrörelse.

Avtalens utlöpningsstidpunkter inträffade under våren för kommuner och landsting samt transportsektorn, under hösten för byggsektorn samt vid årsskiftet 2005/2006 för bank- och försäkringssektorn.

Under året har Medlingsinstitutet utsett medlare i elva förhandlingar där förbundsparter har varit inblandade. I nio medlingar har det förekommit varsel om stridsåtgärder. Stridsåtgärder har verkställts i tre fall, varav ett fall på ett område där parterna är bundna av avtal om förhandlingsordning. De återstående två fallen var i förhandlingar om samma avtal mellan samma parter. Stridsåtgärderna utgjordes här av kortvariga strejker.

3.1 Samordningen inom LO och Svenskt Näringsliv

Avtalsförberedelserna inför 2005 års avtalsförhandlingar började redan under 2003 och 2004. De målsättningar och yrkanden som diskuterades och fastställdes under hösten 2003 levde vidare även inför 2005 års avtalsrörelse. I hög utsträckning var därför lönerörelsen 2005 en fortsättning och förlängning av 2004 års förhandlingar.

LO

Den rekommendation om gemensamma avtalskrav som LO:s representantskap antog hösten 2003 låg till grund för samtliga förbunds yrkanden. Rekommendationen innebar bland annat: att avtalsområden med lågt löneläge skulle få större utrymme än genomsnittet på arbetsmarknaden, att ett utrymme i kronor fastställs, en reallönehöjning till alla garanteras, att kollektivavtalets ställning skulle stärkas, att regler skulle införas som förhindrar inhyrning av arbetskraft då återanställning föreligger, att regler om kvalitetssäkrad företagshälsovård och arbetsmiljöutbildning skulle införas, att löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade områden skulle minska.¹

Facken inom industrin² samordnade sina specifika krav med LO:s rekommendation som bas. Även LO:s förbund i övrigt var samordnade i så motto att

¹ Se även Medlingsinstitutets årsrapport för 2004, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004.

² "Facken inom industrin" består av sju förbund: Civilingenjörskörbundet, SIF, Industrifacket, Svenska Livsmedelsindustriarbetareförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet samt Skogs- och Träfacket.

Industriavtalets parter fick träffa avtal först för att ange hur hög löneökningstakten skulle vara.

Svenskt Näringsliv

Arbetsgiversidan fastställer inte konkreta gemensamma yrkanden på det sätt som de fackliga organisationerna gör, utan detta sker på branschavtalsnivå.

Svenskt Näringsliv och dess förbund formulerade emellertid två övergripande mål för lönebildningen i företagen, ett kostnadsmål och ett strukturmål.

Kostnadsmålet innebar att den totala arbetskraftskostnaden ska vara på sådan nivå så att den internationella konkurrenskraften stärks. Konkret har detta mål resulterat i att man har hävdats att ”allt ska räknas” vid bestämmandet av ”löneutrymmets storlek”.

Strukturmålet innebar att löner och allmänna villkor ska beslutas på lokal nivå för att få en tydlig verksamhetsanpassning. Dessutom bör avtalen vara fleråriga för att skapa stabilitet. Konkret innebar detta att förbunden på arbetsgiversidan önskade införa större möjlighet för de lokala parterna att avvika från de centralt beslutade regelsystemen än vad som gäller i dag. Arbetsgivarna ville även fortsätta att utveckla befintliga lokala lönebildningssystem samt införa sådana i branscher med andra system.³

Arbetsgiversidan var även enig om att den konkurrensutsatta delen av marknaden skulle träffa avtal först, vilket innebar en samordning inom Svenskt Näringsliv kring principen att industrins parter bestämmer nivån.

3.2 Centrala fackliga yrkanden

Nedanstående beskrivning av parternas yrkanden är inte fullständig, utan några områden har valts ut för att åskådliggöra målsättningarna inför 2005 års avtalsförhandlingar. Inom den privata sektorn har transport-, bygg- och kraftverksbranscherna valts och inom offentlig sektor beskrivs enbart kommuner och landsting eftersom de statliga förhandlingarna ägde rum under 2004.

Med utgångspunkt i det som diskuterats i LO:s gemensamma plattform inför 2004 års förhandlingar har förbunden därefter preciserat sina yrkanden för de olika delbranscherna.

Privat sektor

Transport fastställde i slutet av oktober 2004 sina avtalskrav inför 2005 års avtalsförhandlingar. I huvudsak var kraven: höjd grundlön med bland annat särskilda satsningar för taxitelefonister, renhållningsarbetare och tidningsbud, extra satsningar på OB-ersättningar och övertidsersättningar, arbetstidsförkortning vid nattarbete, krav på arbetsmiljösatsningar bland annat dubbelbemanning i bensinstationer, alkoholås i bussar och årlig hälsokontroll inklusive cancerundersökningar för anställda inom gummiavtalets område.

Byggnads överlämnade sina krav till Sveriges Byggindustrier och Maskinentreprenörerna i september 2005. Några av de viktigaste kraven var förutom lönehöjningar, arbetstidsförkortning med 8 timmar per år och bibehållen lön,

³ Se Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004

bättre boende för anställda som arbetar på annan ort, förbättrade möjligheter att arbeta på ackord, förbättrad arbetsmiljö samt ökad anställningstrygghet.

Även **SEKO** överlämnade sina yrkanden till Sveriges Byggindustrier och Maskinentreprenörerna under september månad. I huvudsak yrkade SEKO höjda utgående löner med 920 kr per månad, dock lägst 4,5 procent med en individgaranti, avtalsperiod om 17 månader, anpassning av avtalet till de nya reglerna i arbetstidslagen, reglering av hanteringen av nationaldagen i avtalen, bättre boendestandard för anställda som arbetar på annan ort samt nytt yrkesutbildningsavtal.

Svenska Elektrikerförbundet överlämnade sina krav till Energiföretagens Arbetsgivareförening i slutet av augusti. I huvudsak yrkades: en avtalsperiod om 12 månader, lönehöjningar med minst 650 kr dock lägst 3,2 procent, riktlinjer för boendestandard vid arbete på annan ort, rehabilitering vid sjukdom och arbetsskada ska regleras i avtalet, inhyrning av arbetskraft inte tillåten om företrädesrätt föreligger, arbetsgivare som kringgår LAS bryter även mot avtalet, höjning av den extra avtalspensionen, begränsningar att ta ut övertid i pengar införs i avtalet.

Offentlig sektor

Inom **kommun- och landstingssektorn** samt **Pacta**⁴ formulerade parterna sina yrkanden under hösten 2004⁵. AkademikerAlliansen⁶ har ett tillsvidareavtal och därför ägde inga förhandlingar rum och några särskilda yrkanden formulerades av naturliga skäl inte. För OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård har parterna träffat en principöverenskommelse om löner, varför inte heller här några särskilda yrkanden formulerades. Nedan redovisas några av de centralt fastställda yrkandena och/eller inriktningsmålen i stort:

OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

(SKTF, SSR, Ledarna):

- tydligare skrivningar om hur lönesättningen ska genomföras lokalt i kommuner och landsting
- satsningar för att förbättra förutsättningarna för ledarskap inom offentlig sektor
- årlig lönekartläggning i samråd med de fackliga organisationerna med efterföljande analys och åtgärdsplan
- ettårigt avtal med ett lägsta angivet utrymme
- arbetsmiljöavtal som omfattar områdena företagshälsovård och rehabilitering
- föräldralediga och sjukskrivna ska omfattas av löneprocessen

⁴ **Pacta** är en arbetsgivarorganisation för kommunala bolag och andra som vill teckna samma avtal som kommuner och landsting.

⁵ I 2005 års avtalsrörelse är Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Pacta parter. Under 2007 träder den nya organisationen Sveriges Kommuner och Landsting in som part. I den fortsatta framställningen kommer Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta att användas synonymt med Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Pacta.

⁶ **AkademikerAlliansen** är en förhandlingsorganisation, som förhandlar inom kommuner och landsting. AkademikerAlliansen består av följande 19 SACO-förbund: Agrifack, Civil-ekonomerna, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Ingenjörsförbundet, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, SRAT, Skogsakademikerna, Civilingenjörersförbundet, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Fartygsbefälsförening, Naturvetareförbundet, Sveriges Arkitekter, Sveriges Psykologförbund, Tandläkareförbundet/Tjänstetandläkarna, Sv. Universitetslärarförbund och Sv. Veterinärförbund.

OFR:s förbundsområde Lärare

(Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Skolledarna):

- lokal lönebildning ska stärkas, målet ska vara höga ingångslöner och ökad lönespridning, löneöversyn ska ske minst en gång per år och med en lägsta garanterad nivå
- arbetstidsfrågan ska regleras så att de lokala parterna kan hitta system och modeller som kan anpassas efter verksamheten och individen
- avtalet ska stödja insatser för professionell utveckling och yrkesutveckling
- avtalsperiodens längd är avhängig avtalets innehåll och den rådande omvärldsbilden, utgångspunkten är dock en kortare avtalsperiod än de två tidigare perioderna

OFR:s förbundsområde Läkare:

- lönesamtal ska ske med alla läkare och dess roll ska stärkas, en återgång till ”lägstutrymme” ska ske
- lönekartläggning, löneanalys och en konkret handlingsplan utifrån jämställdhetslagens regler som har kollektivavtals status
- översyn av arbetstidsreglerna mot bakgrund av den nya arbetstidslagen som träder i kraft 1 juli 2005
- system för kompetensutveckling och fortbildning

Svenska Kommunalarbetareförbundet HÖK:

- ettårig avtalsperiod
- löneökningar med ett minsta utrymme uttryckt i kronor, dock med ett lägsta utrymme i procent på avtalsområdets/sektorns medelförtjänst, av utrymmet ska en del förläggas som generell löneökning
- semesterlönetillägget ska höjas med avtalsvärdet + 2 procentenheter
- avtalets lägsta lön ska vara lägst 15 000 kronor per månad för heltidsanställd
- i förhandlingsordningen tillförs en sanktionerande bestämmelse om när de lokala förhandlingarna ska vara slutförda
- det överskott som uppstår då arbetstagare slutar och ersätts med arbetstagare med lägre lön ska tillföras förhandlingsutrymmet
- arbetstagare anställs på heltid och tillsvidare, deltidsanställning får ske enligt arbetstagarens önskemål eller om särskilda skäl föreligger
- nytt arbetsmiljöavtal ska träffas som bör omfatta områdena företagshälsovård, rehabilitering, arbetsmiljöutbildning samt bemanningsplanering
- regel i avtalet om förbud för arbetsgivare att anlita uthyrningsföretag om det finns personer med företrädesrätt till återanställning som kan utföra arbetet
- kompetensbevis för arbetstagare

3.3 Avtalsyrkanden från arbetsgivarsidan

Privat sektor

Transportgruppens delbranscher anslöt sig till de övriga förbunden inom Svenskt Näringsliv vad gäller både kostnads målet och strukturmålet.

Energiföretagens Arbetsgivareförening hade förutom de två övergripande målsättningarna målet att träffa treårsavtal samt att anpassa beredskapsersättningen till restidsersättning.

Sveriges Byggindustris (BI) övergripande önskemål var att göra avtalet mer likt industrins kollektivavtal. BI formulerade tre prioriterade krav på förändringar i kollektivavtalen inför avtalsförhandlingarna. Arbetsgivarnas tre huvudkrav gällde förhandlingsordningen, arbetstidsreglerna och rätten att få betala mer än grundlön om parterna inte är överens i ackordsförhandlingarna.

Offentlig sektor

Kommun- och Landstingsförbundet:

- lång avtalsperiod, minst 3 år
- sifferlösa avtal och vidareutveckling av den lokala lönebildningen
- gemensamt pensionsavtal (PFA) för kommuner och landsting
- överenskommelse om ett nytt omställningsavtal, som ersätter det gamla kollektivavtalet om avgångsförmåner AGF-KL. Det nya avtalet bör stärka arbetslinjen samt underlätta omställning

3.4 Avtalens utlöpningspunkter

Avtalsåret 2005 berörde drygt en fjärdedel av antalet anställda på arbetsmarknaden. Inom den privata sektorn var ett drygt åttiototal avtal inom transport-, bygg-, bank- och försäkringsbranscherna berörda. Dessutom tillkom ca fyrtio avtal som återstod från 2004 års förhandlingar.

Inom Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta skulle fem av de sju förbundsområdena omförhandlas. Akademikeralliansens avtal är ett tillsvidareavtal och därför skedde endast diskussioner om konsekvensändringar i allmänna villkor i Allmänna Bestämmelser. I december 2004 träffades en principöverenskommelse om löner för förbundsområde Hälso- och sjukvård, vilket innebar att endast ändringar i allmänna villkor diskuterades.

De avtal som omfattades av förhandlingar hade utlöpningspunkt vid årsskiftet 2004/2005 eller senare under året. Majoriteten av antalet anställda omfattades av avtal som löpte ut under första halvåret 2005.

Bland större avtal som löpte ut per den 31 december 2004 kan nämnas Biltrafikens Arbetsgivareförbunds avtal med Transport: *Transportavtalet*, *Miljöavtalet* och *Utlandsavtalet* samt Sjöfartens Arbetsgivareförbunds (SARF) avtal för *sjöbefäl* med Sjöbefälsförbundet och Sveriges Fartygsbefälsförening. Vid samma tidpunkt löpte Bemanningsföretagens avtal med samtliga LO-förbund ut.

Den 31 januari löpte BussArbetsgivarnas olika avtal med Kommunal ut.

Bland större avtal med utlöpnings tidpunkt den 31 mars kan nämnas Svenska Kyrkans Församlingsförbunds olika avtal, *AB 01*, med Akademikerförbundet SSR, Jusek med förtecknade förbund, KyrkA, SKTF, Lärarnas Samverkansråd samt Kommunal. Vid samma tidpunkt löpte även Motorbranschens Arbetsgivarförbunds avtal, *Bensin- och Garageföretag*, *Gummiverkstadsföretag*, Petroleumbranschens Arbetsgivarförbunds avtal *Depåavtalet*, *Bensinstationsavtalet*, *Flygtankningsavtalet* samt Sveriges Hamnars *Stuveriavtal* med Transport ut.

Samtliga avtal inom Sveriges Kommuner och Landsting löpte ut per den 31 mars förutom AkademikerAlliansens tillsvidareavtal. För OFR:s område Hälso- och Sjukvård träffades avtal redan i december 2004, övriga avtal skulle omförhandlas under 2005: *HÖK* och *AB 01* med Kommunal, OFR förbundsområde Lärare, OFR förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, OFR Läkare samt *RiB deltidsanställda brandmän* med Brandmännens Riksförbund.

Den 31 maj löpte Grafiska Företagens Förbunds avtal *Civilavtalet* och *Förpackningsavtalet* med Grafiska Fackförbundet Mediafacket ut. Vid samma tidpunkt löpte även Tidningsutgivarnas *Avtal för tidningsdistributörer* med Transport ut.

Följande avtal med utlöpnings tidpunkt den 30 juni kan nämnas: Vårdföretagarnas avtal *Vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorg* samt KFO:s avtal *Personliga assistenter*, båda avtalen med Kommunal som motpart.

Under hösten löpte ett antal större avtal ut: Energiföretagens Arbetsgivarförbunds avtal *Kraftverksavtalet* med Elektrikerförbundet per den 30 september, Sveriges Byggindustriers avtal *Bygg- och Anläggningsavtalet* med Byggnads samt *Väg- och Banavtalet* med SEKO, Maskinentreprenörernas avtal *Maskinföraravtalet* med SEKO samt *Entreprenadmaskinföretag* med Byggnads och Vårdföretagarnas avtal *Personliga assistenter* med Kommunal per den 31 oktober.

Bland avtal som har utlöpnings tidpunkt per den 31 december kan nämnas Bankinstitutens Arbetsgivarorganisations avtal *Anställda i bank* med Finansförbundet, Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisations avtal *Tjänstemannaavtal* med FTF – Facket för försäkring och finans, samt *Akademiker i Försäkringsbranschen* med Jusek, Civilekonomerna och Civilingenjörsförbundet. Vid samma tidpunkt löper även Sjöfartens Arbetsgivarförbunds avtal *Sjöbefälsavtalet* med Sjöbefälsförbundet och *Fartygsbefälsavtalet* med Sveriges Fartygsbefälsförening ut.

Kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden

Medlingsinstitutet har försökt ta reda på antalet existerande kollektivavtal på svensk arbetsmarknad genom att samla in de riksavtal som sluts på arbetsmarknaden samt genom att undersöka hur många s.k. hängavtal som träffas. Ett riksavtal är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter på arbetsgivarsidan och arbetstagersidan och som gäller för en hel bransch. Hängavtal tecknas mellan en arbetstagarorganisation och ett enskilt företag som inte är medlem i ett arbetsgivarförbund. Vanligen blir företaget bundet av det riks-täckande branschavtal som finns för den bransch där företaget verkar.

Riksavtal

Medlingsinstitutet har hittills beräknat att nära 600 kollektivavtal om löner och allmänna villkor träffas mellan parterna på arbetsmarknaden. Siffran kommer troligen att ändras då nya avtal träffas och andra försvinner. I tidigare årsrapporter har siffran 450 nämnts, i den summan räknades de s.k. Ledaravtalen i begränsad omfattning. Ledaravtalen är tillsvidareavtal och omförhandlas inte vad avser löner. Däremot kan en anpassning av allmänna villkor ske.

När Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal på den **privata sektorn**, räknas en överenskommelse mellan **en** arbetsgivarorganisation och **en** arbetstagarorganisation som **ett** avtal, exempelvis avtalet mellan Stål- och Metallförbundet och Svenska Metallindustriarbetareförbundet.

En gemensam överenskommelsehandling mellan **ett** arbetsgivarförbund och **flera** fackliga organisationer räknas som **flera** kollektivavtal. Till exempel har Almega IT-företagens avtal med Civilingenjörsförbundet, Jusek och Civilekonomerna räknats som tre avtal. Anledningen är att varje facklig organisation är bärare av det aktuella avtalet.

Inom den **offentliga sektorn** har en annan metod valts. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta träffar avtal på riksavtalsnivå för sju förbundsområden. Ett förbundsområde kan representera flera fackliga organisationer, men varje förbundsområde har trots detta räknats som ett avtal. Avtalen förhandlas sedan på kommun- och landstingsnivå och antalet fackliga organisationer kan variera beroende på kommun eller landsting. Det innebär att det är svårt att exakt beräkna antalet avtal. Antalet anställda i medlemsorganisationerna inom Sveriges Kommuner och Landsting redovisas inte som årsarbetare utan som anställningar, därför kan antalet anställda inte anges med någon exakthet.

Inom den statliga sektorn träffar **Arbetsgivarverket** tre överenskommelser, med SEKO, SACO-S samt med OFR/S, P, O. Förhandlingskartellerna SACO-S och OFR/S, P, O representerar flera fackliga organisationer och Medlingsinstitutet har därför valt att räkna med tre kollektivavtal inom denna sektor.

Antal kollektivavtal samt antal anställda 2005

	Antal avtal totalt	Totalt antal anställda	Varav arbetar avtal	Antal anställda	Varav tjänste - manna - avtal	Antal anställda
Privat sektor	562	1 934 000	226	1 007 000	336	927 000
Sveriges Kommuner och Landsting /Pacta	7	1 125 000	1	530 000	6	595 000
Statlig sektor	3	240 000	-	-	3	240 000
TOTAL	572	3 299 000	227	1 537 000	345	1 762 000

Hängavtal

Enligt Fora⁷ fanns vid årsskiftet 2004/2005 drygt 56 000 företag som tecknat hängavtal som omfattar 270 000 individer. Foras uppgifter förändras hela tiden då företag som tecknar hängavtal ofta ansöker om medlemskap i någon arbetsgivarorganisation och därmed försvinner ur Foras register. Å andra sidan tillkommer nytecknade hängavtal kontinuerligt.

Omfattning

Antalet anställda som kan omfattas av kollektivavtal är ca 3,9 miljoner. Siffran omfattar antalet sysselsatta exklusive egenföretagare (se Fakta om arbetsmarknaden).

Antalet anställda som omfattas av ett kollektivavtal är enligt tabellen ovan 3,3 miljoner. Om hänsyn tas till hängavtalen omfattas nästan 3,6 miljoner arbetstagare av ett kollektivavtal.

Detta betyder att 92 procent av de anställda täcks av avtal. Exkluderar man hängavtalen blir siffran 85 procent.

3.5 Medling, varsel och stridsåtgärder

Allmänt

Under 2005 träffades drygt 80 nya avtal, omfattande närmare 1,3 miljoner arbetstagare. Av dessa är omkring en miljon anställda inom kommuner och landsting. De resterande 300 000 finns inom den privata sektorn.

På det kommunala området är parterna bundna av ett hos Medlingsinstitutet registrerat avtal om förhandlingsordning, vilket bl.a. innebär att de själva utser medlare i enlighet med reglerna i avtalet.

Centrala medlingsärenden / förbundsförhandlingar

Under året har Medlingsinstitutet utsett medlare i elva förhandlingar om nytt kollektivavtal. Sju medlingar gällde riksavtal, medan fyra handlade om företagsavtal. I tre av medlingarna om företagsavtal var de berörda företagens arbetsgivarorganisationer direkt involverade i förhandlingarna, medan parter i

⁷ Fora ägs av Svenskt Näringsliv och LO och administrerar penningflödet av försäkringspremier och kollektivavtalade avgifter.

den fjärde medlingen var en oorganiserad större arbetsgivare och ett fackförbund.

Typer av tvister

Lönetvister

I likhet med tidigare år har de flesta medlingsärendena gällt tvister om lönen i olika avseenden. Det har inte enbart varit frågan om löneökningarnas storlek, även om dessa har dominerat. Också frågor om förkortning av arbetstiden, försäkringslösningar och annat som påverkar löneutrymmet har hänförs till kategorin lönetvister. Av de elva medlingsärendena kan sju anses vara lönetvister i den bemärkelsen att de gällde fackliga avtalskrav som direkt påverkade arbetsgivarnas kostnader.

Beträffande löneökningarnas storlek har den norm som etablerades i de treåriga uppgörelserna inom industrin år 2004 fått genomslag i de avtal som träffades under 2005. I den mån fackförbund inom LO har begärt mer, har det skett med hänvisning till den samordning som LO-förbunden enades om inför 2004 års förhandlingar. Samordningen gick bl.a. ut på ett löneutrymme om minst 650 kronor/månad, dock lägst 3,2 procent.

Övriga tvister

I fyra medlingsärenden har den huvudsakliga tvistefrågan varit av annat slag än oenighet om lönerna. Dessa tvister har haft sin bakgrund i att parterna intagit oförenliga principiella ståndpunkter, vilket har försvårat för parterna att på egen hand träffa en överenskommelse. Två ärenden har rört samma kollektivavtal och samma parter, nämligen Kraftverksavtalet mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF). I båda fallen har tvisterna rört principfrågan hur lönerna ska bestämmas vid nya medlemsföretag hos arbetsgivareföreningen. Ett ärende (Ledarna ./ Almega Tjänsteföretagen och Öresundsbrokonsortiet) gällde krav från Ledarna om att deras kollektivavtal med Almega Tjänsteföretagen skulle kopplas in vid Öresundsbrokonsortiet. Med i bilden fanns här en gränsdragningsvist mellan två PTK-förbund. Det fjärde ärendet (Svenska Pappersindustriarbetareförbundet ./ Teknikarbetsgivarna och ABB Power Technologies AB) rörde ytterst hävdande av organisations- och avtalsrätten vid Figeholms bruk enligt LO:s organisationsplan. De nu nämnda ärendena redovisas och kommenteras närmare i avsnitt 4.3.

Varsel

Antal

I nio av de elva medlingarna förekom varsel om stridsåtgärder. Varsel förelåg i sju fall redan när medlarna utsågs. I de resterande två ärendena utfärdades varsel vid en senare tidpunkt, i det ena fallet sedan medlare utsetts men innan de påbörjat sitt arbete och i det andra fallet när medlingsarbetet avbrutits. Även varsel om upptrappningar och sympatiåtgärder har förekommit. Samtliga varsel har – med ett undantag – utfärdats av arbetstagsidan.

Avtal om förhandlingsordning

Det bör nämnas att det under året även har varslats om stridsåtgärder på ett område där parterna är bundna av ett avtal om förhandlingsordning och där

Medlingsinstitutet sålunda inte utser medlare i tvisten. Ett sådant avtal gäller mellan FTF – Facket för försäkring och finans (FTF) och Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO). När parterna inte kunde enas om innehållet i ett nytt pensionsavtal, varslade FTF om stridsåtgärder.

Sympatiåtgärder till stöd för finländskt fackförbund

Ett varsel som fick stor massmedial uppmärksamhet, var Svenska Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) varsel om sympatiåtgärder till stöd för det finländska pappersarbetareförbundet (Paperiliitto) i den långvariga konflikten inom pappersindustrin i Finland. Varslet föranledde inte några medlingsinsatser eftersom det just var frågan om sympatiåtgärder och inte stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal i Sverige, se vidare avsnitt 4.3.

Varslade åtgärder

Varslen har avsett olika typer av stridsåtgärder. Total eller partiell arbetsnedläggelse har varit vanligast och förekommit i sju av de inledande varslen. De övriga tre (inklusive varslet på försäkringsområdet) handlade om olika blockadåtgärder såsom förbud mot övertids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning av arbetskraft.

Under pågående medling varslades i fyra fall om upptrappning av stridsåtgärderna och i två av dessa fall varslades också om sympatiåtgärder. De mest omfattande varslen förekom i förhandlingarna på kraftverksområdet mellan Svenska Elektrikerförbundet (SEF) och EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA). Tvisterna redovisas närmare nedan.

I tvisten mellan Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) och Teknikarbetsgivarna angående ABB Power Technologies AB varslade Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet om sympatiåtgärder i princip samtidigt som Pappers varslade om primäråtgärderna. Även denna tvist redovisas närmare i avsnitt 4.3.

Stridsåtgärder

Stridsåtgärder har verkställts i tre fall. Ett av dessa var inom försäkringsbranschen, där parterna är bundna av ett avtal om förhandlingsordning med egna regler om utseende av medlare. I de två andra fallen förelåg inget sådant avtal och medlare utsågs av Medlingsinstitutet. Det var för övrigt frågan om samma parter som förhandlade om kollektivavtal två gånger under 2005, d.v.s. EFA och SEF.

4. Resultat – analys

Avtalsrörelsen 2005 var i många avseenden en fortsättning på 2004 års förhandlingar. Industriavtalets normerande verkan märks tydligt i resultatet av 2005 års förhandlingar.

Förhandlingarna har i huvudsak berört branscher inom olika typer av tjänster och service. Många avtal på LO-sidan är tarifflöne- eller ackordslöneavtal och därför anges löneökningarna i krontalsbelopp.

Arbetsstidsförkortning förekommer endast i mycket begränsad omfattning i de avtal som träffats under 2005.

Samtliga avtal inom Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta löpte ut under året. Även här kan man se industrins normerande verkan på de centrala överenskommelser som träffats.

I Sverige förekommer lägslöner eller minimilöner endast i de kollektivavtal som träffas mellan arbetsmarknadens parter. Förekomsten och tillämpningen av lägslöner skiljer åt sig mellan de tre huvudorganisationerna på arbetstagarsidan samt mellan privat och offentlig verksamhet.

I detta kapitel redovisas huvudresultatet av 2005 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor. I bilagan "Avtalsöversikt 2005" på www.mi.se ges en mer utförlig beskrivning av avtalsinnehållet för ett antal avtalsområden.

Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen 2005 för hela ekonomin har hittills uppmätts till 2,8 procent i konkunkturlönestatistiken. Den successiva kompletteringen av statistiken kommer troligen att påverka utfallet, främst för offentlig sektor.

Medlingsinstitutet har utsett medlare i elva förhandlingar. Varsel har förekommit i nio av dessa förhandlingar. I två fall har varslen verkställts och resulterat i kortvariga arbetsnedläggelser. Här redovisas och analyseras de medlingsärenden som ur olika aspekter har bedömts vara av mer allmänt intresse.

För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren varit i stort sett oförändrade. Antalet nya ärenden är ett sjuttital per år. Huvuddelen av ärendena handlar om tecknade av lokala kollektivavtal, s.k. hängavtal. Sett till det stora antal hängavtal som årligen ingås på arbetsmarknaden utgör de tvister som går till medling en bråkdel.

Vidare beskrivs i detta kapitel de förändringar som har skett i de centrala avtalen i syfte att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Även avtalsregleringar av frågor med anknytning till arbetsmiljön redovisas.

4.1 Förhandlingsresultat

I 2005 års förhandlingar slöts drygt åttio kollektivavtal om löner och allmänna villkor. Inför avtalsåret 2005 avtalsåret beräknades att cirka nittio avtal, samt ett antal återstående avtal från tidigare avtalsår, skulle omförhandlas. Detta betyder att under 2006 kommer förutom de avtal som har utlöpningsdatum under 2006, återstående avtal från 2005 att förhandlas.

I beräkningen för 2005 har *Bemanningsavtalet*, som träffats mellan Bemanningsföretagen och samtliga LO-förbund, räknats som ett avtal. Räknas varje förbund är Bemanningsavtalet femton kollektivavtal.

Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal på den *privata sektorn*, räknas en överenskommelse mellan *en* arbetsgivarorganisation och *en* arbetstagarorganisation som *ett* avtal. En gemensam överenskommelsehandling mellan *ett* arbetsgivarförbund och *flera* fackliga organisationer räknas som *flera* kollektivavtal. Inom kommuner och landsting har en annan metod valts. Ett förbundsområde kan representera flera fackliga organisationer men varje förbundsområde har trots detta räknats som *ett* avtal. Se vidare Faktaruta om kollektivavtal.

Energiföretagens Arbetsgivarförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet träffade avtal två gånger under 2005. Dels träffades en ettårig överenskommelse i början av februari avseende perioden oktober 2004 till och med september 2005 dels en trettonmånaders överenskommelse i december 2005 avseende perioden oktober 2005 till och med oktober 2006. I båda fallen varslade Elektrikerförbundet om konflikt och medlare utsågs.

Sjöfartens Arbetsgivarförbund (SARF) och Sjöbefälsförbundet respektive Sveriges Fartygsbefälsförening träffade ettåriga överenskommelser i slutet av januari 2005. I Sjöbefälsförbundets fall träffades avtal efter varsel om konflikt och medling. Vid årsskiftet 2005/2006 löpte avtalet ut utan att något nytt avtal hade träffats.

Redovisningen nedan sker i huvudsak i kronologisk ordning. Det första avtalet träffades den 14 januari, det var FlygArbetsgivarnas (FlygA) avtal med Svensk Pilotförening för *Malmö Aviation*. I slutet av januari och början av februari slöts som tidigare nämnts avtal för EFA och SARF.

Transportgruppens avtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) för ett flertal branscher löpte ut vid årsskiftet 2004/2005 eller i slutet av januari 2005. Det första och stora avtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund (BA) och Transport – *Transportavtalet* – träffades den 10 februari efter medling. Därefter slöts återstoden av avtalen mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund, Motortrafikens Arbetsgivarförbund (MAF), Petroleumbranschens Arbetsgivarförbund (PAF) och Sveriges Hamnar med Transport löpande under våren.

BussArbetsgivarna (BuA) träffade avtal med Kommunal den 30 juni – *Bussavtalet*, *Bussbranschavtalet*, *Swebus*, *Busslink i Sverige AB Stockholm* samt *Busslink i Sverige AB övriga Sverige*. Bussbranschavtalet träffades 2003 och är ett övergripande avtal som successivt ska ersätta övriga bussavtal.

