

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet 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.

Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den sjätte rapporten, första publicerades 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, Danagårds Grafiska AB, Linköping

Förord

Medlingsinstitutet har i uppdrag att utarbeta en årlig rapport om löneutvecklingen, avtalsförhandlingar och faktorer som har betydelse för lönebildningen. Syftet med denna rapport är att tillhandahålla ett kvalificerat faktaunderlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter.

Rapporten ska förhoppningsvis även kunna bidra till den samhällsekonomiska debatten. Den ska också kunna fungera som en introduktion till den svenska lönebildningen, vi har därför valt att låta bakgrundsbeskrivningar och definitioner få ett visst utrymme i rapporten.

Under 2006 har medlingsväsendet firat 100 år. Det har resulterat i en jubileumsbok och en konferens.

Tillsammans med Konjunkturinstitutet har vi hållit seminarier med arbetsmarknadens parter om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen (baserade på Konjunkturinstitutets årliga rapport i ämnet). Vidare har parterna bjudits in till en särskild konferens inför avtalsrörelsen 2007. Vi har också ordnat ett journalistseminarium med samma tema.

Avtalsrörelsen 2006 omfattade endast en liten del av arbetsmarknaden, drygt 40 avtal för 54 000 arbetstagare. Eftersom de nya avtalen innehöll få ändringar jämfört med tidigare avtal har analyserna av avtalen, bl.a. om jämställdhet, fått ett mindre utrymme i årets rapport.

Medlingsinstitutet ska enligt medbestämmandelagen verka för en väl fungerande lönebildning och medla i arbetstvister. Medlingsinstitutet är även ansvarig för den officiella lönestatistiken.

Betänkandet "God sed vid lönebildning"

I mars 2006 överlämnade den av regeringen tillsatte särskilde utredaren Göran Tunhammar sitt betänkande "God sed vid lönebildning". Utredarens uppdrag var att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under åren 2000–2004, d.v.s. en period som bl.a. innehöll två stora avtalsrörelser.

I betänkandet sägs bl.a. att det har etablerats ett brett förtroende för Medlingsinstitutets verksamhet och för medlarna, vars uppdrag i och med tillkomsten av Medlingsinstitutet har blivit mer komplicerat. De ska dels medla, dels verka för en väl fungerande lönebildning.

Utredaren konstaterar vidare att inrättandet av Medlingsinstitutet byggde på synsättet att den konkurrensutsatta sektorn skall ha en normerande roll vid lönebildningen. Samsynen kring detta har därefter förstärkts. I praktiken har de parter som tecknat Industriavtalet kommit att sätta normen, vilket även bör gälla framöver.

Lönebildningen har, enligt utredaren, fungerat väl sedan Medlingsinstitutets tillkomst, åtminstone ur ett samhällsekonomiskt perspektiv: reallönerna har stigit, arbetskraftskostnaderna har ökat ungefär som i viktiga konkurrentländer och det har varit få konflikter på arbetsmarknaden.

I betänkandet konstateras att Medlingsinstitutet haft otillräckliga resurser för att hantera det omfattande statistikansvaret. Under 2006 förstärkte Medlingsinstitutet sin kompetens och kapacitet vilket bl.a. medfört att vi har kunnat utveckla innehållet i årsrapporten, främst kapitel 2 Konkurrenskraften och kapitel 4 Lönestatistik.

Betänkandet har remissbehandlats och drygt 40 svar har lämnats. Det finns en allmän enighet om att Medlingsinstitutet och medlarna har klarat sina uppgifter väl. Det råder också stor samstämmighet om att det är avtalen mellan industrins parter som utgör normen.

Avtalsrörelsen 2007

Vi står nu inför en avtalsrörelse som är mycket omfattande – 500 kollektivavtal för tre miljoner arbetstagare inom privat, kommunal och statlig sektor ska förhandlas under året.

För dessa förhandlingar gäller liksom tidigare att Medlingsinstitutet har att verka för en väl fungerande lönebildning genom att låta den konkurrensutsatta sektorn ha en lönenormerande roll. Det innebär att industriavtalsparterna ska träffa avtal först och att övriga arbetsmarknaden ska acceptera dessa avtal som en norm.

En ordlista, liksom en sammanställning över rikstäckande kollektivavtal träffade under 2006 finns på vår hemsida, www.mi.se. Där återfinns också rapportens sammanfattning översatt till engelska, franska och tyska.

Ansvariga för arbetet med årsrapporten är Gerda Kuylensstierna och Anne-Marie Egerö. Övriga medverkande är John Ekberg, Kurt Eriksson, Christina Eurén och Maj Nordin. Ekonomerna Olle Djerf och Hans Olsson har bidragit med texter.

Stockholm i januari 2007

Claes Stråth
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	7
1. Samhällsekonomin och lönebildningen	17
1.1 Samhällsekonomisk översikt	17
1.2 Normering i lönebildningen	20
2. Konkurrenskraften.....	35
2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften	35
2.2 Näringsliv.....	37
2.3 Industrin.....	41
2.4 Arbetskraftskostnadens nivå samt vinstandelar	49
2.5 Konsumentpriser, exportpriser, bytesförhållande och växelkurser	52
2.6 Lönebildningen i Tyskland, Nederländerna, Danmark, Norge och Finland	56
2.7 Arbetstiden i Europa och USA.....	64
2.8 Minimilöner i några europeiska länder samt USA.....	69
2.9 Globaliseringens effekter på svensk ekonomi	70
3. Fakta om arbetsmarknaden	81
4. Lönestatistik.....	91
4.1 Den officiella lönestatistiken	91
4.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2006.....	94
4.3 Nominell lön och reallön	97
4.4 Arbetskraftskostnader	98
4.5 Kontakter med statistikintressenter	100
4.6 Förändringar i statistiken och pågående projekt.....	100
4.7 Den svenska lönestrukturen	104
5. Arbetsmarknadslagstiftning m.m.....	117
5.1 Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) och föräldraledighetslagen..	117
5.2 Lag om arbetstagarinflytande i europakooperativ.....	118
5.3 Arbetstidslagen	118
5.4 Tjänstedirektivet	120
6. Förhandlingar 2006	121
6.1 Förhandlingsresultat	121
6.2 Övriga avtal	126

7. Avtalsöversikt 2006	133
7.1 Privat sektor	133
7.2 Offentlig sektor	142
8. Medling, varsel och stridsåtgärder	145
8.1 Lagregler, avtal om förhandlingsordning m.m.....	145
8.2 Varsel och medling i förbundsförhandlingar.....	147
8.3 Politiska strejker och internationella sympatiåtgärder	149
8.4 Den regionala medlingsverksamheten	150
8.5 Domar från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder.....	156
8.6 Dom från danska Arbejdsretten.....	160
8.7 Konfliktstatistik med internationell jämförelse	161
9. Inför avtalsrörelsen 2007	165
BILAGA Träffade avtal i kronologisk ordning – privat sektor.....	167
BILAGA Träffade avtal i kronologisk ordning – offentlig sektor	168

Faktarutor

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	40
Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustri	58
Globaliseringen och utrikeshandelsteorin	75
Fler arbetslösa med ny definition	81
Kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden	130

En sammanställning över rikstäckande kollektivavtal
träffade under 2006 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 är en central myndighet för medling i arbetskonflikter och en del av lönebildningssystemet. Medlingsinstitutet ska även verka för en väl fungerande lönebildning. I detta ligger att Medlingsinstitutet, bl.a. genom att sprida samhällsekonomisk information till parter och allmänhet, ska påverka lönebildningen så att mål som hög sysselsättning, prisstabilitet och god reallönetillväxt blir möjliga att förena.

Medlingsinstitutet har i uppdrag att utarbeta en årlig rapport om löneutvecklingen, avtalsförhandlingar och faktorer som har betydelse för lönebildningen. Syftet med denna rapport är att tillhandahålla ett kvalificerat faktaunderlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter.

Samhällsekonomisk översikt

Efter uppbromsningen 2005 ökade exporttillväxten starkare igen under 2006. Samtidigt har också den inhemska ekonomin tagit fart på allvar, vilket visat sig i en stark förbättring av arbetsmarknadsläget. Både privat och offentlig konsumtion växer klart snabbare än tidigare samtidigt som investeringstillväxten är fortsatt stark. BNP-tillväxten väntas därför uppgå till mellan 4 och 4,5 procent 2006. Trots den höga ekonomiska tillväxten ligger inflationen kvar på en låg nivå. Riksbanken bedömde dock att inflationstrycket stiger framöver och höjde därför styrräntan från 1,5 procent till 3 procent under 2006.

En påtaglig förbättring på den svenska arbetsmarknaden skedde således under 2006. Sysselsättningen hade minskat sedan 2002 och den öppna arbetslösheten hade stigit till cirka 6 procent 2004 och 2005. Dessutom ökade antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder till omkring 3 procent av arbetskraften under 2006. Under större delen av de senaste årens ekonomiska återhämtning har arbetsmarknaden sålunda präglats av påtagliga svaghetstendenser. Detta beror i hög grad på att den ekonomiska tillväxten främst har varit exportdriven och på att produktivitetökningarna i näringslivet har blivit större än väntat. Den inhemska efterfrågan i form av privat och offentlig konsumtion har samtidigt utvecklats ganska blygsamt.

Även år 2007 ser ut att bli gynnsamt för den svenska samhälls ekonomin. Den privata konsumtionen stimuleras bl.a. av en allt starkare arbetsmarknad samt skattesänkningar. Konjunkturinstitutet (KI) räknar med en fortsatt stark ökning av efterfrågan på arbetskraft 2007 och att BNP-tillväxten kommer att uppgå till 3,6 procent. Sysselsättningen väntas öka i samma takt som 2006. Trots det går den öppna arbetslösheten inte ned särskilt mycket då antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder bedöms minskas påtagligt. Därtill beräknas arbetskraftsutbudet öka kraftigt i takt med konjunkturuppgången.

Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden väntas stiga ytterligare vilket medför en risk för tilltagande brist på arbetskraft under året. KI räknar därför med att inflationen mätt med konsumentprisindex (KPI) kommer att stiga mot 2 procent under 2007. Produktivitetstillväxten i näringslivet beräknas också bli

lägre än tidigare när konjunkturen går in i en mognare fas. Detta talar för att det underliggande kostnadstrycket stiger i den svenska ekonomin, med negativa effekter på Sveriges internationella konkurrenskraft.

Konkurrenskraften

Arbetskraftskostnader

Under 2001–2005 förbättrades den svenska konkurrenskraften mot EU-länderna, framför allt tack vare en mycket god produktivitetsutveckling. Detta vägde mer än väl upp att näringslivets arbetskraftskostnader under dessa år ökade något snabbare än i EU15. Arbetskraftskostnaderna i Sverige har stigit endast obetydligt mer än i USA under 2001–2005, men genom att kronan under denna period stärktes med nära 40 procent mot dollarn försvagades konkurrenskraften markant mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader.

Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet

Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Genomsnitt 2001–2005	2006 ¹
Euroområdet²	2,4	2,2	2,7	3,6	4,0	3,5	3,1	2,0	2,2	3,0	2,1
Därav:Tyskland	1,5	1,6	2,3	3,4	2,5	2,2	2,6	1,1	0,6	1,8	0,6
EU-15³	3,0	2,6	3,1	3,9	4,3	3,6	3,3	2,8	2,4	3,3	2,3
USA	3,1	3,6	3,2	4,5	4,1	3,6	3,8	3,8	3,1	3,7	2,8
Sverige	4,5	5,0	3,9	4,5	5,2	3,4	4,9	3,1	3,3	4,0	1,0
Sverige (alt 06)											ca 2,4⁴

1. Baserat på de tre första kvartalen 2006

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

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

4. Exkl. tillfällig premiebefrielse för arbetarnas ålderspensionsavgifter

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

Ökningen av det svenska näringslivets *arbetskraftskostnader* var 2006 lägre än den genomsnittliga ökningen i EU15-länderna, vilket till största delen berodde på en tillfällig premiebefrielse för arbetarnas ålderspension. Ökningstakten för *lönerna* i Sverige översteg dock endast marginellt den i EU15-länderna. I USA var ökningen av arbetskraftskostnaderna snabbare än i Sverige, samtidigt som kronan försvagades något mot dollarn.

Med en fortsatt stark produktivitetsökning stärktes Sveriges konkurrenskraft sannolikt gentemot såväl EU15-länderna som USA under 2006. De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten bidrog även under 2006 till en internationellt sett långsam ökning av de svenska konsumentpriserna – endast ca 1,4 procent i Sverige att jämföra med drygt 2 procent i EU15-länderna.

De svenska exportpriserna för varor och tjänster steg under perioden 2001–2005 endast obetydligt, ökningstakten i konkurrentländerna var något snabbare. År 2006 var dock ökningstakten i Sverige enligt preliminära uppgifter något snabbare än i omvärlden.

Minimilöner i några europeiska länder samt USA

I många länder finns lagligt reglerade minimilöner, antingen per timme eller per månad. Vanligtvis är både arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna konsulterade innan minimilönernas nivå bestäms. Ibland förekommer trepartsöverläggningar mellan regeringen, de fackliga organisationerna och arbetsgivarna där man väger in prisökningar, löner och andra ekonomiska faktorer.

Minimilönerna är högst i Nederländerna och Storbritannien, därefter följer Frankrike och Belgien. Minimilönen i USA ligger långt under de ovannämnda ländernas minimilöner, men var 2006 betydligt högre än t.ex. i Spanien. Minimilönen i förhållande till medellönen inom näringslivet var högst i Nederländerna och Belgien och lägst i USA. Det är bara i Frankrike som en mer betydande andel (2004: 15,6 procent) av de anställda avlönas till gällande minimilöner.

Globaliseringens effekter på den svenska ekonomin

Världsekonomin är inne i en period med omfattande förändring och strukturomvandling. Globaliseringen innebär att de etablerade industriländerna i OECD utsätts för ett tilltagande konkurrenstryck från de nya industriländerna i t.ex. Asien. Det har bl.a. medfört en prispress nedåt för många konsumtionsvaror, men också stigande råvarupriser.

Potentiellt har globaliseringen stora positiva välfärdseffekter. Den internationella arbetsfördelningen bestäms nu alltmer utifrån beslut om produktion, investeringar och konsumtion på hela det globala arbetsfältet. Därigenom ökar möjligheterna till effektivare utnyttjande av produktionsresurserna och en högre specialisering i produktionen. Globaliseringens genomslag breddas sannolikt också från traditionell industri till att omfatta flera tjänsteområden. Den omfattar nu också även mindre och medelstora företag. De välfärdshöjande effekterna kan förväntas bli särskilt betydande i utvecklingsländerna. Samtidigt kan emellertid utvecklingen innebära ett ökat omvandlingstryck i de etablerade industriländerna. På kort sikt kan omstruktureringskostnaderna bli betydande.

Strukturomvandling innebär förändrad sammansättning av efterfrågan på arbetskraft, vilket i sin tur kan bidra till att öka lönespridningen. Om däremot relativlönerna inte anpassas till efterfrågan, kan strukturomvandlingen leda till högre jämviktsarbetslöshet. Detsamma gäller om matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden av andra skäl inte fungerar. Strukturomvandlingen kan då bidra till en tämligen hög arbetslöshet för lågkvalificerad arbetskraft som konkurrerar med motsvarande arbetskraft i t.ex. Asien. Däremot torde det omvända förhållandet gälla för personer med högre kvalifikationer, vilka allmänt sett fortfarande är underrepresenterade i utvecklingsländerna.

Lönestatistik

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En allt viktigare del av denna utgörs av den statistik som krävs inom ramen för EU-samarbetet.

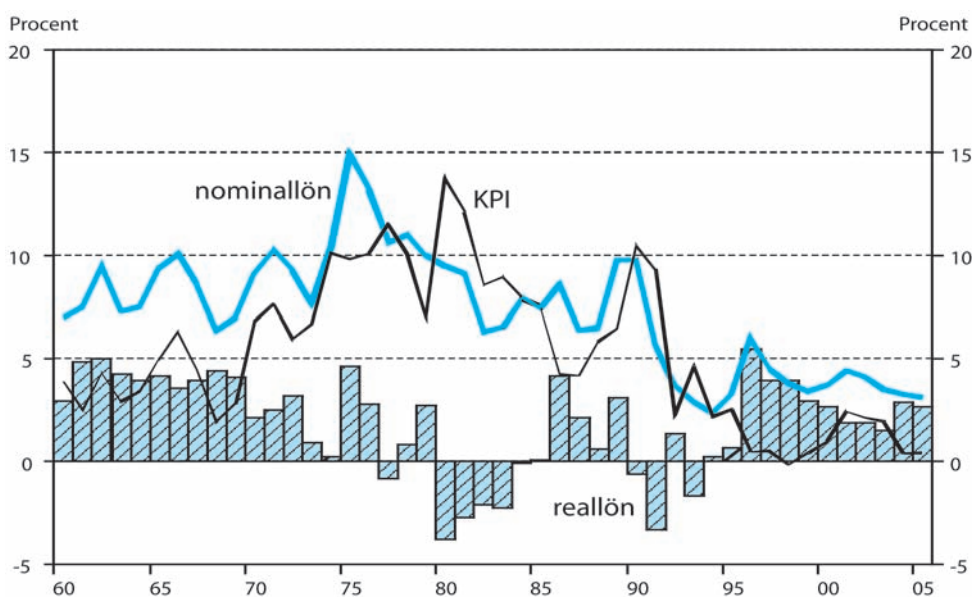
Medlingsinstitutets ansvarsområde är den officiella statistiken över löner och arbetskraftskostnader. Statistik över utbetalda lönesummor ligger däremot utanför ansvarsområdet.

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

Löneökningar

Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen 2006 för hela ekonomin har enligt konjunkturlönestatistiken hittills uppmäts till 3,0 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 3,2 för helåret 2005. Löneökningstakten i näringslivet är således trots det förbättrade arbetsmarknadsläget fortsatt låg. Däremot har övertidsvolymen för arbetare ökat. Övertidsandelen för tjänstemän mäts inte i konjunkturlönestatistiken. Jämfört med 2004 och 2005 har skillnaden i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor minskat, även om man bortser från effekten av den ökade övertiden.

Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring



Reallöneutvecklingen var god 1996–2005, i genomsnitt tre procent per år. Inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta har skett samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Även 2006 var reallöneutvecklingen god. Utfallen hittills pekar mot en ökning på drygt 1,5 procent.

Den svenska lönestrukturen

Sedan mitten av 1990-talet har löneskillnaderna i Sverige ökat, framför allt beroende på ökningarna i de högre löneintervallen.

Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, tätt följd av landstingen och lägst i primärkommunerna. En uppdelning av privat sektor i arbetare och

tjänstemän visar att skillnaden i lönespridningen är stor mellan dessa grupper. Tjänstemän inom privat sektor har den högsta genomsnittslönen och även den största lönespridningen. Det omvända gäller för arbetare i privat sektor, d.v.s. de har den lägsta genomsnittslönen och den lägsta lönespridningen.

Lönespridning efter sektor år 2005

	P10	P50	P90	Medelvärde	Kvot P90/P10
Staten	18 400	23 800	36 300	25 900	1,97
Primärkommuner	16 600	20 100	26 400	21 000	1,59
Landsting	17 900	22 400	37 200	25 600	2,08
Privat	16 700	22 100	36 200	25 200	2,17
Arbetare	16 100	20 200	25 500	20 600	1,58
Tjänstemän	18 000	25 400	43 650	29 200	2,42

Källa: Medlingsinstitutet

Det är främst skillnaderna mellan höginkomsttagare och medelinkomsttagare som har ökat, medan skillnaderna mellan medelinkomsttagare och låginkomsttagare inte har ändrats så mycket.

Ökad lönespridning kan bero på att efterfrågan och/eller utbudet av kvalificerad och mindre kvalificerad arbetskraft har förändrats. Ökningen kan också bero på att betalningsviljan för egenskaper som utbildning, arbetslivs-erfarenhet, samarbetsförmåga och andra sociala färdigheter hos arbetskraften har förändrats.

Löneskillnader mellan kvinnor och män

När kvinnor och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnors löner är 16 procent lägre än mäns, alltså att kvinnors löner är 84 procent av mäns. Uppgiften kommer från den officiella lönestatistiken 2005 och avser den genomsnittliga löneskillnaden på hela arbetsmarknaden.

Skillnaden i lön beror på en mängd olika faktorer som yrke, ålder, utbildning och inom vilket företag arbetet utförs. Dessa faktorer kan beaktas genom s.k. standardvägning. När man tagit hänsyn till alla dessa faktorer kvarstod år 2005 en löneskillnad på ca 5 procent.

De löneskillnader som kvarstår efter standardvägning är ”statistiskt oförklarade” vilket inte är detsamma som att de är osakliga eller än mindre bevis på diskriminering i jämställdhetslagens bemärkelse. Även andra faktorer än de som beaktats vid standardvägningen, men för vilka information saknas, påverkar lönen. Exempel på sådana är arbetsledaransvar, yrkeserfarenhet och personliga egenskaper.

Av tabellen nedan framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan de olika sektorerna. Den är lägst inom primärkommunerna där den oförklarade löneskillnaden uppgår till 0,6 procent (100-99,4). Den är högst i privat sektor där den totalt sett uppgår till ca 7,3 procent. För tjänstemän uppgår den oförklarade skillnaden till 9,6 procent och för arbetare till 3,1 procent.

Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005, efter standardvägning

		Kvinnors lön i proc av mäns
(1)	Staten	93,7
(2)	Primärkommuner	99,4
(3)	Landsting	94,9
(4)	Privat	92,7
(5)	- Arbetare	96,9
(6)	- Tjänstemän	90,4

Källa: Medlingsinstitutet

Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under 2006 har beslutats och genomförts ändringar i lagstiftningen om föräldraledighet och anställningsskydd, delvis på grund av EG-direktiv. De flesta ändringarna trädde i kraft den 1 juli 2006. En del av ändringarna i lagen om anställningsskydd ska dock börja gälla den 1 juli 2007. Beträffande dessa ändringar har regeringen i december 2006 avisat justeringar på några punkter.

EG-lagstiftning ligger till grund för en ny lag om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv i den svenska arbetstidslagen får full effekt efter utgången av 2006. Slutligen har den långvariga diskussionen inom EU om det s.k. tjänstedirektivet resulterat i ett direktiv som antogs i december 2006.

Förhandlingar 2006

År 2006 var ett litet avtalsår, endast 41 avtal slöts. 54 000 anställda berördes inklusive 40 000 som omfattades av avtal som löpte ut under 2005. De flesta avtalen under 2006 berörde vård och omsorg och delar av transportsektorn. Återstoden av avtalen från 2006 kommer att förhandlas 2007, de flesta gäller vård och omsorg.

Avtal i rätt tid

Parterna ska planera och slutföra förhandlingarna innan de föregående avtalen löpt ut, detta finns angivet i förhandlingsavtal som träffats mellan parterna. Även inom branscher som saknar förhandlingsavtal råder en samsyn om värdet av att sluta nya avtal innan de gamla löper ut.

Endast ca 12 procent av de anställda omfattades 2006 av avtal som träffades innan det gamla avtalet löpte ut. De allra flesta avtalen träffades senare än tre veckor efter utlöpningsdatumet.

Avtalsperiodens längd

Sett till avtalsperiodens längd låg tyngdpunkten på privat sektor mätt i antalet anställda i årets avtalsrörelse kring ”36-månadersavtal”. Den genomsnittliga avtalade höjningen över en tvåårsperiod är totalt 5,9 procent inom privat sektor.

Endast två avtal slöts på den offentliga sektorn: Räddningstjänstpersonal i beredskap mellan Kommunförbundet-Pacta och Brandmännens Riksförbund

respektive SKTF och Kommunal där höjningen av ersättningarna efter medling uppgick till 6 procent på 27 månader.

Under 2006 träffades fem avtal utan centralt angivet löneutrymme, vilket inte var någon förändring sedan föregående avtalsperiod. Avtalen inom flygets område och ytterligare några avtal hade tariffer. Övriga avtal hade olika typer av garantier och potter i krontal och/eller procent.

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

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommun- och landsting	
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

Avtal om pensioner

Förhandlings- och samverkansrådet PTK och Svenskt Näringsliv träffade ett nytt pensionsavtal för 700 000 tjänstemän i det privata näringslivet.

Det nya pensionsavtalet (ITP-planen) består av två delar. Den första innebär förändringar i förhållande till dagens pensionsvillkor och gäller för tjänstemän födda den 1 januari 1979 och senare.

Den andra delen gäller alla övriga tjänstemän inom PTK som fortsätter att få pension enligt det nuvarande pensionsavtalet ITP.

Pensionsavtal träffades även för anställda i försäkringsbranschen, försäkringskassorna och inom Svenska kyrkan.

Medling, varsel och stridsåtgärder

Centrala medlingsärenden

År 2006 genomfördes ett högst begränsat antal förhandlingar om branschavtal på riksnivå (förbundsförhandlingar). Vid medling i sådana förhandlingar utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller också för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med rikstäckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i sju förhandlingar. I samtliga dessa förelåg varsel om stridsåtgärder. Inget varsel kom dock att verkställas.

Lokala ärenden

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande sex fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. En fast medlare förordnas för ett år i taget. Medlarna handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under 2006 har det skett en ökning av sådana tvister jämfört med de närmast föregående åren. Ökningen har två huvudsakliga förklaringar, den ena är LO-förbundens ökade aktivitet inom ramen för det gemensamma s.k. ”Ordning och redaprojektet”. Till detta kan hänföras Hotell- och Restaurangfacket avtalskampanj i Göteborg, där förbundet under det sista halvåret 2006 har tecknat kollektivavtal med ett femtiotal restauranger. 19 av dessa avtal har tillkommit efter varsel om stridsåtgärder och i vissa fall medling. Den andra förklaringen är en kraftigt ökad aktivitet från Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas sida. Deras varsel registreras som ärenden, men föranleder ytterst sällan medlingsinsatser.

Antalet ärenden för de fasta medlarna var totalt 138 under 2006. Av de 138 registrerade ärendena svarar SAC för 36. Inget av dessa ärenden har handlat om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för SAC:s medlemmar. I stället har varsel och stridsåtgärder utnyttjats som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och även i rättstvister. 100 av årets ärenden har varit tvister om tecknande av kollektivavtal. Med något enstaka undantag är det fackförbund inom LO som har krävt avtal.

Lokala varsel och stridsåtgärder

Av de 100 avtalstvisterna förelåg varsel om stridsåtgärder i 98 fall. I 17 tvister förekom också varsel om sympatiåtgärder. I samtliga fall är det de fackliga organisationerna som har varslat. Några varsel från arbetsgiversidan har inte förekommit.

	2002	2003	2004	2005	2006
Tvister	80	53	69	51	100
varav fartyg	12	6	4	12	7
varav utländska företag	5	5	12	11	4

Det varslades om sympatiåtgärder i 17 tvister om tecknande av kollektivavtal. 14 av dessa tvister rörde Hotell- och Restaurangfackets avtalskampanj i Göteborg.

Stridsåtgärder verkställdes i 18 av de 98 tvisterna. Sympatiåtgärder genomfördes i 4 fall. Med få undantag var konflikterna kortvariga. Tvisterna löstes som regel i nära anslutning till att stridsåtgärderna trätt i kraft, genom att kollektivavtal träffades direkt mellan parterna eller att arbetsgivaren begärde inträde i en arbetsgivarorganisation. I några tvister har stridsåtgärder pågått en längre tid och tilldragit sig massmedialt intresse.

Sett till det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden är det endast en bråkdel av dessa som tillkommer efter varsel och medling.

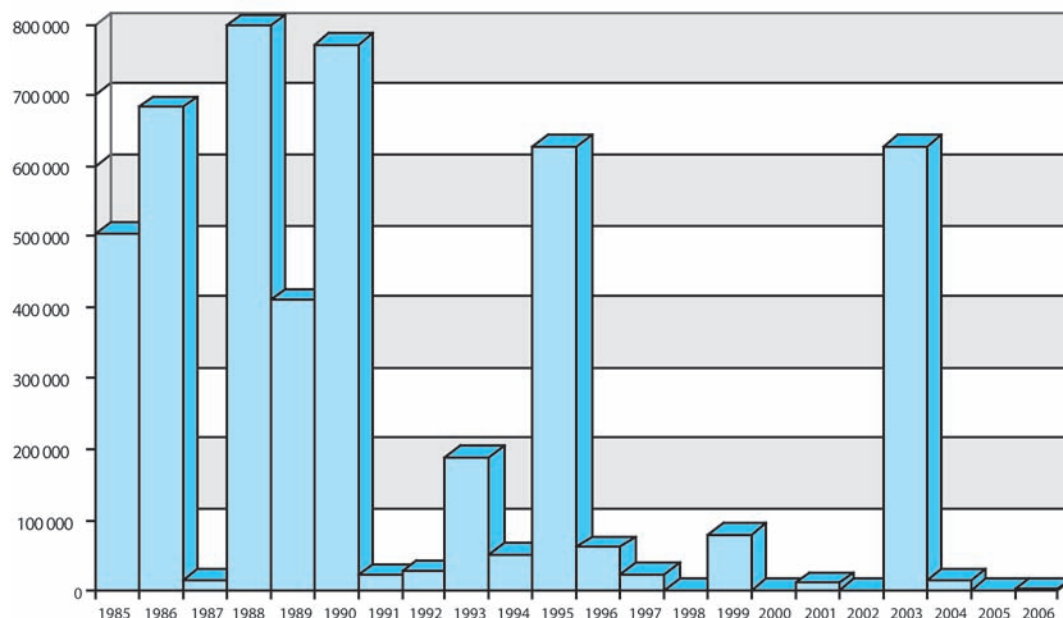
Antalet tvister med utländska företag om tecknade av kollektivavtal har minskat i jämförelse med de två närmast föregående åren. Under 2004 och 2005 förekom 12 respektive 11 tvister. År 2006 var antalet 4.

Konfliktstatistik

I den svenska statistiken över arbetsmarknadskonflikter redovisas omfattningen i form av förlorade arbetsdagar. Totalt förlorades närmare 2 000 arbetsdagar under 2006 p.g.a. konflikter på arbetsmarknaden. 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.

Under år 2006 har Medlingsinstitutet noterat tre vilda strejker. Alla tre var kortvariga missnöjesyttringar. Till bilden över arbetsnedläggelser hör också politiska protestaktioner. Två sådana genomfördes under 2006.

Strejker och lockouter 1985–2006, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

Inför avtalsrörelsen 2007

För förhandlingarna gäller liksom tidigare att Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning genom att låta den konkurrensutsatta sektorn ha en lönenormerande roll. Det innebär att Industriavtalets parter ska träffa avtal först och att övriga arbetsmarknaden accepterar dessa avtal som en norm.

Närmare tre miljoner arbetstagare eller drygt 75 procent av de anställda kommer att få nya avtal under 2007. Det handlar om 500 kollektivavtal på privat, kommunal och statlig sektor. Ca 300 avtal berör tjänstemän och ca 200 är arbetaravtal.

De allra flesta avtal inom t.ex. industrin, tjänstesektorn och byggsektorn löper ut den 31 mars.

Den 30 juni löper Sveriges Kommuner och Landsting-Pactas avtal ut.

Under hösten ska få avtal omförhandlas, de viktigaste är avtalen på den statliga sektorn som går ut den 30 september.

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2007 ska enligt LO genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Samordningen ska stödja de gemensamma lönepolitiska målen om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Det ska också öka möjligheterna till en god reallöneutveckling för alla medlemmar, tillväxt i ekonomin och därmed en god generell välfärd för alla medlemmar. Avtalsperioden ska vara ettårig.

Syftet med Facken inom industrins avtalspolitiska plattform är att utgöra ett gemensamt underlag för de fackförbund som omfattas av Industriavtalet i de kommande förbundsvisa avtalsförhandlingarna.

Förbunden inom Svenskt Näringsliv är eniga om att den konkurrensutsatta delen av marknaden ska träffa avtal först, vilket innebär en samordning inom Svenskt Näringsliv kring principen att industrins parter bestämmer nivån på lönerna. Arbetsgivarna fastställer inte konkreta gemensamma yrkanden centralt utan detta sker på branschnivå.

God sed vid lönebildning, utvärdering av Medlingsinstitutet

I mars 2006 överlämnade den av regeringen tillsatte särskilde utredaren Göran Tunhammar sitt betänkande ”God sed vid lönebildning”. Utredarens uppdrag var att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under 2000–2004, en period som bl.a. innehöll två stora avtalsrörelser.