Branschen tillämpar Bussbranschavtalet allt eftersom ekonomi och upphandlingar tillåter. Bussbranschavtalet kommer troligen att helt ha ersatt övriga avtal först 2012. BuA:s avtal – *Bussar i beställningstrafik* – med Transport träffades den 11 juli.

FlygA träffar en mängd avtal med ett stort antal fackliga organisationer bland andra Transport, Svensk Pilotförening (SPF) och Tjänstemannaförbundet HTF. FlygA har löpande under året träffat 9 avtal med i huvudsak SPF som motpart.

Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta (SKL/Pacta) träffade avtal under perioden 10 mars till 14 april. Det första avtalet som slöts under 2005 var för OFR förbundsområde Lärare. Avtalet med Kommunal kunde träffas först den 14 april efter hemställan från de av parterna utsedda förhandlingsmedlarna. SKL/Pacta har ett registrerat förhandlingsavtal vilket innebär att Medlingsinstitutet inte förordnar medlare vid oenighet i avtalsförhandlingar.

I och med att SKL/Pacta var klara med sina förhandlingar kunde Svenska Kyrkans Församlingsförbund träffa överenskommelse – *Kyrkans AB 05* samt *Kyrkans Löneavtal* – den 24 maj med samtliga motparter. Svenska Kyrkans Församlingsförbund ingick tidigare i kommunernas förhandlingar och 2005 års överenskommelser var de första fristående förhandlingarna.

Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) träffade avtal den 3 juni med Kommunal för *Personliga assistenter*. Därefter träffade även Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) avtal för *Personliga assistenter* med Kommunal den 26 augusti samt Vårdföretagarna med Kommunal den 19 september för *Personliga assistenter*.

Den 26 oktober träffade Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) avtal med Finansförbundet, *Anställda i bank*. Avtalet träffades i mycket god tid eftersom avtalet gällde till och med den 31 december 2005. För första gången blev överenskommelsen treårig.

Sveriges Byggindustrier (BI) träffade avtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) den 9 november avseende *Bygg- och Anläggningsavtalen*. Maskinentreprenörerna (ME) slöt därefter avtal med Byggnads, *Entreprenadmaskinavtalet*. SEKO:s avtal med BI – *Väg- och Banavtalet* – träffades den 18 november vilket innebär att ME kunde träffa avtal med SEKO avseende *Maskinföraravtalet*.

Avtal i rätt tid

Målsättningen ”avtal i rätt tid” har etablerats på svensk arbetsmarknad. Den finns angiven i de arton förhandlingsavtal som träffats mellan parterna. Även inom branscher som saknar förhandlingsavtal råder en bred samsyn om värdet av att sluta nytt avtal innan det gamla har löpt ut.

I avtalsrörelsen 1998 blev avtalen klara för 30 procent av de anställda innan avtalen löpte ut. I 2001 års avtalsrörelse kunde man konstatera en markant förbättring. Då träffades avtal för 75 procent av de anställda före eller i omedelbar anslutning till utlöpningsdagen.

I 2004 års avtalsrörelse träffades avtal för 72 procent av de anställda innan avtalet löpte ut eller inom en vecka från utlöpningsdagen. Inom tre veckor

efter utlöpningsstidpunkten hade avtal träffats för 77 procent av de anställda. För resterande 23 procent har avtal träffats tre veckor efter utlöpningsstidpunkten eller senare.

Resultatet av förhandlingarna under 2005 visar att de flesta avtalen inom den privata sektorn inte har träffats i ”rätt tid”. Om man däremot ser till antalet anställda som omfattas, blir resultatet bättre i och med att de avtal som träffades i anslutning till eller inom tre veckor från avtalens utlöpningsstidpunkt omfattar många anställda. Flera avtal med Transport var avhängiga Transportavtalet mellan BA och Transport som träffades med hjälp av medlare. I och med att medling krävdes försköts tidtabellen. Dessutom hade flera avtal som träffats under 2005 löpt ut under våren 2004 och några få avtal redan per årsskiftet 2003/2004, vilket påverkar statistiken.

SKL/Pacta har i princip träffat sina avtal i ”rätt tid” eller i nära anslutning till utlöpningsstidpunkt. Avtalet för Förbundsområde Lärare träffades i mycket god tid innan avtalets utlöpningsstidpunkt – december 2004.

I 2005 års förhandlingar träffades avtal i direkt anslutning eller innan avtalen löpte ut för 41 procent av de anställda. 93 procent av de anställda omfattades av avtal som träffades inom tre veckor från avtalens utlöpningsstidpunkt. SKL/Pactas överenskommelser omfattar drygt 1 miljon av de 1,3 miljoner anställda som skulle omförhandla sina avtal. Det förklarar den höga siffran i **tabell 4.1** för resultatet ”inom tre veckor”. Om privat sektor och SKL/Pacta särredovisas för 2005 (**tabell 4.2**) kan ändå konstateras att den uppåtgående trenden för avtal inom tre veckor från avtalens utlöpningsstidpunkter står sig även om andelen anställda som omfattas av avtal i direkt anslutning till utlöpningsstidpunkt är färre under 2005.

Tabell 4.1 Avtal i rätt tid – alla branscher

Uppgörelser i förhållande till utlöpningsstidpunkt i procent av antalet anställda

	1998	2001	2004	2005
Före eller direkt i anslutning	30	75	72	41
Inom tre veckor	75	80	77	93

2002 var 54 procent av avtalen klara inom tre veckor

2003 var alla med få undantag klara före utlöpningsstidpunkten

Tabell 4.2 Avtal i rätt tid – jämförelse mellan privat sektor och SKL/Pacta

Uppgörelser i förhållande till utlöpningsstidpunkt i procent av antalet anställda

	Privat sektor	SKL/Pacta
Före eller direkt i anslutning	44	40
Inom tre veckor	70	100

Avtalsperiodens längd – förtida uppsägning

Sett till avtalsperiodens längd ligger tyngdpunkten mätt i antalet anställda i årets avtalsrörelse kring ”24-månadersavtal”. Förklaringen är att SKL/Pacta väger tungt på grund av det stora antalet anställda inom sektorn. Majoriteten av antalet anställda i privat sektor omfattas av ”36-månadersavtal” medan majoriteten av de anställda inom SKL/Pacta omfattas av ”24-månadersavtal” (**tabell 4.3**). I årets analys har även s.k. tillsvidareavtal tagits in som egen ”avtalsperiod” då det kan finnas intresse av att följa utvecklingen av dessa.

De parter som har träffat ”12-månaders-” resp. ”24-månadersavtal” har i och med årets förhandlingar kommit i fas med flertalet träffade överenskommelser 2004 som löper ut under 2007. De parter som överenskommit om ”36-månadersavtal” har medvetet valt att komma ur fas, exempelvis transportsektorn och banksektorn.

Tabell 4.3 Avtalsperiodens längd – samtliga
Procent av antalet anställda

	2001	2004	2005
6–15 månader	-	3	1
16–20 månader	-	5	6
21–30 månader	-	4	73
31–42 månader	85	88	12
tillsvidare	–*	–*	8

*Uppgifterna särredovisades inte 2001 och 2004

Tabell 4.4 Avtalsperiodens längd 2005 års avtal – privat respektive SKL/Pacta
Procent av antalet anställda

	Privat	SKL/Pacta
6–15 månader	4	-
16–20 månader	25	-
21–30 månader	17	90
31–42 månader	51	-
tillsvidare	3	10

Ettårsavtal har slutits mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) och Jusek, Civilekonomerna och CF – *Akademiker i Försäkringsbranschen*. SARF slöt avtal med Sjöbefälsförbundet på 12 månader i början av 2005 efter medling – *Avtal för Sjöbefäl* – samt med Sveriges Fartygsbefälsförening – *Avtal för Fartygsbefäl*. Avtalen avsåg året 2005 och vid slutet av 2005 hade ännu inget nytt avtal för 2006 träffats. EFA och Elektrikerförbundet kunde efter medling träffa ett ettårsavtal – *Kraftverksavtalet* – som löpte ut den 30 september 2005. EFA och Elektrikerförbundet träffade ytterligare ett ettårsavtal efter medling, i december 2005, för Kraftverk som gäller till och med oktober 2006.

BI har träffat avtal med Byggnads – *Bygg- och anläggningsavtalet* – och med SEKO – *Väg- och Banavtalet* – som båda har en giltighetstid på 17 månader. Det innebär att Byggindustriernas avtal kommer att löpa ut samtidigt som stora delar av industrins avtal. ME:s avtal med SEKO – *Maskinföraravtalet* – har en giltighetstid på 23 månader och avtalet med Byggnads – *Entreprenadmaskinavtalet* – har en giltighetstid på 17 månader.

Samtliga avtal – *HÖK 05* – , förutom de som gäller tillsvidare, som SKL/Pacta har träffat med sina motparter har en giltighetstid på 27 månader. Detta innebär att avtalen löper ut i juni 2007, vilket betyder att industrins avtal kan förhandlas i god tid innan SKL/Pacta startar sina förhandlingar.

MAF:s avtal – *Bärgningsföretag, Bensin och Garageföretag* och *Gummi-verkstadsföretag* – och PAF:s avtal – *Depå-, Flygtanknings- och Bensinstationsavtalen* – med Transport har samtliga en löptid på 36 månader. Svenska Kyrkans Församlingsförbunds avtal – *Kyrkans AB 05* – med SKTF,

Kommunal, KyrkA, Akademikerförbundet SSR, Jusek med förtecknade förbund¹, Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet är träffade på treårsnivå. BAO träffade ett 36-månadersavtal med Finansförbundet – *Anställda i Bank* – som löper ut årsskiftet 2008/2009.

BA:s avtal med Transport – *Transportavtalet*, *Utlandsavtalet* och *Miljöavtalet* – är samtliga 38-månadersavtal till skillnad från de för *Taxiförare*, *Taxitelefonister* och *Hyrverk* som har en giltighetstid på 36 månader.

BuA:s avtal – *Bussavtalet*, *Swibus* och *Busslink i Sverige AB* – med Kommunal samt – *Bussar i beställningstrafik* – med Transport har en giltighetstid på 40 månader. Likaså har Tidningsutgivarna (TU) träffat avtal – *Tidningsdistributörer* – med Transport som löper på 40 månader.

Förtida uppsägning

I 2004 års avtal träffades överenskommelser för 45 procent av de privat anställda och 100 procent av de statligt anställda som innebar en möjlighet till förtida uppsägning av avtalet det tredje avtalsåret.

Dessutom fanns en möjlighet i vissa branscher att säga upp avtalet, löpande under avtalsperioden, om lagstiftningen förändrades så att kollektivavtalens regler berördes.

I 2005 års förhandlingar har endast ett avtal en traditionell uppsägningsklausul. TU:s avtal – *Tidningsdistributörer* – med Transport, som omfattar 13 000 anställda. Avtalet är ett 40-månadersavtal där de två sista avtalsåren är uppsägningsbara.

Uppsägningsmöjlighet på grund av ändrad lagstiftning under avtalsperioden har endast hittats i två avtal som Vårdföretagarna träffat med Kommunal – *Vård, Behandling och övrig Omsorg* samt *Personliga assistenter*. Endera parten kan säga upp avtalet när som helst under avtalsperioden med tre månaders uppsägningstid.

Lönenivåer, arbetstidsförkortning m.m.

I det följande ges en översiktlig bild av avtalsutfallet av 2005 års förhandlingar. Avtalsutfallet inkluderar förutom de avtalsmässiga lönehöjningarna – i förekommande fall – även värdet av arbetstidsförkortning m.m. under avtalsperioden.

I 2004 års avtalsförhandlingar byggde den avtalade arbetstidsförkortningen vidare på den tidigare arbetstidsförkortningen. Värdet inom aktuella områden uppgick till 0,5 procent av lönen d.v.s. motsvarande en dags ledighet. Framförallt träffades överenskommelser om arbetstidsförkortning mellan industrins parter.

I 2005 års avtalsförhandlingar förekommer arbetstidsförkortning endast inom transportsektorn, media samt inom el- och energi. Under rubriken 4.5 Arbetstid

¹ Jusek med förtecknade förbund: Jusek, Agrifack, Sveriges Arkitekter, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Ingenjörsförbundet, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetareförbundet, SRAT, Skogsakademikerna, Civilingenjörsförbundet, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Vårdförbundet.

i detta kapitel kommenteras omfattningen av arbetstidsförkortningen mer utförligt.

Inom el- och energiområdet har parterna beslutat att göra extra pensionsavsättningar både för avtalsåret 2005 och för 2006.

Omställningsförsäkring

Svenska Kyrkans Församlingsförbund har träffat ett nytt omställningsavtal. Avtalet ska främja anställningstrygghet och ge stöd och bidrag till åtgärder för de anställda i samband med förändrings- och utvecklingsarbete. För att åtgärder enligt avtalet ska vidtas ska arbetsbrist föreligga eller befaras uppstå. Åtgärderna omfattar omställningsstöd, löneutfyllnad, förlängd uppsägningsstid, avgångsersättning och efterskydd.

Under åren 2005, 2006 och 2007 görs en avsättning motsvarande 0,3 procent av lönesumman till Svenska Kyrkans trygghetsfond.

Nytt pensionsavtal inom Sveriges Kommuner och Landsting

Den 8 december 2005 träffade SKL/Pacta med samtliga motparter ett nytt pensionsavtal för 1,1 miljoner arbetstagare i kommuner, landsting och regioner. Det nya avtalet är avgiftsbestämt i högre grad än tidigare. En årlig beräkning av intjänad pensionsrätt kommer att ske, vilket innebär att det inte är de sista åren före pensioneringen som blir avgörande för den slutliga pensionens storlek.

Löner och arbetstidsförkortning

Resultatet av förhandlingarna 2004 mellan parterna inom industrin blev för arbetare med "treårsavtal" ungefär 7,3 procent, inklusive värdet av arbetstidsförkortning. Nivån visade sig bli "normerande" d.v.s. avsteg som innebar ett högre procenttal motsvarades av ett bedömt värde av en förändring i allmänna villkor. Parterna bestämde att den kostnadssänkning för arbetsgivaren som blev följd av villkorsförändringarna frigjorde ett utrymme för lönehöjningar.

För tjänstemän träffades överenskommelser under 2004 med nominella höjningar mellan 5,8 och 7,3 procent inklusive eventuell arbetstidsförkortning.

Siffran 7,3 procent har blivit "normerande" även för avtalen som träffades 2005. De parter som träffade kortare avtalsuppgörelser under 2004 har i årets avtal träffat ytterligare ett kort avtal och har därmed samma utlöpningsperiod som industrins parter. Dessutom har utfallet stämts av med industrins avtal från 2004. Exempel på detta är Sveriges Byggindustriers avtal med Byggnads, *Bygg- och Anläggningsavtalet*. Parterna träffade ett 19-månadersavtal år 2004 med en nominell höjning på 3,5 procent. Årets avtal fick en avtalsperiod på 17 månader och en nominell höjning på 3,8 procent (årstakt 2,7 procent). Sammantaget har parterna träffat ett 36-månadersavtal med nominell höjning på 7,3 procent.

Inom transportsektorn har parterna kommit överens om längre avtalsperiod med högre nominella lönehöjningar. Avtalsperiodens längd varierar mellan 38 månader och 40 månader och de nominella höjningarna är 7,3 till 8,0 procent, inklusive arbetstidsförkortning i förekommande fall. Omräknat till 36-

månadersperiod blir höjningarna 6,9 till 7,6 procent (årstakt 2,3 till 2,5 procent).

Karakteristiskt för många av avtalen, träffade med parter inom LO, i 2005 års avtalsrörelse, är att uppgörelserna är uttryckta i krontalsbelopp. Avtal träffade med Transport har lönehöjningar med 510 kr till 530 kr per revision. De avtal som träffats med Kommunal höjs med 500 kr till 520 kr per revision. Beroende på löneläget i de olika branscherna kan det procentuella utfallet variera även om värdet i kronor och ören är lika.

Avtalen mellan SKL/Pacta och OFR:s förbundsområden samt RiB avtalet för deltidsanställda brandmän hade alla utlöpningsstidpunkt under våren 2005. För förbundsområde *Hälso- och Sjukvård* träffades en principöverenskommelse om löner redan i december 2004, överenskommelsen löper tillsvidare med revisionsstidpunkt den 1 april varje år och en lägsta garanti om 2 procent per år. De enda förhandlingar som förekommit inom området, Hälso- och Sjukvård, har gällt allmänna villkor. Sedan tidigare finns ett tillsvidareavtal om löner med *Akademikeralliansen*. Detta avtal är, till skillnad från Hälso- och sjukvårdsavtalet, sifferlöst.

För SKL/Pactas förbundsområden – *Lärare, Allmän kommunal verksamhet, Läkare* – har avtal med en 27-månadersperiod träffats. Avtalen är lokala lönebildningsavtal med stupstock om lägst 2 procent per revisionsstillfälle, d.v.s. lägst 4 procent under perioden. För området Allmän Kommunal verksamhet tillkommer även en insamlingsmodell som innebär att det för anställda med en lön understigande 18 500 kr per månad bildas en pott om ytterligare 0,5 procent per revision. Avtalsområdet Allmän Kommunal verksamhet har för första gången infört lönesättningsmodellen ”lönesamtal chef – medarbetare”.

Avtalet med Kommunal – *HÖK 05* – kunde träffas sedan förhandlingsmedlare utsetts i enlighet med det samverkansavtal som finns. I likhet med för andra LO-grupper uttrycktes överenskommelsen i krontalsbelopp, lägst 510 kr respektive 500 kr vid varje revisionsstillfälle. Uttryckt som procent på förtjänstläget blir det totala avtalade utrymmet under perioden lägst 5,75 procent. Överenskommelsen mellan SKL/Pacta och Kommunal blev normerande för övriga branschers avtal med Kommunal inom den privata sektorn.

Gemensamt för SKL/Pactas samtliga avtal är att avtalsperiodens längd är 27 månader, med utlöpningsstidpunkt 30 juni 2007. Parterna är ense om att den lönerrevision som ska äga rum 2007 ska gälla från den 1 april 2007, detta innebär att löneavtalet har en längd på 24 månader.

De ettårsavtal som träffades har ett utfall som liknar höjningarna det tredje avtalsåret för de avtal som slöts under 2004. SARF:s avtal med Sjöbefälsförbundet – *Sjöbefäl* – samt med Sveriges Fartygsbefälsförening – *Fartygsbefäl* – har ett utfall på 2,5 procent under 2005. Avtalen mellan parterna för 2006 var inte klara vid årsskiftet 2005/2006. EFA träffade avtal med Elektrikerförbundet – *Kraftverksavtalet* – två gånger under 2005, båda gångerna med hjälp av medlare. Det avtal som slöts i början av året och som avsåg perioden oktober 2004–september 2005 innebar höjningar på 2,1 procent. Avtalet för perioden oktober 2005–oktober 2006 innebar höjningar på

2,3 procent. Den sista överenskommelsens avtalsperiod var 13 månader vilket innebär en årstakt på 2,1 procent.

De ”tvåårsavtal”, inom privat sektor som träffats under året, med andra motparter än Kommunal har ett avtalsutfall på 4,5 procent. Övrig privat verksamhet med ”tvåårsavtal” med Kommunal som part, har samma krontalsbelopp i uppgörelserna, men beroende på olika genomsnittliga lönelägen varierar procentsatserna. Som exempel kan nämnas att KFO:s avtal för – *Personliga assistenter* – har ett avtalsenligt utfall på 6 procent i likhet med Vårdföretagarnas och KFS:s avtal, *Personliga assistenter*. Vårdföretagarnas avtal med Kommunal – *Hälsa, Vård och övrig omsorg* – lyder på 5,38 procent under perioden. Sveriges Skorstenfejarmästares avtal – *Riksavtal för sotare* – med Kommunal har ett utfall på 5,7 procent under tvåårsperioden.

Genomsnittligt avtalsutfall

Den genomsnittliga avtalade höjningen över treårsperioden är totalt 8,3 procent. Inom den privata sektorn finns dels arbetstidsförkortning dels extra pensionsavsättning i ett fåtal avtal.

Tabell 4.5 Genomsnittligt avtalsutfall i procent – samtliga

Arbetare	2005	2006	2007**	Totalt
Lön	2,9	2,8	2,6	8,3
Arbetstid*	-	-	-	-
Totalt	2,9	2,8	2,6	8,3

Tjänstemän***	2005	2006	2007**	Totalt
Lön	2,3	2,2	2,0	6,5
Arbetstid****	-	-	-	-
Totalt	2,3	2,2	2,0	6,5

* Transportsektorn, media och el- och energi har ett utrymme för arbetstidsförkortning om 0,1 resp. 0,5 procent som inte ger utslag i denna tabell.

** Siffran avser endast privat sektor eftersom SKL/Pactas löneavtal endast avser 2 år.

*** En förväntad löneutveckling på 0,5 procent finns inom KFS område Trafik för tjänstemän, som inte ger utslag i denna tabell.

**** På tjänstemannasidan finns ingen tillkommande avtalad arbetstidsförkortning.

Analyseras privat sektor och offentlig sektor var för sig blir själva lönehöjningen marginellt lägre för arbetare i privat sektor. Läger man till utrymmet för arbetstidsförkortningen blir höjningen densamma. Den genomsnittligt avtalade höjningen för tjänstemän i privat sektor blir däremot lägre. Skälet till detta är att OFR:s avtal inom SKL/Pacta har en stupstock som är formulerad som ett lägsta utrymme per avtalsår och på grund av det stora antalet anställda blir genomslaget stort. Se **tabellerna 4.6 och 4.7**.

Tabell 4.6 Genomsnittligt utfall i procent – privat sektor

Arbetare	2005	2006	2007	Totalt
Lön	2,7	2,9	2,6	8,2
Arbets tid	-*	0,1	-	0,1
Totalt	2,7	3,0	2,6	8,3

Tjänstemän**	2005	2006	2007	Totalt
Lön	2,6	2,6	2,0	7,2
Arbets tid***	-	-	-	-
Totalt	2,6	2,6	2,0	7,2

* El och energi samt media har en arbetstidsförkortning på 0,5 procent som inte ger utslag i denna tabell.

** En förväntad löneutveckling på 0,5 procent finns inom KFS område Trafik för tjänstemän som inte ger utslag i denna tabell.

*** På tjänstemannansidan finns ingen tillkommande avtalad arbetstidsförkortning.

Tabell 4.7 Genomsnittligt avtalsutfall för SKL/Pacta i procent*

	2005	2006	Totalt
OFR	2,0	2,0	4,0
Kommunal	3,0	2,8	5,8

* Avtalsperioden för löner är 24 månader

Samtliga redovisade avtalade höjningar avser den nominella höjningen. Avtalsperiodernas längd kan variera, likaledes varierar revisionstidpunkt i de olika avtalen vilket får konsekvenser för kostnaden av de avtalade höjningarna. I den avtalssammanställning som finns publicerad på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se finns värdet av avtalshöjningarna även angivet som en årstakt.

Grafiska Företagens Förbund (GFF) har i sina båda avtal med Grafiska Fackförbundet Mediafacket (GF) – *Civilavtalet* och *Förpackningsavtalet* – överenskommit om en arbetstidsförkortning för 2006 som motsvarar ett värde om 0,5 procent. EFA har kommit överens med Elektrikerförbundet om ett utrymme för arbetstidsförkortning om 0,5 procent år 2005. BuA har överenskommit om den största arbetstidsförkortningen i årets avtalsrörelse, totalt 1,5 procent för avtalsåren 2005 och 2006 i sitt avtal – *Bussar i beställningstrafik* – med Transport. Det bedömda värdet av arbetstidsförkortningen inom Transportgruppens övriga områden är 0,1 procent för 2006.

Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Många avtal – såväl inom privat som offentlig sektor – ger de lokala parterna inflytande 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. Det lokala handlingsutrymmet begränsas i realiteten 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 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.

Tabell 4.8

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

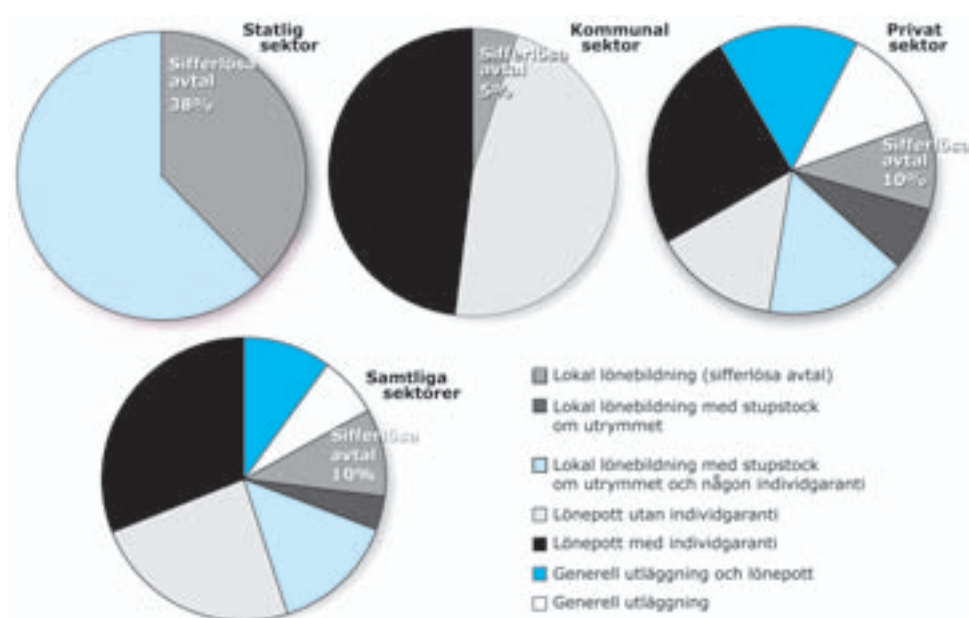
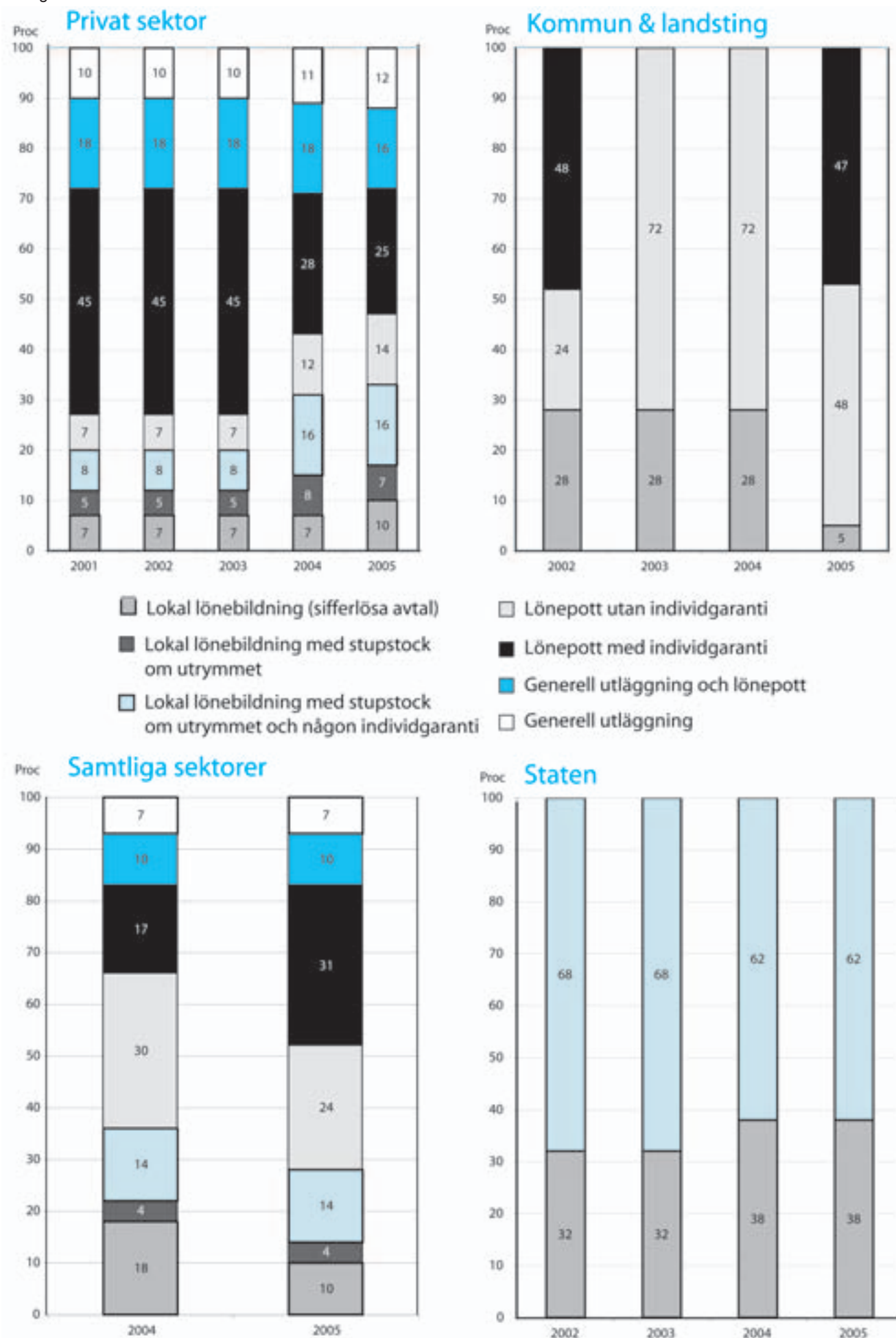


Diagram 4.1

Diagram 4.2



1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För drygt 10 procent av de anställda inom privat sektor, för 38 procent av de anställda inom staten samt för 5 procent inom Kommuner–Landsting/Pacta 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 i samband med samtal mellan chef och medarbetare (s.k. lönesamtalsmodell). Detta kan gälla även avtalskonstruktionerna 2 och 3.

Inom privat sektor är det främst avtalen med Ledarna som omfattas av denna avtalskonstruktion, men även avtal med bl.a. Civilingenjörskörbundet (CF), Jusek och Sveriges Läkarförbund. Vårdföretagarnas avtal med FSA (arbetsterapeuter), LSR (sjukgymnaster), Vårdförbundet och SKTF har denna konstruktion liksom kraftverksavtalet mellan SIF och Energiföretagens Arbetsgivareförening. KFS har träffat avtal med denna konstruktion med CF, Civilekonomerna och andra SACO-förbund.

Inom statlig sektor har avtalen med SACO-S denna konstruktion liksom – inom kommun- och landstingsområdet – avtalet med Akademikeralliansen.

Svenska Kyrkans Församlingsförbunds avtal med KyrkAkademikerna och Lärarnas Samverkansråd har också denna konstruktion.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 7 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 CF och andra akademikerförbund inom Almegas 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 16 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.

På tjänstemannaområdet återfinns SIF:s avtal med Allmänna IndustriGruppen, Byggnadsämnesförbundet respektive Livsmedelsföretagen. Även avtalen mellan SIF och Almega IT-företagen avseende telekom- och IT-branschen samt avtalen mellan SIF respektive Tjänstemannaförbundet HTF och Almega Tjänsteföretagen återfinns i denna grupp. Bland större avtal inom arbetar-

området kan nämnas Allmänna IndustriGruppens avtal med Industrifacket avseende allokemisk industri och kemisk industri samt Almega IT-företagens avtal med SEKO inom telekombranschen.

Inom bank- och försäkringsområdet har avtalen med Finansförbundet respektive FTF – Facket för försäkring och finans, 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 samt SEKO, denna konstruktion. Totalt omfattas ungefär två tredjedelar av de anställda inom statlig sektor av denna avtalskonstruktion.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom kommun- och landstingsområdet.

4. Lönepott utan individgaranti

Cirka 14 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 TEKO-industrierna respektive Allmänna IndustriGruppen avseende explosivämnesindustri samt SEKO:s avtal med Energiföretagens Arbetsgivareförening. KFS har ett flertal avtal med Kommunal som innehåller den här avtalskonstruktionen. På tjänstemannaområdet är det främst inom CF:s område som denna avtalskonstruktion förekommer.

Denna typ av avtalskonstruktions återfinns i avtalen mellan Svenska Kyrkans Församlingsförbund och Kommunal, Akademikerförbundet SSR samt Jusek med förtecknade förbund (se fotnot s. 104).

Inom kommun- och landstingsområdet återfinns avtalen med Läkare, Lärare, 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 48 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 enskilt omfattar störst andel anställda. För cirka 25 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, TEKOindustriernas avtal med SIF och Livsmedelsföretagens avtal med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet – har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand. Detta innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

Bland övriga större avtalsområden inom denna grupp återfinns inom arbetarområdet bl.a. Almega Tjänsteförbundens avtal med SEKO avseende spårtrafik, Fastigos tidlöne- och betingsavtal med Fastighetsanställdas förbund samt

Grafiska Företagens Förbunds Civil- och Förpackningsavtal med Grafiska Fackförbundet Mediafacket. Inom SIF-området återfinns bl.a. avtalen med arbetsgivareförbunden inom Metallgruppen, Transportgruppen, Svensk Handel, Medie- och Informationsarbetsgivarna samt byggsektorn och inom HTF-området avtalen för handels-, tjänste- och medieföretag, tjänstemän inom transportsektorn.

I 2005 års avtalsrörelse träffade Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta överenskommelse med Kommunal som även innehåller en individgaranti. Detta skiljer sig från de avtal som träffats under senare tid med Kommunal. Totalt sett omfattas 47 procent av de anställda inom SKL/Pacta av denna konstruktion.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på det statliga området.

6. Generell höjning och lönepott

Inom privat sektor omfattas 16 procent av de anställda 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, glasindustri, elinstallatörer och städpersonal.

Avtalskonstruktionen förekommer enbart inom privat sektor.

7. Generell höjning

För drygt 12 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 transportavtalet, jordbruksavtalet, byggavtalet, VVS-installationsavtalet och SEKO:s avtal med Maskinentreprenörerna. Inom tjänstemannaområdet återfinns bl.a. avtal inom flyget. Samtliga avtal inom sjöfartens område återfinns här.

Avtalskonstruktionen förekommer enbart inom privat sektor.

Sammanfattning – löneavtalskonstruktioner

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller dess 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 16 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 12 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.

Arbetsgivarorganisationer inom handel-, tjänste-, medie- samt transportområdet har träffat avtal med Tjänstemannaförbundet HTF om ett alternativ till lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti. Alternativet innebär att om parterna lokalt är överens kan avtalskonstruktion 1 tillämpas d.v.s. lokal lönebildning utan fastställt utrymme.

Jämfört med tidigare år har antalet anställda som omfattas av sifferlösa avtal (1) ökat något inom privat sektor. Det är dock värt att notera att inom kommuner och landsting har andelen sjunkit drastiskt i och med att områdena Hälso- och sjukvård och Lärare har överenskommit om en lägsta garanterad höjning i sina avtal.

Kommunals avtal innehåller en individgaranti i 2005 års avtal till skillnad från tidigare år vilket innebär en förskjutning mellan avtalskonstruktionerna 4 och 5.

Inom det statliga området är andelen med avtalskonstruktion (1) och andelen med avtalskonstruktion (3) konstant, inga förhandlingar har ägt rum under året.

Totalt sett innebär resultatet av 2005 års förhandlingar att andelen anställda som omfattas av sifferlösa avtal har sjunkit rejält. En förskjutning från avtal med lönepott utan individgaranti (modell 4) till lönepott med individgaranti (modell 5) har skett i och med individgarantin i Kommunals avtal.

4.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2005

I och med tillkomsten av den kortperiodiska konjunkturlönestatistiken i början av 1990-talet förbättrades möjligheterna betydligt att följa och analysera löneutvecklingen för sektorer och hela ekonomin. Som mått på timlöneutvecklingen har dock statistiken en brist, då 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 är i möjligaste mån korrigerad för sådana förändringar i arbetstid som inte ger utslag i statistiken. För senare år 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. 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 2005 som de nu (januari 2006) föreligger. För arbetare inom privat sektor har löneökningarna beräknats utifrån timlön

inklusive övertidstillägg och för tjänstemän inom privat sektor utifrån månadslön inklusive rörliga tillägg.

Den successiva kompletteringen av statistiken med retroaktiva löner bedöms komma att påverka utfallen för 2005 främst inom offentlig sektor. För den kommunala sektorn gäller de nya avtalen fr.o.m. april 2005, men då de lokala förhandlingarna i många fall dragit ut på tiden kommer tillkommande retroaktiva utbetalningar att höja de nedan redovisade löneökningstalen för april–oktober. Inom den statliga sektorn är revisionstidpunkten 1 oktober 2005. Utfallen för den offentliga sektorn är ännu ofullständiga men pekar på en nedväxling av den tidigare relativt höga löneökningstakten.

Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen 2005 för hela ekonomin har enligt konjunkturlönestatistiken hittills uppmätts till 2,8 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari t.o.m. oktober. För näringslivet var ökningen 3,1 procent vilket kan jämföras med 3,0 för helåret 2004. Löneökningstakten i näringslivet är således till följd av det svaga arbetsmarknadsläget fortsatt låg. Skillnaden i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor kvarstår om än med en tendens till minskning mot slutet av perioden (se **diagram 4.4**). Inom varuhandel, hotell och restaurang var ökningen dock ungefär densamma för båda grupperna. De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är ”strukturensade” på grov näringsgrensnivå. För 2005 är effekten av denna ”strukturensning” svagt negativ, d.v.s. förskjutningar i näringsgrenssammansättningen sänker löneökningstakten.

Lönerna för arbetare i privat sektor redovisas inklusive övertidsersättning. Mellan 2004 och 2005 var övertidsandelen oförändrad. Av nedanstående tabell framgår genomslaget på den redovisade löneutvecklingen av en förändrad övertidsandel för åren 2000–2005 för olika sektorer.

Effekt på löneutvecklingen p.g.a. ändrad övertidsvolym

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Industri	0,2	-0,4	0,1	-0,1	-0,1	0,0
Byggnadsverksamhet	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,3
Varuhandel, hotell o restaurang	0,0	-0,1	0,0	-0,2	0,1	-0,1
Transport och kommunikationer	0,3	0,0	-0,2	-0,2	-0,1	0,0
Utbildning, vård m.m.	0,0	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0
Samtliga	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,0

Tabell 4.9 Förtjänstutveckling sektorsvis 2005

Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	genom- snitt
Industri	3,0	3,4	4,4	2,7	2,4	3,0	2,9	3,0	3,1	2,9	3,1
Byggnadsverksamhet	3,8	3,2	3,9	3,7	3,2	3,4	4,1	2,5	3,3	3,7	3,5
Varuhandel, hotell och restaurang	4,0	3,9	4,1	3,7	2,9	3,6	3,7	3,0	3,4	3,5	3,6
Transport och kommunikationer	1,6	2,1	3,3	3,4	2,5	2,6	2,6	1,8	2,5	2,9	2,5
Bank, försäkring och företagstjänster	3,0	3,2	3,5	2,9	3,0	3,2	3,3	3,6	3,5	3,6	3,3
Utbildning, vård m.m. privat sektor	2,0	2,2	3,0	2,8	1,7	2,3	2,3	2,0	2,4	2,9	2,4
Övrigt näringsliv	3,0	3,1	3,6	3,2	2,7	3,1	3,2	2,9	3,2	3,3	3,1
Näringslivet	3,0	3,2	3,9	3,1	2,6	3,1	3,1	2,9	3,2	3,2	3,1
Primärkommuner	3,2	3,1	3,0	1,7	1,6	1,6	1,4	1,5	1,4	1,9	2,0
Landsting	3,2	3,2	3,2	1,8	1,8	1,6	1,6	1,6	1,6	1,8	2,1
Kommuner	3,2	3,1	3,1	1,7	1,6	1,6	1,4	1,5	1,5	1,8	2,1
Staten	2,1	2,2	2,4	2,5	2,5	2,5	2,7	2,7	2,7	1,4	2,4
Totalt hela ekonomin	3,0	3,1	3,5	2,7	2,4	2,7	2,7	2,5	2,7	2,7	2,8

Tabell 4.10 Förtjänstutveckling för arbetare inom privat sektor 2005

Förtjänst inkl. övertidstillägg Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	genom- snitt
Industri	2,6	2,8	4,2	2,3	1,6	2,9	2,9	3,2	3,4	3,1	2,9
Byggnadsverksamhet	3,3	2,6	3,5	3,3	2,5	2,8	4,0	1,7	2,9	3,5	3,1
Varuhandel, hotell och restaurang	3,3	3,7	4,7	3,4	2,6	4,1	4,4	3,1	3,3	3,7	3,6
Transport och kommunikationer	-0,2	0,5	2,3	1,7	0,8	1,0	0,9	0,7	1,2	1,7	1,1
Bank, försäkring och företagstjänster	0,6	1,3	2,8	2,0	1,4	4,0	3,3	2,6	1,7	2,5	2,2
Utbildning, vård m.m.	0,7	0,7	1,6	1,2	0,7	1,4	1,9	2,2	2,0	2,4	1,5
Samtliga totalt	2,3	2,5	3,8	2,5	1,8	3,0	3,1	2,7	2,9	3,1	2,8

Tabell 4.11 Förtjänstutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2005

Månadslön inkl. rörliga tillägg Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	genom- snitt
Industri	3,5	4,1	4,6	3,2	3,2	3,1	2,9	2,8	2,8	2,7	3,3
Byggnadsverksamhet	4,9	4,7	4,8	4,5	4,7	4,7	4,3	4,2	4,2	4,1	4,5
Varuhandel, hotell och restaurang	4,6	4,1	3,7	3,9	3,2	3,3	3,2	2,9	3,5	3,3	3,6
Transport och kommunikationer	2,8	3,1	3,9	4,6	3,5	3,7	3,7	2,4	3,4	3,7	3,5
Bank, försäkring och företagstjänster	3,4	3,5	3,6	3,0	3,2	3,1	3,3	3,7	3,8	3,8	3,4
Utbildning, vård m.m.	2,3	2,5	3,4	3,2	1,9	2,6	2,4	2,0	2,5	3,0	2,6
Samtliga totalt	3,5	3,6	3,9	3,4	3,1	3,2	3,1	3,0	3,3	3,3	3,4

Diagram 4.3 Procentuell förändring



Diagram 4.4 Procentuell förändring



Diagram 4.5 Procentuell förändring



Diagram 4.6 Procentuell förändring

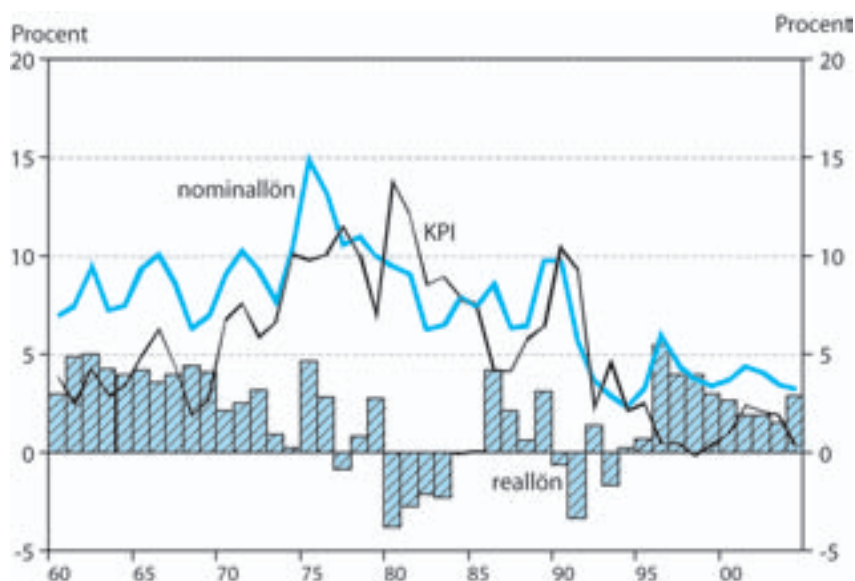


Nominell lön och reallön

I **diagram 4.7** redovisas nominell och real löneutveckling för samtliga anställda. Löneserien för perioden 1960–1992 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och dagkorrigerade (d.v.s. korrigerade för effekter av kalendariska skillnader mellan åren) arbetade timmar för anställda. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. För perioden 1993–2004 har konjunkturlönestatistikens serier använts.

Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen deflaterats med konsumentprisindex (KPI). Även denna serie redovisas i diagrammet.

Diagram 4.7 Nominallön, reallön och KPI
Procentuell förändring



Reallöneutvecklingen har under de senaste tio åren varit god och inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta sam-

tidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned, bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Även 2005 var reallöneutvecklingen god. Utfallen hittills pekar mot en ökning på drygt 2 procent.

Arbetskraftskostnader

I många sammanhang är det inte timlönen utan den totala arbetskraftskostnaden som är det mest relevanta begreppet.

I total arbetskraftskostnad ingår samtliga löneelement och lönebegreppet är timlön. Vidare ingår lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter samt strukturella effekter.

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för utvecklingen av arbetskraftskostnaderna under de senaste decennierna. I **tabell 4.12** redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer fr.o.m. 1994. Mest markant är ökningen för tjänstemän i privat sektor, vilken kan återföras på höjda ITP-premier. De avtalsbestämda avgifterna höjdes 2004 för tjänstemän i privat sektor och inom landstingen. 2005 sänktes de lagstadgade avgifterna marginellt som kompensation för den medfinansiering av sjukpenningen som infördes detta år. De avtalsenliga avgifterna sänktes, enligt nu tillgängliga uppgifter, med undantag för inom primärkommunerna. Det genomsnittliga uttaget till ITP-avgifterna för 2005 är dock preliminärt beräknat och revideringar för tidigare år har ibland varit betydande. 2006 är de avtalsenliga avgifterna inom den kommunala sektorn i stort sett oförändrade, samtidigt som de höjs något i den statliga sektorn. Uppgifter om avtalsenliga avgifter 2006 för näringslivet är ännu inte tillgängliga.

Avgifterna tas ut i procent på utbetald lönesumma. Genomslaget blir lägre i procent räknat när man i stället beräknar avgifternas andel av den totala arbetskraftskostnaden.

Tabell 4.12 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2006¹ Utagsprocent

Lagstadgade arbetsgivaravg.		Privat sektor				Kommuner		Landsting		Stat	
		Arbetare		Tjänstemän		Kommuner		Landsting		Stat	
%		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	15,6	48,4
2003	32,8	6,8	39,6	16,7	49,5	9,1	41,9	10,9	43,7	17,7	50,5
2004	32,7	6,9	39,6	17,2	49,9	9,1	41,8	11,6	44,3	17,6	50,3
2005	32,5	6,5	39,0	16,9 ²	49,4	9,5	41,9	11,5	44,0	14,9	47,4
2006 ²	32,3	*	*	*	*	9,4	41,7	11,4	43,7	15,3	47,6

1. Inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader

2. Preliminära uppgifter

3. Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995

* Uppgifterna är inte tillgängliga

Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är sedan 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En allt viktigare del av denna utgörs av den statistik som krävs inom ramen för EU-samarbetet. Medlingsinstitutets ansvarsområde är **den officiella statistiken över löner och arbetskraftskostnader**.

Statistik över **utbetalda lönesummor** ligger däremot utanför ansvarsområdet. Uppgifter om de senare finns i kontrolluppgifterna samt företagens skattekäntslämnade deklarationer och dessa utgör huvudunderlag för de lönesummeserier som ingår i SCB:s Nationalräkenskaper (NR). Utifrån lönesummeserierna och uppgifter om sysselsättning, räknat i antal personer eller timmar beräknas några av de internationellt mest spridda måtten på löneökningar. OECD:s serier över förändringar i arbetskraftskostnader bygger på lönesummor (inklusive kollektiva avgifter) och sysselsättning enligt de olika ländernas nationalräkenskaper.

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

Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnadsindex

Sedan början av 90-talet finns kortperiodisk konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Statistiken är *summarisk*, insamlandet av löneuppgifter sker i form av genomsnittlig överenskommen månadslön för samtliga anställda (månadsavlönade) eller beräknas genom att den totalt utbetalda lönesumman för en grupp anställda delas med det totala antalet utförda arbetstimmar (timavlönade). Statistiken är uppdelad på fem 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 alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk.

Då lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är de nivåmässiga löneuppgifterna inte 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. 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 löneförändringarna.

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 2006 publiceras blir uppgifterna för mars 2005 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många

fall ut på tiden och en god periodisering av lönerna är synnerligen viktig ur analyssynpunkt.

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 samt engångsbelopp.

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

Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistiken, baseras på **individuuppgifter**. Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning ställer det till SCB:s förfogande. Härigenom undviks bl.a. dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörd. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av partsstatistiken gör SCB ett kompletterande urval.

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 arbetarsidan återfinns drygt hälften av de anställda i avtalsområden med statistikavtal.

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 för privat sektor fördelad på näringsgren. Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan olika strukturrensningar göras, d.v.s. man korregerar utfallen för effekter till följd av förändringar i arbetskraftens sammansättning.

Från och med uppgifterna för år 2004 sker insamlingen av yrkesvariabeln i privat sektor på s.k. 4-siffernivå i stället för den tidigare använda 3-siffernivån (yrkesgrupp). Detta ger betydligt bättre möjligheter till fördjupade analyser av lönerelationer mellan t.ex. män och kvinnor. För offentlig sektor fanns redan tidigare yrkesuppgifter på 4-siffernivå.

Lönestrukturstatistiken 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 betalas ut eller inte vid mättillfället.

EU-statistiken

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

LCI är ett kvartalsindex över arbetskraftskostnader, som tidigare levererats enligt ett "gentlemen's agreement". EU-förordningen för LCI togs 2003 och från och med 2005 publiceras serier för näringslivet i enlighet med denna. I LCI finns ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän. Huvudbegrepp är

faktisk lön respektive arbetskraftskostnad per timme, men även dagkorrigerade och säsongrensade index beräknas. Bonus ingår och ska även särredovisas.

Fr.o.m. 2007 ska serier för samtliga näringsgrenar redovisas. Detta innebär att index över lön och arbetskraftskostnad per timme för näringsgrenarna L-O ska beräknas. I allt väsentligt återfinns dessa näringsgrenar i offentlig sektor.

LCS är en undersökning, som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med ca 50 variabler. Uppgifterna för år 2000 publicerades 2002. Undersökningen görs för vart fjärde år. LCS för 2004 publiceras under 2006.

SES, som har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, ska fr.o.m. 2002 göras för vart fjärde år. Uppgifterna för 2002 publicerades 2005. I huvudsak bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. SES innehåller dessutom uppgifter om hur mycket den anställda arbetat under året samt olika typer av bonus. Förutom timförtjänst – som är huvudmätt – redovisas månadslön och årslön.

Kontakter med statistikintressenter

Under 2005 har i likhet med tidigare år två samråd ägt rum med de viktigaste intressenterna av lönestatistik. 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 på olika seminarier diskuterat frågor kring löne- och arbetskraftskostnadsstatistik med parter och övriga statistikintressenter.

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

Önskemål finns om att statistiken även för offentlig sektor ska delas upp på arbetare och tjänstemän.

4.3 Medling, varsel och stridsåtgärder Konfliktstatistik

Inledning

Som tidigare framgått av denna rapport var 2005 ett mellanår i förhandlingshänseende. Den stora avtalsrörelsen, sett till antalet avtal, ägde rum 2004. Under 2005 träffades drygt 80 nya riksavtal, omfattande närmare 1,3 miljoner arbetstagare. Av dessa är omkring en miljon anställda inom kommuner och landsting.

På det kommunala området är parterna bundna av ett hos Medlingsinstitutet registrerat avtal om förhandlingsordning, vilket bl.a. innebär att de själva utser medlare i enlighet med reglerna i avtalet. Samma sak gäller också för försäkringsbranschen.

Under år 2005 har Medlingsinstitutet utsett medlare i elva förhandlingar mellan förbundsparter.

I detta avsnitt redovisas närmare de tvister där Medlingsinstitutet utsett medlare. Tyngdpunkten ligger på två typer av tvister. Det är dels sådana där tvistefrågan som sådan har bedömts vara intressant, dels tvister som resulterat i verkställda stridsåtgärder.

Varsel

Varsel om stridåtgärder har förekommit i nio medlingsärenden. Här redovisas fyra av dessa medlingsärenden närmare.

Sjöfarten

2005 års avtal

Varslen på sjöfartens område bör nämnas i sammanhanget. Där förhandlade Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF) samtidigt med Sjöbefälsförbundet/Ledarna (SBF) och Sveriges Fartygsbefälsförening. Inledningsvis varslade de fackliga organisationerna om arbetsnedläggelse och blockad riktade mot 16 fartyg hos 8 rederier/bemanningsbolag respektive 15 fartyg hos 9 rederier/bemanningsbolag. Flertalet av de berörda fartygen var desamma i båda varslen. En vecka senare varslade organisationerna om utvidgning av stridsåtgärderna mot ytterligare arbetsgivare. Dessa varsel var mer omfattande än de första, sett till både antalet arbetsgivare och fartyg. I stor utsträckning var åtgärderna riktade mot samma arbetsgivare, men det förekom också att den ena organisationen riktade sina åtgärder mot arbetsgivare som inte fanns upptagna i den andras varsel. I den mån man varslade samma arbetsgivare var åtgärderna ofta riktade mot olika fartyg. Tillsammans kom varslen från de fackliga organisationerna att omfatta cirka 25 procent av den svenska handelsflottan under svensk flagg.

Beslut från Medlingsinstitutet att avslå begäran om medling

De nya avtalen slöts den 28 januari 2005 och löpte till årsskiftet 2005/2006. Förhandlingarna mellan SARF och SBF om nya kollektivavtal inleddes i oktober 2005 med att parterna överlämnade sina krav till varandra. SBF:s krav rörande 2006 års avtal innehöll – förutom ändringar i de centrala avtalen – även ett särskilt yrkande avseende ett av SARF:s medlemsföretag där SBF ansåg att löneutvecklingen hade släpat efter. Yrkandet gick ut på att lönerna skulle höjas med vissa angivna procenttal samt att justeringarna skulle göras innan 2006 års lönehöjningar sker. Från arbetsgivarsidan ansåg man att lönerna vid det aktuella rederiet hade höjts i enlighet med 2005 års uppgörelse och avsåg inte att gå med på några ytterligare höjningar. Eftersom denna fråga blockerade de fortsatta förhandlingarna om 2006 års avtal enades parterna om att begära medling.

I beslut den 27 oktober 2005 avslog Medlingsinstitutet begäran om medling. Ställningstagandet grundades i huvudsak på att frågan gällde om medlare ska utses för att ena parten vill få till stånd löneökningar utöver vad den centrala överenskommelsen föreskriver. Medlingsinstitutet fann det inte förenligt med sitt uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning att förordna om medling i sådant fall.

Varsel från SBF

SBF hade sagt upp 2005 års avtal redan i oktober 2005. Den 5 december 2005 varslade SBF om stridsåtgärder att träda i kraft den 1 januari 2006. Varslet motiverades med att förhandlingarna om 2006 års avtal hade strandat. Stridsåtgärderna bestod i arbetsnedläggelse och blockad vid fyra fartyg tillhörande det rederi som nämnts ovan.

Varslet återkallades den 7 december 2005. Skälet till återkallelsen angavs vara att nya förhandlingar hade satts ut och att det fortfarande fanns förhoppningar om att en uppgörelse mellan parterna kunde komma till stånd utan konfliktåtgärder. Från arbetsgiversidan hade dock aviserats att man avsåg att göra en fredspliktsinvändning. Man ansåg att syftet med varslet var att få till stånd en ändring av tillämpningen av det gällande avtalet vid det rederi som var föremål för konfliktåtgärderna.

HTF ./ Transcom AB

Företaget Transcom AB är inte medlem i någon arbetsgivarorganisation utan träffar kollektivavtal direkt med HTF. Företaget har cirka 1 400 anställda fördelade på fem arbetsplatser i Sverige. Den största arbetsplatsen finns i Karlskoga med omkring 800 anställda. Tvisten mellan parterna handlade huvudsakligen om pensions- och sjukförsäkringsfrågor. Inledningsvis varslade HTF om arbetsnedläggelse och blockad av allt tjänstemannarbete i Karlskoga samt blockerade nyanställning och inhyrning av personal vid samma anläggning. Två dagar senare varslade HTF om sympatiåtgärder riktade mot Bemanningsföretagen. Åtgärden var blockad mot allt arbete som kan kopplas till Transcoms arbetsplats i Karlskoga. En vecka senare utvidgade HTF sympatiåtgärderna mot Bemanningsföretagen genom blockad mot nyinhyrning av personal till Transcoms samtliga anläggningar. Samtidigt utvidgades också stridsåtgärderna riktade direkt mot Transcom. Nu blockerades övertidsarbete, nyanställning och nyinhyrning vid Transcoms samtliga enheter.

Ledarna ./ Öresundsbrokonsortiet

Varslet om stridsåtgärder var inte speciellt omfattande i denna tvist. Den innehåller dock ett antal komponenter som gör att det finns skäl att närmare redovisa tvisten. Bakgrunden och händelseförloppet var i korthet följande.

Avtalsförhållandet

Öresundsbrokonsortiet är medlem hos Almega Tjänsteföretagen. Vid konsortiet tillämpas kollektivavtalet mellan Tjänstemannaförbundet HTF och arbetsgivarorganisationen. Även mellan Ledarna och Almega Tjänsteföretagen gäller kollektivavtal. För att detta kollektivavtal ska börja tillämpas vid de enskilda medlemsföretagen krävs en s.k. inkoppling, vilket innebär att de avtalsslutande organisationerna är överens om att förutsättningarna för att tillämpa Ledaravtalet är uppfyllda. Normalt är inkoppling ett enkelt förfarande. Ledarna meddelar Almega Tjänsteföretagen att Ledarna har en medlem anställd hos ett av Almega Tjänsteföretagens medlemsföretag och att den personen har en chefsbefattning. Befinnes efter kontroll uppgifterna stämma, får företaget besked om att Ledaravtalet ska tillämpas.

Ledarna begär inkoppling

Ledarna begärde redan år 2001 att kollektivavtalet skulle kopplas in vid Öresundsbrokonsortiet. Eftersom frågan inte fick någon lösning aktualiserades saken på nytt under 2005. Inte heller denna gång blev parterna överens. Almega Tjänsteföretagen hävdade att förutsättningarna för att avtalet skulle kopplas in var att det finns arbetsledare, definierade i enlighet med en viss befattningsnomenklatur, som har underställd personal som är arbetare. Dessa förutsättningar var enligt arbetsgivarsidan inte uppfyllda. Härutöver fanns den komplikationen att HTF motsatte sig att Ledarnas avtal skulle kopplas in. HTF ansåg att förbundets kollektivavtal med Almega Tjänsteföretagen omfattade samtliga tjänstemän och betraktade Ledarnas avtalskrav som ett försök till intrång på HTF:s kollektivavtalsområde. Från arbetsgivarsidan gav man uttryck för uppfattningen att HTF och Ledarna själva måste ansvara för och lösa sina inbördes relationer.

Organisationstvist

Ledarna varslade om stridsåtgärder (förbud mot övertidsarbete samt blockad för nyanställningar och befattningstillträde till trafikledartjänster) för att få till stånd en inkoppling. Det föranledde HTF att begära förhandling med Ledarna. HTF betraktade situationen som att det förelåg en organisationstvist. I stadgarna för Förhandlings- och samverkansrådet PTK – där båda förbunden är medlemmar – föreskrivs bl.a. att samtliga medlemsförbund har ett ansvar för att reglera sina organisationspolitiska förhållanden. I de fall förbunden inte på annat sätt blir eniga om sina inbördes förhållanden och något förbund önskar reglera/omreglera dessa föreskrivs en särskild ordning för lösande av tvisten. Det första steget är att de berörda förbunden genomför förhandlingar. Det var under återopande av denna bestämmelse som HTF påkallade förhandling. Ledarna å sin sida ansåg att den aktuella stadgeföreskriften inte var tillämplig i förevarande tvist och såg därför inget skäl till att sätta sig i förhandlingar med HTF.

Skriftväxling mellan parterna om varslet

Varslet från Ledarna föranledde Almega Tjänsteföretagen att framföra ett antal invändningar. Bl.a. anfördes att syftet med de varslade stridsåtgärderna var att undantränga ett befintligt kollektivavtal under dess giltighetstid och att stridsåtgärderna därför var olovliga. Ledarna bestred det påstådda syftet. Man hänvisade till att svensk rätt inte förhindrar att organisationen vidtar stridsåtgärder ”för att få ett eget kollektivavtal med företaget trots att kollektivavtal redan finns med en annan facklig organisation med samma tillämpningsområde”. Almega Tjänsteföretagens invändning avvisades av Ledarna som obefogad och framställd mot bättre vetande.

Ledarnas svar gav upphov till ett nytt brev från Almega Tjänsteföretagen. I detta framhölls att man inte nekat att teckna avtal med Ledarna, men att man krävde att gränsdragningsfrågan först regleras mellan de berörda förbunden. Eftersom Ledarna avvisat detta meddelade Almega Tjänsteföretagen att man kvarstår vid tillämpningen av kollektivavtalet med HTF. Vidare gjordes gällande att Ledarna förnekar detta avtals tillämpningsområde och att det härmed är frågan om en rättstvist rörande ”tolkningen av kollektivavtalets tillämpnings- och omfattningsparagraf”. Enligt Almega Tjänsteföretagen ska förhandlingsordningen vid rättstvister följas för att lösa tvisten och mot den

bakgrunden var det arbetsgiversidans uppfattning att de varslade stridsåtgärderna var otillåtna.

Det kan noteras att tvisten inte hanterades som en rättstvist om Ledaravtalets tillämpning, närmare bestämt om förutsättningarna för avtalets inkoppling var uppfyllda vid Öresundsbrokonsortiet. Parterna synes ha utgått ifrån att det handlade om en olöst intressetvist. Visserligen framställde arbetsgiversidan invändningar mot Ledarnas varsel, men dessa invändningar tog inte sikte på kärnfrågan.

Medling och överenskommelse

Eftersom Ledarnas varsel låg fast och det kunde bedömas att oenigheten mellan Ledarna och HTF inte under överskådlig tid skulle få en lösning inom ramen för PTK:s stadgar, utsågs medlare i förhandlingarna om avtal för Ledarna vid Öresundsbrokonsortiet.

Några dagar innan konflikten skulle bryta ut träffades en överenskommelse mellan parterna i tvisten. Överenskommelsen accepterades också av HTF, som i och för sig inte var part i tvisten men ändå i hög grad involverat i medlingsförhandlingarna.

Pappers ./. Teknikarbetsgivarna och ABB Power Technologies AB angående Figeholm

I likhet med tvisten avseende Öresundsbrokonsortiet gällde det även här fackliga krav om att träffa kollektivavtal med en arbetsgivare som var bunden av annat kollektivavtal. Den stora skillnaden mellan de båda tvisterna var att i detta fall förelåg ingen oenighet på den fackliga sidan om vilken organisation som skulle ha avtals- och organisationsrätten vid den aktuella arbetsplatsen.