I betänkandet sägs bl.a. att det har etablerats ett brett förtroende för Medlingsinstitutets verksamhet och för medlarna, vars uppdrag i och med tillkomsten av Medlingsinstitutet har blivit mer komplicerat. De ska dels medla, dels verka för en väl fungerande lönebildning.

Utredaren konstaterar vidare att inrättandet av Medlingsinstitutet byggde på synsättet att den konkurrensutsatta sektorn skall ha en normerande roll vid lönebildningen. Samsynen kring detta har därefter förstärkts. I praktiken har de parter som tecknat Industriavtalet kommit att sätta normen, vilket även bör gälla framöver.

Lönebildningen har, enligt utredaren, fungerat väl sedan Medlingsinstitutets tillkomst, åtminstone ur ett samhällsekonomiskt perspektiv: reallönerna har stigit, arbetskraftskostnaderna har ökat ungefär som i viktiga konkurrentländer och det har varit få konflikter på arbetsmarknaden.

Betänkandet har remissbehandlats och drygt 40 svar har lämnats. Det finns en allmän enighet om att Medlingsinstitutet och medlarna har klarat sina uppgifter väl. Det råder också stor samstämmighet om att det är avtalen mellan industrins parter som utgör normen.

1. Samhällsekonomin och lönebildningen

Den svenska ekonomin växer nu snabbare än på länge. BNP ökade med mer än 4 procent 2006 och 2007 väntas BNP-ökningen uppgå till cirka 3,5 procent. Då den ekonomiska tillväxten främst drivs av inhemsk efterfrågan har det skett en stark förbättring av situationen på arbetsmarknaden. Sysselsättningen steg kraftigt inom privata och offentliga tjänster under 2006 och ökningen väntas fortsätta även 2007. Detta medför stigande resursutnyttjande på arbetsmarknaden och stigande inflation. Ökningstakten för KPI väntas tillta från cirka 1,5 procent 2006 till knappt 2 procent 2007.

1.1 Samhällsekonomisk översikt

Efter uppbromsningen 2005 ökade exporttillväxten starkare igen under 2006. Samtidigt har också den inhemska ekonomin tagit fart på allvar, vilket gett sig tillkänna i form av en stark förbättring av arbetsmarknadsläget. Både privat och offentlig konsumtion växer klart snabbare än tidigare samtidigt som investeringstillväxten är fortsatt stark. BNP-tillväxten väntas därför uppgå till mellan 4 och 4,5 procent 2006. Trots den höga ekonomiska tillväxten ligger inflationen kvar på en låg nivå. Riksbanken bedömde dock att inflationstrycket stiger framöver och höjde därför styrräntan från 1,5 procent till 3 procent under 2006.

Tabell 1.1 Nyckeltal för den samhällsekonomiska utvecklingen
Procentuell förändring från föregående år såvida ej annat anges

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
BNP	2,0	1,7	4,1	2,9	4,3	3,6
Privat konsumtion	1,5	1,8	2,2	2,4	2,9	3,9
Offentlig konsumtion	2,3	0,7	0,3	0,3	1,5	1,5
Fasta investeringar	-2,6	1,1	6,4	8,1	8,1	6,3
Export	1,2	4,5	11,1	6,6	8,8	6,9
Antal arbetade timmar	-1,3	-1,5	0,8	0,6	1,6	1,9
Antal sysselsatta	0,2	-0,3	-0,5	0,7	2,0	2,1
Öppen arbetslöshet ¹	4,3	5,3	6,0	5,9	5,4	5,0
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder ¹	2,6	2,0	2,4	2,7	3,0	1,9
Sysselsättningsgrad ²	78,4	77,9	77,2	77,2	77,8	79,3
Timlön (KL)	4,1	3,5	3,3	3,1	3,1	3,8
Inflation, KPI	2,2	1,9	0,4	0,5	1,4	1,9
Reporänta	3,75	2,75	2,00	1,50	3,00	..
TCW-index, medelkurs i december	131,0	124,4	122,4	131,2	123,2	..
Effektiv växelkursförändring, dec-dec	5,8	5,3	1,6	-6,7	6,5	..

1. Procent av arbetskraften

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

Källa: Konjunkturinstitutet (KI), Riksbanken och Statistiska centralbyrån
Prognoser från KI:s konjunkturrapport i december 2006.

Sent omsider skedde således en påtaglig förbättring på den svenska arbetsmarknaden under 2006. Sysselsättningen hade minskat sedan 2002 och den

öppna arbetslösheten hade därför stigit till cirka 6 procent 2004 och 2005. Dessutom ökade antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder till omkring 3 procent av arbetskraften under 2006. Under större delen av de senaste årens ekonomiska återhämtning har arbetsmarknaden sålunda präglats av påtagliga svaghetstendenser. Detta beror i hög grad på att den ekonomiska tillväxten främst har varit exportdriven och på att produktivitetsoökningarna i näringslivet har blivit större än väntat. Den inhemska efterfrågan i form av privat och offentlig konsumtion har samtidigt utvecklats relativt mediokert.

Den privata konsumtionen har successivt ökat i något snabbare takt de senaste åren. 2006 beräknas den privata konsumtionen ha stigit med cirka 3 procent samtidigt som den offentliga konsumtionen ökade betydligt snabbare än tidigare.

Efterfrågan på inhemsk tjänsteproduktion ökade också. Privat tjänsteproduktion och i synnerhet offentliga tjänster är klart mer arbetsintensiva än den konkurrensutsatta industrin. För att illustrera omsvängningen på arbetsmarknaden redovisas hur produktion och sysselsättning har utvecklats i olika näringsgrenar de senaste åren i **tabell 1.2**.

Tabell 1.2 Produktion och sysselsättning i olika näringsgrenar
Procentuell förändring från föregående år

	2002	2003	2004	2005	2006 1–3 kv
Produktion (BNP)	2,0	1,7	4,1	2,9	4,6
Industrin	5,8	3,7	10,2	4,1	5,8
Byggsektorn	-0,5	-3,3	5,1	5,6	8,1
Övrig varuproduktion	-1,5	-2,4	9,4	-1,8	-0,4
Privata tjänster	1,4	2,1	2,7	3,8	5,8
Offentliga tjänster	0,6	0,6	2	-0,2	1,4
Antal sysselsatta	0,2	-0,3	-0,6	0,4	1,7
Industrin	-2,7	-2,5	-2,6	-2,1	-0,8
Byggsektorn	0,8	-1,5	1,0	3,3	6,8
Övrig varuproduktion	-1,8	-0,1	-2,8	-0,5	-2,4
Privata tjänster	0,6	-0,6	-0,7	1,6	3,0
Offentliga tjänster	1,2	1,0	0,5	-0,3	0,8

Källa: Statistiska centralbyrån

Den svenska ekonomin har återhämtat sig efter nedgången 2001–2003 men trots den kraftiga produktionsuppgången 2004 skedde ingen förbättring på arbetsmarknaden detta år. Sysselsättningen föll exempelvis kraftigt i industrin och även inom den privata tjänstesektorn minskade antalet sysselsatta. Under 2005 förbättrades arbetsmarknadsläget något generellt sett; med en viss uppgång för byggsektorn och privat tjänsteproduktion. Viktiga förklaringar är nedgången för den sysselsättningstunga offentliga sektorn samt fortsatta rationaliseringar inom industrin. Produktivitetsockningen har således varit mycket stark under åren 2002–2004.

Först under 2006 förstärktes alltså arbetsmarknaden mer påtagligt. Sysselsättningen¹ har stigit med 1,7 procent mellan de tre första kvartalen 2006 och samma period 2005. Detta motsvarar cirka 75 000 fler sysselsatta.

Av **tabell 1.3** framgår att privata tjänstenärings svarade för merparten av sysselsättningsökningen under 2006. Även inom den offentliga sektorn har sysselsättningen vänt uppåt igen 2006 efter nedgången 2005. Inom de varuproducerande näringsgrenarna är det bara byggsektorn som har ökat antalet sysselsatta under 2006 (se **tabell 1.2**).

Tabell 1.3 Sysselsättningsförändring i olika tjänstesektorer
Antal personer

	2002	2003	2004	2005	2006 1–3 kv
Privata tjänster	10 900	-10 800	-11 900	28 000	54 500
Handel	-4 200	4 400	-2 900	6 900	8 700
Hotell och restaurang	-2 100	100	100	1 600	4 400
Transport och kommunikation	-600	-7 900	-6 200	-200	1 300
Bank och försäkring	2 300	-5 500	-300	-1 100	2 700
Företagstjänster, fast. förvaltn.	-1 400	-4 600	-4 200	15 400	26 300
Övriga privata tjänster	16 900	2 700	1 600	5 400	11 100
Offentliga tjänster	15 400	13 400	6 100	-3 500	11 300
Statliga myndigheter	3 800	5 400	-2 100	-2 200	900
Kommunala myndigheter	11 600	8 000	8 200	-1 300	10 400
Tjänster totalt	26 300	2 600	-5 800	24 500	65 800
Varuproduktion ¹	-19 600	-17 800	-19 700	-7 200	9 600
Hela arbetsmarknaden	6 700	-15 200	-25 500	17 300	75 400

1. Inklusive hushållens ideella organisationer

Källa: Statistiska centralbyrån

Även 2007 ser ut att bli ett gynnsamt år för den svenska samhällsekonomi. Den privata konsumtionen stimuleras bl.a. av den allt starkare arbetsmarknaden och skattesänkningar. Konjunkturinstitutet (KI) räknar med att BNP-tillväxten kommer att uppgå till 3,6 procent och en fortsatt stark ökning av efterfrågan på arbetskraft i år. Sysselsättningen väntas öka i samma takt som 2006. Trots det går den öppna arbetslösheten inte ned särskilt mycket då antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder bedöms komma att dras ned påtagligt, se **tabell 1.1**. Därtill beräknas arbetskraftsutbudet öka kraftigt i takt med konjunkturuppgången.

Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden väntas stiga ytterligare vilket medför en risk för tilltagande brist på arbetskraft under året. KI räknar därför med att inflationen mätt med KPI kommer att stiga mot 2 procent under 2007. Produktivitetstillväxten i näringslivet beräknas också bli lägre än tidigare när konjunkturen går in i en mognare fas. Detta talar för att det underliggande kostnadstrycket stiger i den svenska ekonomin, med negativa effekter på den internationella konkurrenskraften.

¹ Medelantalet sysselsatta enligt SCB:s nationalräkenskaper.

1.2 Normering i lönebildningen

Sveriges ekonomi är sedan länge beroende av exporten och är så fortfarande i än högre grad. Industrins förmåga att konkurrera på världsmarknaden har avgörande betydelse för landets välbefinnande. Lönebildningen fyller en viktig funktion i detta sammanhang.

Redan på 1960-talet gjordes de första ansatserna att hitta en modell för att beräkna hur mycket arbetskraftskostnaderna kunde stiga i Sverige utan att den internationella konkurrenskraften äventyrades. Härefter har frågan om normering varit ett stående inslag i den svenska lönebildningsdiskussionen. I den diskussionen har ekonomer från arbetsmarknadens parter spelat en framträdande roll.

Utgångspunkterna för diskussionen har varierat över tiden och har även påverkats av rådande förhandlingsmodeller och avtalskonstruktioner. Under senare år har ytterligare en komponent tillkommit. Det är de s.k. sifferlösa avtalen. Genom dessa har förbundsparterna överlåtit till de lokala parterna att bestämma över såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning. Detta medför att normeringen även måste riktas och nå fram till de lokala parterna.

Även staten har gett uttryck för sin uppfattning om hur normeringen ska gå till. Den i dag gällande uppfattningen redovisades i förarbetena till de ändringar i medbestämmandelagen som föregick inrättandet av Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutets uppgift

Medlingsinstitutet ska enligt medbestämmandelagen bl.a. verka för en väl fungerande lönebildning. I propositionen 1999/2000:32 "Lönebildning för full sysselsättning" som låg till grund för inrättandet av Medlingsinstitutet sägs bl.a. att lönebildningen måste medverka till att Sveriges internationella konkurrenskraft bibehålls även i tider med hög aktivitet i ekonomin och en större efterfrågan på arbetskraft. Förslagen i propositionen inriktades på att begränsa risken för att lönebildningsprocessen i sin helhet leder till ohållbara resultat. Detta uttrycktes som att "lönekostnadsutvecklingen i Sverige vid en given produktivitetstillväxt inte bör överstiga den i våra viktigare konkurrentländer". Ungefär samma uttryck återkommer i de årliga regleringsbrev för Medlingsinstitutet när regeringen beskriver vad som kännetecknar en väl fungerande lönebildning. Den internationella arbetskraftskostnadsutvecklingen framhålls således som ett normgivande inslag.

Ändringarna i medbestämmandelagen år 2000 föregicks av ett omfattande utredningsarbete som resulterade i två betänkanden "Medlingsinstitut och statistik" (SOU 1997:164) och "Medling och lönebildning" (SOU 1998:141). Härutöver uppdrog regeringen åt förre statsministern Ingvar Carlsson och dåvarande generaldirektören Svante Öberg att utreda möjligheterna för arbetsmarknadens parter att komma överens om spelreglerna kring lönebildningen. Uppdraget redovisades i en rapport till regeringen i mars 1999.

I rapporten bedömdes att det fanns en bred samsyn om att ”det är bra om förhandlingar inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar”. I den ovan nämnda propositionen slås fast att möjligheterna till en väl fungerande lönebildning över hela arbetsmarknaden är störst om exportberoende verksamheter tecknar nya avtal före andra avtalsområden.

Vad som hittills har sagts återspeglas i förordningen med instruktion för Medlingsinstitutet. Den föreskriver att institutet ska ”tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”. I detta ligger åtminstone två saker. Medlingsinstitutet ska verka för att exportindustrins parter träffar avtal först och att övriga parter i de efterföljande förhandlingarna iakttar den norm som har etablerats i industrins avtal.

Att det råder en samsyn om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll har bekräftats i samarbetsavtalen på den offentliga sektorn. Parterna i det kommunala avtalet om förhandlingsordning konstaterar att ”den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll och, när så är lämpligt, så kan förhandlingarna inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar”. Samarbetsavtalet på det statliga området formulerar saken så att parterna är ense om att ”förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till samhälls-ekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld”.

God sed vid lönebildning

Under våren 2005 tillsatte regeringen en särskild utredare, Göran Tunhammar, med uppdrag att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under åren 2000–2004. Utredningen presenterade i mars 2006 sitt betänkande ”God sed vid lönebildning” (SOU 2006:36).

Utredningen redovisar att lönebildningen under 1990-talet och även under 2000-talet har resulterat i stabilt stigande reallöner för löntagarna. Varje år sedan 1994 har inneburit höjda reallöner. Samtidigt har ökningstakten för arbetskraftskostnaderna per producerad enhet legat ungefär i nivå med våra viktigaste konkurrentländer. Industriavtalet tillskrivs en betydelsefull roll för den minskning av den nominella löneökningstakten som kom till stånd vid 1998 års avtalsrörelse. Vidare konstateras att Industriavtalet har haft fortsatt stor betydelse för lönebildningen under avtalsrörelserna åren 2001 och 2004.

Utredningens ställningstagande om normering

I betänkandet förs ett resonemang om norm för lönebildningen. Utgångspunkten för resonemanget är lönebildningsprocessen på svensk arbetsmarknad med förbundsförhandlingar och ca 600 rikstäckande kollektivavtal. Enligt utredningen gör dessa förhållanden att det behövs en norm för vilka arbetskraftskostnadsökningar som samhällsekonomi tål. Vidare konstateras att det – med få undantag – råder en samsyn bland arbetsmarknadens parter om att den konkurrensutsatta sektorn ska ha en normerande roll vid lönebildningen samt att flertalet arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer anser att normen i praktiken sätts av Industriavtalets parter.

Utredningen fann att samsynen om den konkurrensutsatta sektorns normerande roll vid lönebildningen har förstärkts sedan Medlingsinstitutets tillkomst.

Enligt utredningen beror detta på att Medlingsinstitutet och medlarna konsekvent och kraftfullt har verkat för normens genomslag. Den norm som avses är den som Industriavtalets parter har satt. Utredningens uppfattning är att dessa parter även i fortsättningen ska behålla sin normerande roll på den svenska arbetsmarknaden. Detta ska gälla även med beaktande av att allt fler sektorer på den svenska arbetsmarknaden utsätts för internationell konkurrens.

Under rubriken ”God sed för lönebildning i samhällsekonomisk balans” slår utredningen fast att god sed i detta sammanhang är att de avtalsslutande parterna ska hålla kostnadsökningarna i den egna sektorn inom den ram som den konkurrensutsatta sektorns norm har angivit. Enligt utredningen innebär detta i praktiken den norm som Industriavtalets parter har satt. Samtidigt sägs att den grundläggande avtalsfriheten på arbetsmarknaden innebär att avsteg från normen måste kunna göras. Avsteg uppåt kan bara vara förenliga med god sed vid lönebildningen under tre förutsättningar:

- Samtycke krävs från motparten. Avsteg från normen får inte framtvingas genom konflikt.
- Parter som avtalar om avsteg från normen ansvarar själva för att övertyga övriga delar av arbetsmarknaden om skälen härför, så att det inte medför kompensationskrav från andra sektorer.
- Avsteg får inte göras som en kortsiktig lösning utan ska vara ett led i en långsiktig förändringsprocess, till exempel för att åstadkomma relativa löneförändringar.

Remissvaren

Utredningens betänkande skickades till närmare femtio remissinstanser, däribland huvudorganisationerna på arbetsmarknaden och de större arbetsgivar- och arbetstagarförbunden. Det är intressant att se i vilken utsträckning som parterna delar utredningens uppfattning om hur lönenormeringen ska gå till.

Bland dem som har yttrat sig över lönenormering återfinns av naturliga skäl arbetsmarknadens huvudorganisationer. Remissvaren visar att det råder i det närmaste total samstämmighet om att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande. Likaså delar de allra flesta uppfattningen att det för närvarande är den internationellt konkurrensutsatta industrin som avses.

TCO anför dock att definitionen av vad som är den konkurrensutsatta sektorn sannolikt kommer att behöva revideras med hänsyn till globaliseringen.

Sveriges Kommuner och Landsting lyfter fram att det är av betydelse för upprätthållandet av god sed i lönebildningen att även de delar av privat sektor som inte är utsatta för internationell konkurrens respekterar normen.

När det gäller utredningens resonemang om förutsättningarna för avvikelser uppåt från den norm som Industriavtalets parter har satt, förekommer olika meningar bland dem som yttrat sig i den delen. *Arbetsgivarverket* ansluter sig till utredningens uppfattning. *Sveriges Kommuner och Landsting* framhåller att förutsättningen att övertyga övriga arbetsmarknaden om behovet av löne-

relationsförändringar inom sin sektor med 80 procent kvinnor är liktydigt med att övertyga om en förändrad syn på kvinnors arbete. *Svenskt Näringsliv* avvisar tankegången om avvikelse uppåt och anser att en sådan förändring inte är önskvärd. Utredningens modell för hur sådana avvikelser ska kunna ske anser man inte heller möjlig att förverkliga i praktiken. Vidare tar Svenskt Näringsliv avstånd från tanken att Medlingsinstitutet ska medverka till avvikelser.

LO anför att de avtal som förhandlas fram mellan industrins parter måste utgöra norm för den långsiktiga löneökningssnivån på arbetsmarknaden. Detta kan enligt LO inte innebära att löneökningarna inom alla sektorer alltid ska vara desamma. Skillnader i löneökningar kan krävas av såväl rättviseskäl som marknadsskäl. LO anser att det är orimligt att tänka sig att de lönerelationer mellan olika avtalsområden som förelåg när Medlingsinstitutet inrättades skulle bevaras oförändrade för all framtid.

Något förenklat kan remissvaren *sammanfattas* på följande sätt. Det förekommer delade meningar om avvikelser från normen; under vilka förutsättningar sådana kan ske och om det över huvud taget ska vara tillåtet med avvikelser. Däremot råder enighet om att det är avtalen mellan industrins parter som utgör normen som sådan.

Normdiskussionen har en lång historia

Lönebildningen har flera viktiga uppgifter att fylla i samhällsekonomi. På makronivå har lönebildningen central betydelse för den ekonomiska politiken. Lönesumman motsvarar ungefär två tredjedelar av bruttonationalprodukten (BNP) och är den i särklass viktigaste skattebasen. Lönerna ger hushållen merparten av deras inkomster. Arbetskraftskostnaderna är för många företag den viktigaste kostnadskomponenten. Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna har därmed också stor betydelse för den inhemska inflationen och för sysselsättningen.

Den svenska ekonomin är i hög grad beroende av utrikeshandeln och beroendet har ökat under årens lopp. Exportandelen har fördubblats under de senaste femtio åren och är nu drygt 50 procent av BNP. Redan på 1960-talet gjordes de första ansatserna att hitta en modell för att beräkna hur mycket arbetskraftskostnaderna kunde stiga i Sverige utan att den internationella konkurrenskraften äventyrades. Härefter har frågan om normering varit ett stående inslag i den svenska lönebildningsdiskussionen.

Ett skäl till diskussionen om lönenormering är att lönebildningen i Sverige sker på flera nivåer. En del av lönesättningen sker lokalt och individuellt, med den anställde och arbetsgivaren som parter, och där har marknadskrafterna stor betydelse för utfallet. En annan del äger rum på bransch- och förbunds nivå. Det har i ett längre perspektiv skett en tyngdpunktsförskjutning i riktning mot mer lokal lönebildning. I en del fall har detta tagit sig uttryck i att förbundsavtalen är sifferlösa, eller bara specificerar vad som ska gälla om man inte kommer överens på den lokala nivån. (Se även avsnitt 6.1.) Förskjutningen har varit tydligare på tjänstemannaområdena än på arbetarområdena, och arbetsgiversidan har allmänt varit mer pådrivande än löntagarsidan. Den lokala

marknadsmässiga lönebildningen kan ses som ett slags korrektiv eller komplettering till eventuella förbundsvis preciserade lönehöjningar.

På förbunds nivå måste man beakta att den genomsnittliga löneökningen oftast blir större än den centralt avtalade eftersom det finns minst en nivå till, med lokala förhandlingar och individuella överenskommelser. En väl fungerande normering ska medföra att kostnaderna för de centrala avtalen, tillsammans med den lokala lönebildningen, inte blir så höga att näringslivets konkurrenskraft och sysselsättning äventyras.

EFO-modellen

Det var mot slutet av 1960-talet som de internationella förutsättningarna på bred front fördes in som ett normerande inslag i lönebildningen. EFO-modellen lanserades.² Enligt teorin kunde arbetskraftskostnaderna i procent stiga med summan av produktivitetstillväxten i den konkurrensutsatta sektorn och prisökningarna för motsvarande produkter i internationell handel, utan att sektorns internationella konkurrenskraft försämrades. Den konkurrensutsatta sektorn bestod i huvudsak av industrin, exklusive den för importkonkurrens avskärmade delen av livsmedelsindustrin. Den sistnämnda bildade tillsammans med tjänsteproduktionen den skyddade sektorn.

Den skyddade sektorn hade långsammare produktivitetstillväxt än den konkurrensutsatta. Om lönerna i båda sektorerna ökade i samma takt blev resultatet därför att priserna på den skyddade sektorns produktion steg snabbare än den konkurrensutsatta sektorns. Den totala inhemska inflationen blev härigenom högre än prishöjningarna på varor i internationell handel. Inflationen ansågs dock på politiskt ansvarigt håll på den tiden inte vara ett stort problem så länge den internationella konkurrenskraften inte försvagades.

Tillämpad även på den offentliga tjänsteproduktion – med liten eller obefintlig produktivitetstillväxt – innebar EFO-modellen att skattehöjningar var nödvändiga om man ville att den offentliga konsumtionens volym skulle växa i samma takt som BNP.

Starkt samordnade förhandlingar

Att EFO-modellen utarbetades kan ses mot bakgrund av den övergång till centraliserade eller snarare starkt samordnade förhandlingar som hade ägt rum; först mellan LO och SAF och senare även på tjänstemannaområdet.

Centralisering sågs under de första efterkrigsdecennierna som ett sätt att hålla staten utanför, vilket var ett starkt önskemål hos arbetsgivarna, men där LO-sidan ibland varit mer vacklande. Regeringen hade vid ett antal tillfällen försökt få till stånd trepartsförhandlingar mellan staten, löntagarna och arbetsgivarna. Sådana propåer hade avvisats redan inför tillkomsten av det epokbildande Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO 1938.

Med en lönebildning som sköttes av ett fåtal centrala parter utan statlig medverkan, blev det naturligt för parterna att ta ansvar inte bara för lönebild-

² Modellens namn härleds från dess svenska konstruktörer, ekonomerna Gösta Edgren (TCO), Karl-Olof Faxén (SAF) och Clas-Erik Odhner (LO).

ningen utan också för samhällsekonomin i stort. En norm för lönebildningen som EFO-modellens var ett uttryck för detta ansvarstagande.

1970-talets kostnadskris

EFO-modellen kom att leva kvar mycket längre som tankekonstruktion än som praktiskt förhandlingshjälpmedel. Modellen förutsatte prognoser för industrins produktivitetstillväxt och för de internationella priserna, och de prognoser som avtalen byggde på slog ofta helt fel.

Både i Sverige och internationellt hade 1960-talet präglats av stark ekonomisk tillväxt. En viktig orsak var liberaliseringen av den internationella handeln. Tullarna började avvecklas, globalt sett som följd av förhandlingar inom ramen för GATT³. Mellan de västeuropeiska länderna utvecklades industrivarutullarna, först i och med bildandet av EEC (EU:s föregångare) och frihandelsområdet EFTA, där Sverige ingick. Dessa båda block slöt senare inbördes avtal om tullavveckling. Den internationella specialiseringen och arbetsfördelningen utvecklades snabbt och en tillväxtskapande strukturomvandling ägde rum.

Växelkursen

Men redan 1970 syntes orosmoln vid horisonten. Den internationella kapitalmarknaden var hårt reglerad inom ramen för det s.k. Bretton Woods-systemet. Växelkurserna var fasta mellan de flesta länder och kunde bara förändras språngvis och undantagsvis, efter oftast hårda internationella förhandlingar. Finansieringen av större underskott i ett lands utrikeshandel krävde medverkan av IMF, den internationella valutafonden. IMF kunde ställa hårda krav på ekonomiska saneringsprogram som villkor för långivningen. USA-dollar var den dominerande reservvalutan. Sedan den amerikanska ekonomin råkat ut för växande balansproblem, bl.a. som resultat av kriget i Vietnam, lämnade USA den fasta växelkursen och lät dollarn sjunka kraftigt i värde. Snart bröt Bretton Woods-systemet samman helt och hållet, och många länder lät sina valutor flyta fritt.

Några växelkursändringar hade man inte räknat med i EFO-modellen. När olika länders växelkurser nu började fluktuera kraftigt, blev det mycket svårt att fastställa det antagande om de internationella priserna som normeringen förutsatte. Prisbedömningen försvårades dessutom avsevärt av en snabb acceleration i den allmänna världsinflationen. Kulmen blev de oljeproducerande OPEC-ländernas exportprishöjningar 1973–1974, i en aktion som också inbegrep produktionsbegränsningar för att understöda prisökningarna.

Avtalsförhandlingarna 1975 resulterade i ett tvåårsavtal. Många bedömningar kom att kraftigt överskatta de internationella prisökningarna. Världsinflationen dämpades oväntat snabbt under intryck av den konjunkturnedgång som följde i spåren av den väldiga köpkraftsindragning från de icke oljeproducerande länderna som höjningarna av oljepriset innebar. Avtalen hamnade för högt, och ökningen av arbetskraftskostnaderna förstärktes av att även arbetsgivaravgifterna höjdes. Den s.k. kostnadskrisen var ett faktum. De svenska exportvarornas priser steg betydligt mer än konkurrenternas och Sverige förlorade marknadsandelar i utlandet och på hemmamarknaden. Det dröjde påfallande

³ General Agreement on Tariffs and Trade, numera WTO, World Trade Organisation.

länge innan det besvärliga läget insågs eller erkändes av alla, kanske under intryck av att det historiska övervinståret 1974 ännu var i färskt minne.

EFO-modellen bröt samman, liksom Bretton Woods hade gjort. Nu vidtog en tid av inkomstpolitiska överläggningar mellan staten och parterna om skatter, arbetsgivaravgifter och lönekrav. Finanspolitiken inriktades på att ”överbrygga” den – som man väntade sig – kortvariga internationella lågkonjunkturen, med stöd till produktion för lageruppbyggnad som ett spektakulärt inslag. Sysselsättningsmålet var överordnat, och inflationen gick inte att komma tillrätta med. Lönerna steg 1975–1980 med i genomsnitt runt 12 procent per år nominellt, men bara en procent reallt. (Se även avsnitt 4.3.)

Utan norm 1975–1991

Kostnadsläget i förhållande till utlandet försämrades snabbt. På bara två år, från 1974 till 1976, hade arbetskraftskostnaderna per producerad enhet stigit med omkring 25 procent jämfört med konkurrentländerna, uttryckt i gemensam valuta. En stor del av denna uppgång berodde på att Sveriges produktivitetsutveckling var sämre än den i konkurrentländerna. Överbrygningspolitiken medverkade nämligen till att hålla sysselsättningen uppe trots att företagets produktion minskade; produktionen per arbetad timme sjönk alltså. Lösningen blev upprepade devalveringar av kronan: 1976, 1977, 1981 och 1982.

Prisutvecklingsgarantier

Resultatet blev emellertid att den inhemska inflationen spädades på med höjda importpriser. Inflationsförväntningarna var höga och de fackliga lönekraven innefattade kompensation både för inträffade prishöjningar och för emotsedda sådana. Avtalen försågs med olika klausuler: prisutvecklingsgarantier, följsamhetsgarantier, m.m. Devalveringarna 1981 och 1982 pressade visserligen ned det relativa kostnadsläget (i gemensam valuta) till en nivå som t.o.m. understeg den som rådde före kostnadskrisen. Men löneökningarna blev höga under hela återstoden av 1980-talet och inflationen fortsatte att äta upp det mesta av lönehöjningarna.

Sammanbrott 1990

De växande kostnadsproblemen mot slutet av 1980-talet doldes i viss mån av att den internationella konjunkturen var så stark. Sysselsättningen vidmakthölls och arbetslösheten var 1990 mycket låg. Under 1989 och 1990 accelererade löneutvecklingen åter, vilket resulterade i ett par år med reallöneökningar. Men kostnadsutvecklingen hade redan lagt grunden till att konjunktursammanbrottet i början av 1990-talet blev kraftigare i Sverige än i många andra länder.

År 1990 ansåg regeringen att den måste ingripa. Redan året innan hade finansministern varnat för att massarbetslöshet hotade. Förnyade försök till inkomstpolitiska uppgörelser med parterna misslyckades. En proposition lades fram som innehöll förbud mot höjda löner, priser och utdelningar, prolongering av kollektivavtalen (vilket innebar fredsplikt) och förbud mot skattehöjningar i kommunerna.

Rehnbergkommissionen

Förslaget förkastades dock av Riksdagen. I det läget uppdrogs åt Bertil Rehnberg att få till stånd ett ”stabiliseringsavtal” mellan parterna på arbets-

marknaden – ett drygt hundratal. Ett sådant avtal kom också till stånd på våren 1991, och bidrog till att löne- och prisspiralen kunde brytas.⁴

Kronan fick flyta fritt

Viktigt från lönebildningssynpunkt var också att Riksbanken fick till huvuduppgift att hålla nere inflationen. Redan i början av 1991 lanserades låg inflation som penningpolitikens mål, något som senare lagfästes. På hösten 1992 övergavs den svenska kronans anknytning till ECU (föregångaren till Euro-valutan). Kronan släpptes att flyta fritt på valutamarknaderna. Detta innebar att Riksbanken befriades från uppgiften att vidmakthålla en viss kurs på kronan i förhållande till andra valutor. Riksbanken beslöt att penningpolitiken skulle syfta till en inflation på 2 procent, med en högsta avvikelse på en procentenhet uppåt och nedåt.

Denna penningpolitiska regim, som också fått stöd av övrig ekonomisk politik, har haft stor betydelse för lönebildningen. På 1970- och 1980-talen ledde en utveckling av arbetskraftskostnaden i otakt med omvärlden till inflation och försvagad långsiktig tillväxtkraft. Nu blir resultatet i stället ökad arbetslöshet. När stegrade kostnader hotar inflationsmålet är det Riksbankens lagstadgade skyldighet att ingripa med räntehöjningar. Räntehöjningarna leder till minskad konsumtions- och investeringsvilja, och i förlängningen minskad sysselsättning och ökad arbetslöshet. Denna process fortsätter till dess att den minskade efterfrågan på arbetskraft sänker kostnadsutvecklingen så att inflationsmålet uppnås.