Bakgrund

Pappersbruket i Figeholm har alltsedan starten i början på 1930-talet varit medlem i den arbetsgivareorganisation, som sluter avtal med Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) för pappers- och massaindustrin. Arbetarna vid bruket har varit och är alltså medlemmar i Pappers. Vid årsskiftet 2003/2004 fusionerades det bolag som drev verksamheten i Figeholm in i bolaget ABB Power Technologies AB (ABB PT). Det tidigare bolaget, som avregistrerades i och med fusionen, var medlem både i Teknikarbetsgivarna och i Skogsindustrierna. ABB PT, som tog över verksamheten i Figeholm, var däremot medlem enbart i Teknikarbetsgivarna och bundet av Teknikavtalet Metall mellan Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall) och Teknikarbetsgivarna. Någon bundenhet till Pappers- och massaavtalet förelåg alltså inte för ABB PT, då bolaget inte var medlem i den avtalsslutande arbetsgivarorganisationen Skogsindustrierna.

Skiljedom

Sedan Pappers väckt talan i Arbetsdomstolen (AD) för kollektivavtalsbrott vid Figeholm och mötts av invändningen att avtalet inte gällde vid Figeholm, enades Pappers och Teknikarbetsgivarna om att låta en skiljeman avgöra frågan om avtalsbundenheten. Skiljemannens prövning gällde närmare bestämt tillämpningen av 28 § medbestämmandelagen, som reglerar vad som händer med kollektivavtal vid övergång av verksamhet. Huvudregeln i paragrafen är att när en verksamhet övergår från en arbetsgivare, som är bunden av kollektiv-

avtal till en ny arbetsgivare, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nye arbetsgivaren. Från huvudregeln finns ett undantag, nämligen om den nye arbetsgivaren redan är bunden av ett annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med vid övergången.

Skiljemannens uppgift blev sålunda att pröva om Teknikavtalet kunde tillämpas vid verksamheten i Figeholm och därigenom trängde undan Pappers- och massaavtalet, vilket skiljemannen i sitt beslut den 18 augusti 2005 fann vara fallet. Resultatet blev alltså att Pappers sedan den 1 januari 2004 hade stått utan kollektivavtal vid Figeholm.

LO:s beslut om organisations- och avtalsrätt

ABB PT är som nämnts bundet av kollektivavtal med Metall. Med undantag för de cirka 130 pappersarbetarna vid Figeholm är arbetarna vid bolagets övriga driftställen organiserade i Metall.

För LO-förbunden gäller LO:s organisationsplan, i vilken anges vilket förbund som ska organisera arbetarna i olika branscher och därmed vara part i kollektivavtalet för branschen. Vid oklarhet om organisationsplanens tillämpning vid enskilda arbetsplatser avgör LO:s styrelse frågan. I mitten på juni 2005 beslutade styrelsen att det är Pappers som ska ha organisations- och avtalsrätten vid Figeholm. Det kan nämnas att Metall för egen del aldrig gjorde anspråk på organisations- och avtalsrätten, utan ansåg att förbundet blivit indraget genom sin avtalsmotpart Teknikarbetsgivarna.

Förhandlingar

Pappers begärde förhandlingar med ABB PT om kollektivavtal för pappersarbetarna vid Figeholm. Från förbundets sida uttalades att Teknikavtalet skulle ligga till grund, men kompletteras på ett antal punkter för att bättre passa för verksamheten i Figeholm och samtidigt garantera pappersarbetarna där motsvarande förmåner som gäller inom branschen i övrigt.

Förhandlingarna inleddes den 3 november 2005 i Figeholm. I förhandlingarna biträdde ABB PT av Teknikarbetsgivarna. Redan samma dag överlämnade Pappers ett varsel om stridsåtgärder. Detta överraskade arbetsgiversidan som ansåg att några egentliga förhandlingar inte hade förekommit. Teknikarbetsgivarna beskrev senare händelseförloppet som att Pappers lämnade över en avtalsskiss och inte var beredda att närmare diskutera kraven, förklarade i media att arbetsgivarna avvisat kraven och att förhandlingarna avslutats.

Förhandlingarna fortsatte emellertid påföljande dag. Arbetsgivarna erbjöd att branschavtalet mellan Pappers och Skogsindustrierna om löner och allmänna villkor skulle gälla som första avtal vid Figeholm. För Pappers var detta inte tillräckligt. Förbundet hade ytterligare krav för att träffa en överenskommelse. Dessa krav var oacceptabla för arbetsgiversidan som betecknade dem som oerhört långtgående och helt främmande för svensk arbetsmarknad.

Varsel

Pappers varsel den 3 november 2005 innebar total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs inom Teknikavtalet Metalls avtalsområde på ABB PT:s anläggning i Figeholm. Samtidigt försattes arbetsuppgifterna i blockad, innebärande att ingen fick utföra arbetsuppgifter som omfattades

av arbetsnedläggelsen. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 15 november 2005.

Samma dag som Pappers överlämnade sitt varsel utfärdades varsel om sympatiåtgärder från Svenska Elektrikerförbundet (SEF), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Åtgärderna skulle träda i kraft i anslutning till tidpunkten för primäråtgärden.

SEF:s varsel var riktat mot Elektriska Installatörsorganisationen EIO och gick ut på total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs av anställda inom installationsavtalets tillämpningsområde på dels byggnader, fastigheter, industrier och anläggningar som ingår i ABB-koncernens verksamhet i Sverige, dels på Teknikarbetsgivarnas fastighet i Stockholm.

Byggnads varsel till Sveriges Byggindustrier hade i stort samma utformning och omfattning som SEF:s med den inskränkningen att stridsåtgärderna mot ABB begränsades till ABB PT:s driftställe i Figeholm.

Transport varslade Sveriges Hamnar om sympatiåtgärd i form av förbud för arbetstagare inom Stuveriavtalets område att befatta sig med transformatorer, tillverkade av i ABB-koncernen ingående företag, vilka hanteras i Göteborgs hamn och Norrköpings hamn.

Fredspliktsinvändning

Arbetsgiversidan invände att de av Pappers varslade stridsåtgärderna var olovliga enligt medbestämmandelagen. Invändningen motiverades med att de krav som stridsåtgärden avsåg att understödja i väsentliga delar innebar ett undanträngande av Teknikavtalet Metall. På grund av fredspliktsinvändningen väckte Pappers talan i Arbetsdomstolen med yrkande om att domstolen skulle förklara att förbundet var oförhindrat att vidta stridsåtgärden samt meddela ett interimistiskt förordnande om detta.

Arbetsdomstolens beslut

Arbetsdomstolen beslutade (AD 2005 nr 110) den 11 november 2005 att bifalla Pappers interimistiska yrkande.

I beslutet anförde domstolen bl.a. följande.

Utgångspunkten är att en arbetstagarorganisation kan vidta stridsåtgärder till stöd för ett anspråk på kollektivavtal för ett tillämpningsområde där kollektivavtal redan gäller mellan arbetsgivaren och en annan arbetstagarpart, trots att det ytterligare kollektivavtalet strider mot det redan befintliga. Att avtalen strider mot eller är oförenliga med varandra är ett problem som löses inte genom förbud mot stridsåtgärder i syfte att få det senare avtalet till stånd utan genom rättsprinciper om konkurrens mellan olika kollektivavtal. Situationen är en annan i fall då stridsåtgärden framstår som ett angrepp på det redan befintliga avtalet. I ett sådant fall strider stridsåtgärden mot 42 § medbestämmandelagen. De situationer som avses är sådana där en utomstående arbetstagarorganisation inte enbart för egen räkning ställer krav på ett konkurrerande kollektivavtal utan uttryckligen fordrar att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen begär även på anställda som är

medlemmar i den arbetstagarorganisation som är part i det redan befintliga avtalet och därmed bundna av avtalet.

På grundval av den utredning som förelåg kunde domstolen inte finna stöd för någon annan bedömning än att stridsåtgärderna syftade till att få till stånd ett kollektivavtal uteslutande avseende Pappers egna medlemmar. Utredningen kunde, enligt domstolen, därmed inte föranleda slutsatsen att det avtal som Pappers ville träffa skulle tränga ut Teknikavtalet Metall.

Opartisk ordförande eller medlare utsedda av Medlingsinstitutet

I och med att Pappers varslade om stridsåtgärder aktualiserades frågan om utseende av medlare. Normalt skulle den saken inte ha berett Medlingsinstitutet något problem. I detta fall komplicerades emellertid frågan av det faktum att både Pappers och Teknikarbetsgivarna är parter i Industriavtalet.

Organisationerna var oeniga om huruvida Industrins förhandlingsavtal, som är en del av Industriavtalet, var tillämpligt i denna typ av tvist. Förhandlingsavtalet reglerar förhandlingar om branschvisa förbundsavtal. Det innehåller tidplaner för förhandlingarna, regler om när opartiska ordföranden ska träda in som medlare i förhandlingarna och deras befogenheter. Enligt avtalet ska förbundsparterna en månad före förbundsavtalets utlöpningsdag biträdas av en opartisk ordförande. Tvisten vid Figeholm kan sägas förete få likheter med den förhandlingssituation som förhandlingsavtalet, enligt dess ordalydelse, är avsedd att reglera. Frågan om förhandlingsavtalets tillämpning var heller inget som kunde avgöras enbart av Pappers och Teknikarbetsgivarna. Ytterligare elva arbetsgivareförbund och sex fackförbund är parter i avtalet och det torde ha fordrats att även dessa blev överens om en gemensam tolkning av avtalet. När det genom underhandskontakter stod klart för Medlingsinstitutet att en sådan enighet inte skulle komma att uppnås samt att saken brådsnade med hänsyn till de varslade stridsåtgärderna, utsågs medlare den 8 november 2005.

Medling och uppgörelse

De egentliga medlingsförhandlingarna påbörjades på eftermiddagen den 11 november 2005, när det efter Arbetsdomstolens beslut stod klart att det inte mötte något hinder för Pappers att verkställa de varslade stridsåtgärderna. En uppgörelse nåddes den 14 november 2005, alltså dagen innan de varslade stridsåtgärderna skulle träda i kraft.

Parter i överenskommelsen är Pappers och ABB PT. Den går i huvudsak ut på att kollektivavtalet mellan Pappers och Skogsindustrierna ska gälla som första avtal avseende driftsenheten i Figeholm och att lokal förhandling ska upptas om bl.a. driftsformer och lokalt löneavtal. Härutöver finns bestämmelser om en försäkring och administrationsbidrag m.m.

I och med uppgörelsen återkallades samtliga varsel.

Stridsåtgärder

Svenska fackförbunds sympatiåtgärder i den finländska papperskonflikten

I första hand var det Svenska Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) som vidtog sympatiåtgärder till stöd för det finländska pappersarbetareförbundet (Paperiliitto) i den långvariga konflikten inom pappersindustrin i Finland.

Bakgrunden till konflikten i Finland var att de finländska skogsarbetsgivarna lämnade de traditionella trepartsförhandlingarna mellan arbetsgivarna, facken och staten om ett nytt löneavtal. Syftet var att genom förhandlingar direkt med sin motpart Paperiliitto få till stånd förändringar, som arbetsgivarna bedömde som angelägna för att stärka den internationella konkurrenskraften för den finländska pappersindustrin. När förhandlingarna, trots medlingsförsök, hade kört fast varslade Paperiliitto om övertidsblockad. Den 29 mars 2005 varslade Pappers om sympatiåtgärder i form av blockad omfattande allt arbete som innebar befattning med produktion som skulle ha utförts i Finland. Blockaden trädde i kraft den 7 april 2005.

I Finland skedde efterhand en upptrappning av konflikten. Pappersarbetarna gick ut i strejk och arbetsgiversidan svarade den 18 maj 2005 med lockout under två veckor. Lockouten kom efterhand att förlängas i olika omgångar. När konflikten i Finland så småningom upphörde i slutet av juni 2005 hade lockouten pågått i närmare sju veckor.

Under tiden som konflikten pågick i Finland utvidgades sympatiåtgärderna i Sverige.

Den 3 maj 2005 varslade Pappers om övertidsblockad under två dygn med början den 16 maj 2005. Åtgärden var riktad mot tio arbetsplatser.

Den 12 maj 2005 varslade Pappers om en ny övertidsblockad under tiden 25 maj – 1 juni 2005. Blockaden omfattade samma tio arbetsplatser som tidigare samt ytterligare sex. Gemensamt för samtliga dessa arbetsplatser är att de har finländska ägarintressen.

Pappers varslade den 20 maj 2005 på nytt om blockad mot övertidsarbete vid samma arbetsplatser som i det föregående varslet. Vidare förklarades de arbetsuppgifter som omfattades av varslet i blockad på så sätt att de inte fick utföras av annan personal. Åtgärderna skulle träda i kraft den 1 juni 2005. Denna gång var blockaden inte tidsbegränsad utan skulle pågå till dess en uppgörelse hade träffats i Finland.

Några dagar efter att Pappers hade lämnat sitt senaste varsel, utfärdade ett antal LO-förbund varsel om sympatiåtgärder att träda i kraft den 2 juni 2005. Sålunda varslade Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Skogs- och Träfacket samt Svenska Metallindustriarbetareförbundet sina respektive avtalsmotparter om blockad av det arbete som normalt skulle ha utförts av Pappers medlemmar på övertid vid de aktuella arbetsplatserna.

I mitten på juni 2005 varslade Grafiska Fackförbundet om blockad mot allt arbete med produktion/tryckning av/på wellpapp m.m. till Finland. Blockaden riktade sig mot produktion som förläggs till Sverige p.g.a. konflikten i Finland. Åtgärden, som skulle träda i kraft den 30 juni 2005, kom aldrig att verkställas då den finländska konflikten upphörde dessförinnan.

Beräkningar i Finland av Finansministeriet och Näringslivets forskningsinstitut ger vid handen att den långt utdragna konflikten kostade en procentenhet av den finländska bruttonationalproduktens tillväxt år 2005. Den ekonomiska tillväxten för året bedöms stanna vid cirka 1,5 procent. De uteblivna exportintäkterna uppskattas till ungefär 1,5 miljarder euro.

FTF – Facket för försäkring och finans (FTF) ./.

Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO)

Detta fall gällde de tidigare nämnda förhandlingarna mellan FAO och FTF om ett nytt pensionsavtal. Här varslade FTF om blockad mot övertids- och mertidsarbete, tjänsteresor mellan vissa angivna klockslag samt nyanställning. Stridsåtgärderna i det ursprungliga varslet var riktade mot fyra företag. Senare återkallades varslet mot ett av företagen. Vid de återstående tre företagen trädde stridsåtgärderna i kraft. När de hade pågått i 14 dagar återupptogs förhandlingarna, varvid konflikten avbröts och parterna kunde enas om en lösning. Totalt omfattade stridsåtgärderna drygt 400 arbetstagare.

SEF ./ EFA

1. Förhandlingarna vintern 2005

EFA har drygt 150 medlemsföretag med sammanlagt cirka 20 000 anställda. Av dessa är omkring 2 000 medlemmar i SEF och omfattas av kraftverksavtalet. För vart och ett av åren 2004 och 2005 fick EFA ett tiotal företag som nya medlemmar, varav två var utländska företag.

Utlöpningsdatum för det gällande kraftverksavtalet var den sista september 2004. Därefter prolongerades avtalet med en veckas uppsägningstid. Förhandlingar hade påbörjats i augusti med målsättningen att sluta ett nytt avtal innan det föregående löpte ut. Av olika skäl kom förhandlingarna att dra ut på tiden och när årsskiftet närmade sig förelåg ännu inget nytt avtal. Såvitt kan bedömas fördes emellertid förhandlingarna i god anda och det rädde enighet om det nya avtalets innehåll på flera viktiga punkter.

Bakgrund

Som en bakgrund till förhandlingarna bör nämnas att det under hösten 2004 pågick en konflikt mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd. Byggnads krävde att företaget skulle teckna kollektivavtal avseende byggnadsarbete vid en skola i Vaxholm. När parterna inte kunde enas varslade Byggnads om stridsåtgärder som trädde i kraft den 2 november 2004. För att understödja Byggnads varslade SEF sedermera sin motpart på installationsområdet, Elektriska Installationsorganisationen EIO, om sympatiåtgärder. Dessa trädde i kraft den 2 december 2004.

I förhandlingarna mellan SEF och EFA aktualiserade SEF frågan om vilka löne- och anställningsvillkor som ska gälla för utländska företag när de utför arbete i Sverige. Några konkreta problem kan inte sägas ha förelegat på avtalsområdet. Skälet till att SEF tog upp saken får nog närmast ses mot bakgrund av tvisten i Vaxholm och LO:s uppfattning att utländska företag som utför arbete i Sverige ska tillämpa svenska kollektivavtal. Läget i förhandlingarna mellan EFA och SEF förändrades genom den storm som den 8 januari 2005 drog fram över södra Sverige och gjorde stora delar av Småland strömlöst till följd av omkullblåsta kraftledningar. För uppröjningsarbete efter stormen anlätade Sydkraft ett polskt företag, vilket beviljades medlemskap i EFA. Den 17 januari 2005 överlämnade SEF ett förslag till EFA om bl.a. reglering av ingångslöner vid nya medlemsföretag hos EFA. Förslaget tog inte specifikt sikte på utländska företag utan avsåg nya medlemsföretag oavsett nationalitet.

Att SEF krävde en reglering motiverades med att kraftverksavtalet saknade minimilönebestämmelser.

SEF säger upp avtalet

Den 18 januari 2005 sade SEF upp kraftverksavtalet till upphörande den 31 januari. I uppsägningshandlingen beklagade SEF att det konstruktiva samtal som förts i syfte att lösa lönesättningen för nyanslutna medlemmar i EFA ”plötsligt och omotiverat avbrutits av EFA”. SEF förklarade att det var uteslutet för förbundet att sluta ett avtal som är ”vidöppet för lönedumping” och såg ingen annan möjlighet än att säga upp avtalet ”i syfte att möjliggöra varsel om konfliktåtgärder”. Vidare försäkrade SEF att stridsåtgärder inte skulle vidtas som negativt påverkade det pågående katastrofarbetet i Småland med omnejd.

Varsel om stridsåtgärder

Samma dag som avtalet sades upp varslade SEF om stridsåtgärder att träda i kraft den 31 januari 2005.

Stridsåtgärderna omfattade total arbetsnedläggelse och blockad för arbete inom kraftverksavtalets område som utförs av till EFA anslutna företag eller deras anställda vid all verksamhet som avser nybyggnad och tillbyggnad av anläggningar för distribution och produktion av el, värme och gas.

Från åtgärderna undantogs anläggningar som har samband med reparation och återställande av elkraft efter stormkatastrofen i Småland. Vidare anfördes i varslat att alla arbetare som omfattas av arbetsnedläggelsen får utnyttjas för reparation och återställande av elkraft efter stormkatastrofen, under förutsättning att arbetsskyldighet föreligger enligt kollektivavtalet och det enskilda anställningsavtalet för denna typ av elarbete.

Reaktioner från arbetsgivarsidan

SEF:s varsel ledde till kraftiga reaktioner från i första hand EFA, men även Svenskt Näringsliv uttalade sig i saken.

I ett pressmeddelande den 19 januari 2005 betecknade EFA de varslade stridsåtgärderna som ”ett cyniskt agerande för facklig protektionism”. Man förklarade att EFA:s ståndpunkt sedan slutet på 1990-talet är att utländska aktörer bör, eventuellt genom ett medlemskap i EFA, tillämpa det svenska kollektivavtalet när de utför arbeten i Sverige. Denna ståndpunkt hade SEF, enligt EFA, besvarat genom att lägga fram en lång kravlista på särreglering i kollektivavtalet. EFA hävdade att dessa regler enbart skulle gälla för utländska företag verksamma i Sverige. Att tillmötesgå SEF:s krav ansåg EFA vara omöjligt med motiveringen att kraven stred mot flera tvingande artiklar i EG-fördraget.

Svenskt Näringsliv uttalade att SEF:s varsel var uppseendeväckande och att det var stötande att SEF utnyttjade stormkatastrofen för att tvinga fram en klausul som kan antas vara olaglig.

Medling

Den 19 januari 2005 utsågs medlare i tvisten och medlingsarbetet påbörjades två dagar senare. Medlarna kunde snabbt konstatera att parterna i princip var

eniga om löneavtalet och flertalet allmänna anställningsvillkor. Stötestenarna var frågan om löner vid utländska företag som utförde arbete i Sverige samt tillämpningen av kollektivavtalets bestämmelser vid sådana företag som blir medlemmar i EFA. Efter omfattande överläggningar bedömde medlarna att det saknades förutsättningar för att överlämna ett förslag till överenskommelse, som skulle ha någon möjlighet att bli godtaget av parterna. Medlingsarbetet avbröts därför på kvällen den 30 januari och medlarna underrättade parterna om att de fortsatt stod till förfogande.

Varsel om utvidgning och sympatiåtgärder

Dagen efter att medlingsförhandlingarna hade avbrutits, d.v.s. den 31 januari 2005 varslade SEF på nytt. Det handlade dels om en utvidgning av stridsåtgärderna mot EFA, dels om sympatiåtgärder riktade mot EIO och Elgrossisternas Arbetsgivareförening (EGA). Åtgärderna skulle träda i kraft den 9 februari 2005.

I varslet mot EFA anförde SEF att kraftverksavtalet saknar skyddande minimilön för nyanslutna företag och att förbundet därför kräver ”en regel om obligatorisk förhandling om inplacering av den nya medlemmens arbetare”. Enligt SEF:s krav skulle genomsnittslön utgå om parterna inte kan komma överens i förhandlingen om löneinplacering. ”Arbetarna garanteras på så sätt samma lön som andra arbetare inom avtalsområdet”.

De utökade stridsåtgärderna innebar bl.a. total arbetsnedläggelse och blockad för arbete inom kraftverksavtalets område som utförs av till EFA anslutna företag och deras anställda vid i varslet närmare preciserad verksamhet. På samma sätt som i det föregående varslet gjordes undantag för arbete med anknytning till stormkatastrofen i södra Sverige. Detta gällde också för varslen mot EIO och EGA om sympatiåtgärder.

Åtgärderna mot EIO avsåg total arbetsnedläggelse och blockad för arbete inom installationsavtalets område som utförs av till EIO anslutna företag eller deras anställda vid verksamhet som närmare preciserades i en bilaga till varslet. Av denna framgick bl.a. att åtgärderna var i första hand riktade mot arbete som EIO:s medlemsföretag utförde åt företag inom EFA. Härutöver blockerades allt installationsarbete ”på industriella anläggningar på företag som är medlemmar i arbetsgivareföreningen Teknikföretagen inom Västra Götalands län”. Undantagna var företag som kunde visa att de har färre än 100 anställda. Blockaden bedömdes få omfattande effekter för svensk industri, inte bara i västra Sverige där åtskilliga större teknikföretag direkt skulle drabbas, utan även indirekt i andra delar av landet.

Vad gäller varslet om sympatiåtgärder mot EGA avsåg det total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs inom det s.k. Electro-Skandiaavtalets tillämpningsområde. Åtgärderna begränsades geografiskt till Storstockholm.

Medlingsförhandlingarna återupptas och överenskommelse träffas

Redan dagen efter det att SEF överlämnat sina varsel om utvidgning av primärkonflikten och sympatiåtgärder träffades parterna och medlarna på nytt. Påföljande dag, den 2 februari 2005, överlämnade medlarna en slutlig

hemställan vilken parterna godkände. Härmed avbröts de pågående stridsåtgärderna och varslen återkallades.

En starkt bidragande orsak till uppgörelsen var att Svenskt Näringsliv och LO enades om att ta upp diskussioner om vilka principer som ska gälla när utländska företag tillfälligt utför arbete i Sverige. Ett villkor för Svenskt Näringslivs deltagande var att SEF:s stridsåtgärder upphörde och att varslen återkallades, vilket alltså skedde i och med att parterna accepterade medlarnas bud.

Överenskommelsen

Den träffade överenskommelsen avsåg tiden 1 oktober 2004–30 september 2005. I den kontroversiella frågan om lönen vid företag som beviljas inträde i EFA blev lösningen att följande klausul infördes i kraftverksavtalet.

Då företag, som tidigare inte varit bundet av kraftverksavtalet, beviljas medlemskap i EFA, skall om så begärs särskild inrangeringsförhandling med SEF genomföras. Vid denna förhandling skall regleras om och hur kraftverksavtalet skall tillämpas vid det berörda företaget. Inrangeringsförhandlingarna sker – så länge parterna inte enas om annat – såvitt avser löner utan fredsplikt

Konfliktens omfattning

SEF:s stridsåtgärder pågick under tre dagar. Drygt 60 elektriker deltog i konflikten och närmare 100 arbetsdagar gick förlorade.

2. Förhandlingarna senhösten 2005

Sedan SEF och EFA den 2 februari 2005 accepterat medlarnas förslag till överenskommelse, upptogs förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och LO. I augusti 2005 slöts ett avtal om utländska företag, som blir tillfälliga medlemmar i Svenskt Näringslivs medlemsförbund. Avtalet är en rekommendationsöverenskommelse som förutsätter att förbundsparterna anpassar sina avtal, vilket skulle ske senast den 31 oktober 2005.

Rekommendationen innehåller bl.a. föreskrifter om hur lönen ska fastställas vid nytilkomna medlemsföretag, vilket ska ske under fredsplikt. Förbundsparterna ska komma överens om hur branschavtalens lönebestämmelser ska tillämpas och vad som ska gälla för det fall förbundsparterna inte kan enas i det enskilda fallet. Kan man inte komma överens om förbundsavtalets innehåll i detta avseende ska frågan hänskjutas till Svenskt Näringsliv och LO för gemensamt avgörande.

Den ovan redovisade klausulen i kraftverksavtalet omfattar såväl svenska som utländska företag och utgår ifrån att inrangeringsförhandlingar om löner sker utan fredsplikt.

När förhandlingarna inleddes mellan parterna om ett nytt kraftverksavtal att gälla från den 1 oktober 2005 var ett av EFA:s krav att rekommendationsöverenskommelsen mellan LO och Svenskt Näringsliv skulle införas på avtalsområdet. Den skulle sålunda ersätta den befintliga texten i kraftverksavtalet. SEF var beredd att gå EFA tillmötes beträffande utländska företag, men inte för svenska. För dessa var SEF:s inställning att avtalstexten skulle kvarstå oförändrad.

Efter utdragna förhandlingar var parterna i princip eniga om regleringen för utländska företag. För nytilkomna svenska medlemsföretag var SEF berett att släppa konflikträtten och i stället – vid oenighet – låta en skiljenämnd bestämma lönen. Nämndens bedömning skulle, enligt SEF:s förslag, grundas på fem angivna kriterier där utgångspunkten var genomsnittslönen i regionen. Detta kunde inte accepteras av EFA, som ansåg att kriterierna borde luckras upp så att skiljenämnden kunde göra en helhetsbedömning och ta ställning till samtliga anställningsvillkor. Därefter strandade förhandlingarna.

Svenskt Näringsliv och LO yttrar sig

Sedan EFA begärt att Svenskt Näringsliv och LO ingriper i förhandlingarna meddelade huvudorganisationerna sitt gemensamma avgörande i ett yttrande den 7 november 2005. Där sägs bl.a. att utgångspunkten vid prövningen har varit att göra så små ingrepp som möjligt i parternas förbundsavtal och att regleringen ska innebära en likvärdig behandling av svenska och utländska företag. Enligt Svenskt Näringsliv och LO ska bestämmelsen att inrangeringsförhandlingar ska ske utan fredsplikt utgå ur kraftverksavtalet. Fastställande av minimilön ska ske med utgångspunkt från genomsnittslönen i det företag som anlitat det företag som blivit tillfällig medlem i EFA. Svenskt Näringsliv och LO var överens om att med dessa förändringar i kraftverksavtalet kan den gällande löneparagrafen fungera som stupstock. I sammanhanget beaktades kraftverksavtalets regler om att en lönenämnd slutligt fastställer lönen i det enskilda fallet, för den händelse parterna inte kan enas i förhandlingar.

Medlare utses

Trots yttrandet från Svenskt Näringsliv och LO visade det sig emellertid att parterna ändå inte kunde enas om en överenskommelse. I brev till Medlingsinstitutet begärde EFA medling, vilket SEF samtyckte till. Medlare utsågs den 23 november 2005. Trots att medlingsförhandlingarna knappt hade hunnit inledas varslade SEF den 25 november om stridsåtgärder att träda i kraft den 7 december 2005.

Varsel

SEF:s varslade dels EFA om åtgärder på kraftverksavtalets område, dels EIO om sympatiåtgärder på installationsavtalets område. Sympatiåtgärderna skulle påbörjas två timmar efter det att primäråtgärderna inletts.

Stridsåtgärderna mot EFA omfattade enligt varslet bl.a. ”total arbetsnedläggelse och overtidsblockad samt blockad av allt arbete som utförs av anställda vid till EFA anslutna företag vid all verksamhet” angiven i en bilaga till varslet. I bilagan preciserades omfattningen av stridsåtgärderna på ett sådant sätt att det uppstod svårigheter för arbetsgiversidan att bilda sig en säker uppfattning om vilka arbeten som var föremål för stridsåtgärder och vilka effekter dessa skulle få. Översiktligt kan sägas att åtgärderna tog sikte på tre typer av arbeten; (1) överföring av data, (2) nybyggnad eller ombyggnad av värmekraftverk och anläggningar för centralvärme samt (3) arbete på industriella anläggningar som ägs av företag anslutna till EFA eller utförs av sådana företag.

Sympatiåtgärderna mot EIO omfattade, enligt varslets ordalydelse, ”total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs av anställda av till EIO

anslutna företag eller deras anställda vid all verksamhet enligt bilaga till detta varsel.” I bilagan preciserades i tre punkter vilken verksamhet som omfattades av sympativarsel. En punkt hade följande lydelse: ”Allt arbete på anläggningar som ägs av företag anslutna till EFA eller som utföres tillsammans med företag eller skulle ha utförts tillsammans med företag som är medlemmar i EFA med trådlös överföring eller överföring med kabel för telefoni, eller data s.k. bredband. Blockaden gäller såväl nyinstallation, nybyggnad, utbyggnad, ombyggnad som underhåll och reparation.”

Vidare omfattade stridsåtgärderna nybyggnad eller ombyggnad av EFA-företags anläggningar för produktion av el, värme och gas.

I likhet med konflikten under vårvintern 2005 riktades även denna gång åtgärder mot Teknikarbetsgivarnas medlemsföretag inom Västra Götalands län. Allt arbete på industriella anläggningar hos sådana företag blockerades. Undantag gjordes för företag som kan visa att de har färre än 100 anställda.

Varsel om utökade stridsåtgärder

Innan medlarna hade hunnit presentera något förslag till överenskommelse, varslade SEF den 2 december 2005 om utökade stridsåtgärder. I likhet med de föregående varslen var även dessa riktade mot EFA och EIO.

Stridsåtgärderna mot EFA var total arbetsnedläggelse och blockad avseende arbete med dels mätaravläsning, dels avbrytande av leveranser till kunder på grund av bristande betalning.

De utvidgade sympatiåtgärderna mot EIO omfattade arbetsnedläggelse och blockad av arbete med nybyggnation, ombyggnad eller reparation som utförs av EIO-företag för Skanska-koncernens räkning. Samma åtgärder riktades också mot industriella arbetsplatser eller kontor belägna inom Gällivare kommun.