Edingruppen och Europeanormen

Löneökningstakten hade 1993 kommit ner till 3 procent på kalenderårsbasis, ungefär en fjärdedel av 1990 års ökningstakt. Konsumentprisökningarna pressades också tillbaka, Riksbanken nådde sitt 2-procentsmål år 1994, med hjälp av en högt uppdriven räntenivå. Arbetslösheten hade raskt stigit till 8 procent, vilket bidrog till den snabba nedgången i löneökningarna. Något drömläge för den svenska ekonomin och för arbetsmarknaden var det inte. Det var alltså inte bara en klyscha när den s.k. Edingruppen⁵ i början av 1995 inledde sin rapport *I takt med Europa* med orden ”Sveriges ekonomiska framtid är osäker.”

Många år hade gått sedan parternas ekonomer senast hade samlats för att offentliggöra en gemensam bedömning inför avtalsrörelsen. Tanken på en övergripande normering av lönebildningen hade inte varit aktuell sedan EFO-modellen kraschade i början av 1970-talet. Vad frågan nu gällde var att den

⁴ I den s.k. Rehnbergkommissionen ingick Bertil Rehnberg, tidigare chef för AMS och välkänd medlare under 1970- och 80-talen, samt följande tidigare partsföreträdare: Lars-Gunnar Albåge (SAF), Harry Fjällström (LO), Rune Larson (TCO) och Tobias Lund (SACO). Bertil Rehnberg lämnade gruppen hösten 1992 och ersattes av Lennart Sandgren, landshövding och ordförande för Statens förlikningsmannarexpedition.

⁵ Gruppen hade Per-Olof Edin (LO) som ordförande och bestod i övrigt av Rolf Andersson (Kommunal), Håkan Arnelid (Metall), Jan Bröms (SACO), Bo E Carlsson (SAF), Sven Hegelund (Landstingsförbundet), Jan Herin (SAF), Lennart Nyström (Sif), Karin Rudebeck (Kommunförbundet), Nils Henrik Schager (Arbetsgivarverket), Roland Spånt (TCO) och Gunnar Wetterberg (Kommunförbundet).

förbättring i sysselsättningen som man emotsåg inte skulle tillåtas leda till förnyad löneinflation på 1980-talsvis. Ekonomerna visste att Riksbanken i så fall med hjälp av räntehöjningar skulle pressa tillbaka inflationen, även om det skedde till priset av massarbetslöshet.

Ekonomerna valde att inte återuppliva EFO-normen. Ett skäl var de svårigheter som fanns att bedöma produktivitsutvecklingen, ett annat att Sverige nu hade rörlig växelkurs. Växelkursens ofta svårförklarliga kortsiktiga variationer kunde lätt kullkasta en prognos för den internationella prisutvecklingen, som i EFO-modellen måste uttryckas i svenska kronor. Normen skulle bygga på enkla förutsättningar som det kunde nås stor enighet om mellan parterna, vilket knappast skulle bli fallet med produktivits- och växelkursprognoser. Som ett ytterligare tungt vägande önskemål angavs att normen måste vara lätt att kommunicera till förhandlingsparterna och allmänheten.

Man konstaterade att de europeiska OECD-ländernas sammanvägda arbetskraftskostnadsutveckling i näringslivet, utan produktivitsjustering och med ökningarna mätta i respektive lands egen valuta, under en följd av år varit förhållandevis stabil och att den också någorlunda nöjaktigt hade kunnat förutsägas på två år sikt av OECD:s ekonomiska sekretariat. Dessutom hade de europeiska OECD-länderna, även Sverige, börjat lägga stor vikt vid inflationsbekämpning, och gruppen ansåg att OECD-sekretariatets bedömning av dessa länders arbetskraftskostnadsutveckling var en enkel och rimlig norm för den svenska lönebildningen. Den aktuella prognosen, gjord i december 1994, slutade på 3,4 procent per år för 1995 och 1996.

Edingruppen underströk att normen avsåg den totala höjningen av arbetskraftskostnaderna, omfattande både förbundsvisa rikstäckande avtal och lokal lönebildning (inklusive ”löneglidning”) – således den totala ökning av arbetskraftskostnaderna som statistiskt skulle komma att uppmätas.

Man kan i efterhand notera att Edingruppens prognoser för Europa avseende 1995 och 1996 infriades exakt. Däremot tvingades gruppen i sin andra rapport *I takt med sysselsättningen* i början av 1997 konstatera att höjningarna av de svenska arbetskraftskostnaderna hade överträffat normen med närmare 2 procentenheter. Redan de förbundsvisa avtalen i näringslivet slutade på en genomsnittlig ökning i takt med normen, vartill kom ”löneglidning” och höjd arbetsgivaravgift.

Hela upplägget med Europeanormen kritiserades tidigt för att den skulle bilda ett ”golv” för de förbundsvisa avtalshöjningarna, i stället för ett riktmärke för de totala arbetskraftskostnadernas genomsnittliga ökning. Kritikerna ansåg att lönehöjningarna t.o.m. skulle bli större än om ingen norm alls tillkännagetts.

Industriavtalet och den fortsatta normdiskussionen

I det tidigare redovisade betänkandet ”God sed vid lönebildning” (SOU 2006:36) tillskrivs Industriavtalet stor betydelse för den minskning av den nominella löneökningstakten som kom till stånd vid 1998 års avtalsrörelse. Vidare uttalas att det är otvetydigt så att Industriavtalsparterna under de tre senaste stora avtalsrörelserna har haft en normerande roll för lönebildningen och att de även fortsättningsvis ska behålla denna roll.

I mars 1997 slöts det första *Industriavtalet* mellan 12 arbetsgivarförbund och 7 fackförbund inom industrin. Avtalet reviderades i vissa delar under 1999 och det nu gällande avtalet trädde i kraft den 5 oktober samma år.

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

Samarbetsavtalet syftar till att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom lägga en grund för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda. Avtalet innehåller bl.a. parternas syn på förutsättningarna för industriell verksamhet där gemensamma bedömningar av den internationella konkurrensen och förändrade ekonomiska förutsättningar redovisas.

Förhandlingsavtalets syfte är att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Utgångspunkten är att nya förbundsavtal ska kunna träffas innan de föregående har löpt ut.

Till Industriavtalet är knutet tre olika organ. *Industrikommittén* som består av ledande företrädare för förbundsparterna med uppgift att bl.a. följa och främja tillämpningen av avtalet. Industrikommittén utser en grupp av *Opartiska ordföranden* att biträda parterna i kollektivavtalsförhandlingar. *Industrins Ekonomiska Råd (IER)* består av fyra fristående ekonomer med uppgift att ge utlåtanden och rekommendationer i ekonomiska frågor. Uppdrag till IER kan lämnas av förbundsparter gemensamt, opartisk ordförande eller Industrikommittén. IER har gett ut ett antal rapporter. Den senaste redovisas nedan under rubriken Utlåtanden och bedömningar inför avtalsrörelsen 2007.

Europanormen igen 2006

Europanormen accepteras som ett väsentligt normbildande instrument även av ekonomer från sju LO-förbund och LO i rapporten *Norm för lönebildning* utgiven 2006. Ekonomerna finner att de svenska arbetskraftskostnaderna visserligen steg någon procentenhet per år snabbare än normen 1997–2004, men att samtidigt produktivitetstillväxten varit högre i det svenska näringslivet. Den slutsats som dras är att Europeanormen bör vara huvudregel, men att det finns behov av en ”biregel” att använda när den svenska ekonomins utveckling avviker från omvärlden. Exakt hur biregeln ska se ut anges inte, utan det tillkommer parterna att avgöra vilka indikatorer det ska vara fråga om.

Dessa ekonomer anser att normeringen i huvudsak fungerat väl sedan slutet av 1990-talet, och att arbetskraftskostnaderna utvecklats i en takt som varit förenlig både med god internationell konkurrenskraft och med en inflation i linje med Riksbankens mål. De är däremot inte nöjda med hur sysselsättningen återhämtats efter 1990-talskrisen.

I skriften *Den nya lönebildningen* presenterade SACO:s samhällspolitiska chef Gunnar Wetterberg år 2006 begreppet ”nöjdnorm”. Han håller fast vid Europeanormen som ett principiellt rimligt riktmärke för den genomsnittliga ökningen i arbetskraftskostnaderna, men framhåller att detta genomsnitt inte kan vara en norm för den individuella löneutvecklingen. Det finns på arbetsplatserna behov

att höja vissa anställdas lön betydligt mer, av marknadsmässiga skäl och för att belöna – eller framkalla – särskilt produktiva insatser. Genomsnittsnormen ska täcka priset för önskvärda relativlöneförändringar och ersättning för extra-ordinära insatser.

Förändringar av lönerelationer

En väl fungerande lönebildning behövs för att klara två något olika uppgifter, den ena makroekonomisk, den andra mikroekonomisk. Det makroekonomiska problemet är att näringslivets konkurrenskraft ska vidmakthållas i förhållande till omvärlden och att arbetslöshet och sysselsättning ska ligga på goda nivåer. Det mikroekonomiska problemet är att arbetskraften ska allokeras till de verksamheter där efterfrågan och behov är störst. Det makroekonomiska problemet rör till stor del ekonomins balansfrågor, det mikroekonomiska ger större tyngd till de långsiktiga struktur- och tillväxtfrågorna. Normering har sin samhällsekonomiska betydelse mer i det makroekonomiska perspektivet, marknadsmässig lönebildning mer i det mikroekonomiska.

Normen inte ett golv

Det var lönebildningens karaktär med förhandlingar på förbunds nivå (med varierande grad av samordning) och lönebildning på lokal och individuell nivå som var ett av skälen för Edingruppen att i sin andra rapport 1997 hålla fast vid Europeanormen som samordningsinstrument. Man fastslog att normen inte fick uppfattas som ett golv för de genomsnittliga förbundsvisa avtalen. Det måste lämnas kvar ett utrymme inom normen för att bl.a. möjliggöra vissa förändringar i relativlöner. Tanken återkom under devisen ”allt ska räknas” i en rapport från en mindre grupp av arbetsmarknadsekonomer, *Lönebildning för euro-aspiranter 2002*⁶.

Lön är ersättning för arbete

Lönebildningen är ett område där många synpunkter, synsätt och önskemål bryter sig mot varandra. Lön är ersättning för utfört arbete. Arbetets marknadsvärde bestäms av de inkomster som arbetsgivaren får genom att sälja de produkter eller tjänster som arbetet resulterar i. Detta hör till elementär ekonomisk teori: lönen bestäms av produktiviteten, mätt i slutprodukts pris. Men det kan i praktiken vara svårt att göra kopplingen mellan lön och produktivitet, vilket öppnar för att andra kriterier smyger in bakvägen.

”Lön efter bärkraft” eller ”solidarisk lönepolitik”

Hur den enkla principen om lön som ersättning för utfört arbete bör tillämpas i praktiken var återkommande inslag i den lönepolitiska debatten under större delen av 1900-talet, inte minst inom LO. ”Lön efter (företagets) bärkraft” och ”solidarisk lönepolitik” har varit två delvis motstridiga honnörsuttryck. Att lönen bör stå i samklang med arbetsgivarens ekonomiska bärkraft var i hög grad vägledande under 1930-talet, när den fulla sysselsättningen ännu var långt ifrån en självklarhet.

⁶ Denna rapport om arbetskraft och lönebildning inför ett svenskt EMU-medlemskap utarbetades av en grupp ekonomer från centrala organisationer på arbetsmarknaden: Stefan Ackerby (Landstingsförbundet), Dan Andersson (LO), Stefan Fölster (Svenskt Näringsliv), Clas Olsson (Svenska Kommunförbundet) och Gunnar Wetterberg (SACO).

Begreppet Solidarisk lönepolitik förknippas särskilt med LO-ekonomerna Gösta Rehns och Rudolf Meidners lönepolitiska modell i *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen* 1951. Solidarisk lönepolitik i deras tappning innebär att arbete av likartat slag borde vara lika dyrt för alla arbetsgivare. Avsikten var att olönsamma företag skulle läggas ner om de inte kunde rationalisera verksamheten. De anställda skulle flytta till effektivare arbetsplatser, vilket förutsatte en aktiv statlig arbetsmarknadspolitik. Det skulle också ske en löneutjämning mellan olönsamma och lönsamma branscher. Denna process förutsatte att den solidariska lönepolitiken kunde tillämpas även mellan olika yrkesgrupper. Tanken var inte att alla skulle ha lika lön, men det skulle göras en arbetsvärdering, där man beaktade grad av påfrestning, utbildningskrav, svårighetsgrad etc. Sedan fick man avgöra vilka grupper som var under- respektive överavlönade.

Den solidariska lönepolitiken kritiserades av många, både utom och inom LO. Var det rimligt att de fackliga organisationerna medverkade till att göra lågavlönade medlemmar arbetslösa? Och nyckelfrågan om arbetsvärderingsmetoder var svårlöst och är det än i dag.

Relativlönedebatten efter 90-talskrisen

När arbetslösheten steg under 1990-talskrisen återkom tesen om lön efter bärkraft i nya skepnader. Edingruppens Europaanorm syftade till att värna näringslivets konkurrenskraft och att förhindra att Riksbanken genom penningpolitisk åtstramning tvingade fram begränsningar i företagets arbetskraftsefterfrågan. ”Den solidariska lönepolitiken bleknade bort” skrev Svante Nycander år 2002 i sitt verk *Makten över arbetskraften*.

Debatten om oskäliga löneklyftor har ändå inte tystnat och är särskilt aktuell när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män och mellan kvinno- och mansdominerade yrken.

Det tar tid för lönestrukturerna att anpassa sig till förändrade synsätt. För den skattefinansierade offentliga sektorn – som ju i hög grad är kvinnodominerad – tillkommer att marknadsvärderingen av arbetet blir extra svår eftersom konsumenterna inte betalar direkt. Det är svårt att veta vad den egentliga betalningsviljan är för tjänsterna.

Med stigande inkomster växer människors efterfrågan på den typ av tjänster som finns i den offentliga sektorn i allmänhet snabbare än efterfrågan på traditionell privat konsumtion. Man brukar säga att tjänsterna har hög *inkomst-elasticitet*. Det är visserligen svårt att bedöma hur betalningsviljan för offentliga tjänster utvecklas i ett samhälle som det svenska, där tjänsterna stått till förfogande gratis eller starkt subventionerad. Men det finns uppskattningar från bl.a. USA, där inslaget av offentlig finansiering är mycket mindre, som visar att konsumtionen av exempelvis utbildning och hälso- och sjukvård ökar betydligt snabbare än den totala konsumtionen, i takt med att inkomsterna stiger. Sådana resultat återgavs i bilaga 7 till LU (Långtidsutredningen) 2003, *Alternativ finansiering av offentliga tjänster*.

Utlåtanden och bedömningar inför avtalsrörelsen 2007

Två nya rapporter, båda publicerade hösten 2006, som är av intresse för avtalsrörelsen är Industrins Ekonomiska Råds *Inför 2007 års avtalsrörelse* och Konjunkturinstitutets *Lönebildningsrapport 2006*.

Industrins Ekonomiska Råd

Industrins Ekonomiska Råd (IER)⁷ har gett ut ett antal rapporter, senast *Inför 2007 års avtalsrörelse* i oktober 2006. Rapporten innehåller bl.a. en beskrivning av löner och arbetskraftskostnader i ett historiskt perspektiv, en analys av det aktuella konjunkturläget och bedömningar av hur arbetskraftskostnaderna utomlands kan komma utvecklas framöver. IER har dock inte haft i uppdrag att göra någon prognos för den svenska löneutvecklingen och inte heller att kvantifiera en norm, i stil med t.ex. Europeanormen, för utfallet av lönerörelsen.

IER konstaterar att globaliseringens utmaningar innebär ökad konkurrens från såväl nya som gamla industriländer. ”Utvecklingen av industrins konkurrenskraft är således av central betydelse för hela den svenska ekonomin. Industrins normerande roll i lönebildningen måste därför gälla även framöver.”

Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport

Konjunkturinstitutet fick samtidigt som Medlingsinstitutet bildades i uppdrag att årligen skriva en rapport om lönebildningens samhällsekonomiska förutsättningar. Syftet är ”att tillhandahålla ett kvalificerat faktaunderlag som ska underlätta för arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet att uppnå samsyn kring de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildning i allmänhet och löneförhandlingar i synnerhet”. Den senaste rapporten, *Lönebildningsrapporten 2006*, publicerades i september 2006.