Fredspliktsinvändning

I brev den 7 december 2005 från EIO till SEF framförde EIO att de av SEF varslade stridsåtgärderna den 25 november och den 2 december 2005 var otillåtna. Till stöd för sitt påstående åberopade EIO vissa bestämmelser i Huvudavtalet mellan SAF och LO. Huvudavtalets kapitel IV har rubriken ”Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna”. Där föreskrivs i § 10 bl.a. att stridsåtgärd får vidtas om syftet är att ”genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna”. Vidare innehåller paragrafen en begränsning av vilka åtgärder som får vidtas. Åtgärderna får inte ”omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad ävensom vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drives av part i den ursprungliga tvisten”. Från EIO:s sida gjordes gällande att SEF:s varsel stred mot den nämnda bestämmelsen på två punkter. Den ena punkten var att en sympatiåtgärd inte får verkställas så snart som två timmar efter primäråtgärden. Enligt EIO måste det gå så lång tid att den angripande parten hinner utvärdera primäråtgärden och ta ställning till behovet av utvidgning. Den andra punkten var att sympatiåtgärd endast får vidtas i form av total arbetsinställelse och att den av SEF varslade arbetsnedläggelsen inte var total.

Den 8 december 2005 väckte EIO talan i Arbetsdomstolen med yrkande bl.a. om att domstolen skulle förklara att de varslade stridsåtgärderna är olovliga och interimistiskt förklara att SEF är skyldigt att återkalla varslet. Saken kompliceras av att talan grundas på bestämmelser i Huvudavtalet. Där föreskrivs att tvister om tolkning av avtalet ska avgöras genom skiljeförfarande i Arbetsmarknadsnämnden. Detta har lett till att EIO också har påkallat skiljeförfarande. Avgöranden är att vänta under 2006.

Beslut att skjuta upp varslade stridsåtgärder

Den 4 december 2005 presenterade medlarna ett förslag till överenskommelse. Förslaget accepterades av EFA men förkastades av SEF. Samtidigt förde SEF fram ett antal krav i frågor, som medlarna hade uppfattat inte längre var tvistiga mellan parterna. För att hinna arbeta fram ett avtalsförslag med möjlighet att accepteras av båda parter och innan stridsåtgärderna trädde i kraft, hemställde medlarna att SEF skulle skjuta på stridsåtgärderna. Då SEF motsatte sig detta begärde medlarna den 6 december 2005 att Medlingsinstitutet skulle besluta i frågan. Medlingsinstitutet beslutade samma dag att SEF skulle skjuta upp de varslade stridsåtgärderna i två dagar. Beslutet grundades på bedömningen att alla möjligheter till en förhandlingslösning inte var uttömda och att parterna med medlarna bistånd borde kunna lösa tvisten utan stridsåtgärder. Medlingsinstitutet delade medlarnas uppfattning att de behövde mer tid för att ena parterna om ett kollektivavtal och att ett uppskjutande av stridsåtgärderna därför skulle främja en god lösning av tvisten.

Fortsatt medling och utlösta konfliktåtgärder

Den 8 december 2005 presenterade medlarna ett nytt förslag till överenskommelse. Beträffande frågan om hur lönen skulle bestämmas vid utländska företag, som blir tillfälliga medlemmar i EFA, hade parterna genom direktförhandlingar kommit överens om en del mindre justeringar i texten. Det innebar att frågan var avförd från de fortsatta medlingsförhandlingarna. Vad som återstod var arbetstidens reglering i vissa avseenden samt den fråga där parterna alltså stod långt ifrån varandra, nämligen hur lönen skulle bestämmas när svenska företag blev medlemmar i EFA.

Medlarnas förslag i fråga om arbetstiden synes ha accepterats av båda parter. Däremot kunde inte SEF godta medlarnas förslag om hur lönen ska regleras vid nyttillkomna medlemsföretag hos EFA. Innebörden av förslaget beskrevs av SEF som att en löslig MBL-regel skulle ersätta den gällande regleringen om att förhandlingar om inrangering av löner sker utan fredsplikt. Vad medlarnas förslag gick ut på var följande. Lönerna vid företaget ska vid inrangeringen regleras så att utgående löner ligger i nivå med vad som är etablerat på Kraftverksavtalets område. Härvid ska senast tillgänglig lönestatistik vara vägledande.

I och med att SEF inte accepterade medlarnas bud trädde stridsåtgärderna i kraft på morgonen fredagen den 9 december 2005.

Medlingsförhandlingarna återupptas

På lördagen den 10 december 2005 återupptogs medlingsförhandlingarna. Den 11 december 2005 lade medlarna fram ett slutbud, som accepterades av båda parter. Härmed återkallades alla stridsåtgärder.

Vad som skiljde det accepterade förslaget från det som förkastades av SEF den 8 december 2005, var konstruktionen av reglerna för hur lönen skulle bestämmas vid nya svenska medlemsföretag hos EFA. I stället för skrivningen i medlarförslaget den 8 december 2005 om att den senast tillgängliga lönestatistiken skulle vara vägledande när lönen bestämdes, stod nu att vid oenighet i inrangeringsförhandlingar ska utgående löner regleras så lönenivån ligger på den nivå som gäller på Kraftverksavtalets område. Den senaste tillgängliga länsvis redovisade lönestatistiken ska vara normerande för fastställande av lönenivån. I en anmärkning preciseras närmare vad som avses med senast tillgängliga länsvis redovisade lönestatistik, nämligen av SEF insamlade statistikuppgifter, SCB:s lönestatistik samt annat av part framtaget statistikunderlag.

Konfliktens omfattning

Arbetsnedläggelsen ägde rum under en dag. I huvudsak var det elektriker sysselsatta med nybyggnad, som gick ut i strejk. Konflikten beräknas ha resulterat i 40 förlorade arbetsdagar.

Konfliktstatistik

I den svenska statistiken över arbetsmarknadskonflikter redovisas omfattningen i form av förlorade arbetsdagar. Vad som avses är de arbetsdagar som förlorats på grund av arbetsnedläggelse (strejk och lockout). Det är här frågan om den direkta effekten för de inblandade parterna i en stridsåtgärd. Sättet att redovisa följer en internationell standard.

Effekter av vissa partiella stridsåtgärder och indirekta effekter av stridsåtgärder redovisas inte. Även om exempelvis en övertidsblockad har lett till att arbete inte blir utfört, återspeglas detta inte i statistiken. Det är också givet att en konflikt inom en bransch kan drabba andra branscher genom produktionsstörningar, uteblivna order och liknade, som i sin tur kan leda till tillfälligt minskad sysselsättning och eventuellt permitteringar. Inte heller sådana förlorade arbetsdagar ingår konfliktstatistiken. Även om det skulle ge en mer fullständig bild av stridsåtgärders effekter är det emellertid förenat med mycket stora praktiska svårigheter att samla in den här typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle komma att vila på mer eller mindre subjektiva uppskattningar.

En arbetsmarknadskonflikts omfattning redovisas i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder exempelvis att en strejk av tio personers under en halv dag har räknats om till fem hela dagar. Alla typer av konflikter med arbetsnedläggelse tas med i statistiken. Kortvariga politiska demonstrationsstrejker inräknas. Både lovliga och olovliga arbetsnedläggelser ingår. Med lovliga avses i första hand stridsåtgärder som vidtas under avtalslöst tillstånd och har beslutats i behörig ordning. Olovliga konflikter har i första hand varit s.k. vilda strejker d.v.s. lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarnas fackförbund.

Under år 2005 har det förekommit två vilda strejker. Den ena var en strejk under en halv dag i protest mot ett företags flyttning av verksamhet. Den andra var arbetsnedläggelse av tunneltågförare i Stockholm, som inte hade beslutats

av deras fackförbund SEKO. Åtgärden var en protest mot att SEKO:s klubbordförande varslats om avskedande. Totalt förlorades 75 arbetsdagar till följd av de båda vilda strejkerna.

Till bilden över arbetsnedläggelser hör också ett antal politiska protestaktioner. Den mest uppmärksammade var strejkerna vid pendeltågen och tunnelbanan i Stockholm. Ett trettiotal medlemmar i Sveriges Arbetares Centralorganisations (SAC) Driftsektion Stockholms tunnelbana och spårvagnar lade ner arbete under två dygn i mars 2005. Åtgärden vidtogs som en protest mot arbetsgivarens personalpolitik. I november 2005 genomförde Driftsektionen tillsammans med Pendelsektionen inom Stockholms Transportarbetaresyndikat en ny politisk strejk. Denna gång lade ett hundratal medlemmar i de båda sektionerna ner arbetet under ett dygn. Syftet med åtgärderna angavs i varslen vara att uppmärksamma kraven på oinskränkt yttrandefrihet på samtliga arbetsplatser och borttagande av möjligheten att köpa ut anställda enligt 39 § lagen om anställningsskydd.

Det bör i sammanhanget också nämnas att 200 thailändska arbetare, anställda av ett italienskt företag för att utföra arbete vid Preems oljeraffinaderi i Lysekil, lade ner arbetet en halv dag på grund av missnöje med lönevillkoren.

Beträffande arbetsinställelser i samband med förhandlingar om nya förbundsavtal, verkställdes sådana i två fall. I båda fallen var det frågan om samma parter, SEF och EFA, och samma avtal, Kraftverksavtalet. Konflikterna var kortvariga och pågick under tre respektive en dag. Totalt beräknas antalet förlorade arbetsdagar till 139.

Lokala tvister om tecknande av kollektivavtal har under året inte lett till några arbetsnedläggelser.

Totalt förlorades knappt 600 arbetsdagar under år 2005 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Om man bortser ifrån att förhandlingar ägde rum på den kommunala sektorn under 2005 är året annars jämförbart med år 2002 vad gäller omfattningen av avtalsrörelsen. Det året förlorades drygt 800 arbetsdagar. Antalet förlorade dagar var alltså mindre år 2005.

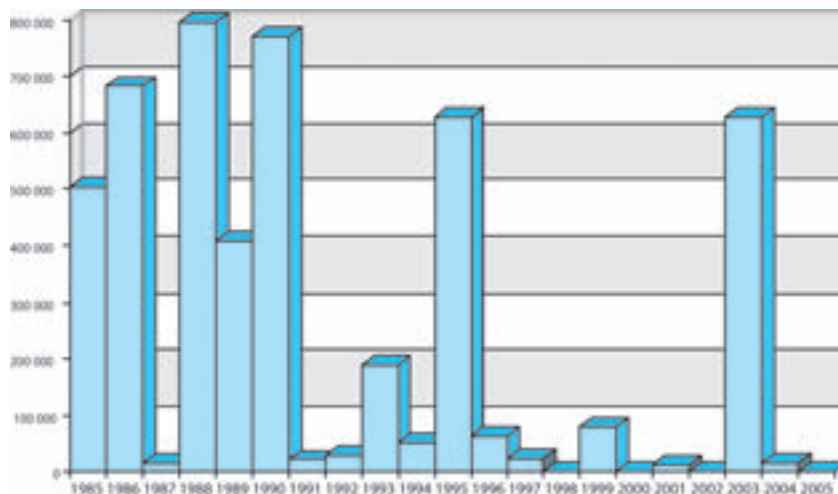
För de senaste nio åren är resultatet avseende förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter följande:

År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 735
2000	272
2001	11 098
2002	838
2003	627 541
2004	15 282
2005	568

Det bör noteras cirka 600 000 av de förlorade dagarna år 2003 är hänförliga till den omfattande konflikten på det kommunala området.

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2005 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 4.8 Strejker och lockouter 1985–2005, antal förlorade dagar



Källa: Medlingsinstitutet

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

Internationell jämförelse

Årsrapporten Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003 innehöll en tabell utvisande antalet förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda i ett antal länder under perioden 1995–2002. I rapporten för år 2004 saknades en uppdatering beroende på att det inte fanns några aktuella uppgifter från Eurostat. Sådana uppgifter saknas fortfarande. Däremot har the European Industrial Relations Observatory (EIRO) gjort en sammanställning över stridsåtgärder för perioden 2000–2004, varifrån nedanstående tabell har hämtats.

Det ska sägas att det varierar från land till land hur uppgifter om arbetsmarknadskonflikter samlas in och vad som redovisas. För svensk del samlar Medlingsinstitutet in uppgifter genom kontakter med berörda parter, i första hand fackförbunden för besked om i vilken omfattning konfliktersättning har utbetalats. Även tidningsuppgifter om arbetsnedläggelser i form av vilda strejker eller olika protestaktioner samlas in. I vissa länder redovisas endast strejker medan lockouter inte beaktas. Några länders officiella statistik inkluderar inte konflikter inom den offentliga sektorn. I en del fall noteras endast strejker med en viss varaktighet och omfattning. Ibland saknas helt uppgifter för vissa år. Dessutom förekommer stora variationer när det gäller metoderna för att samla in uppgifterna. Det är relativt vanligt förekommande att statistiken baseras på rapporter från arbetsgivarorganisationerna, men det finns även andra metoder. I exempelvis Italien är det de lokala polismyndigheterna som tillhandahåller uppgifterna.

Statistiken är alltså behäftad med ett antal felkällor som gör jämförelser mellan länderna osäkra. Likväl förmedlar den ändå en översiktlig bild över konflikt-

benägenheten i ett antal europeiska länder. För jämförelsen skall redovisas i tabellen förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare.

Tabell 4.13 Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 2000–2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Belgien	*	*	17,6	*	*
Cypern	4,5	19,1	28,2	27,6	*
Danmark	50,7	24,2	78,6	22,3	31,0
Estland	1,9	0	0,1	34,3	2,6
Finland	123,2	29,4	36,4	32,1	19,5
Frankrike	54,0	45,0	32,0	31,0	*
Irland	65,4	77,2	14,3	25,2	7,6
Italien	55,1	63,9	302,9	116,8	43,0
Litauen	10,2	2,2	0	0	0
Luxemburg	9,5	0	2,3	12,0	24,3
Malta	*	18,9	5,0	22,3	*
Nederländerna	1,3	6,3	34,2	2,1	*
Norge	236,6	0,3	71,2	0,5	67,1
Polen	7,4	0,4	0	0,7	*
Portugal	17,0	11,0	33,0	12,0	*
Rumänien	122,4	0	7,5	0,7	*
Slovenien	8,7	32,4	29,4	18,6	*
Spanien	292,5	151,0	377,1	58,1	35,6
Storbritannien	20,0	20,0	51,0	19,0	34,0
Sverige	0,1	2,9	0,2	162,4	4,3
Tyskland	0,3	0,8	9,6	5,1	1,6
Ungern	236,0	4,0	0,4	0,3	3,0
Österrike	0,9	0	2,9	410,0	0,1

* uppgift saknas

Källa: Euro

4.4 Den regionala medlingsverksamheten och domar från Arbetsdomstolen

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 främst 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 2005 var sex fasta medlare förordnade. De förordnas på 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
Rådmannen Karl Glimnell	Hallands och Västra Götalands län
Lagmannen Ralf Larsson	Skåne län
F lagmannen Rolf Hammar	Gävleborgs, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Nya ärenden

Antalet nya ärenden var totalt 70 under 2005. Det är något färre ärenden än under föregående år. Sammantaget är bilden att det har skett en successiv minskning av antalet ärenden för de fasta medlarna. Sedan början av 1990-talet har ärendemängden halverats och numera stabiliserat sig på en lägre nivå med 70–80 ärenden per år.

I huvuddelen av ärendena, 49 stycken, har ett LO-förbund varit part. Av dessa ärenden svarade Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) för 16. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) har varit part i 13 ärenden och Svenska Målareförbundet i 8.

Omkring 80 procent av ärendena har handlat om tecknade av kollektivavtal. I dessa tvister har gången i allmänhet varit att ett fackförbund har påkallat förhandling med en icke avtalsbunden arbetsgivare med krav om kollektivavtal. Har arbetsgivaren motsatt sig kravet har varsel om stridsåtgärder utfärdats. I de allra flesta fallen är arbetsgivaren stationerad i Sverige och bedriver sin verksamhet här, men det har även förekommit att utländska företag – främst inom entreprenadbranschen – mötts av fackliga krav om kollektivavtal. Det kan på senare tid iaktas en viss ökning av antalet utländska entreprenadföretag, som försöker etablera sig i Sverige. Än så länge är det inte frågan om något större antal, som har varit inblandat i medlingsförhandlingar. Av Byggnads 16 medlingsärenden har 7 gällt utländska entreprenadföretag eller svenska bolag med utländska ägare och som anlitat utländsk arbetskraft för arbete i Sverige.

Det ska för tydlighetens skull nämnas att ett antal registrerade ärenden inte föranleder några medlingsinsatser. Så är fallet med de allra flesta ärenden där organisationer inom Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) varslar om stridsåtgärder. Här gäller sällan tvisten krav om kollektivavtal. I stället har det varit frågan om stridsåtgärder av enstaka personer eller grupper i syfte att få till stånd förändringar av löner eller andra anställningsvillkor för de berörda SAC-medlemmarna på arbetsplatser där det redan finns kollektivavtal. Ofta har tvisterna haft karaktären av rättstvist och orsakade av missnöje med arbetsgivarens utövande av sin arbetsledningsrätt. Bland dessa ärenden återfinns också politiska protestaktioner organiserade av SAC.

Twist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Ingripande av medlare har krävts i drygt 50 tvister om tecknade 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. Som regel sluts s.k. hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa 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 arbetsgivarna tecknar försäkringarna och betalar in avgiften. Fora ägs av LO och Svenskt Näringsliv.

Under år 2005 rapporterades till Fora 3 371 nya hängavtal med svenska företag, vilket är en ökning från år 2004 med över 500 avtal. I jämförelse är det

en försvinnande liten del av de fall där fackliga organisationer begärt avtal föranleder tvister som fordrar medlars medverkan. Förmodligen beror detta på flera samverkande orsaker. En kan vara att det finns en 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 ”marknads-mässiga” förmåner. Under alla förhållanden måste den svenska arbetsmarknaden betecknas som i det närmaste konfliktfri när det gäller tecknande av kollektivavtal. Det finns emellertid något undantag som bekräftar regeln. Ett fall har rönt stor massmedial uppmärksamhet och redovisas under nedanstående rubrik.

Tvister med internationell bakgrund

Enligt uppgift från FORA är – utöver de ovan nämnda 3 371 hängavtalen – 28 nya avtal tecknade med utländska företag. FORA har samtidigt meddelat att man inte för något särskilt register över utländska företag och att uppgiften om 28 hängavtalsbundna företag är resultatet av en sökning i ett större register där utländska företag kan vara svåra att identifiera. På grund av FORA:s reservationer beträffande uppgiftens tillförlitlighet och för att få en bild av omfattningen av hängavtal med utländska arbetsgivare har Medlingsinstitutet kontaktat Byggnads, som är det förbund som har varit part i de flesta medlingsärendena där en utländsk arbetsgivare har varit motpart. På fråga har Byggnads uppgivit att förbundet under år 2005 tecknade hängavtal med 95 utländska arbetsgivare. Åtta utländska företag har under året blivit medlemmar i Sveriges Byggindustrier.

20 medlingsärenden har en internationell bakgrund. Antalet är något färre än under föregående år. Huvuddelen av ärendena, 13 stycken, har rört sjöfarten med fackliga krav om kollektivavtal för sjömän på fartyg med utländsk flagg. De fackförbund som har varit inblandade är Svenska Transportarbetareförbundet och SEKO. De övriga ärendena är hänförliga till byggbranschen.

Under år 2004 kom EG-rätten in i bilden på ett helt annat sätt än tidigare. De fackliga kraven var att arbetsgivaren ska skriva på ett hängavtal och härmed förbinda sig att tillämpa riksavtalet för branschen. I en del medlingsärenden gällande Byggnads motsatte sig inte arbetsgivarna avtalsbundenhet som sådan, men framställde invändningar mot innehållet i avtalet. Det var främst avtalens regler om skyldighet att teckna avtalsförsäkringar man vände sig mot. Företagen ansåg sig inte ha en sådan skyldighet, då de anställda redan hade ett motsvarande försäkringsskydd genom det försäkringssystem som gäller i hemlandet. Det anfördes att det skulle strida mot EG-rättens princip om fri rörlighet för tjänster att tvingas betala dubbla försäkringsavgifter och härigenom drabbas av ett konkurrens hinder i jämförelse med svenska företag. Den typen av invändningar har knappast alls förekommit under 2005. Vad som samtidigt kan noteras är att antalet varsel från Byggnads sida mot utländska entreprenadföretag nästan har

upphört. Enligt Byggnads ligger förklaringen i att företagen – för att undvika stridsåtgärder – numera skriver på avtalet, men underlåter att följa det.

Inhemska tvister

Räknas tvisterna med internationell bakgrund bort, liksom SAC:s tvister, återstår ett trettiotal ”nationella” tvister. Det är en minskning med cirka tjugo ärenden jämfört med föregående år. Samtliga dessa tvister har handlat om fackliga krav om kollektivavtal. Alla medlingsärendena har initierats på samma sätt, nämligen genom att den fackliga organisationen har varslat om stridsåtgärder efter att arbetsgivaren i förhandlingar har vägrat teckna avtal.

Vilka åtgärder medlarna har vidtagit har varierat. I ett fåtal fall har medlaren tvingats konstatera att förutsättningar saknats för medlingsförhandlingar, vilket kan ha berott på att arbetsgivaren har varit oanträffbar eller försatts i konkurs. En stor del av ärendena har lösts genom telefonkontakter med parterna. Ofta har kontakterna gått ut på att förklara för arbetsgivaren vad det innebär att vara bunden av kollektivavtal och vilket stöd rättsordningen ger den fackliga organisationen att vidta stridsåtgärder. I vissa ärenden har det hållits sammanträden för förhandling. Som regel har parterna träffat en överenskommelse eller tvisten lösts på annat sätt, exempelvis genom att arbetsgivaren har beviljats inträde i en arbetsgivarorganisation och härigenom blivit bunden av kollektivavtal.

Varsel och stridsåtgärder

Under år 2005 förelåg varsel om stridsåtgärder i 64 ärenden, varav över hälften återkallades då parterna kom överens om kollektivavtal innan stridsåtgärderna skulle träda i kraft. I 30 fall verkställdes stridsåtgärderna. Bland dessa återfinns 13 konflikter som är hänförliga till sjöfarten. I de fallen varslar fackförbunden utan att iaktta varseltid och konflikten påbörjas omedelbart när fartyget kommer till hamn. I samtliga tvister har kollektivavtal kunnat träffas utan större tidsutdräkt. Ofta har det skett direkt mellan parterna och innan medlaren hunnit agera.

Till verkställda konflikter räknas också de stridsåtgärder som SAC genomfört, även om åtgärderna inte vidtagits för att understödja krav om kollektivavtal.

De övriga är nästan uteslutande hänförliga till byggbranschen och är tvister där Byggnads och Svenska Målaresförbundet är parter. I allmänhet har det handlat om blockadåtgärder. Arbetsnedläggelse har inte förekommit då de berörda förbunden inte har haft några medlemmar anställda hos arbetsgivaren.

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 något varsel som föranlett medling.

Domar från Arbetsdomstolen (AD) rörande stridsåtgärder

Under år 2005 har Arbetsdomstolen meddelat några domar som behandlat olika frågeställningar med anknytning till stridsåtgärder. Vidare har domstolen hållit huvudförhandling i det s.k. Vaxholmsmålet. Beslutet redovisas först.

Vaxholmsmålet, AD 2005 nr 49

I Medlingsinstitutets årsrapport 2004 redovisades händelseförloppet fram till den 22 december 2004, då Arbetsdomstolen (AD 2004 nr 111) avslog arbetsgivaren Laval un Partneri Ltd:s (Laval) interimistiska yrkande om att Svenska Byggnadsarbetareförbundets och Svenska Elektrikerförbundets pågående stridsåtgärder skulle hävas.

I målet gjorde Laval gällande att medbestämmandelagens regler om stridsåtgärder i vissa avseenden stod i strid med EG-rätten och därför inte skulle tillämpas. AD fann att det inte var möjligt att underkänna den svenska lagstiftningen inom ramen för en interimistisk prövning.

Efter huvudförhandling i målet beslutade AD den 29 april 2005 (AD 2005 nr 49), mot bakgrund av de EG-rättsliga frågeställningar som aktualiserats i målet, att inhämta förhandsavgörande från EG-domstolen.

Den 15 september 2005 översände AD sin begäran om förhandsavgörande samt hemställde om skyndsam handläggning av målet. Önskan om skyndsam handläggning motiverades med den stora betydelse som utgången i målet kan få för den svenska arbetsmarknaden. EG-domstolen har lämnat besked om att målet inte kommer att handläggas med förtur, vilket betyder att en dom är att vänta någon gång under 2007.

Det är två frågor som AD önskar få besvarade av EG-domstolen. Båda frågorna handlar om den svenska lagstiftningens förenlighet med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet. Den första frågan gäller en bedömning av stridsåtgärderna mot bakgrund av att den svenska utstationeringslagen saknar bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal. Den andra frågan handlar om huruvida EG-fördraget utgör hinder för att tillämpa den s.k. *lex Britannia*, som bl.a. innebär att det är tillåtet att vidta stridsåtgärder i syfte att tränga undan ett utländskt kollektivavtal och ersätta det med ett svenskt.

Vad är en stridsåtgärd? AD 2005 nr 88

I målet var frågan om en lokalavdelning inom Svenska Byggnadsarbetareförbundet vidtagit en olovlig stridsåtgärd riktad mot ett bolag i byggbranschen som anlitade polsk arbetskraft med F-skattsedel. Bolaget var ett svenskt aktiebolag, som ägdes av en i Polen bosatt polsk medborgare.

Under våren 2004 uppkom tvist mellan bolaget och avdelningen rörande bolagets skyldighet att underrätta avdelningen när det anlitade polska arbetare som underentreprenörer. Sedan den centrala tvisteförhandlingen avslutats i oenighet skickade avdelningen brev till bolagets beställare med innebörd att avdelningen inte godkände att bolaget används som underentreprenör av dessa beställare.

Bolaget hävdade att utskickandet av breven var en åtgärd i syfte att utöva påtryckning på bolaget i en pågående rättstvist mellan parterna och att avdelningen därmed vidtagit en olovlig stridsåtgärd. Bolaget gjorde också – i likhet med arbetsgivaren i Vaxholmsmålet – gällande att det åtnjöt skydd för sin verksamhet genom vissa bestämmelser i EG-fördraget, nämligen artikel 49

om fri rörlighet för tjänster och artikel 12 om skydd mot diskriminering. I anslutning härtill yrkade bolaget att domstolen skulle inhämta yttrande från EG-domstolen.

Avdelningen bestred att syftet med breven var det som bolaget påstod. Syftet var i stället att tillämpa branschöverenskommelser i kollektivavtalen. Dessa överenskommelser innebär ett förenklat förfarande vid anlitande av underentreprenörer om vissa förutsättningar är uppfyllda. Breven var en upplysning till de berörda företagen om att avdelningen ansåg att bolaget inte uppfyllde villkoren för att företagen skulle få tillämpa det förenklade förfarandet när bolaget anlitas som underentreprenör.

Arbetsdomstolen behandlade först frågan om avdelningen vidtagit en stridsåtgärd. I den delen uttalade domstolen följande.

Det avgörande för om en viss åtgärd ska anses vara en stridsåtgärd är om åtgärden har vidtagits i sådant olovligt syfte som anges i 41 § medbestämmandelagen och inte om åtgärden rent allmänt sett är att betrakta som en stridsåtgärd i en eller annan mening. Något specifikt krav på åtgärdens yttre beskaffenhet har inte uppställts mer än att det ska röra sig om något som kan betraktas som en åtgärd. Det ska alltså röra sig om en handling eller underlåtenhet av sådan beskaffenhet att den faktiskt kan inverka på den part som den riktas mot, vare sig det rör sig om en direkt på framtiden inriktad åtgärd, t.ex. i syfte att förmå till frånfallande av en ståndpunkt i en rättsvist eller det är frågan om tillfogande av skada i efterhand. Utanför begreppet åtgärd har ansetts falla allmänna uttalanden, kritik eller propaganda, framställande av önskemål, begäran om förhandling och liknande.

Arbetsdomstolen fann att utsändandet av breven var av beskaffenhet att faktiskt kunna utgöra en påtryckning på bolaget. Det utgjorde därmed objektivt sett en åtgärd som kan utgöra en stridsåtgärd.

Beträffande frågan om olovligt syfte bedömde domstolen att utredningen i målet inte gav underlag för påståendet att avdelningen genom att skicka breven till företagen haft till syfte att på ett rättsstridigt sätt utöva påtryckning på bolaget i den rättsvist som förelåg mellan parterna.

Vad slutligen gäller de EG-rättsliga aspekterna som bolaget fört fram fann AD att de saknade betydelse.

Har arbetsgivare vidtagit en stridsåtgärd? AD 2005 nr 116

Den 30 april 2003 sade Svenska Elektrikerförbundet (SEF) upp installationsavtalet och varslade Elektriska Installatörsorganisationen EIO om stridsåtgärder att träda i kraft den 13 maj 2003. Samtidigt pågick omfattande stridsåtgärder inom den kommunala sektorn. SEF:s varsel utformades på sådant sätt att stridsåtgärderna även kom att understödja Svenska Kommunal-arbetareförbundet i dess konflikt.

Varslet hade följande lydelse.

SEF varslar om stridsåtgärder för samtliga företag som omfattas av installationsavtalet genom medlemskap i EIO. Stridsåtgärderna omfattar total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs av anställda inom avtalets tillämpningsområde på byggnader, anläggningar och i verksamheter som bedrivs av primärkommun 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 nämnda huvudmän är delanvändare.

Enligt SEF innebar varslet att arbetsnedläggelsen endast omfattade de arbetstagare som vid tidpunkten för stridsåtgärdernas ikraftträdande var sysselsatta med det i varslet beskrivna arbetet. De skulle sedan inte heller återvända till arbete så länge som konflikten pågick oberoende av om de enligt någon eventuell arbetsplanering skulle ha utfört arbete vid en senare tidpunkt. Övriga arbetstagare omfattades enligt förbundet av blockaden vilket innebar att de inte deltog i den totala arbetsnedläggelsen men däremot inte fick utföra sådant arbete som angavs i varslet.

Stridsåtgärderna pågick under tiden 13–26 maj 2003.

En av tvistefrågorna i målet var SEF:s påstående att ett antal av EIO:s medlemsföretag vidtagit olovliga stridsåtgärder genom att utestänga vissa av förbundets medlemmar från arbetsplatser och inte betala lön, trots att arbetstagarna inte omfattades av förbundets varsel om arbetsnedläggelse och stått till arbetsgivarnas förfogande för att utföra arbete. Åtgärdernas syfte påstods vara att åsamka SEF ekonomisk skada. Stridsåtgärderna var, enligt SEF, olovliga eftersom de inte, i enlighet med bestämmelserna i det mellan parterna gällande huvudavtalet mellan SAF och LO har beslutats av arbetsgivarorganisationen, d.v.s. av EIO.

Arbetsgivarparternas inställning var att det från arbetsgivarnas sida inte har vidtagits några stridsåtgärder och att det inte heller i den uppkomna situationen har förelegat någon skyldighet att betala lön till arbetstagarna, då de inte stått till förfogande för att utföra anvisat arbete.