Konjunkturinstitutet ger inte något normtal för löneutvecklingen. I stället gör man det önskvärda löneutfallet beroende av vilka ambitioner som parterna har för arbetslösheten. Närmare bestämt tar man sin utgångspunkt i den s.k. jämviktsarbetslösheten, som är den arbetslöshet som råder när inflationen är stabil och i överensstämmelse med Riksbankens inflationsmål. Den långsiktiga (strukturella) ökningstakten för arbetskraftskostnaderna per timme är i princip lika med summan av produktivitetstillväxten (i procent) i näringslivet och inflationstakten. Produktivitetstillväxten antas härvid vara 2,7 procent per år. För inflationstakten utgår man från Riksbankens mål 2 procent per år, vilket dock i detta sammanhang nedjusteras till 1,7 procent per år. Skälet till nedjusteringen är en erfarenhetsmässig skillnad mellan ökningstakten i de allmänna konsumentpriserna och i näringslivets produktionspriser (förädlingsvärdepris). Skillnaden beror bl.a. på olikheter i produktsammansättning mellan den privata konsumtionen och näringslivets produktion.

Den strukturella ökningen i arbetskraftskostnaderna per timme blir med dessa förutsättningar 4,4 procent per år (2,7 plus 1,7). En ytterligare förutsättning för kalkylen är att ekonomin befinner sig i konjunkturrell balans, vilket innebär att näringslivets vinstnivå är normal med hänsyn till de i huvudsak internationellt bestämda avkastningskraven.

⁷ Industrins Ekonomiska Råd bestod 2006 av Olle Djerf, Håkan Frisé, Henry Ohlsson och Pontus Braunerhielm.

Löneökningarna avgör arbetslösheten

Ökningstalet 4,4 procent ska inte ses som Konjunkturinstitutets föreslagna norm för arbetskraftskostnadernas ökning under de närmaste åren. I stället analyseras möjligheterna för arbetsmarknadens parter att bestämma den framtida jämviktsarbetslösheten och utifrån detta avtala om lönehöjningar för 2007–2009 som är förenliga med denna arbetslöshet. Som räkneexempel formuleras två (av många tänkbara) alternativ för jämviktsarbetslösheten. I lågalternativet är den 3,6 procent och i högalternativet 5,6 procent.

Lågalternativ för löneutvecklingen

I lågalternativet är tanken att parterna visar stort samhällsansvar och får lönebildningen att ge låga kostnadsökningar. Detta ger upphov till svaga inflationsimpulser från kostnadssidan. Riksbanken kan hålla tillbaka räntan och låta efterfrågetrycket i ekonomin och sysselsättningen stiga, utan att inflationsmålet äventyras. Härigenom kan den förhållandevis låga jämviktsarbetslösheten 3,6 procent uppnås, och sedan vidmakthållas. Konjunkturinstitutet bedömer att den årliga ökningen i arbetskraftskostnaderna blir 3,8 procent per år 2007–2009 i detta alternativ.

Högalternativ för löneutvecklingen

I högalternativet låter parterna lönehöjningarna bli större. Detta leder till starkare inflationsimpulser från kostnadssidan och Riksbanken måste bromsa ekonomin med räntehöjningar tidigare i förloppet. Sysselsättningen kan då inte stiga nämnvärt från 2006 års nivå, och jämviktsarbetslösheten blir 5,6 procent. Till priset av denna beständigt högre arbetslöshet kan ökningen av arbetskraftskostnaderna bli 5,0 procent per år 2007–2009.

Allt ska räknas

I lönebildningsrapporten betonas att ökningstalet för arbetskraftskostnaderna i respektive alternativ inkluderar alla kostnader, även de som uppkommer vid lokal och individuell lönebildning, samt alla slags lönebikostnader, enligt principen ”allt ska räknas”.

Några osäkerhetsfaktorer

I Konjunkturinstitutets beräkningar spelar produktivitetstillväxten en central roll. Den framtida produktivitetstillväxten är emellertid svår att bedöma. Därför presenterar man en sidokalkyl som innehåller ett lägre antagande om produktivitetstillväxten (2 procent per år), vilket modellmässigt resulterar i att de framräknade ökningarna i arbetskraftskostnaderna per timme också blir lägre.

Det finns också andra osäkerhetsfaktorer beträffande antagandena i modellen. Själva begreppet jämviktsarbetslöshet är, som Konjunkturinstitutet framhåller, en abstraktion. Den kan inte direkt mätas statistiskt, utan måste skattas med indirekta metoder.

Konjunkturinstitutets uppläggning är mer komplicerad och svårare att tillgodogöra sig än en enkel europanorm i form av en genomsnittlig ökning av arbetskraftskostnaderna. Den teoretiska uppläggningsen är i stället mer korrekt, samtidigt som den siffermässiga osäkerheten är betydande. Ett stort pedagogiskt värde ligger i att sambanden mellan arbetskraftskostnader, penningpolitik och arbetslöshet framkommer i kvantitativa termer: kraftiga

lönehöjningar spär på inflationen, Riksbanken reagerar med höjd ränta och dämpar därmed den ekonomiska aktiviteten och höjer arbetslösheten.

2. Konkurrenskraften

Under åren 2001–2005 förbättrades den svenska konkurrenskraften mot EU15-länderna, framför allt tack vare en mycket god produktivitet utveckling. Detta vägde mer än väl upp att näringslivets arbetskraftskostnader i Sverige under dessa år ökade något snabbare än i EU15. Arbetskraftskostnaderna i Sverige har stigit endast obetydligt mer än i USA under åren 2001–2005, men genom att kronan under denna period stärktes med nära 40 procent mot dollarn försvagades konkurrenskraften markant gentemot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader.

År 2006 var ökningen av näringslivets arbetskraftskostnader i Sverige lägre än den genomsnittliga ökningen i EU15-länderna, vilket till största delen berodde på en tillfällig premiefrielse för arbetarnas ålderspension (se vidare avsnitt 2.2). Löneökningstakten i Sverige översteg dock endast marginellt den i EU15-länderna. I USA var ökningen av arbetskraftskostnaderna snabbare än i Sverige, samtidigt som kronan försvagades något mot dollarn.

Med en fortsatt stark produktivitet ökning stärktes Sveriges konkurrenskraft sannolikt gentemot såväl EU15-länderna som USA under 2006. De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten har även 2006 bidragit till en internationellt sett långsam ökning av de svenska konsumentpriserna – endast ca 1,4 procent i Sverige att jämföra med drygt 2 procent i EU15-länderna. De svenska exportpriserna för varor och tjänster har under perioden 2001–2005 stigit endast obetydligt, medan ökningstakten i konkurrentländerna varit något snabbare. År 2006 var dock ökningstakten i Sverige enligt preliminära uppgifter något snabbare 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 konsument- och exportpriser, växelkurser samt vinstnivåer. 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 men alltså är den varuproducerande sektorn i särskilt hög grad 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 bl.a. den geografiska inriktningen av

Sveriges utrikeshandel januari–september 2006. Enskilda länder har särredovisats om deras export- eller importandel är minst 2 procent.

Tabell 2.1 Vikter i utrikeshandeln med varor Procentuella andelar

	Alla varor			
	Alla länder		OECD-länder samt Kina	20 OECD-länder
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter	TCW-vikter
Tyskland	10,0	17,9	17,2	22,3
Frankrike	5,1	4,7	6,6	7,2
Italien	3,4	3,3	4,8	6,1
Belgien	4,5	4,1	5,0	3,6
Finland	6,3	5,9	4,9	6,7
Nederländerna	4,7	6,3	5,5	4,2
Spanien	3,0	1,5	2,8	2,5
Euroländer	39,6	47,1	50,3	56,1
Danmark	7,2	9,8	4,7	5,6
Storbritannien	7,3	6,3	7,8	11,6
EU-15	54,1	63,2	62,7	73,3
Övriga EU-länder ¹	5,5	6,8	4,5	
Därav: Polen	2,0	2,7	2,2	
EU-25	59,6	70,0	67,2	
Övriga Europa	14,0	14,5	9,2	
Därav: Norge	9,0	8,7	4,9	5,6
Ryssland	1,6	3,6	1,9	..
Afrika	2,0	0,4	..	..
Nordamerika	12,6	3,8	13,5	12,8
därav: USA	9,4	3,4	9,8	11,6
Central-och Sydamerika	2,0	1,4	..	..
Asien	10,0	9,5	9,1	5,2
därav: Japan	1,5	2,0	3,4	5,2
Kina	1,9	3,0	3,5	..
Övriga länder	1,5	0,3	1,0	0,4
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

1. Exkl. Bulgarien och Rumänien

Källa: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

De fem största **exportmarknaderna** var Tyskland, USA, Norge, Storbritannien och Danmark. Av Sveriges totala export gick 40 procent till euroländerna och ca 59 procent till EU-området, varav de 10 nya EU-länderna tillsammans svarade för drygt 5 procent. Av dessa har endast Polen en mer betydande andel i den svenska utrikeshandeln. De fem största **importländerna** var Tyskland, Danmark, Norge, Storbritannien och Nederländerna. USA har väsentligt mindre betydelse i den svenska importen än i exporten. Nästan hälften av Sveriges totala import av varor kom från euroländerna och 70 procent från EU-länderna, varav de 10 nya EU-länderna svarade för ca 7 procent. Över 20 procent av exporten gick till de nordiska länderna och nästan en fjärdedel av importen kom därifrån.

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 i indexet 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.

För växelkursberäkningar använder sig Konjunkturinstitutet numera av ett bredare mått än TCW-index, det s.k. KIX-index. I detta ingår samtliga OECD-länder samt Kina. Indexet avspeglar ländernas betydelse för svensk export och import av **samtliga** varor. Jämfört med TCW-index har länderna i EU-15 en mindre vikt samtidigt som några nya EU-länder som Polen och Tjeckien tagits med i indexet. Framför allt är skillnaden att några viktiga asiatiska länder som Kina och Sydkorea tagits med, vilket fått de asiatiska länderna att väga tyngre än i Riksbankens TCW-index.

2.2 Näringsliv

Enligt Eurostats Labor Cost Index för näringslivet⁸ steg de svenska arbetskraftskostnaderna⁹ med endast 1 procent under de tre första kvartalen 2006 (se **tabell 2.2**). Lönerna steg dock med knappt 3 procent, vilket var ungefär 0,5 procentenhet mer än genomsnittet för EU15-länderna. Att ökningstakten i Sverige blev så låg för arbetskraftskostnaderna beror dels på att en tillfällig avgiftsbefrielse för arbetarnas ålderspensionsavgifter (på 3,5 procent av lönesumman) införts 2006 dels på att tjänstemännens ITP-avgifter sänkts med 1 procentenhet (se vidare avsnittet om den svenska lönestatistiken). Räknat exklusive den tillfälliga premiebefrielsen skulle ökningen för arbetskraftskostnaderna överslagsmässigt ha uppgått till knappt 2,5 procent, d.v.s. något snabbare än i euroområdet. I Tyskland beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna både 2006 och 2005 ha stannat vid 0,6 procent per år, d.v.s. klart lägre än de avtalsmässiga löneökningarna (se vidare avsnitt 2.6). I övriga euroländer och i Danmark och Storbritannien har ökningstakten varit betydligt högre än i Tyskland och även högre än i Sverige. Därmed kom arbetskraftskostnadsökningen i EU15-länderna som helhet att uppgå till 2,3 procent 2006, d.v.s. ungefär samma ökningstakt som i Sverige räknat exklusive den tillfälliga premiebefrielsen. Då företagen åter måste betala denna avgift 2007 kommer effekten bli att arbetskraftskostnadsindex stiger med knappt 1,5 procentenhet extra detta år.

⁸ För en definition, se faktaruta Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder.

⁹ Löner, avtalade och lagstadgade kollektiva avgifter, löneskatter, se vidare avsnitt 4.4 i kapitlet om lönestatistik.

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

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Genomsnitt 2001–2005	2006 ¹
Tyskland	1,5	1,6	2,3	3,4	2,5	2,2	2,6	1,1	0,6	1,8	0,6
Frankrike	2,0	2,3	2,9	5,7	4,8	3,9	2,5	3,0	3,2	3,5	3,3
Italien	4,0	-2,3	1,5	2,0	3,1	3,2	3,8	2,3	3,5	3,2	3,3
Belgien	2,8	2,7	3,0	2,0	5,1	4,9	1,3	2,2	2,6	3,3	1,6
Finland	1,9	4,8	3,4	2,7	6,7	4,7	3,9	2,3	4,2	4,4	3,1
Nederländerna	2,7	4,7	4,6	4,9	5,3	5,2	4,5	3,5	1,4	4,0	1,1
Euroområdet²	2,4	2,2	2,7	3,6	4,0	3,5	3,1	2,0	2,2	3,0	2,1
Danmark	3,9	3,6	3,8	4,2	4,5	3,8	3,5	3,3	2,8	3,6	3,0
Storbritannien	5,7	4,2	4,6	5,0	5,6	4,4	4,1	6,5	3,2	4,8	3,5
EU-15³	3,0	2,6	3,1	3,9	4,3	3,6	3,3	2,8	2,4	3,3	2,3
USA	3,1	3,6	3,2	4,5	4,1	3,6	3,8	3,8	3,1	3,7	2,8
Sverige	4,5	5,0	3,9	4,5	5,2	3,4	4,9	3,1	3,3	4,0	1,0
Sverige (alt 06)											ca 2,4⁴

1. Baserat på de tre första kvartalen 2006

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

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

4. Exkl. tillfällig premiebefrielse för arbetarnas ålderspensionsavgifter

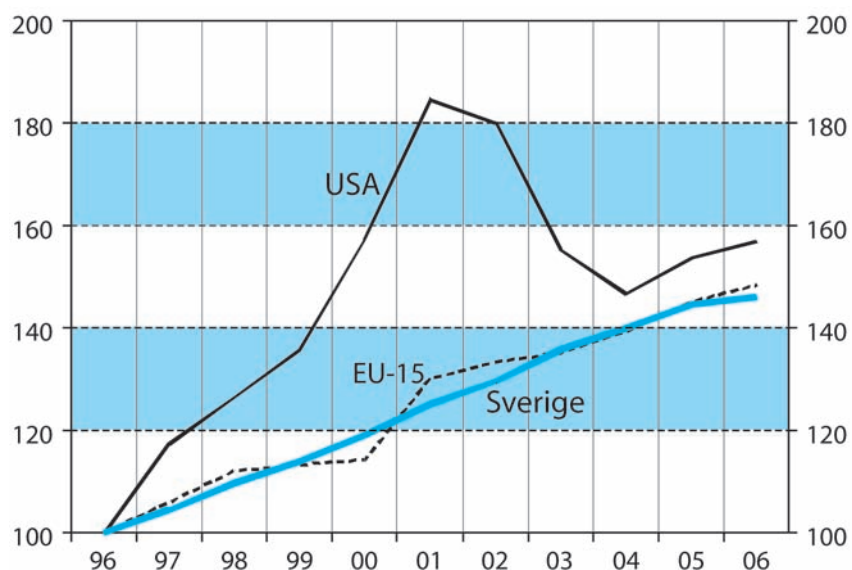
Anm. Data för Italien 2006 är baserade på uppgifter från OECD.

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

Med tiden har ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige konvergerat alltmer mot vad som gäller i EU15-området. Under åren 1997–2000 var ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige i genomsnitt ca 1,8 procentenhet högre per år än i EU15-området. Skillnaden uppgick under åren 2001–2005 till ca 0,7 procentenhet per år. I USA har ökningstakten för arbetskraftskostnaden under åren 2001–2005 i genomsnitt varit något högre än i EU-området men något lägre än i Sverige.

Trots att arbetskraftskostnaden ökat snabbare i Sverige än i EU15-länderna har konkurrenskraften kunnat bibehållas tack vare att den svenska kronan försvagats mot euron, pundet och den danska kronan sedan 1996. Räknat i gemensam valuta har ökningstakten för perioden 1996–2006 som helhet varit ungefär densamma i Sverige och i EU15-länderna (se **diagram 2.1**). Det är emellertid framför allt mot dollarn som dramatiska växelkursförändringar har skett under den redovisade perioden, med en markant försvagning av kronan fram till 2001, följd av en avsevärd förstärkning fram till 2004. Efter en mycket kraftig förstärkning av konkurrenskraften gentemot USA fram till 2001 har denna därefter försämrats avsevärt fram till 2004 till följd av valutaförändringar. 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. Mellan årsgenomsnitten för 2005 och 2006 har det skett endast små förändringar av den svenska växelkursen. I diagrammet har de officiella siffrorna för Sveriges LCI använts för 2006, d.v.s. effekten av den tillfälliga premiebefrielsen är medräknad.

Diagram 2.1 Arbetskraftskostnader i svenska kronor Index 1996=100



Anm. Data för Sverige 2006 avser LCI inkl. premiebefrielsen på 3,5 procent för arbetarnas ålderspensioner.

Källa: Eurostat, Riksbanken, Medlingsinstitutet

I **tabell 2.3** belyses arbetskraftskostnadernas utveckling i de nya EU-länderna inklusive Bulgarien och Rumänien, som blivit medlemmar fr.o.m. 2007. Ökningstakten är genomgående avsevärt högre än i EU15-länderna, dels beroende på en fortgående höjning av levnadsstandarden i dessa länder dels på en högre inflationstakt. Ökningstakten har dock för de flesta länder varit lägre under perioden 2001–2005 än under slutet av 1990-talet. I de baltiska länderna synes dock ökningstakten åter ha accelererat 2006. Polen är det största av dessa länder och för Sveriges del den viktigaste handelspartnern (se avsnitt 2.1). Där har utvecklingen av arbetskraftskostnaderna sedan 2002 varit mer jämförbar med den i flera av EU15-länderna. Som framgår av avsnitt 2.4, Arbetskraftskostnadens nivå, är arbetskraftskostnaderna i de nya EU-länderna år 2004 fortfarande mycket låga jämfört med dem i Sverige och i EU15-länderna.

Tabell 2.3 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet, övriga EU-länder exkl. Cypern och Malta
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Genomsnitt 2001–2005	2006 ¹
Estland	17,8	13,8	8,4	9,9	12,7	12,5	9,2	6,6	10,8	10,3	16,1
Lettland	8,5	9,0	5,5	2,9	7,4	7,8	9,6	11,5	15,0	10,2	22,0
Litauen	20,7	16,3	10,7	-4,3	1,1	4,2	3,9	4,5	11,4	5,0	17,9
Polen	28,3	18,2	13,3	6,5	20,0	2,2	3,4	4,0	3,9	6,5	5,0
Slovakien	14,2	8,4	6,8	7,5	7,1	16,2	10,2	5,4	9,9	9,7	7,2
Slovenien	11,1	10,3	8,6	12,1	13,0	4,2	8,1	7,3	5,0	7,5	5,3
Tjeckien	12,7	9,7	5,4	7,8	13,1	7,4	5,9	6,1	4,5	7,4	7,0
Ungern	17,4	20,9	8,6	15,0	14,8	13,6	5,9	8,3	7,5	9,9	7,8
Bulgarien	..	..	11,1	10,2	9,1	2,9	7,5	5,4	3,1	5,6	6,5
Rumänien	..	..	..	..	46,6	26,7	16,4	16,4	12,0	23,0	17,0

1. Baserat på de tre första kvartalen 2006

Källa: Eurostat, Labour Cost Index

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Statistiken avseende arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet i Sverige och andra länder hämtas i första hand från Eurostats (EU:s statistikorgan) Labour Cost Index. Inom Eurostat 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 riktlinjer. Statistiken ska i princip vara omräknad enligt de nya riktlinjerna från 1996. Statistiken omfattar för närvarande endast näringslivet, (branscher C-K). Branscherna försvar, skola, vård och omsorg (L-O) ingår inte i näringslivet; detta oavsett om produktionen sker i offentlig eller privat regi. Uppgifter för **hela** ekonomin inklusive samtliga näringsgrenar (C-O), ska enligt planerna vara framtagna till 2009.

Eurostat genomför också vart fjärde år undersökningar av arbetskraftskostnadens nivå och struktur (Labour Cost Survey). Den senaste undersökningen avser år 2004.

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.

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

Bedömning av 2006 samt utsikter för 2007 och 2008

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 något under 2 procent 2006 och omkring 2,5 procent inom EU-15. Enligt OECD:s prognoser förutses ökningstakten för EU-ländernas arbetskraftskostnader stiga något under 2007 men framför allt 2008. EU-kommissionens prognoser visar på något lägre ökningstakter och en acceleration i utvecklingen av arbetskraftskostnaderna först 2008. Prognoserna för USA visar på en betydligt högre ökningstakt än för EU-15. EU-kommissionen förutser en avsevärt större ökning av arbetskraftskostnaderna i Sverige under 2007 och 2008 än vad OECD gör och för båda åren klart högre än den genomsnittliga ökningstakt på ca 3 procent som prognostiseras för konkurrentländerna. Enligt OECD:s prognoser kommer ökningstakten i Sverige först 2008 att överstiga den i konkurrentländerna.

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

	Prognos från OECD			Prognos från EU		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Tyskland	0,6	1,6	2,4	0,4	0,5	1,5
Frankrike	3,2	2,8	3,1	3,3	3,0	3,1
Italien	3,3	1,7	2,8	3,0	2,8	2,5
Belgien	2,6	2,2	2,5	2,5	2,1	2,2
Nederländerna	0,6	1,9	1,8	1,5	3,1	3,3
Finland	2,5	2,9	3,5	3,0	2,6	3,2
Euroområdet¹	1,8	2,2	2,7	1,9	1,9	2,4
Danmark	3,2	4,3	5,2	3,7	4,2	2,9
Storbritannien	4,7	4,5	4,3	4,9	4,4	4,6
EU-15¹	2,4	2,7	3,2	2,5	2,5	2,8
Norge	4,0	5,0	5,1	..	..	..
USA	6,8	5,0	5,0	5,8	5,0	5,2
Japan	0,6	1,5	2,2	0,8	1,2	1,4
Kanada	3,2	3,2	3,8	..	..	..
Ovanstående länder²	2,9	3,0	3,5	2,9	2,9	3,1
Sverige	2,6	2,9	4,2	3,5	3,8	4,0

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

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

Anm. OECD:s prognoser avser näringslivet och EU-kommissionens prognoser hela ekonomin

Källor: OECD, Economic Outlook, november 2006, EU-kommissionens höstprognos 2006

2.3 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Tabell 2.5 visar Eurostats uppgifter om arbetskraftskostnadsutvecklingen i tillverkningsindustrin enligt Labour Cost Index. Under 2006 sjönk arbetskraftskostnaderna i Sverige något tack vare den tillfälliga befrielsen från den avtalsmässiga avgiften till arbetarnas pensioner och sänkningen av ITP-avgiften till tjänstemännens pensioner. Även när effekten av den tillfälliga premiebefrielsen borträknas steg arbetskraftskostnaderna enligt preliminära beräkningar långsammare i Sverige än i EU15-länderna och ökningstakten var ungefär densamma som i Tyskland. I Tyskland beräknas arbetskraftskostnadsökningarna 2006 ha stannat vid omkring 1,5 procent och 2005 vid endast ca 0,5 procent – klart under de avtalsmässiga löneökningarna. Dessa behandlas närmare i avsnitt 2.6. Sveriges arbetskraftskostnader ökade under perioden 2001–2005 i årsgenomsnitt 0,5 procentenhet mer än i EU15-länderna. Ökningstakten var för perioden som helhet ungefär densamma som i USA. Under de första fyra redovisade åren översteg ökningstakten i Sverige den i EU15-länderna med i genomsnitt ca 1,5 procentenhet per år och den i USA med 1 procentenhet.

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

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Genomsnitt 2001–2005	2006 ¹
Tyskland	1,6	2,1	2,6	4,5	2,9	2,3	2,5	1,6	0,5	2,0	1,6
Frankrike	2,2	2,5	2,8	4,7	4,8	3,8	2,9	3,7	3,3	3,7	3,4
Italien	5,3	-1,7	2,3	1,2	3,4	3,2	3,6	3,9	3,6	3,5	..
Belgien	3,5	2,4	2,7	1,6	4,8	4,9	1,9	2,3	3,2	3,4	3,4
Nederländerna	1,9	4,1	3,8	4,3	4,1	5,2	4,4	3,5	3,4	4,1	1,1
Finland	1,0	3,8	4,0	3,6	7,5	4,2	4,0	1,7	4,3	4,3	3,8
Euroområdet²	2,4	2,3	3,0	3,8	4,1	3,4	3,1	2,5	2,4	3,1	2,5
Danmark	4,0	3,6	3,8	3,8	4,3	3,9	4,5	3,3	1,9	3,6	3,3
Storbritannien	6,0	3,0	4,5	5,4	3,8	5,1	3,7	6,3	2,5	4,3	3,6
EU-15²	3,1	2,5	3,3	4,0	4,1	3,7	3,3	3,1	2,4	3,3	2,7
USA	2,5	2,7	2,9	4,4	3,2	3,7	4,4	4,8	3,5	3,9	1,8
Sverige	4,8	4,6	2,6	4,7	4,6	3,3	4,9	2,9	3,2	3,8	0,0
Sverige (alt 06)											ca 1,8⁴

1. Baserat på de tre första kvartalen 2006

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

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

4. Exkl. tillfällig premiebefrielse för arbetarnas ålderspensionsavgift

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

I **tabell 2.6** visas ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i de nya EU-länderna samt Bulgarien och Rumänien. I dessa länder har arbetskraftskostnaderna ökat avsevärt snabbare än i de gamla EU-länderna, men från nivåer som ligger långt under dem i EU-länderna (se vidare avsnitt 2.4 om arbetskraftskostnadens nivå). I Polen har ökningstakten de senaste åren avtagit till endast något över vad som gäller i många av de gamla EU-länderna. I de baltiska länderna har dock ökningstakten åter accelererat under 2005 och 2006.

Tabell 2.6 Arbetskraftskostnader per timme inom tillverkningsindustrin,
övriga EU-länder exkl. Cypern och Malta
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Genomsnitt 2001–2005	2006 ¹
Estland	16,8	14,0	3,3	15,5	9,4	8,6	8,8	7,8	13,1	9,5	14,5
Lettland	..	6,3	2,9	-0,4	6,5	5,8	9,0	10,9	14,1	9,2	20,7
Litauen	19,4	11,3	9,6	-4,1	1,4	1,6	3,7	1,7	10,3	3,7	16,3
Polen	31,3	18,1	11,9	2,7	22,9	1,4	3,9	4,0	3,5	6,9	5,7
Slovakien	11,5	9,7	7,4	10,8	5,3	15,4	8,9	3,4	10,2	8,6	6,7
Slovenien	11,9	11,6	9,0	11,0	14,0	4,4	9,6	5,4	6,8	8,0	7,2
Tjeckien	14,5	9,6	5,5	7,0	11,5	7,2	7,1	6,3	3,4	7,1	7,2
Ungern	17,2	19,0	8,2	15,2	14,3	11,7	6,0	8,7	7,6	9,6	6,6
Bulgarien	..	..	7,4	5,8	5,7	2,6	2,7	5,1	4,9	4,2	3,5
Rumänien	..	..	..	..	49,1	23,4	13,3	17,0	17,2	23,4	14,8

1. Baserat på de tre första kvartalen 2006

I **tabellerna 2.7–2.9** redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS). Uppgifterna baseras på respektive lands nationalräkenskaper¹⁰, vilket möjliggör ett konsistent sätt att beräkna arbetskraftskostnad per producerad enhet. Uppgifterna angående arbetskraftskostnadsutveckling kan dock skilja sig från dem som publiceras i LCI. Materialet omfattar endast de i tabellen redovisade EU-länderna och för 2006 föreligger ännu inga uppgifter. Sedan dataunderlaget publicerades av BLS har SCB reviderat beräkningarna för arbetskraftskostnader och produktivitet för 2004 och 2005. Utvecklingen för Sverige redovisas därför även enligt de senaste uppgifterna, vilka också ligger till grund för uppgifterna för Sverige i diagrammen.

Tabell 2.7 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–2000	2001–2005	2001	2002	2003	2004	2005
Tyskland	3,6	2,0	3,2	2,5	2,2	0,5	1,8
Frankrike	2,9	3,2	2,8	5,2	2,9	2,3	2,8
Italien	2,9	3,0	3,7	2,5	2,7	3,2	3,0
Belgien	2,1	3,7	5,3	4,3	2,9	1,6	4,2
Nederländerna	3,5	4,2	4,6	5,7	4,1	3,4	3,3
Finland	4,1	4,8	6,5	4,2	4,4	4,7	4,4
Euroområdet¹	3,4	3,0	3,9	3,5	2,9	2,0	2,7
Danmark	2,9	3,7	4,7	4,3	4,4	2,9	2,3
Storbritannien	3,9	4,7	4,2	5,8	4,6	4,7	4,3
EU¹	3,4	3,4	4,0	4,0	3,3	2,5	3,0
Norge	4,8	4,3	6,0	5,2	4,2	2,6	3,5
USA	4,1	4,6	2,4	7,2	7,0	2,0	4,6
Japan	1,6	0,4	1,3	0,7	-2,2	0,4	1,7
Kanada	2,2	3,1	3,2	2,9	3,4	0,8	5,0
Ovanstående länder	3,5	3,4	3,8	4,3	3,5	2,3	3,1
Sverige ²	5,0	4,3	5,1	5,5	5,0	2,1	4,0
Sverige³	5,0	4,1	5,3	5,4	5,0	2,7	2,3

1. Endast de i tabellen redovisade länderna

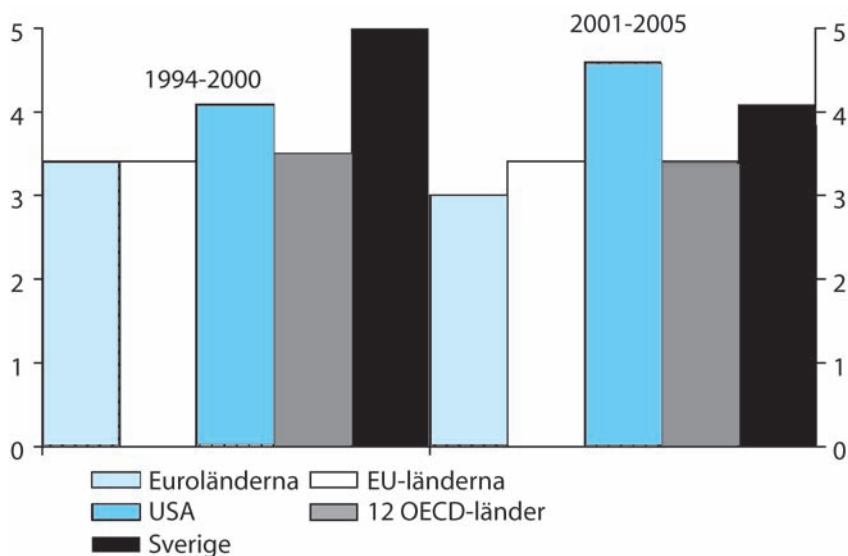
2. Enligt Bureau of Labor Statistics, oktober 2006

3. Enligt SCB, december 2006

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

¹⁰ För Finlands del baseras siffrorna dessutom på uppgifter från Teknologiindustrin, Finlands Bank samt Statistikcentralen.

Diagram 2.2 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

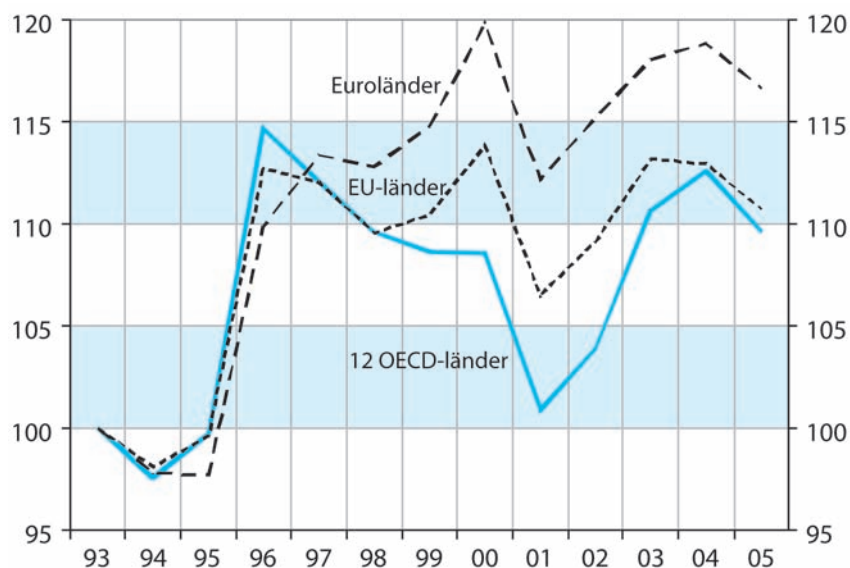


Källor: se tabell 2.5

Även enligt uppgifterna från BLS har ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige 2001–2005 närmast sig den som gäller för våra handelspartners, se **diagram 2.2**. Jämfört med perioden 1994–2000 har arbetskraftskostnadsutvecklingen dämpats i Sverige samtidigt som den varit oförändrad i EU-länderna och accelererat i USA. Under 2005 steg arbetskraftskostnaderna med ca 3 procent i EU-länderna och med 2,3 procent i Sverige. Ökningstakten var betydligt högre i USA.