Det var ostridigt i målet att de berörda arbetstagarna, när de anvisades sådant arbete som omfattades av förbundets varsel, vägrade att utföra arbetet med hänvisning till förbundets stridsåtgärder, att de i stället gick hem samt att de inte kom tillbaka till arbetet förrän förbundet upphävde sina stridsåtgärder. Enligt Arbetsdomstolen tydde inget i detta på att arbetsgivarna utestängt arbetstagarna från arbetsplatsen eller beslutat att skicka hem dem.

I målet var också ostridigt att arbetsgivarna inte betalade lön för den aktuella tiden, vilket i och för sig är en sådan åtgärd som kan vara en stridsåtgärd oberoende av om arbetstagarna har rätt till lön eller inte. Enligt domstolen var det mycket i händelseförloppet och i utredningen i övrigt som talade för att

såväl arbetsgivarna som arbetstagarna, i vart fall under konflikttiden, uppfattade det som att arbetstagarna när det blev aktuellt för dem att utföra sådant arbete som varslet tog sikte på därmed kom att omfattas av förbundets arbetsnedläggelse. Domstolen ansåg vidare att det inte heller fanns något i förbundets varsel som talade för att en sådan tolkning skulle vara utesluten eller annars orimlig. Vid bedömningen av arbetsgivarnas handlande beaktade domstolen att arbetsgivarna inte anvisade arbetstagarna till de ifrågavarande arbetsuppgifterna i vidare omfattning än vad som skulle ha gällt om förbundet inte vidtagit någon stridsåtgärd. Enligt Arbetsdomstolen hade det inte kommit fram något som talar för att arbetsgivarna låtit bli att betala lön av annan anledning än att arbetstagarna inte utförde något arbete.

Domslutet blev att SEF:s yrkanden om skadestånd avslogs.

Skadeståndsansvar för förbund och avdelning, AD 2005 nr 29

En avdelning inom Svenska Elektrikerförbundet hade efter förbundets godkännande varslat om blockad mot ett av Elektriska Installatörsorganisationen EIO:s medlemsföretag. Orsaken till varslet var att arbetsgivaren hade gjort löneavdrag för två arbetstagare motsvarande den arbetstid de varit frånvarande från sin arbetsplats för att upprätta ackordssedel för ett arbete om vilket det förelåg tvist om huruvida ackordsförutsättningar förelåg.

EIO gjorde gällande att varslet om blockad utgjorde en olovlig stridsåtgärd genom att avdelningen under fredsplikt hade vidtagit åtgärden i syfte att utöva påtryckning i en rättstvist. Förbundet hade godkänt åtgärden.

Förbundet medgav EIO:s talan medan avdelning bestred och hävdade att det var förbundet som i enlighet med organisationens stadgar har beslutat om åtgärden. Avdelningen hade endast administrerat och verkställt denna.

Arbetsdomstolen konstaterade att fredspliktansvaret hos sammansatta organisationer som fackförbund bärs inte enbart av det centrala förbundet utan kan även åvila avdelningar och andra underorganisationer inom förbundet. Om en sammansatt organisation anordnar en olovlig stridsåtgärd till vilken både förbundet och en avdelning medverkar, kan således båda hållas ansvariga. Principen är att skadeståndsansvar för fredpliktsbrott i och för sig kan åläggas alla enheter inom en sammansatt organisation som kan särskiljas som rättsliga enheter. Ett ansvar för fredpliktsbrott har enligt praxis ansetts kunna åvila ett underordnat organ även om det står i motsättning till de syften som ligger bakom förbundets stadgar.

Arbetsdomstolen fann att avdelningen genom att utfärda varslet om blockad hade anordnat den olovliga stridsåtgärden. Att förbundet i stadgarna har förbehållit sig den slutliga bestämmanderätten i frågan om stridsåtgärder får vidtas och i detta fall också beslutat att godkänna avdelningens åtgärd framtog inte avdelningen dess ansvar för den vidtagna åtgärden.

Centrala medlingsärenden – förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet	Göte Larsson Göran Ljungström	Kraftverksavtal
2. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Ledarna/Sjöbefälsförbundet	Claes Stråth Jöran Tjernell	Sjöbefäl
3. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Fartygsbefälsförening	Claes Stråth Jöran Tjernell	Fartygsbefäl
4. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Claes Stråth Gunnar Högberg	Transportavtal
5. Transcom AB ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Claes Stråth Gunnar Högberg	
6. Flygarbetsgivarna ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Claes Stråth Jan Sjölin	Kabinpersonal vid My Travel Airways A/S
7. Almega Tjänsteföretagen ./. Ledarna (ang. Öresundsbrokonsortiet)	Benne Lantz Jöran Tjernell	
8. ABB Power Technologies AB ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (ang. Figeholm)	Gunnar Grenfors Peter Ander Eva-Helena Kling	
9. Sveriges Kommuner och Landsting ./. Brandmännens Riksförbund	Claes Stråth Eva-Helena Kling	Deltidsbrandmän
10. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet	Göte Larsson Gunnar Högberg	Kraftverksavtal
11. Almega Tjänsteföretagen ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Claes Stråth Isa Skoog	Fristående förskola, fritids- verksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola

4.5 Arbetstid

Inom privat sektor innehåller en tredjedel av de träffade avtalen modeller för förkortning av arbetstiden. Ungefär hälften av antalet anställda är därmed berättigade till någon form av arbetstidsförkortning.

Inom Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta (SKL/Pacta) förekommer inte arbetstidsförkortning enligt den modell som finns på den privata sidan. Inom den kommunala sektorn finns en möjlighet för de lokala parterna att använda en del av löneutrymmet till andra åtgärder än lön, exempelvis arbetstidsförkortning, kompetensutveckling eller ökad pensionsavsättning.

Avtalen träffade inom den statliga sektorn innehåller inga regler om kortare arbetstid.

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 minskar alltså med antalet timmar som skulle ha fullgjorts om en helgdag inte hade 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 kom 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 trettioårigt förbundsavtal på den privata sektorn. Endast ett av dessa avtal föreskriver en minskning av arbetstiden. I 2004 års förhandlingar fortsatte arbetstidsförkortningen dock på en lägre nivå.

På en del avtalsområden inom industrin tog parterna redan 1995 de första stegen mot en successiv förkortning av arbetstiden. När 2004 års avtal löper ut under 2007 har t.ex. en dagtidsarbetare inom verkstadsindustrin förkortat sin årliga arbetstid med ungefär nio dagar sedan 1995. En skiftarbetare inom pappersindustrin – där arbetstidsförkortningen inleddes 1998 – har fram till 2007 minskat sin årsarbetstid med 56 timmar, vilket motsvarar minst sju betalda lediga dagar. För exempelvis tjänstemän inom samma bransch medger även 2004 års centrala avtal att de lokala parterna får välja mellan att använda ett angivet utrymme till arbetstidsförkortning eller till löneökning. Har arbetstidsförkortning valts, har tjänstemännen åtnjutit en minskning av arbetstiden med drygt fyra lediga dagar om året vid avtalsperiodens utgång i mars 2007.

Arbetet med att minska arbetstiden har under senare år skett på den privata sektorn, vilket också har avspeglats i avtalen. Några motsvarande centrala satsningar har inte förekommit på det offentliga området.

En tendens i 2004 års avtalsrörelse var en liten förskjutning från daglig arbetstidsförkortning och/eller förkortning av veckoarbetstiden mot andra modeller, exempelvis sådana modeller som prioriterar val av förkortad årsarbetstid, pensionspremier eller löneökning.

Arbetstidsförkortningar i avtalen 2005

De arbetstidsförkortningar som återfinns i 2005 års avtalsrörelse förekommer framförallt i Transportgruppens branscher som träffar avtal med Transport. Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA), Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) samt Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund (PAF) har överenskommit om arbetstidsförkortning till ett värde av 0,1 procent på lönesumman. BussArbetsgivarna (BuA) har kommit överens med Transport om den största arbetstidsförkortningen i avtalsrörelsen 2005. Arbetstidsförkortningen är beräknad till ett värde av totalt 1,5 procent av lönesumman under avtalsperioden, för *Bussar i beställningstrafik*.

Den modell som BA, MAF och PAF har infört för sina branscher innebär att en prov- och tillsvidareanställd arbetstagare får tillgodoräkna sig 0,3 minuter ledig tid för varje fullgjord ordinarie arbetstimme mellan kl. 22.00 och 06.00. Sådan intjänad ledig tid förläggs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetstidsförkortningen som BuA och Transport infört i sitt avtal för Beställningstrafik innebär att ledig tid tjänas in under 2005 med 4 timmar under varje påbörjat kalenderkvartal samt med 2 timmar under varje påbörjad kalendermånad under 2006. Från den 1 januari 2005 förkortas arbetstiden med två dagar under året och från den 1 januari 2006 med ytterligare en dag, d.v.s. totalt tre dagar. Arbetsgivaren förlägger den lediga tiden i samråd med arbetstagen. Intjänad ledig tid som inte kunnat tas ut får utbetalas i pengar.

Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Elektrikerförbundet träffade avtal vid två tillfällen under 2005 med hjälp av medling. Det avtal som avsåg perioden 1 oktober 2004 till och med den 30 september 2005 innehöll regler om arbetstidsförkortning. En heltidsanställd arbetstagare, med en sammanhängande anställning om minst sex månader, har rätt till en förkortning av arbetstiden om nio timmar från den 1 januari 2005. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat sker arbetstidsförkortningen via individuella arbetstidskonton.

Grafiska Företagens Förbund (GFF) och Grafiska Fackförbundet Mediafacket (GF) har överenskommit om ett utrymme om 0,5 procent för arbetstidsförkortning i sina båda avtal – *Civilavtalet* och *Förpackningsavtalet* – från den 1 juni 2006. Där arbetstidsförkortning redan är genomförd genom lokal överenskommelse kan parterna bestämma om ytterligare arbetstidsförkortning ska genomföras eller om utrymmet ska användas till lönehöjningar. Enas man inte efter central förhandling ska utrymmet användas till löneökningar. De lokala parterna kan även enas om att arbetstidsförkortningen ska förläggas som ledig tid med löneavdrag. Sker detta ska utrymmet om 0,5 procent tillföras löneökningstrymmet.

EFA/Elektrikerförbundet, GFF/GF och BuA/Transport har träffat överenskommelser om ett utrymme för arbetstidsförkortning i ”traditionell” mening d.v.s. de liknar de modeller som etablerats inom den privata sektorn sedan 1998.

Överenskommelserna mellan övriga förbund inom Transportgruppen och Transport liknar mer den arbetstidsförkortning som förekommer vid skiftarbete i industrin. Vid traditionellt skiftarbete är ordinarie arbetstid förkortad på grund av nattarbetet och den varierande arbetstiden.

Situationen inom kommuner och landsting

Normen för arbetstiden per helgfri vecka inom kommuner och landsting är överlag 40 timmar, avtalen ger dock möjlighet för de lokala parterna att ta i anspråk löneutrymme för arbetstidsåtgärder.

Inom kommuner och landsting finns grupper av arbetstagare som sedan lång tid har erhållit förkortad arbetstid. Genom en överenskommelse 1988 mellan dåvarande Landstingsförbundet och Kommunal blev arbetstiden i genomsnitt 37 timmar per vecka för vårdpersonal som hade 38,25 timmar per vecka. Dåvarande Kommunförbundet och Kommunal träffade en samtidig överenskommelse där ett utrymme skapades för de lokala parterna att använda till arbetstidsförkortning för anställda främst inom äldreomsorgen. De kommuner (Göteborg, Malmö och Gotland) som då var sjukvårdshuvudmän, erhöll ett

särskilt utrymme avsett för arbetstidsförkortning ned till 37 timmar per vecka för vård- och ekonomipersonal.

1998 träffades överenskommelse om löneväxling, s.k. annan åtgärd än lön, som innebar att de enskilda kommunerna, landstingen eller regionerna kunde träffa överenskommelse med enskilda individer eller grupper av individer om exempelvis kortare arbetstid i stället för lön.

I avtalsrörelsen 2005 har ingen förändring vad gäller arbetstider skett.

4.6 Jämställdhet

Till skillnad från det stora antal förbundsavtal som omförhandlades i 2004 års avtalsrörelse hade avtalsrörelsen under 2005 en begränsad omfattning. Sett till antalet arbetstagare omfattade emellertid avtalsrörelsen cirka en tredjedel av Sveriges arbetstagare, varav den stora majoriteten återfanns inom kommuner och landsting. På den privata sektorn var det – med några undantag – på små avtalsområden som parterna omförhandlade sina förbundsavtal. Knappt ett tiotal av dessa avtal berörde fler än 10 000 arbetstagare. De till omfattningen största avtalen fanns inom transport- och byggnadsbranscherna samt bankområdet.

Kommuner och landsting

Som redan nämnts på flera ställen i denna rapport, omfattade avtalsrörelsen 2005 hela den kommunala sektorn med drygt en miljon arbetstagare. Ungefär hälften av de yrkesverksamma kvinnorna i Sverige arbetar inom den offentliga sektorn. Eftersom denna sektor sysselsätter en tredjedel av landets arbetstagare betyder det att andelen kvinnor är betydligt större än andelen män. Närmare 80 procent av de kommun- och landstingsanställda är kvinnor. Männen återfinns i huvudsak inom den privata sektorn och utgör där 63 procent av arbetstagarna.

Frågan om jämställda löner har flera dimensioner. I den politiska debatten är det ofta de lågavlönade kvinnorna inom den kommunala sektorn som lyfts fram som exempel på grupper vars arbete är undervärderat i jämförelse med mäns arbete inom mansdominerade branscher inom privat sektor. En annan dimension är löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma sektor eller bransch. En tredje dimension är löneskillnader hos samma arbetsgivare och det är här som jämställdhetslagen kommer in i bilden.

För parter som sluter kollektivavtal på bransch- eller sektorsnivå är det möjligt att inom avtalsområdet åstadkomma förändrade lönerelationer mellan kvinnor och män. Detta skedde exempelvis i 2003 års avtal mellan Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Kommunförbundet/Landstingsförbundet då vissa kvinnodominerade yrkesgrupper prioriterades lönemässigt. Det är också fullt möjligt att närmare föreskriva i kollektivavtalen hur de lokala parterna ska hantera lönebildningen på arbetsplatsen för att leva upp till de krav som jämställdhetslagen ställer.

Tidigare (avsnitt 1.6) redovisades den genomsnittliga månadslönen efter arbetsmarknadens sektorer. Den minsta löneskillnaden mellan kvinnor och män finns hos kommunerna och den största inom landstingen. Efter standardvägning krymper skillnaden.

nFör kommuner och landsting finns sju avtalsområden beroende på partsställningen på arbetstagarsidan och typen av kommunal verksamhet. SACO- och TCO-förbunden är representerade antingen direkt som avtalsslutande parter eller genom Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) förbundsområden, vilka är:

1. OFR:s förbundsområde Läkare (främst SACO-förbund)
2. OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (främst Vårdförbundet)
3. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (främst SKTF, Akademikerförbundet SSR och Ledarna)
4. OFR:s förbundsområde Lärare (Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd)

De återstående avtalsområdena är:

1. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
2. Akademikeralliansen
3. Brandmännens Riksförbund

De sju avtalen representerar tre av de tidigare redovisade avtalskonstruktionerna nämligen lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme, s.k. sifferlösa avtal, lönepott utan individgaranti och lönepott med individgaranti. De sifferlösa avtalen förekommer i huvudsak där SACO-förbunden är parter. I alla tre avtalskonstruktionerna är utgångspunkten att lönen ska vara individuell och differentierad. Det sägs vidare att en förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen.

Redan i 2001 års avtal fanns intaget grundläggande principer för lönebildningen. Parterna var överens om att de centrala avtalen bygger på att det ska ske en årlig översyn av lönerna. Till denna ska arbetsgivaren ha gjort en kartläggning och analys av lönerna. Kartläggningen ska avse förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete för olika kategorier av arbetstagare. I och med avtalet med Kommunal år 2003 undanröjdes en tidigare skillnad mellan avtalen. Numera står det i samtliga avtal att det är en övergripande utgångspunkt vid individuell lönesättning att lagstiftningen om diskriminering beaktas. Likaså pekas uttryckligen på att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Med undantag för Brandmännens Riksförbund har nya överenskommelser om allmänna villkor träffats under 2005. Avtalen innehåller en bilaga med rubriken ”Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande lönesättning”. Texten kan variera något beroende på partsställningen, men i stort har bilagan samma innehåll. I avtalen har det skett en precisering när det gäller den kartläggning och analys av löner som ska vara underlag till överläggning inför löneöversyn. Texten lyder:

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/ lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/ män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

I samtliga avtal har införts två nya föreskrifter som har bäring på jämställdhet och diskriminering. Ett resultat av 2004 års förhandlingar på den privata sektorn var att avtalen i stor utsträckning tillfördes föreskrifter om föräldralediga. I den ovan nämnda bilagan finns numera följande text intagen:

Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

I bilagan påtalar de centrala parterna att det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenserna av lagstiftningen om diskriminering som en helhet. Enligt de centrala parterna möjliggör detta för arbetsgivaren att redan i budgeten ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Privat sektor

De överenskommelser som träffades i 2005 års avtalsrörelse har till den övervägande delen begränsats till att reglera löneökningarnas storlek. Det är endast i ett mindre antal förbundsavtal som parterna har tagit in skrivningar om jämställdhet. I den mån så har skett har avtalen kompletterats med formuleringar som har hämtats från de avtal som andra förbundsparter slöt under år 2004. I det årets avtalsrörelse uppmärksammade parterna i en helt annan omfattning än tidigare jämställdhetslagens krav, vilket också avspeglade sig i avtalen. Drygt en miljon arbetstagare kom att omfattas av avtal som i någon form har inskrivet diskrimineringsförbud och/eller likalöneprincipen. För ett något mindre antal arbetstagare innehåller avtalen också regler om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision.

Det kan finnas flera förklaringar till att 2005 års avtalsrörelse resulterade i så pass få nya skrivningar om jämställdhet. En förklaring kan vara att parterna redan i tidigare avtal har kommit överens om regler som syftar till att motverka diskriminering och att åstadkomma jämställda löner. Som exempel kan nämnas att parterna på bankområdet redan i april 2003 slöt ett jämställdhetsavtal. I 2004 års avtal kom samma parter överens om en gemensam rekommendation om löneprinciper och lönesamtal, som bl.a. förtydligar de lokala parternas ansvar i ett jämställdhetsperspektiv. En annan förklaring kan vara att avtalen på ett antal områden är så konstruerade att lönehöjningarna i princip bestäms i förbundsavtalen och att utrymmet för lokal lönebildning därmed är högst begränsat. Avtalen med Svenska Transportarbetareförbundet, vilka omfattar cirka 30 procent av arbetstagarna inom privat sektor som fick nya avtal under år 2005, kan utgöra exempel. Ytterligare en förklaring kan vara att vissa branscher, såsom byggbranschen, inte bara är kraftigt mansdominerade utan i det närmaste enkönade och att frågan om jämställda löner därför inte har någon praktisk aktualitet. Dessutom är löneformen i branschen ackord eller andra prestationsbaserade system, till skillnad från det stora flertalet avtal där utgångspunkten är individuell och differentierad lönesättning.

På en del mindre områden har det skett vissa förändringar i avtalen. I avtal som *Kommunal* har slutit med *Kooperationens Förhandlingsorganisation* (KFO) och *Kommunala Företagens Samorganisation* (KFS) återfinns formuleringar

om att samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

I *Kommunals* avtal med *Föreningen Vårdföretagarna* sägs att vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

Avtalet för Trossamfund och Ekumeniska Organisationer mellan *Arbetsgivaralliansen* och *Kommunal*, *SKTF* och *CF* anger att lönen ska vara individuell och differentierad. Vidare föreskrivs att lönen inte får vara diskriminerande beroende på kön, etniskt ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning. Åtgärder vid eventuella löneskillnader ska verkställas så snart som möjligt och behöver inte sammanfalla med tillfället för lönerevisionsförhandlingar.

I samma avtal uppmärksammas även föräldralediga arbetstagare då det slås fast att samma principer för lönesättning även ska gälla för dem. Även avtalet mellan *Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation* (FAO) och ett antal *SACO-förbund* innehåller föreskrifter om föräldralediga. Där sägs att tjänsteman, som på grund av hel föräldraledighet har varit frånvarande från arbetet en längre tid, i samband med återgång i arbete ska röna särskild uppmärksamhet beträffande eventuell justering av lönen.

De nämnda parterna på *försäkringsområdet* har också uttalat sig om samordning mellan lönekartläggning m.m. och lönerevision. Texten har följande lydelse:

Det årliga arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner bör vara genomfört före lönerevisionen.

4.7 Arbetsmiljö

Avtalsrörelsen under 2004 präglades bl.a. av att frågor rörande arbetsmiljön reglerades i kollektivavtal i en helt annan omfattning än tidigare. Det som hände kan ses som ett trendbrott då partsaktiviteten på området har varit låg under det senaste decenniet.

De avtalsmässiga förändringar som skedde under år 2005 är inte särskilt omfattande sett till antalet avtal. Det kan finnas flera förklaringar till detta. Den främsta torde vara att det i flera branscher där parterna omförhandlade sina avtal redan fanns arbetsmiljöavtal eller motsvarande regleringar. Så var fallet exempelvis för byggbranschen och transportsektorn. På det kommunala området träffades 1992 en överenskommelse om samverkanssystem i kommuner och landsting och år 1993 kom parterna överens om ”Kompetens-93” som är ett avtal om kompetens inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet. 2005 års avtalsrörelse resulterade i att dessa överenskommelser ersattes av en ny, ”Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner” (FAS 05).

FAS 05

Undertecknare av överenskommelsen är på arbetsgivarsidan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta. På den fackliga sidan har samtliga berörda organisationer skrivit under. Överens-

kommelsen gäller mellan de centrala parterna. De konstaterar i förhandlingsprotokollet att de har ett gemensamt synsätt om samverkan och kompetens inom hälso- och miljöområdet i kommuner och landsting.

De avtalsslutande parterna är överens om att FAS 05 innebär att befintliga lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö fortsätter att gälla. Men om en lokal part begär det, så ska förhandlingar upptas och FAS 05 utgöra en grund för förhandlingarna.

En del av FAS 05 är en beskrivning av de centrala parternas åtagande. Inledningsvis uttalas att parterna är överens om att aktivt arbeta för en utveckling enligt överenskommelsen genom att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt. Hur detta arbete ska genomföras preciseras i ett antal punkter, bl.a. genom att de centrala parterna ska ansvara för genomförande av partsgemensamma konferenser, erbjuda kvalitetsgranskat utbildningsinnehåll till nyckelgrupper och göra arbetsplatsbaserade utbildningsinsatser kring hälsa och arbetsmiljö.

I själva överenskommelsen sägs inledningsvis att de centrala parterna har gemensamt arbetat fram ett synsätt på hur samverkan kan fungera och hur en väl fungerande verksamhet kan förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i kommuner, landsting och regioner. Syftet är att ge inspiration och idéer till utveckling. Härmed ska de lokala parterna få möjlighet att utveckla samverkansformer och ett långsiktigt hållbart arbetsliv utifrån egna mål, förutsättningar och behov. De centrala parternas uppgift är att stödja det lokala utvecklingsarbetet.

Under rubriken ”Utgångspunkter – samverkan” utvecklas närmare de centrala parternas mål att åstadkomma samverkanssystem och vad dessa syftar till. Ett syfte med samverkanssystemet är att integrera hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor. Hur detta praktiskt ska genomföras beskrivs utförligt.

I avsnittet ”Kompetens för hälsa och arbetsmiljö” behandlas hälso- och arbetsmiljöarbetet närmare. Där pekas bl.a. på att detta arbete i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses. Vikten av bred kompetens framhålls och betydelsen av att arbetsgivaren har den kunskap och de rutiner som svarar upp mot ansvaret för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning. Vidare lyfts företagshälsovården roll som expertkompetens fram och hur den kan utnyttjas.

FAS 05 är omfattande och griper över ett stort område. Som nämndes inledningsvis ersätter den inte gällande lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö. För att tankegångarna i FAS 05 ska få praktiskt genomslag och bli styrande i enskilda kommuner och landsting torde krävas att de införlivas i lokala kollektivavtal. Detta synes vara ett omfattande och tidskrävande projekt, inte bara för de lokala parterna utan även för de centrala parterna i och med att de har förbundit sig att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt.

Några andra avtal

I några ytterligare avtal med Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) som part har införts bestämmelser med anknytning till arbetsmiljön.

Överenskommelsen mellan *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* och *Kommunal* för branschområde Trafik anger bl.a. ett antal gemensamma utvecklingsområden under avtalsperioden. Ett av dessa är ”sjukfrånvaro, rehabilitering, drogfrihet och kvalitativ företagshälsovård”. Vidare enades parterna om gemensamma utgångspunkter beträffande arbetsmiljö och hälsofrämjande åtgärder. I överenskommelsen finns också ett avsnitt där främst arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen utvecklas.

Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och *Kommunal* enades i förhandlingarna om ett nytt avtal för personlig assistansverksamhet om att en tidigare tillsatt arbetsgrupp ska fortsätta sitt arbete under avtalsperioden. Gruppens uppgift är att följa utvecklingen av lagstiftningen på arbetsmiljöområdet och att ta fram ett gemensamt material för hur utbildningen i arbetsmiljöfrågor bör bedrivas lokalt.

4.8 Lägstlöner

Syftet med detta avsnitt är att påbörja ett arbete med att följa utvecklingen och tillämpningen av lägstlönerna i kollektivavtalen. Avsikten är att med tiden kunna se om globaliseringen och den ökande konkurrensen från andra länder påverkar nivåer och tillämpning av lägstlöner i Sverige. En aktuell beskrivning av globaliseringen och den ökande konkurrensen finns i kap.1.

Lägstlöner är en beteckning på en företeelse i de svenska kollektivavtalen som har flera olika benämningar såsom **grundlön**, **minimilön**, **nyanställningslön**, **ingångslön** m.m. Lägstlönerna reglerar i allmänhet nivån för en vuxen arbetstagare. Det är dock inte ovanligt att kollektivavtalen inom LO-området även har lägstlöner för ungdomar. Lägstlönens funktion är att garantera en lägsta skyddad lönenivå för en anställd. En arbetsgivare kan i allmänhet betala högre lön än vad minimilönen stipulerar.

I Sverige finns lägstlöner reglerade endast genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsgivare som inte är medlemmar i en arbetsgivarorganisation och inte heller är bundna av ett s.k. hängavtal har därför inte någon lägsta lönenivå att ta hänsyn till.

Andra länder med avtalsreglerade lägstlöner är de övriga nordiska länderna, Italien, Schweiz, Tyskland och Österrike. I några av dessa länder, inte Sverige, finns en möjlighet för lagstiftaren att utsträcka giltigheten av kollektivavtalen till andra sektorer genom så kallad **allmängiltigförklaring** av avtalen. I och med allmängiltigförklaringen blir även arbetsgivare som står utanför arbetsgivarorganisationer skyldiga att tillämpa reglerna i det kollektivavtal som är tillämpligt för branschen.

I många länder finns minimilöner reglerade i lag. Exempel på länder med lagstadgad minimilön är Frankrike, Storbritannien och USA.

Per Skedinger har i sin rapport "Hur höga är minimilönerna?" beskrivit minimilönernas nivåer och strukturer i sex olika kollektivavtalsområden inom tillverknings- och tjänstebranscher. Samtliga avtal i rapporten är LO-avtal. Skedinger konstaterar att det reala värdet av minimilönen för den lägst kvalificerade arbetskraften har ökat under den senaste tioårsperioden. Avståndet mellan utgående löner och minimilöner har dock inte minskat i samma utsträckning i och med att även genomsnittslönerna har ökat. Skedinger konstaterar att de svenska minimilönerna är högre än minimilönerna i andra länder, de lägsta minimilönerna i de undersökta avtalsområdena är 60–70 procent av medianlönen i tillverkningsindustrin. Undersökningen visar även att minimilönen för ungdomar i Sverige är lägre än vuxnas inom flera områden, vilket inte är fallet i andra länder.²

En genomgång av så gott som samtliga avtal som träffats på svensk arbetsmarknad ger vid handen att lägstlöner inte förekommer i avtal som har lokal lönebildning och som saknar centralt reglerade lönehöjningar, s.k. sifferlösa avtal. Den typen av avtal återfinns i avtalskonstruktion 1, se s. 111 under avsnitt Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler.

Ett annat slags avtal som inte har lägstlöner enligt gängse betydelse är s.k. tarifflöneavtal som återfinns i avtalskonstruktion 7, generell utläggning, se s. 113. Lönetariffer innebär att kollektivavtalet har fastställda lönesystem som förhandlas på riksavtalsnivå och den anställda grupperas in i rätt "lönegrupp" av de lokala parterna. Lönerna i en aktuell grupp får i allmänhet varken över- eller underskridas. Den här typen av avtal förekommer bland annat i flera branscher i transportsektorn, framför allt på LO-sidan.

I mediabranschens avtal med Teaterförbundet för bland annat översättare, inläsare, artister, regissörer samt tekniska tjänstemän för film-, TV- och videoinspelningar. Avtalen innehåller regler om arvoden, gager eller andra ersättningar med hög detaljeringsgrad och liknar mer tariffer än lägstlöner. Ersättningen kan utbetalas per ord, sida, minut, dag eller månad. I beskrivningen nedan omfattas inte dessa avtal.

I den följande presentationen kommer beskrivningen av lägstlönerna att ske per facklig huvudorganisation. De löner som anges är i 2005 års nivåer.

SACO-förbund

SACO-förbunden träffar avtal som endast i något enstaka fall innehåller regler om lägstlön. De avtal som träffas innebär oftast en stor frihet för de lokala parterna att komma överens om både lönehöjningarnas storlek och huruvida individgarantier ska förekomma. Inte sällan är avtalen s.k. sifferlösa avtal eller lokala lönebildningsavtal där arbetsgivaren och den anställda överenskommer om lönen i medarbetarsamtal.

Vid genomgången av avtalsuppgörelserna har tre överenskommelser om lägstlön på SACO-området hittats. Arbetsgivaralliansens avtal *Ideella och idéburna organisationer* och *Bransch Idrott*, där bland annat Civilingenjörsförbundet är part, har en lägstlön för arbetstagare fyllda 21 år på 14 500 kronor per månad för avtalsåret 2005. Även Sveriges Kommuner och Landsting/

² Per Skedinger: Hur höga är minimilönerna? Rapport 2005:18, IFAU

Pactas avtal med Läkarförbundet innehåller en lägslön för AT-läkare på 22 500 kronor per månad.

TCO-förbund

De undersökta överenskommelserna har träffats med följande TCO-förbund: SIF, Tjänstemannaförbundet HTF, Fackförbundet ST, Svenska Journalistförbundet (Journalistförbundet), Finansförbundet samt FTF – Facket för försäkring och finans (FTF). Regler om lägslöner förekommer endast i den privata sektorn, inga överenskommelser om lägslön har hittats inom offentlig sektor. De två helt dominerande tjänstemannaorganisationerna är SIF och HTF.

SIF

Stora delar av det privata näringslivet träffar avtal med SIF. Framförallt återfinns överenskommelser inom industrin, el- och energisektorn, byggsektorn, skog- och lantbrukssektorn samt tjänstesektorn.

I samtliga undersökta överenskommelser gäller en lägslön för arbetstagare fyllda 18 år och är 13 260 kronor per månad utom i ett fall, avtalet med Arbetsgivarförbundet SRAO har en lägslön på 13 700 kronor per månad.

I avtalen med SIF syns tydligt att den nivå som parterna inom Industriavtalets ram fastställde, blev styrande för övriga överenskommelser.

HTF

Avtalen med HTF återfinns företrädesvis inom tjänste- och servicesektorn. Framförallt områden inom handel, hotell- och restaurang, revisionsverksamhet, vårdsektorn samt serviceverksamhet träffar överenskommelser med HTF.

De överenskommelser som har undersökts visar större variation vad gäller både nivå och åldersgräns än SIF:s avtal. Vanligtvis träffas överenskommelse som innehåller två gränser 20 år och 24 år. Inom privata vården har överenskommelse träffats om 18-års och 24-årsgräns och Arbetsgivaralliansens avtal har en 21-års gräns.

Lägslönen för 20-åringar varierar mellan 12 290 kronor och 14 120 kronor per månad med en tyngdpunkt kring 13 300 kronor. För 24-åringar är spannet mindre med en lägsta nivå på 14 090 kronor till 14 637 kronor per månad, med tyngdpunkten kring 14 500 kronor.

Inom privata vården varierar lägslönen för 18-åringar från 10 245 kronor till 12 345 kronor per månad, för 24-åringar är lägslönen 14 675 kronor per månad.

Avtalen med Arbetsgivaralliansen för *Idéburna och ideella organisationer* samt *Bransch Idrott* är de enda av de undersökta avtalen som har en lägslön vid 21 år och den är 14 500 kronor per månad.

ST

På den privata sidan återfinns avtal inom Almega Tjänsteförbunden, aktuella branscher är sådana som tidigare tillhörde den statliga sektorn, exempelvis spårbunden trafik och Posten. Inom offentlig sektor förekommer inga avtal, med ST som part, med regler om lägslöner.

I ST:s avtal finns en 18-årsgräns med en lägslön på 13 260 kronor per månad. Om den anställda har två års yrkesvana efter fyllda 18 år är den gällande lägslönen 14 800 kronor per månad.

Journalistförbundet

Journalistförbundet träffar avtal med Arbetsgivareföreningen SRAO för medarbetare på Sveriges Radio och Sveriges Television, med Tidningsutgivarna (TU) samt med Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA).

Samtliga överenskommelser har samma princip för lägslöner:

- Medarbetare med akademisk examen i journalistik eller annan akademisk examen med minst 120 poäng.
- Övriga

För akademiker varierar lägslönen i avtalen mellan 18 306 kronor och 19 337 kronor per månad. Lägslönen för gruppen övriga varierar mellan 16 562 kronor och 17 577 kronor per månad.

Finansförbundet

Det helt dominerande avtalet träffas med Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation för anställda i bank.

Avtalet innehåller två gränser 18 år och 21 år och lägslönerna är 12 000 kronor respektive 15 100 kronor.

FTF

Avtal för försäkringstjänstemän träffas med Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO), Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) samt med Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO). Det största avtalet är det med FAO.

Avtalet innehåller en gräns, 23 år, med en lägslön på 15 600 kronor.

LO-förbund

LO:s 15 förbund träffar avtal med parter i samtliga sektorer på arbetsmarknaden. Alla 15 förbunden träffar avtal med arbetsgivarorganisationer i det privata näringslivet. Kommunal och SEKO Facket för Service och Kommunikation träffar dessutom överenskommelser inom den offentliga sektorn.

Avtal inom det statliga området saknar regler om lägslöner.

Kommunals avtal för kommuner och landsting innehåller regler om lägslön. Avtalet visade sig bli styrande både vad gäller lönehöjningar och lägslöner för de överenskommelser om löner som träffades i den privata sektorn under 2005.

Fyra modeller

I de undersökta avtalen finns med något enstaka undantag alltid någon form av lönenivå som inte får underskridas. Förutom avtal med lönetariffer kan fyra olika modeller för lägslöner urskiljas: lägslöner med hänsyn tagen till yrke/kvalifikation/utbildning, anställningstid/bransch- eller yrkesvana, en kombination av kvalifikationer och anställningstid samt lägslöner med hänsyn till ålder.

Samtliga avtal har sin utgångspunkt i att reglerna gäller för vuxna arbetare. Majoriteten av avtal innehåller även löneregler för minderåriga arbetstagare. Nedanstående tablå och beskrivning gäller enbart vuxna arbetstagare och behandlar inte tariffavtal.

Kategori	procent
1. Yrke/kvalifikation/utbildning	27
2. Anställningstid/ bransch- eller yrkesvana	19
3. Kombination av yrkesvana och anställningstid	19
4. Alder	35

1. Yrke/kvalifikation/utbildning

Av de granskade överenskommelserna har 27 procent av avtalen regler som innehåller lägstlöner specificerade efter yrke, kvalifikation eller utbildning. I industrins avtal har lägstlöner efter kvalifikation en liten övervikt i förhållande till övriga modeller. Övriga områden där denna modell förekommer är inom den byggrelaterade sektorn och inom Almegas.

2. Anställningstid/bransch- eller yrkesvana

19 procent av de granskade avtalen innehåller regler om lägstlöner som endast beror på anställningstidens längd, någon form av dokumenterad branschvana eller liknande. En femtedel av industrins avtal har lägstlöner enligt denna modell. Den finns även i en fjärdedel av Almegas avtal och i viss mån inom övriga tjänste- och servicebranscher.

3. Kombination av kvalifikation/yrke och anställningstid

Av de granskade avtalen har 19 procent lägstlöner som beror på en kombination av modell 1 och 2. Av avtalen inom industrin har en femtedel regler om lägstlön enligt denna modell. Modellen förekommer även i den byggrelaterade sektorn.

Till denna modell hänförs även Sveriges Kommuner och Landsting/Pactas avtal med Kommunal. Avtalet innehåller regler som innebär att arbetstagare fyllda 19 år ska erhålla en lön som lägst är 13 400 kronor per månad för år 2005. Från den 1 april 2006 gäller för arbetstagare fyllda 19 år en lägstlön på 13 800 kronor och för arbetstagare fyllda 19 år med ett års yrkesutbildning gäller en lägstlön på 15 000 kronor per månad.

4. Alder

Av de fyra modellerna förekommer denna modell mest frekvent, i 35 procent av de undersökta överenskommelserna. Av Almegas avtal samt inom övrig tjänste- och serviceverksamhet, innehåller hälften av de granskade avtalen lägstlöner enligt modell fyra. I industrins avtal förekommer modellen i en fjärdedel av avtalen och är därmed den näst största modellen inom industrin.

Sammanfattning – lägstlöner

Regler om lägstlöner förekommer huvudsakligen i den privata sektorn framförallt i överenskommelser träffade med SIF och Tjänstemannaförbundet HTF samt i princip samtliga LO-förbund. Lägstlöner förekommer inte alls inom statens område och inom kommuner och landsting finns regler om lägstlön i avtalet med Kommunal och med Läkarförbundet. På tjänstemannaområdet,

privat näringsliv, förekommer lägstlöner i princip inte alls för akademiker medan det i allmänhet finns reglerat för övriga tjänstemän.

Enligt Statistiska centralbyrån (SCB) var en genomsnittlig månadslön, år 2004, för tjänstemän i privat sektor 28 300 kronor. 75 procent av tjänstemännen hade en månadslön som översteg 20 000 kronor och 25 procent hade en månadslön som var högre än 31 900 kronor. Detta tyder på att de privata tjänstemännens löner i hög utsträckning är differentierade vilket i praktiken torde innebära att endast en mindre del av tjänstemännen har löner i nivå med lägstlönen.

På LO-området är det svårare att göra en jämförelse mellan nivåerna på lägstlönerna och de genomsnittliga lönerna enligt SCB. Per Skedinger konstaterar i sin rapport³ att, i de områden som undersökts i rapporten, de lägsta minimilönerna utgör 60–70 procent av medianlönen i tillverkningsindustrin. Av detta kan man dra slutsatsen att lönedifferentieringen är lägre inom LO-området samt att lägstlönerna troligen berör fler av arbetarna än tjänstemännen.

³ Per Skedinger: Hur höga är minimilönerna? Rapport 2005:18, IFAU

5. Inför avtalsrörelsen 2006

Avtalsrörelsen 2006 blir liten. Drygt 20 avtal har utlöpningsstidpunkt under året och de omfattar cirka 70 000 anställda. Läger man till de avtal som löpte ut 2005 eller tidigare återstår drygt 50 avtal som omfattar cirka 100 000 anställda att förhandla under 2006.

Berörda branscher är ett fåtal inom transportsektorn samt några branscher som har Svenska Kommunalarbetareförbundet som motpart. Sjöfartens och försäkringsbranschens avtal löpte ut vid årsskiftet 2005/2006 och kommer att förhandlas under 2006.

5.1 Avtalsrörelsen 2006

Ett fåtal branscher kommer att omförhandla sina avtal under 2006. Företrädesvis återfinns avtalen inom vårdsektorn, särskilt löneavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) som part. Almega Vårdföretagens avtal – *Vård och behandlingsverksamhet samt övrig omsorg* – träffat med SKTF, Vårdförbundet, Föreningen Sveriges Arbetsterapeuter, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund samt Kommunal är det största avtalet inom vårdsektorn.

Inom Transportgruppen är Sveriges Hamnars avtal – *Stuveriavtalet* – med Svenska Transportarbetareförbundet det största avtalet.

Energiföretagens Arbetsgivareförenings avtal – *Kraftverksavtalet* – med Svenska Elektrikerförbundet löper ut den 31 oktober. Almega Tjänsteföretagens avtal med HTF, Civilekonomerna, Jusek samt Akademikerförbunden för *Finansiella konsulter/Revisions- och Konsultföretag* som omfattar drygt 9 000 anställda löper ut vid årsskiftet 2006/2007.

Återstående avtal från 2005

Drygt 30 avtal återstår från 2005 att förhandla under 2006. Flera av avtalen är små, några exempel på större avtal ges i det följande.

I den privata sektorn återfinns Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) avtal – *Tjänstemannaavtal* – slutet med FTF – Facket för försäkring och finans samt FAO:s avtal – *Akademiker i försäkringsbranschen* – träffat med Jusek, Civilekonomerna och Civilingenjörsförbundet, som båda löpte ut vid årsskiftet 2005/2006. Även Sjöfartens Arbetsgivareförbunds överenskommelser med Sjöbefälsförbundet – *Sjöbefälsavtalet* – och med Sveriges Fartygsbefälsförening – *Fartygsbefälsavtalet* – löpte ut den 31 december 2005.

Inom området Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta återstår avtalet med Brandmännens Riksförbund – *RiB* – att förhandla. Avtalet löpte ut den 31 mars 2005 och omfattar 11 000 anställda.

Yrkanden

Avtalsrörelsen 2006 kan betraktas som ett litet ”avrundande” avtalsår samt som en startsträcka inför den stora avtalsrörelse som kommer under 2007.

Avrundande på så vis att samtliga parter på arbetsmarknaden har träffat avtal

mot bakgrund av de förutsättningar som grundlades inför 2004 års avtalsförhandlingar. År 2004 berördes i princip hela den privata sektorn samt hela den statliga sektorn av avtalsförhandlingar. Efter analys av 2005 års förhandlingar kan konstateras att de var en fortsättning på avtalsåret 2004.

5.2 Avtalsrörelsen 2007

När avtalsåret 2006 är avslutat har hela arbetsmarknaden förnyat sina avtal, man har således ”gått varvet runt” sedan 2004 års avtalsrörelse. Drygt 3,3 miljoner arbetstagare omfattas av kollektivavtal som sluts mellan arbetsmarknadens parter (se faktaruta s. 95). Av dessa kommer drygt 2,8 miljoner arbetstagare, d.v.s. åttio procent, att beröras av förhandlingar 2007. De sektorer som valt att inte omförhandla sina avtal samtidigt som övriga branscher är framförallt transportsektorn och banksektorn. Dessa branscher har medvetet valt att komma ”ur fas” och avtalen kommer att omförhandlas under 2008.

I likhet med förberedelserna inför 2004 års avtalsrörelse kommer parterna att förbereda avtalsrörelsen under 2006, framförallt under hösten.

5.3 Konjunkturinstitutets bedömning

Konjunkturinstitutet (KI) utarbetar på uppdrag av regeringen årligen en rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen i Sverige. Rapportens syfte är att förse arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet med ett kvalificerat faktaunderlag kring de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen och avtalsförhandlingarna.

Enligt 2005 års rapport fortsätter återhämtningen av svensk ekonomi. Sysselsättningen bedöms öka med 1,0 procent 2006 och 0,7 procent 2007. Arbetslösheten sjunker från 5,9 procent 2005 till 4,7 procent 2007, delvis som en följd av budgetpropositionens förslag om en stor ökning av antalet personer i de arbetsmarknadspolitiska programmen. BNP bedöms öka med 3,2 procent 2006 och 2,8 procent 2007. Den successivt stramare arbetsmarknaden medför stigande löneökningar – på 3,6 procent 2006 och 3,9 procent 2007 – och ett långsamt ökande inflationstryck.

Näringslivets lönebetalningsförmåga beror bland annat på det internationella kapitalavkastningskravet, eftersom detta bestämmer avkastningskravet för investeringar i Sverige. Avkastningen på investeringar i Sverige bedöms i utgångsläget för kalkylerna vara internationellt konkurrenskraftig. Långsiktigt bedöms arbetsproduktiviteten öka med i genomsnitt 2,7 procent per år, vilket är något långsammare än under 1990-talet, men fortsatt starkare än under 1980-talet. Produktivitetsutvecklingen väntas även framöver bli något högre än genomsnittet för Sveriges viktigaste handelspartners. Samtidigt beräknas produktpriserna stiga med 1,6 procent per år, vilket medför att näringslivets betalningsförmåga för ökade arbetskraftskostnader långsiktigt bedöms uppgå till 4,3 procent per år. Vid olika alternativa antaganden (t.ex. beträffande produktivitetsutvecklingen) beräknas ökningen i stället till mellan 3,8 och 4,5 procent, med stor variation för individer och konjunkturlägen. Dessa siffror avser det genomsnittliga utrymmet för näringslivet och inkluderar bland annat avtalsenliga löneökningar, löneökningar utöver avtal samt eventuella förändringar av arbetstider och/eller arbetsgivaravgifter.

Med en sådan utveckling kommer emellertid varken arbetslösheten att minska efter 2007 eller den reguljära sysselsättningsgraden att stiga nämnvärt. Lägre löneökningar vore därför enligt KI samhällsekonomiskt önskvärt eftersom det ger lägre arbetslöshet och högre BNP. Med huvudscenariots utveckling av arbetsutbud och arbetslöshet krävs annars höjda skatter eller nedskärningar i välfärdssystemen med ca 8 miljarder kronor per år för att nå saldomålet om 2 procents offentligt finansiellt sparande. Arbetsutbudet och sysselsättningen behöver således bli högre och arbetslösheten lägre. Arbetsmarknadens parter kan bidra till en sådan utveckling genom återhållsamma löneökningar så länge arbetslösheten är alltför hög samt genom att främja ökad rörlighet mellan branscher, regioner och yrken.

6. Utblickar

Sedan Medlingsinstitutet inrättades har två stora avtalsrörelser ägt rum, åren 2002 och 2004. Avtalsrörelsen år 2007 kommer att bli den största på många år. Då berörs hela den offentliga sektorn och merparten av avtalen på den privata arbetsmarknaden.

Under de fem år Medlingsinstitutet har varit verksamt har det skett en del förändringar som kan vara värda att notera. I detta kapitel beskrivs utvecklingen på några områden. Mot bakgrund av vad som hittills har hänt görs några antaganden om vad man kan förvänta sig i framtiden. Antagandena gör inte anspråk på att vara några sanningar. De är snarast att se som mer eller mindre välgrundande gissningar. Alldeles oavsett vad man tror om framtiden har det skett en utveckling som det finns skäl att uppmärksamma även om man inte säkert vet vart den leder.

Tyngdpunkten i detta kapitel ligger på avtalsmässiga förändringar och frågeställningar med anknytning till dessa. Man kan se att det på vissa områden har skett avtalsregleringar på bred front. Exempel är åtgärder för att eliminera könsdiskriminering och åstadkomma jämställda löner. Ett annat exempel är avtalade arbetstidsförkortningar. Där man dock kan anta att en fortsatt minskning av arbetstiden inte kommer att ske i samma takt som hittills.

Redan i den första rapporten 2001 delade Medlingsinstitutet in de förekommande konstruktionerna av löneavtal i sju grupper. Under de fem år som har gått har det skett rörelser mellan grupperna. Det antas att det kommer att ske en koncentration mot mitten.

Några frågor rörande stridsåtgärder och medling berörs också. Det finns tydliga tecken på att rätten att vidta stridsåtgärder inte längre är enbart en nationell fråga. Det har skett en "internationalisering" genom att EG-rätten och vissa konventioner kommit in i bilden. Beträffande medlingar i tvister mellan förbundsparter noteras att de svårlösta tvisterna inte längre handlar om lönenivåer. I stället verkar det ske en förskjutning mot tvister om principer och maktfrågor.

Slutligen uppmärksammas arbetskraftens ålderssammansättning. Det finns tecken som tyder på att de äldre håller sig kvar på arbetsmarknaden allt längre.

6.1 Den svenska lagstiftningen om stridsåtgärder är inte enbart en fråga för Sverige

Sedan den 1 januari 1995 gäller den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna som lag här i landet. Genom Sveriges medlemskap i EU har EG-rätten också blivit en del av den svenska rättsordningen. Från att ha betraktats som enbart en fråga för nationell lagstiftning har rätten att vidta fackliga stridsåtgärder kommit att

”internationaliseras”. Det svenska regelverket har ifrågasatts med argument hämtade från internationella rättsakter. Initiativen har kommit från arbetsgivarsidan när man på juridisk väg har sökt freda sig mot stridsåtgärder. I Arbetsdomstolens domar från senare tid kan man se hur EG-rätten i ökad omfattning har förts in i målen. Det kan också noteras att svenska liksom finländska fackförbund har stämts in till domstolar i andra europeiska länder för stridsåtgärder som har beslutats i Sverige respektive Finland.

Redan 1996 avgjorde Europadomstolen målet *Gustafsson mot Sverige*. Här gällde saken skyddet för rätten att stå utanför en arbetsgivarorganisation, den s.k. negativa föreningsrätten, vilken skyddas av den ovannämnda konventionen. Frågan var närmast om konventionen skyddade Gustafsson mot stridsåtgärder som syftade till att få till stånd ett kollektivavtal. Domstolen underkände Gustafssons påstående att han genom stridsåtgärderna tvingades bli medlem i en arbetsgivarorganisation, då han kunde tillmötesgå de fackliga kraven genom att teckna hängavtal. Konventionen innefattade i sig ingen rätt att inte ingå kollektivavtal.

I Arbetsdomstolens dom *AD 1998 nr 17* var samma frågeställning uppe till prövning. Med en tillämpning av de principer som Europadomstolen angett vid avgörandet av Gustafsson-målet kom Arbetsdomstolen fram till att de varslade stridsåtgärderna inte stred mot arbetsgivarens föreningsrätt enligt konventionen. Domen angreps av arbetsgivaren i Europadomstolen. Där gjordes det gällande att Arbetsdomstolens sammansättning stred mot den artikel i europakonventionen som föreskriver att envar ska ha rätt till en opartisk rättegång. I oktober 2004 meddelade Europadomstolen sin dom i målet *AB Kurt Kellerman mot Sverige* och uttalade att företagets rättigheter inte hade kränkts.

Finlands Sjömansunion ./. Viking Line

Vad beträffar EG-rätten är det kollisionen mellan nationell lagstiftning om stridsåtgärder och EG-rättens principer om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering som i första hand tilldrar sig intresse. Nära besläktad med det s.k. Vaxholmsmålet och Arbetsdomstolens frågor till EG-domstolen är en tvist där Finlands Sjömansunion är inblandad. Tvisten aktualiserar också frågor om i vilket land stridsåtgärders tillåtlighet ska prövas. Bakgrunden till tvisten var i korthet följande. Det finskägda rederiet Viking Line planerade att flagga ut färjan Rosella till Estland. Rederiet befarade samtidigt att Sjömansunionen och Internationella Transportarbetarefederationen (ITF) skulle försöka förhindra utflaggningen genom att vidta stridsåtgärder. ITF:s huvudkontor finns i London och rederiet väckte talan i engelsk domstol mot både ITF och Sjömansunionen. Yrkandena gick ut på att domstolen skulle förbjuda organisationerna att vidta åtgärder som syftade till att förmå Viking Line att avstå från att flagga ut Rosella eller att få till stånd finländsk besättning eller finländska villkor för hela besättningen. Viking Lines talan grundades på EG-rätten och det gjordes gällande att ITF:s och Sjömansunionens krav skulle begränsa rederiets ekonomiska rörelsefrihet på ett sätt som stod i strid med EG-fördragets regler om fri rörlighet. Talan bifölls och domstolen utfärdade förbud på obestämd tid med hot om ekonomiska påföljder och straff för fackliga företrädare som bryter mot förbudet. Domen överklagades och i november

2005 beslutade Court of Appeal att upphäva förbudet. Domstolen beslutade också att inhämta yttrande från EG-domstolen inför det slutliga avgörandet av målet. I likhet med Arbetsdomstolens frågor i Vaxholmsmålet rör också frågorna från Court of Appeal strejkrättens förhållande till EG-fördraget. Skillnaden mellan frågorna i de två målen kan sägas vara att de i Vaxholmsmålet handlar om specifika svenska förhållanden medan Viking Linemålets frågor är mera generella. Sammantaget kommer EG-domstolens utlåtanden i de båda målen att få avgörande betydelse för det svenska regelverket om fackliga stridsåtgärder.

SEKO ./. DFDS Torline A/S

I Viking Linemålet kom alltså en finländsk facklig organisations rätt att vidta stridsåtgärder att prövas av utländsk domstol. En liknade situation har uppkommit i en tvist mellan SEKO och det danska rederiet DFDS Torline A/S.

SEKO varslade i mars 2001 om stridsåtgärder mot Torline för att få till stånd ett kollektivavtal för den polska besättningen på fraktfartyget Tor Caledonia som seglar mellan Göteborg och Harwich i Storbritannien. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) varslade om sympatiåtgärder bestående av blockad mot all lastning och lossning av fartyget i svenska hamnar. Torline stämde SEKO och Transport till den danska Arbejdsretten och yrkade att förbunden skulle förpliktas medge att de varslade stridsåtgärderna var olovliga och återkalla varslen. En vecka innan åtgärderna skulle träda i kraft sköt SEKO upp dem fram till dess Arbejdsretten meddelade sitt beslut. Torline tog Tor Caledonia ur drift på den aktuella sträckan och ersatte henne efter drygt en månad med ett annat fartyg som chartrats för detta ändamål. Torline väckte också talan mot SEKO vid Sjö- och handelsrätten i Köpenhamn med yrkande om skadestånd för påstådda förluster till följd av att Tor Caledonia togs ur drift.

För den danska Arbejdsretten uppkom frågan om den var behörig att pröva lovligheten av stridsåtgärder som skulle genomföras i Sverige och som beslutats av svenska fackförbund. Avgörande för behörighetsfrågan var tolkningen av den s.k. Brysselkonventionen vilken handlar om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område. Arbejdsretten begärde förhandsavgörande hos EG-domstolen om tolkningen av konventionen i vissa avseenden. I februari 2004 meddelade EG-domstolen sin dom. Målet är ännu inte avgjort i Arbejdsretten. Det skulle föra för långt att här redovisa alla komplicerade frågeställningar i målet. Huvudfrågan för Arbejdsretten att avgöra är om den är behörig. Om så befinnes vara fallet, blir nästa fråga vilket lands lag som ska tillämpas vid bedömningen av stridsåtgärdernas lovlighet. Det skulle onekligen vara en fullständigt ny situation på den svenska arbetsmarknaden om innebörden av Brysselkonventionen är att andra länders domstolar kan pröva lovligheten av stridsåtgärder vidtagna här i landet av svenska fackförbund och vid den prövningen tillämpa det egna landets lagstiftning.

6.2 Kommer tvisternas karaktär att ändras?

En iakttagelse som kan göras i ett längre tidsperspektiv är att medlingsärendena typiskt sett har blivit alltmer komplicerade. Tidigare handlade tvisterna främst om hur mycket lönerna skulle höjas och medlarnas uppgift var i första hand att finna en kompromiss för att bevara arbetsfreden. De samhällsekonomiska konsekvenserna av uppgörelserna kom i andra hand. Detta har förändrats. Alltsedan början på 1990-talet och den s.k. Rehnberggruppens arbete med att få till stånd stabiliseringsavtal över hela arbetsmarknaden har hänsynen till samhällsekonomin fått ökad betydelse i medlingsarbetet. Ett tydligt uttryck för detta är Medlingsinstitutets i medbestämmandelagen fastslagna uppgift att ”verka för en väl fungerande lönebildning”. I förlängningen betyder det att medlare utsedda av Medlingsinstitutet inte kan medverka till uppgörelser som går stick i stäv med institutets övergripande uppgift. Nu ska dock sägas att det händer alltmer sällan att medlarna tvingas konstatera att det saknas förutsättningar att lägga fram ett bud som är samhällsekonomiskt försvarbart. Detta hände några gånger under 2001 års avtalsrörelse. Vissa fackliga organisationers krav för att skriva på en uppgörelse var sådana att medlarna tvingades frånträda förhandlingen. Sedan dess har det inte förekommit. Förklaringen torde ligga i den ökade acceptansen för industrins lönenormerande roll i kombination med den samordning av förhandlingarna som sker inom framförallt Svenskt Näringsliv och LO.

Huvuddelen av de 67 medlingsärenden som Medlingsinstitutet har handlagt under åren 2001–2005 kan betecknas som lönetvister. Bland lönetvisterna återfinns emellertid ett antal tvister där den utlösande tvistefrågan inte har gällt löneutrymmets storlek. Det har snarare handlat om avtalets konstruktion, utrymmets fördelning, garanterade individuella lönehöjningar och liknande frågor.

Bland de 67 ärendena utkristalliserar sig en grupp om 18 ärenden. I dessa har tvistefrågorna varit av mera principiell natur. Det kan ha rört sig om krav som av motparten har betraktats som angrepp på löneavtalets grundläggande principer eller systematik. Men det har också förekommit tvister där kopplingen till avtalens lönebestämmelser varit mindre framträdande och ibland i det närmaste obefintlig. Vissa av dessa kan sägas enbart ha handlat om makten på arbetsplatsen. De fackliga kraven har gått ut på att åstadkomma inskränkningar i arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt.

Under perioden 2001–2005 har stridsåtgärder verkställts i totalt 14 medlingsärenden. Sju av dessa ärenden tillhör den nyss nämnda gruppen om 18 ärenden av principiell karaktär. Det betyder att i nästan hälften av dessa ärenden har en uppgörelse föregåtts av stridsåtgärder. Detta kan jämföras med frekvensen av stridsåtgärder i de andra medlingsärendena. I dessa har stridsåtgärder förekommit i sju av 49 ärenden.

En slutsats som kan dras är att genomgripande avtalsförändringar ytterst sällan kan genomföras inom ramen för en medlingsförhandling. Som regel har resultatet blivit att kraven inte har tillgodosetts. Ofta kräver stora avtalsförändringar en samsyn mellan parterna om nödvändigheten av förändringen.

Någon sådan är i det närmaste ogörligt att åstadkomma i en medlingsförhandling, särskilt om tiden är begränsad på grund av varsel om stridsåtgärder.

Det är givetvis vanskligt för Medlingsinstitutet att på grundval av fem års verksamhet ha någon bestämd uppfattning om vilka frågor som kan bli tvisteämnen i framtiden. Håller den nuvarande trenden i sig, med en samsyn om lönebildningen och samordning av löneförhandlingarna inom Svenskt Näringsliv och LO, kan man emellertid anta att det successivt kommer att ske en förskjutning. Det är inte otänkbart att avtalskraven kommer att fokusera mera på avtalens bestämmelser om allmänna anställningsvillkor än på lönenivåerna. Däremot kan antas att frågor om avtalens konstruktioner får ökad betydelse då det är avtalens utformning som bestämmer var makten över den lokala lönebildningen ska ligga. Kommer det dessutom fackliga krav på ökat inflytande på områden som hittills varit förbehållna arbetsgivarna att ensidigt besluta om, är sannolikheten stor att det sker en ökning av de svårösta medlingsärendena.

6.3 Jämställdhetsaspekten har fått allt större betydelse i förbundsavtalen

År 2001 infördes vissa skärpningar i Jämställdhetslagen. Det aviserades samtidigt från regeringshåll att en utvärdering skulle göras efter tre år. Lagändringarna fick inte något nämnvärt genomslag i de avtal som slöts i 2001 års avtalsrörelse. Alltsedan regleringsbrevet för budgetåret 2002 har Medlingsinstitutet haft ett återkommande uppdrag från regeringen på jämställdhetsområdet. Uppdraget går ut på att Medlingsinstitutet, vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar, ska fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Uppdraget utgår från jämställdhetslagen med dess inriktning på den enskilde arbetsgivarens verksamhet. Kopplingen till den lokala lönebildningsprocessen är tydlig.

I Medlingsinstitutets rapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004" finns en utförlig redovisning av det årets avtalsförändringar på den privata sektorn och på det statliga området. Under 2005 har de centrala avtalen på kommun- och landstingssektorn kompletterats med nya bestämmelser. Sammantaget har det som skett under de båda åren inneburit att regler för att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män har fått en tydligare plats i avtalen.

Sedan ett antal år tillbaka går utvecklingen mot individuell och differentierad lönesättning. Detta ska ske i enlighet med i avtalen föreskrivna löneprinciper. I dessa betonas att lönesättning ska vara rättvis och löneskillnader sakligt motiverade. Det som har hänt i de senaste två avtalsrörelserna är att avtalen har kompletterats och förtydligats i olika avseenden. De allra flesta avtalen innehåller numera klart uttalade förbud mot diskriminering eller osakliga löneskillnader. Likaså slås likalöneprincipen fast.

Det är i allmänhet på lokal nivå som de individuella lönerna bestäms. För att de lokala parterna ska efterleva diskrimineringsförbudet och likalöneprincipen

krävs att lönerna kartläggs och analyseras samt att löneskillnader, som inte är sakligt motiverade, rättas till. Detta har i stor utsträckning reglerats. I den alldeles övervägande delen av förbundsavtalen inom privat sektor föreskrivs att de lokala parterna – inför eller i samband med lönerevisionen – ska göra en kartläggning av löneförhållandena. I allmänhet är det närmast frågan om att stämma av att det inte finns löneskillnader som strider mot avtalens egna löneprinciper. Eftersom principerna bygger på grundtanken om rättvisa lönerelationer, kommer sannolikt könsbundna löneskillnader som inte kan stödjas på löneprinciperna att upptäckas. Sådana skillnader ska enligt avtalen elimineras. Men det förekommer också i en del fall att förbundsavtalen föreskriver att det ska vara lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen. För kommuner och landsting skedde i 2005 års avtal en precisering när det gäller den kartläggning och analys som ska utgöra underlag för löneöversynen.

6.4 Avtalade arbetstidsförkortningar klingar av?

Arbetet med att minska den avtalsreglerade arbetstiden har under senare år skett i den privata sektorn, vilket också har avspeglats i avtalen. Några motsvarande centrala satsningar har inte förekommit på det offentliga området. Inom kommuner och landsting avtalades visserligen, redan 1988, om en möjlighet till förkortning av veckoarbetstiden för vissa grupper inom vården och äldreomsorgen, dessutom avtalades om löneväxling 1998 som skulle kunna innebära förkortad arbetstid för enstaka eller grupper av individer. Avtalen innehöll inga centrala regleringar utan delegerade en möjlighet för de lokala parterna att träffa överenskommelse om arbetstidens längd för de aktuella grupperna i den enskilda kommunen eller landstinget.

Parterna inom industrin tog redan 1995 de första stegen mot en successiv förkortning av arbetstiden. När 2004 års avtal löper ut under 2007 har t.ex. en dagtidsarbetare inom verkstadsindustrin förkortat sin årliga arbetstid med ungefär nio dagar sedan 1995. En skiftarbetare inom pappersindustrin har fram till 2007 minskat sin årsarbetstid med 56 timmar, vilket motsvarar minst sju betalda lediga dagar. Exempelvis har tjänstemän inom samma bransch åtnjutit en minskning av arbetstiden med drygt fyra lediga dagar om året vid avtalsperiodens utgång i mars 2007.

En tendens i 2004 års avtalsrörelse var en liten förskjutning från daglig arbetstidsförkortning och/eller förkortning av veckoarbetstiden mot andra modeller, exempelvis sådana som prioriterar val av förkortad årsarbetstid, pensionspremier eller löneökning.

I 2005 års avtalsrörelse träffades endast tre avtal om ett utrymme för arbetstidsförkortning i ”traditionell” mening d.v.s. liknande de modeller som etablerats inom den privata sektorn sedan 1998.

Inom Transportgruppen träffades överenskommelser med Transport som mer liknar den arbetstidsförkortning som förekommer vid skiftarbete i industrin. Vid traditionellt skiftarbete är ordinarie arbetstid förkortad på grund av nattarbetet och den varierande arbetstiden. Kostnaden för årets avtalade arbetstidsförkortning var ytterst marginell.

Den tydliga nedtrappningen av takten av arbetstidsförkortningen som påbörjades 2004 kommer sannolikt att fortsätta. Ett troligt scenario är att någon fortsatt allmän arbetstidsförkortning inte blir aktuell. Utifrån ett samhälls-ekonomiskt perspektiv krävs fler timmar i ekonomin inte färre, vilket redan var allmänt känt inför 2004 års avtalsrörelse. Arbetsgivarsidan hävdade för sin del även att en fortsatt arbetstidsförkortning i den takt som hållits fram till 2004 skulle få allvarliga återverkningar i produktionen – andra lösningar var önskvärda. Som nämnts skedde också en förskjutning i 2004 års avtalsrörelse från en minskning av dag- eller veckoarbetstiden mot andra modeller.

Diskussioner om arbetstidsförkortning har mer glidit över till diskussioner om arbetstidens förläggning. Arbetsgivarsidans målsättning är att få flexibilitet i arbetstidens förläggning, vilket står emot arbetstagarsidans önskemål om utökat inflytande över den egna arbetstidens förläggning.

Arbetsgivarnas målsättning, ökad flexibilitet, har bland annat sin grund i nödvändigheten att sänka kostnaderna för produktionen i syfte att bibehålla konkurrenskraften. Arbetsgivarsidan vill ha större möjligheter, än idag, att träffa lokala överenskommelser om arbetstidens längd och förläggning. Exempelvis vill man kunna ha olika ordinarie arbetstid för enskilda eller grupper av arbetstagare eller kunna säsonganpassa arbetstiden. På så sätt kan behovet av övertid sänkas, kostnaden för arbetstid utanför kontorstid blir lägre och maskiner och lokaler kan utnyttjas optimalt.

Arbetstagarsidans önskemål om utökat inflytande över den egna arbetstiden har sin grund i att individen vill få ”livspusslet” att gå ihop. Dagens arbetskraft lever i ett högre tempo med arbete, familj och boende. Forskning har även visat att arbetstidens längd har mindre betydelse för välbefinnandet än vad möjligheten att påverka sin situation har.¹

Inom kommuner och landsting har det gjorts olika försök med flexibilitet i arbetstidsförläggningen. Man har bland annat arbetat med den s.k. tvättstugemodellen och 3–3 scheman framförallt inom äldreomsorg som kräver dygnetruntbemanning. Tvättstugemodellen innebär att arbetsgivaren meddelar arbetskraftsbehovet och den anställde anger på ett schema vilka dagar han/hon ska arbeta. En avstämning av den arbetade tiden sker sedan i efterhand. 3–3 modellen innebär att den anställde arbetar tre dagar och är ledig tre dagar.

Slutsats

Det troliga scenariot mot bakgrund av ovanstående är att parterna i fortsättningen i stället för förkortning av arbetstiden kommer att diskutera inflytande i samband med arbetstidens förläggning.

¹ Se t.ex. SOU 2002:58 Tid för arbete och ledighet, delbetänkande av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas).

6.5 Löneavtalskonstruktioner

Från 1940-talet fram till och med början av 1990-talet förhandlades löner och allmänna villkor på den privata sidan i centrala förhandlingar mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer SAF, LO och PTK² (Privat-tjänstemannakartellen). Resultatet av dessa förhandlingar antogs och anpassades sedan på förbunds nivå för att sedan i sin tur anpassas till branscher och företag. Under den här perioden skedde förhandlingar huvudsakligen i tre ibland fyra steg. Avtalskonstruktionerna karakteriserades av generella lönehöjningar och starkt styrda lönepotter för fördelning. Avsikten med överenskommelserna var att löneutvecklingen skulle hållas inom de centralt fastställda ramarna. Lönehöjningar utöver de centralt fastställda skulle vara särskilt motiverade till exempel på grund av befordran, allt annat var icke önskvärt.

Ett uttalat önskemål framförallt från arbetsgiversidan under 1980-talet var att förhandlingarna skulle decentraliseras i så hög grad som möjligt. Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet startade utvecklingen redan 1983. En nivå togs bort och förhandlingarna skedde i två steg. Detta är fortfarande den huvudsakliga modellen för avtalsförhandlingar, även om en del parter har överenskommit om delegering av förhandlingsrätten till de lokala parterna d.v.s. på företagsnivå.

Det första avtalet med starkt decentraliserad förhandlingsrätt, så kallad lokal lönebildning, som träffades var Ledaravtalet som slöts mellan Almega och Ledarna 1992. Sedan dess 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 indelningen i de olika avtalskonstruktioner som 2001 års förhandlingar inom privat sektor hade resulterat i. De olika avtalskonstruktionerna var fördelade på sju huvudgrupper beroende på graden av lokalt inflytande över lönebildningen.

De sju grupperna är:

1. Lokal lönebildning

Utrymmet bestäms helt av de lokala parterna, inget centralt fastställt utrymme eller någon individgaranti finns.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Lokal överenskommelse ska ske om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock som fastställer det totala löneutrymmet.

² Inom offentlig sektor förhandlades om löner och allmänna villkor, mellan de centrala parterna, först i slutet av 1960-talet.

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

Lokal överenskommelse ska ske om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock såväl för det totala löneutrymmet som individgaranti alternativt andel av utrymmet som ska läggas ut generellt.

4. Lönepott utan individgaranti

Löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning, kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti.

6. Generell höjning och lönepott

Avtalsutrymmet består av en generell höjning och en pott för lokal fördelning.

7. Generell höjning

Hela löneutrymmet läggs ut som en generell höjning.

Medlingsinstitutet började analysera fördelning och utveckling av löneavtalskonstruktionerna år 2001. Andelen anställda som omfattades av avtal enligt avtalskonstruktion 1 var 2001 inom den privata sektorn 7 procent. (Se diagram 4.2.) När offentlig sektor ingick i jämförelsen steg andelen markant. Efter avtalsrörelsen 2005 omfattas 10 procent av de anställda i samtliga sektorer av avtal enligt avtalskonstruktion 1. Jämfört med tidigare år har antalet anställda som omfattas av sifferlösa avtal ökat något inom privat sektor. Det är värt att notera att inom kommuner och landsting har andelen sjunkit drastiskt i och med att områdena Hälso- och sjukvård samt Lärare har överenskommit om en lägsta garanterad höjning i sina avtal.

Avtal som innehåller inslag av frihet för de lokala parterna att påverka löneutrymmet, i större eller mindre grad, återfinns i avtalskonstruktionerna 2 till och med 5. Andelen anställda som omfattades av sådana avtal var efter 2001 års avtalsrörelse 65 procent. Bilden förändrades i någon mån efter 2002 års avtalsrörelse till fördel för avtalskonstruktion 1, på grund av att stora grupper anställda inom kommuner och landsting fick sifferlösa avtal. Efter avtalsrörelsen 2005 omfattas 73 procent av de anställda av avtal tillhörande avtalskonstruktionerna 2 till och med 5. Anledningen är att efter avtalsrörelsen i kommuner och landsting återfinns endast ett avtal i avtalskonstruktion 1, nämligen det träffat med Akademikeralliansen. Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta innehåller en individgaranti i 2005 års avtal, till skillnad från de närmast föregående åren, vilket innebär en förskjutning mellan avtalskonstruktionerna 4 och 5.

Avtalskonstruktionerna 6 och 7 är mer ”traditionella” till sin karaktär i och med att parterna lokalt inte kan påverka löneutrymmets storlek. Efter 2005 års avtalsrörelse omfattas 17 procent av de anställda i samtliga sektorer av avtalskonstruktionerna 6 och 7.

Slutsatser

Stora förändringar av avtalskonstruktioner ägde rum under slutet av 1990-talet. Andelen anställda som omfattas av avtal utan centralt reglerade utrymmen

kommer troligen att vara någorlunda konstant ett antal år framåt i tiden. Konstruktionen förekommer främst i akademikeravtalen, vilket innebär att om relationen förändras de närmaste åren har det sin grund i att andelen akademiker förändras relativt andra grupper.

Andelen anställda som omfattas av avtal utan frihet för de lokala parterna kommer förmodligen också att vara relativt konstant de närmaste åren. Om förändringar sker beror sannolikt även det på förändringar i sammansättningen av dessa grupper.

Utvecklingen hittills vad gäller avtalskonstruktioner har varit att en förskjutning mot ”mitten” har skett, d.v.s. till avtalskonstruktionerna 2 till 5. Konstruktionerna 6 och 7 har minskat något till förmån för ”mittenkonstruktionerna”. Som exempel kan nämnas att i avtalsrörelsen 2005 träffades avtal för OFR:s förbundsområden Lärare respektive Hälso- och Sjukvård. Avtalen innehöll en lägsta garanti till skillnad från avtalsrörelsen innan. Detta medverkade i hög grad till förskjutningen från sifferlösa avtal mot ”mitten”.

Relationen mellan de tre huvudgrupperingarna: sifferlösa avtal, avtal med någon frihet för lokala parter samt avtal utan frihet för parterna lokalt kommer troligen att vara någorlunda konstant ett antal år framåt. De förändringar som kommer att ske är relativa förändringar mellan grupperna 2 till 5.

Förskjutningen mot ”mitten” har inte inneburit att tendensen till ökad decentralisering under senare år har brutits. Som tidigare visats i avsnitt 4.1, Löneavtalskonstruktioner, omfattas 83 procent av de anställda av avtal som innebär en möjlighet för de lokala parterna att påverka utrymmets storlek och/eller individgarantins storlek. Detta tal har varit relativt konstant under de senaste avtalsrörelserna d.v.s. decentraliseringen varken ökar eller minskar.

6.6 Allt fler äldre i arbete

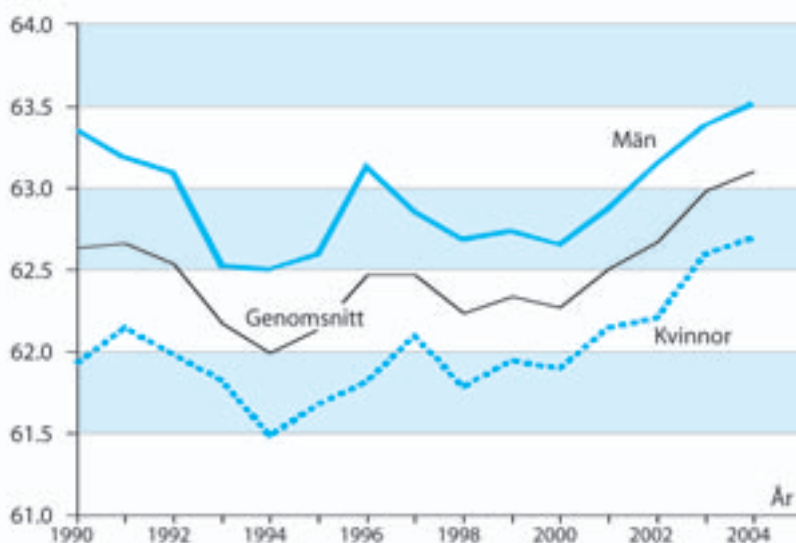
Allt fler håller sig kvar på arbetsmarknaden efter sextio års ålder samtidigt som den genomsnittliga pensionsåldern stiger³. De äldre har sluppit den växande ohälsa som tycks ha drabbat de yngre, i varje fall om man vågar använda antalet förtidspensionerade⁴ och långtidssjukskrivna som mått på ohälsa.

Under 2004 fanns 62 procent av befolkningen i åldern 60–64 år med i arbetskraften. Detta kan jämföras med mindre än 50 procent under bottenåret 1998. Däremot har arbetskraftsdeltagandet bland de något yngre (åldern 50–55 år) dragit sig en aning nedåt. Det växande arbetskraftsdeltagandet bland de äldre är liktydigt med att den genomsnittliga pensionsåldern stiger (se **diagram 6.1**). Eller mer korrekt, den genomsnittliga ålder då människor lämnar arbetskraften – det behöver inte nödvändigtvis vara med någon form av pension. Här används uttrycket *utträdesålder*. För en närmare redogörelse av beräkningsmetoden för utträdesåldern hänvisas till promemorian på Socialförsäkringsutredningens hemsida.

³ Detta avsnitt är ett sammandrag av en promemoria från Socialförsäkringsutredningen ”Allt fler äldre i arbete”. Promemorian återfinns på utredningens hemsida: www.sou.gov.se/socialforsakring

⁴ I denna rapport används för den språkliga bekvämlighetens skull ofta beteckningen förtidspension, trots att ersättningsformen 2003 bytts mot sjuk-/aktivitetsersättning.

Diagram 6.1 Genomsnittsålder vid utträde från arbetskraften för personer som vid 50 års ålder fanns med i arbetskraften, åren 1990–2004



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) med egna bearbetningar

Den genomsnittliga utträdesåldern är trekvarts år högre för män än för kvinnor, men skillnaden har minskat sedan 1990-talets början. Kvinnornas faktiska pensionsålder har aldrig varit högre än nu. Detta speglar antagligen ett annorlunda arbetsmarknadsbeteende hos de kvinnogenerationer som nu är i 60-årsåldern jämfört med tidigare generationer som inte hade så starkt etablerad anknytning till arbetsmarknaden.

Männens genomsnittliga pensionsålder är nu högre än t.ex. år 1990. Tidigare var den dock ännu högre. År 1970, före sänkningen av den formella pensionsåldern från 67 till 65 år, var den över 66 år. Att det under senare år skett en uppgång även i männens pensionsålder återspeglar kanske att personer i 60-årsåldern – både kvinnor och män – numera är mer högutbildade än tidigare generationer, och att de har en annan yrkesstruktur. Om det reformerade ålderspensionssystemet, som premierar arbete under fler år, också har inverkat är osäkert; de som nu är över 60 år påverkas endast i mindre grad av de reformerade reglerna.

Minskande arbetslöshet och sjukfrånvaro

Den uppgång som skett i utträdesåldern speglar att arbetskraftsdeltagandet i åldern 60–64 år har stigit kraftigt, i sin tur delvis beroende på att förtidspensioneringarna i denna ålder minskat. En berättigad fråga är om detta högre arbetskraftsdeltagande i själva verket har neutraliserats av en högre arbetslöshet eller en högre sjukfrånvaro – att andelen *personer i arbete* kanske ökat mindre, eller inte alls.

Så är dock inte fallet. Från år 1998 till 2004 steg andelen personer i arbete i åldersgruppen 60–64 år från 38 till 48 procent. Både arbetslösheten och sjukfrånvaron har sedan 1990-talets senare del utvecklats förhållandevis gynnsamt i åldern 60–64 år. Arbetslösheten i åldersgruppen 60–64 år var åren 1996 och 1997 ungefär 2 procentenheter större än i den förvärvsaktiva befolkningen totalt. Denna skillnad har utraderats. Sjukfrånvaron är (efter en

topp år 2000) åter nere på 1998 års nivå. Tillbakagången för de yngre har inte varit lika märkbar.

Reglerna för förtidspensionering av äldre skärptes år 1997. Dessförinnan kunde förtidspension beviljas bl.a. av hälso- och arbetsmarknadsskäl, särskild hänsyn skulle vidare tas till den sökandes ålder m.m. Frågan är om de senare årens minskande andel förtidspensionärer i 60–64 års ålder kan hänga samman med de mer restriktiva reglerna och att de i stället stannat kvar i långtidssjukskrivning. Sjukskrivna har – i motsats till förtidspensionärer – rätt att behålla sin anställning, enligt lagen om anställningsskydd, LAS. Långtidssjukskrivna med bakomliggande anställning ingår alltså formellt i arbetskraftsdeltagandet. En överströmning från förtidspensionering till långtidssjukskrivning skulle betyda att den redovisade ökningen av den genomsnittliga utträdesåldern (som baseras på arbetskraftsdeltagandet i olika åldrar) är missvisande stor.

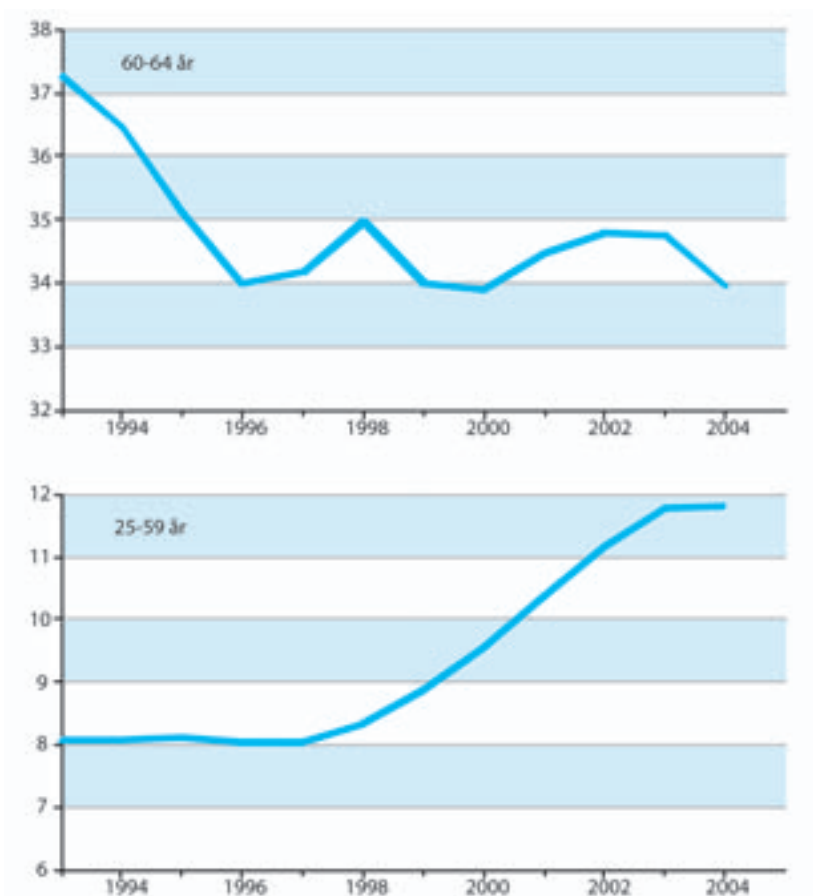
En ofrånkomlig effekt av en sådan överströmning skulle vara att sjukfrånvaron drivits upp bland de äldre. Men sjukfrånvaron har ju inte utvecklats sämre än för yngre grupper. Dessutom är det faktiskt bara i åldersgruppen 60–64 år som summan av förtidspensionärer och långtidssjukskrivna *inte* har ökat sedan senare hälften av 1990-talet (se **diagram 6.2**). I arbetskraftens traditionella kärntrupp 25–59 år har frekvensen av förtidspension och långtidssjukskrivning däremot stigit med i det närmaste 50 procent. Tolkningen för de äldres del är rimligen att deras hälsotillstånd (eller arbetsförmåga/vilja) förbättrats i förhållande de yngres. I vilken grad det skett en överströmning från förtidspension till långtidssjukskrivning, som resultat av 1997 års regelskärpning, är i detta sammanhang av mindre intresse.

Framtiden

En spännande fråga är om tendensen till höjd utträdesålder kommer att fortsätta. Med en uppgång på nästan ett år vart fjärde år, skulle utträdesåldern 64 år passeras före 2010. För en sådan positiv utveckling skulle bl.a. kunna tala, att det reformerade allmänna ålderspensionssystemet för allt fler ger utbyte i ålderspension av fler arbetsår. Effekten begränsas dock av att stora tjänstemannagrupper fortfarande har s.k. förmånsbestämda pensioner i sina avtal. Pensionsnivån bestäms därför ändå i hög grad av inkomsterna under de sista arbetsåren, även om pensioneringen sker före 65 års ålder.

Hoten om vikande sysselsättning i ekonomin och växande utgifter för sjukförsäkringen kommer just nu inte från de äldres bristande arbetskraftsdeltagande. Det är bland de yngre som orosmolnen finns. En 40-årig nybliven förtidspensionär ska ha sin sjukersättning i 25 års tid. Om förtidspensioneringarna bland de yngre under ytterligare ett antal år skulle öka i samma takt som de senaste åren, sätts välfärdsstaten under svår press.

Diagram 6.2 Summa av förtidspensionärer och långtidssjukskrivna
i åldrarna 60–64 år och 25–59 år, åren 1993–2004
Procent av befolkningen i respektive åldersgrupp



Källa: Försäkringskassan och SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU)

Anm. Långtidssjukskrivna definieras här som pågående sjukfall längre än ett halvår, årsgenomsnitt av månadsdata.

BILAGA

Träffade avtal i kronologisk ordning – privat sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
1. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Malmö Aviation	14 jan 2005	36 månader	110
2. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) / Jusek, Civilingenjörsförbundet, Civilekonomerna - Akademiker i försäkringsbranschen	21 jan 05	12 månader	2 000
3. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Blue Chip Jet HB	27 jan 2005	39 månader	20
4. Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF) / Sjöbefälsförbundet (Ledarna) - Sjöbefäl	28 jan 2005	12 månader	2 000
5. Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF) / Sveriges Fartygsbefälsförening - Fartygsbefäl	28 jan 2005	12 månader	2 000
6. Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) / Svenska Elektrikerförbundet - Kraftverksavtalet Ytterligare ett avtal träffat se p. 67	2 feb 2005	12 månader	3 000
7. Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Svenska Transportarbetareförbundet - Transportavtalet	10 feb 2005	38 månader	37 000
8. Svensk Scenkonst / Sveriges Yrkesmusikers förbund (SYMF) - Anställda vid statsunderstödda orkesterföretag	21 feb 2005	36 månader	2 000
9. Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Svenska Transportarbetareförbundet - Utlandsavtalet	7 mars 2005	38 månader	500
10. Almega Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurangfacket - Nöjesavtalet	7 mars 2005	24 månader	750
11. Almega Tjänsteföretagen / Kommunal - Furuvik	10 mars 2005	36 månader	50
12. Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Svenska Transportarbetareförbundet - Miljöavtalet	11 mars 2005	38 månader	3 000
13. Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) / Svenska Transportarbetareförbundet - Bärningsföretag	17 mars 2005	38 månader	70
14. Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) / Svenska Transportarbetareförbundet - Bensin och Garageföretag	22 mars 2005	38 månader	5 000
15. Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund (PAF) / Svenska Transportarbetareförbundet - Depåavtalet	22 mars 2005	38 månader	500
16. Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund (PAF) / SvenskaTransportarbetareförbundet - Bensinstationsavtalet	22 mars 2005	38 månader	1 400
17. Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund (PAF) / SvenskaTransportarbetareförbundet - Flygtankningsavtalet	22 mars 2005	38 månader	100

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal års-arbetare
18. Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF) / Svenska Transportarbetareförbundet - Gummiverkstadsföretag	23 mars 2005	38 månader	1 000
19. Arbetsgivaralliansen / SKTF, Civilingenjörsförbundet m.fl. Kommunal - Trossamfund och Ekumeniska organisationer	7 april 2005	36 månader	600
20. Omega Tjänsteförbunden / Tjänstemannaförbundet HTF - Systembolag	15 april 2005	24 månader	2 700 inkl. Akademikerförb. se p. 27
21. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Flygskolor	19 april 2005	36 månader	50
22. Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Svenska Transportarbetareförbundet - Taxitelefonister	22 april 2005	36 månader	800
23. Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Svenska Transportarbetareförbundet - Taxiförare	22 april 2005	36 månader	5 000
24. Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Svenska Transportarbetareförbundet - Hyrverksavtalet	22 april 2005	36 månader	100
25. Sveriges Byggindustrier / Ledarna - Ledaravtal	25 april 2005	t.v.	8 500
26. Sveriges Skorstensfejares Riksförbund / Kommunal - Riksavtal för sotare	27 april 2005	27 månader	1 500
27. Omega Tjänsteförbunden / Akademikerförbunden - Systembolag	3 maj 2005	24 månader	2 700 inkl. HTF se p. 20
28. Grafiska Företagens Förbund / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Civilavtalet	3 maj 2005	24 månader	12 000
29. Grafiska Företagens Förbund / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Förpackningsavtalet	3 maj 2005	24 månader	6 500
30. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - City Airline	10 maj 2005	36 månader	23
31. Föreningen Vårdföretagarna / Kommunal - Vård, Behandling och Övrig omsorg	17 maj 2005	27 månader för löner 18 månader för allmänna villkor	15 000
32. Bemanningsföretagen / Samtliga LO-förbund - Bemanningsavtalet	20 maj 2005	28 månader	7 000
33. Svenska Kyrkans Församlingsförbund / SKTF - Kyrkans AB 05	24 maj 2005	36 månader	4 500
34. Svenska Kyrkans Församlingsförbund / Kommunal - Kyrkans AB 05	24 maj 2005	36 månader	7 500
35. Svenska Kyrkans Församlingsförbund / Kyrkans Akademikerförbund - Kyrkans AB 05	24 maj 2005	36 månader	3 700
36. Svenska Kyrkans Församlingsförbund / Akademikerförbundet SSR, Jusek med förtecknade förbund - Kyrkans AB 05	24 maj 2005	36 månader	1 500

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
37. Svenska Kyrkans Församlingsförbund / Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet - Kyrkans AB 05	24 maj 2005	36 månader	2 600
38. Tidningsutgivarna / Transport - Tidningsdistributörer	1 juni 2005	40 månader*	13 000
39. Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) / Kommunal - Personliga assistenter	3 juni 2005	24 månader för löner 27 månader för allmänna villkor	15 000
40. Almega Tjänsteföretagen / Transport - Terminalavtalet	8 juni 2005	38 månader	50
41. Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) / Kommunal - Hälsa, Vård och Omsorg	15 juni 2005	23 månader	---
42. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - West Air Sweden AB	15 juni 2005	Tillsvidare- avtal	---
43. Sveriges Hamnar / Svenska Transportarbetareförbundet - Stuveriavtalet	23 juni 2005	12 månader	3 200
44. FlygArbetsgivarna / Tjänstemannaförbundet HTF - My Travel Airways	29 juni 2005	27 månader	300
45. Bussarbetsgivarna / Kommunal - Bussavtalet	30 juni 2005	40 månader	5 000
46. Bussarbetsgivarna / Kommunal - Bussbranschavtalet	30 juni 2005	32 månader endast löneavtal	---
47. Bussarbetsgivarna / Kommunal - Swebus	30 juni 2005	40 månader	6 000
48. Bussarbetsgivarna / Kommunal - Busslink i Sverige AB Stockholm	30 juni 2005	40 månader	5 000 inkl. p 49
49. Bussarbetsgivarna / Kommunal - Busslink i Sverige AB övriga Sverige	30 juni 2005	40 månader	---
50. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Taxiflyg	30 juni 2005	36 månader	35
51. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Regionalflyg	30 juni 2005	36 månader	300
52. Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) / Kommunal - Trafik	6 juli 2005	40 månader	1 500
53. Bussarbetsgivarna / Svenska Transportarbetareförbundet - Bussar i beställningstrafik	11 juli 2005	40 månader	500
54. Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) / Kommunal - Personliga assistenter	26 aug 2005	25 månader	1 800
55. Föreningen Vårdföretagarna / Kommunal - Personliga assistenter	19 sept 2005	26 månader	5 000
56. Föreningen Vårdföretagarna / Kommunal - Ambulanssjukvårdare	20 okt 2005	12 månader	400 inkl. tjm se p. 64
57. Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) / SKTF, Tjänstemannaförbundet HTF, SACO, Jusek - Trafik	24 okt 2005	31 månader	900

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal års-arbetare
58. Föreningen Vårdföretagarna / Fastighetsanställdas förbund - Städning i egen regi	28 okt 2005	26 månader	50
59. Idea / Fastighetsanställdas förbund - Städning i egen regi	28 okt 2005	26 månader	100
60. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) / Finansförbundet - Anställda i bank	26 okt 2005	36 månader	40 000
61. Sveriges Byggindustrier / Svenska Byggnadsarbetareförbundet - Bygg- och anläggningsavtal	9 nov 2005	17 månader	70 000
62. Maskinentreprenörerna / Svenska Byggnadsarbetareförbundet - Entreprenadmaskinavtalet	11 nov 2005	23 månader	1 500
63. Arbetsgivaralliansen / Tjänstemannaförbundet HTF - Hockeyavtal	16 nov 2005	14 månader	300
64. Föreningen Vårdföretagarna / Vårdförbundet - Sjuksköterskor i ambulansföretag	18 nov 2005	12 månader	400 inkl. Kommunal se p. 56
65. Sveriges Byggindustrier / SEKO, Facket för Service och Kommunikation - Väg och Banavtalet	18 nov 2005	17 månader	8 000
66. Maskinentreprenörerna / SEKO, Facket för Service och Kommunikation - Maskinföraravtalet	22 nov 2005	17 månader	4 000
67. Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) / Svenska Elektrikerförbundet - Kraftverksavtalet EFA och SEF har träffat avtal tidigare under året se p 6	11 dec 2005	13 månader	3 000
68. Omega Tjänsteföretagen / Kommunal - Fristående skolor och förskolor	21 dec 2005	24 månader	2 000
69. FlygArbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Air Express in Sweden AB	30 dec 2005	24 månader	20

* sista 24 månaderna uppsägningsbara

Träffade avtal i kronologisk ordning – offentlig sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtals-periodens längd	Antal års-arbetare
1. Kommun och Landstingsförbundet – Pacta / Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, (Sveriges Skolledarförbund) - OFR förbundsområde Lärare HÖK 05	10 mars 2005	27 månader	246 000
2. Kommun och Landstingsförbundet – Pacta / SKTF, SSR, Ledarna - OFR Förbundsområde Allmän kommunal verksamhet HÖK 05	31 mars 2005	27 månader	153 000
3. Kommun och Landstingsförbundet – Pacta / Sveriges Läkarförbund - OFR förbundsområde Läkare	31 mars 2005	27 månader	28 000
4. Kommun och Landstingsförbundet – Pacta / Kommunal - HÖK 05	14 april 2005	27 månader	530 000
5. Kommun och Landstingsförbundet – Pacta / Vårdförbundet m.fl. org. - OFR förbundsområde Hälso och sjukvård	14 april 2005	27 månader	105 000