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 drygt 16 procent sedan 1993. Jämfört med EU-området och även när man tar med samtliga 12 ingående OECD-länder stannar ökningen vid omkring 10 procent. Räknat från 2001 är det emellertid framför allt jämfört med USA, Japan och Storbritannien som de relativa arbetskraftskostnaderna har stigit. Det beror på att från 2001 till 2005 har kronan stärkts avsevärt framför allt mot dollarn, yenen och pundet. Räknat i gemensam valuta har de svenska arbetskraftskostnaderna sedan 2001 stigit med ca 8 procent mer än i de 12 redovisade konkurrentländerna.

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



Källor: se tabell 2.5

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

Avgörande för konkurrenskraften är om den snabbare arbetskraftskostnadsökningen i Sverige jämfört med andra länder skett jämsides med en motsvarande snabbare produktivitetstillväxt. **Tabell 2.8** 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, 1994–2000. Skillnaden minskar emellertid under perioden 2001–2005, framför allt beroende på att produktivetsökningen i den amerikanska industrin under denna period varit nästan helt jämförbar med den i Sverige.

Tabell 2.8 Produktivitet i tillverkningsindustri
 Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–2000	2001–2005	2001	2002	2003	2004	2005
Tyskland	3,9	3,5	2,6	1,2	3,9	4,6	5,3
Frankrike	5,6	3,6	1,7	4,4	4,3	3,5	3,9
Italien	1,7	-0,6	0,2	-1,7	-2,5	1,0	0,0
Belgien	3,4	3,0	1,1	4,7	3,0	3,2	2,9
Nederländerna	4,5	2,9	0,5	3,0	2,1	5,0	4,1
Finland	5,4	3,4	-0,6	6,3	5,7	6,2	-0,6
Euroområdet¹	4,1	2,9	1,5	2,4	3,2	4,2	3,4
Danmark	3,0	0,4	0,2	0,6	0,4	0,9	0,0
Storbritannien	2,0	3,7	3,3	2,7	4,4	5,6	2,5
EU¹	3,7	2,9	1,7	2,3	3,2	4,1	3,0
Norge	1,0	4,5	3,0	2,7	8,7	5,1	2,9
USA	5,3	5,8	1,0	10,6	7,2	5,4	5,0
Japan	3,8	3,2	-2,1	3,3	6,9	5,7	2,5
Kanada	3,0	2,1	-1,8	1,9	0,6	4,1	5,7
Ovanstående länder	3,7	3,3	1,4	3,4	4,2	4,4	3,2
Sverige ²	7,4	6,5	-2,4	10,5	7,2	9,8	4,8
Sverige³	7,4	5,9	-2,4	10,5	7,2	11,5	6,2

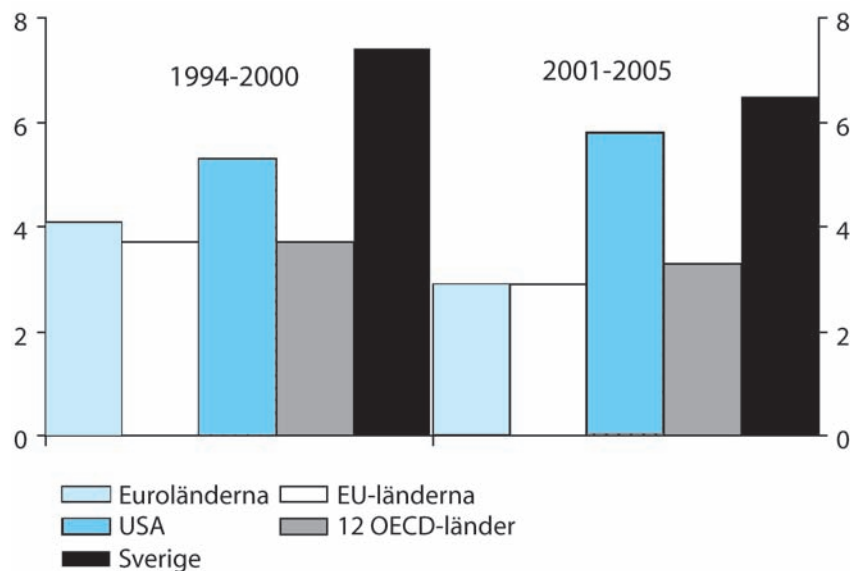
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, oktober 2006

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. 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. Under de tre följande åren steg produktiviteten åter mycket snabbt. Produktivitetstillväxten 2005 var något långsammare, men ändå fortfarande betydligt snabbare än i konkurrentländerna.

Att mäta produktivitetens utvecklingen är förenat med betydande svårigheter. 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 produktivetsberäkningarnas allmänna tillförlitlighet – är huruvida man även för framtiden kan räkna med en snabbare tillväxt av produktiviteten i Sverige än utomlands. I Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport från september 2006 bedöms produktivitetens utvecklingen 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 1994–2000 ledde den snabba produktivitetens utvecklingen till sjunkande enhetsarbetskostnader i Sverige och USA, medan de var nästan oförändrade i EU-området (se **diagram 2.5**). Mellan 2001 och 2005 har enhetsarbetskostnaderna fortsatt att sjunka i Sverige och i USA, men stigit något i EU-området. Enhetsarbetskostnaden sjönk även 2005 i Sverige, medan den var oförändrad i EU-området (se **tabell 2.9**).

Tabell 2.9 Arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 2000	2001– 2005	2001	2002	2003	2004	2005
Tyskland	-0,3	-1,4	0,5	1,3	-1,6	-4,0	-3,3
Frankrike	-2,6	-0,4	1,2	0,7	-1,4	-1,2	-1,2
Italien	1,1	3,7	3,6	4,3	5,4	2,3	2,9
Belgien	-1,3	0,7	4,2	-0,4	0,0	-1,6	1,5
Nederländerna	-0,9	1,2	4,1	2,6	1,9	-1,4	-0,8
Finland	-1,2	1,4	7,1	-2,0	-1,2	-1,4	5,0
Euroområdet¹	-0,7	0,1	2,4	1,1	-0,3	-2,1	-0,6
Danmark	-0,1	3,3	4,6	3,6	4,0	2,0	2,3
Storbritannien	1,8	1,0	0,9	3,0	0,2	-0,8	1,7
EU¹	-0,2	0,5	2,3	1,6	0,2	-1,5	0,1
Norge	3,8	-0,1	2,8	2,4	-4,0	-2,3	0,5
USA	-1,2	-1,1	1,3	-3,0	-0,1	-3,1	-0,5
Japan	-2,1	-2,8	3,4	-2,5	-8,5	-5,0	-0,8
Kanada	-0,7	1,0	5,1	0,9	2,8	-3,1	-0,6
Ovanstående länder	-0,2	0,1	2,3	0,8	-0,6	-2,0	0,0
Sverige ²	-2,3	-1,5	7,7	-4,5	-2,1	-7,0	-0,8
Sverige³	-2,3	-2,2	7,9	-4,6	-2,0	-7,9	-3,7

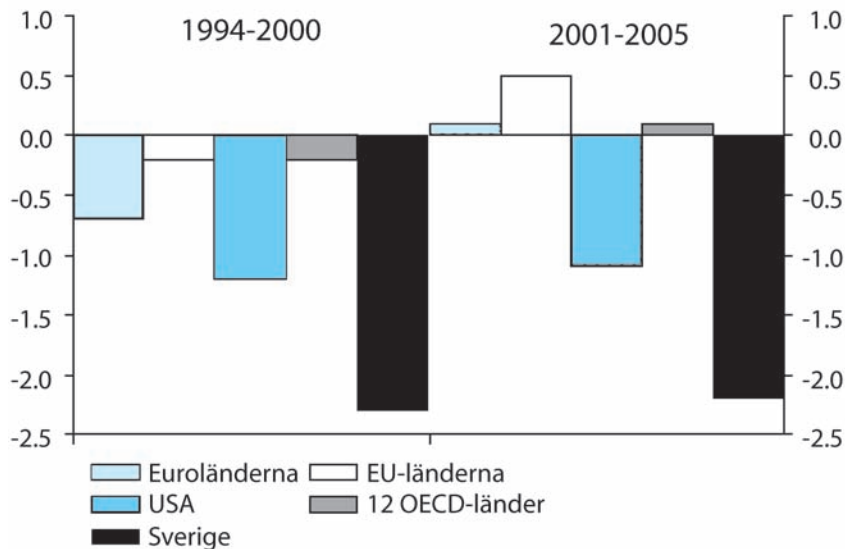
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, oktober 2006

3. Enligt SCB, december 2006

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

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

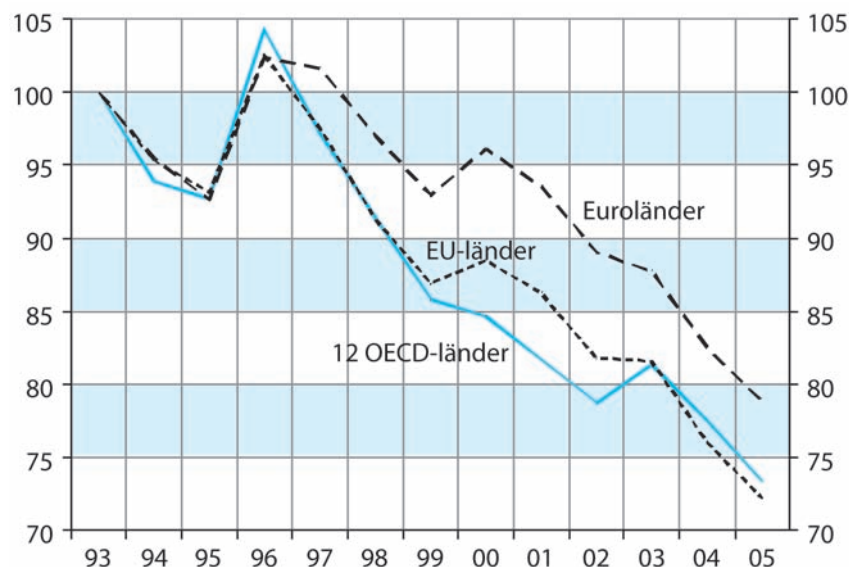


Källor: se tabell 2.8

Om hänsyn tas även 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 trendmässigt sjunkit med undantag av åren 2000 och 2003. År 2000 stärktes kronan kraftigt mot

euron och år 2003 mot dollarn, pundet och den japanska yenen. Under 2005 försvagades kronan åter mot såväl dollarn som euron. De relativa enhetsarbetskostnaderna har från 1993 fram till 2005 gentemot euroområdet sjunkit med drygt 20 procent och gentemot EU-området med ca 28 procent, räknat i gemensam valuta. Mot samtliga här redovisade 12 länder uppgick minskningen till ca 27 procent (se **diagram 2.6**).

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



Källor: se tabell 2.8

För Sveriges del räknar Konjunkturinstitutet i sin senaste konjunkturrapport (december 2006) med att arbetskraftskostnaderna per producerad enhet sjönk med ca 3,0 procent 2006. Några uppgifter för konkurrentländerna redovisas inte i Konjunkturinstitutets rapport, men sannolikt har Sverige även 2006 hävdats sig väl när det gäller internationella jämförelser av enhetsarbetskostnaderna.

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 samt vinstandelar

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.

Vart fjärde år genomför länderna i EU på uppdrag av Eurostat en omfattande undersökning av arbetskraftskostnadernas nivå (Labour Cost Survey, LCS). Tidigare undersökningar har endast gällt näringslivet, men den senaste undersökningen avseende 2004 gällde hela ekonomin. Varje land samlar in uppgifter

från arbetsgivarna i samtliga branscher. Arbetsgivarna ombeds ange arbetskraftskostnaderna, samt antal anställda och arbetade timmar under det undersökta året. Med dessa upplysningar kan kostnaden per timme räknas fram. I LCS är begreppet arbetskraftskostnad vidare än i Labour Cost Index. Här ingår t.ex. såväl rekryterings- som utbildningskostnader för personalen. I denna undersökning kommer resultaten att påverkas av olika strukturella faktorer, som t.ex. produktionens inriktning i de olika länderna. Länder med hög andel av produktionen inom relativt högvärlönde sektorer (t.ex. den finansiella sektorn eller telekomindustrin) kommer att få en relativt sett högre arbetskraftskostnad totalt utan att nivån på arbetskraftskostnaderna inom varje delbransch nödvändigtvis behöver vara högre. Ett annat stort osäkerhetsmoment är kvaliteten på beräkningen av antalet arbetade timmar, där man måste räkna med vida osäkerhetsmarginaler. Osäkerheten i statistiken gör att jämförelserna mellan enskilda länder måste göras med stora reservationer.

Då detta avsnitt skrevs förelåg endast en preliminär redovisning av resultaten från 2004 års Labour Cost Survey. En mer utförlig analys av resultaten kommer att presenteras av Medlingsinstitutet under våren 2007.

Tabell 2.10 Arbetskraftskostnader per timme för anställda inom näringslivet

År	Svenska kronor		Index Sverige=100	
	2000	2004	2000	2004
Tyskland	223	253	92	89
Frankrike	206	262	86	92
Italien	161	208	67	73
Belgien	225	277	93	98
Finland	187	231	78	81
Irland	146	211	61	74
Nederländerna	194	248	81	88
Spanien	120	148	50	52
Portugal	69	94	28	33
Euroområdet¹	199	239	82	85
Storbritannien	202	224	84	79
Danmark	229	284	95	100
EU-15¹	201	240	84	85
Sverige	241	283	100	100

1. Avser samtliga euro- respektive EU15-länder exklusive Grekland och Luxemburg. Vägt med TCW-vikter

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2004

I **tabell 2.10** redovisas undersökningen för 2004 avseende näringslivet. Då hade Sverige och Danmark de högsta arbetskraftskostnaderna i EU-länderna. I genomsnitt låg arbetskraftskostnaderna i EU15-länderna ca 15 procent lägre än de svenska, men med stora skillnader mellan länderna. Närmast Sverige och Danmark låg Belgien och Frankrike och därefter följde Tyskland och Nederländerna med omkring 10 procents lägre arbetskraftskostnader än i Sverige. De lägsta arbetskraftskostnaderna fanns i Portugal och Spanien.

Undersökningen från år 2000 visar en relativt likartad bild av Sveriges relativa placering. Gentemot euroländerna har skillnaden krympt något från 2000 till 2004, vilket innebär att en snabbare ökning av Sveriges arbetskraftskostnader än i genomsnitt för euroländerna mer än väl motverkats av att växelkursen mot euron försvagats med omkring 7,5 procent sedan år 2000. Skillnaden mellan

Sveriges och Storbritanniens arbetskraftskostnader ökade från 2000 till 2004, till stor del beroende på att kronan stärktes mot pundet mellan dessa år.

Tabell 2.11 visar att arbetskraftskostnaderna i de nya EU-länderna, trots kraftiga ökningar mellan 2000 och 2004, fortfarande 2004 endast utgjorde en mycket liten del av vad som gäller i Sverige och i övriga EU-länder.

Tabell 2.11 Arbetskraftskostnader per timme för anställda inom näringslivet
Urval av nya EU-länder samt Sverige

	Svenska kronor		Index Sverige=100	
År	2000	2004	2000	2004
Estland	26	41	11	14
Lettland	20	25	8	9
Litauen	23	30	9	10
Polen	..	42	..	15
Slovakien	26	39	11	14
Slovenien	76	97	31	34
Tjeckien	33	54	14	19
Ungern	32	55	13	19
Bulgarien	11	15	5	5
Rumänien	..	17	..	6
Sverige	241	283	100	100

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2004

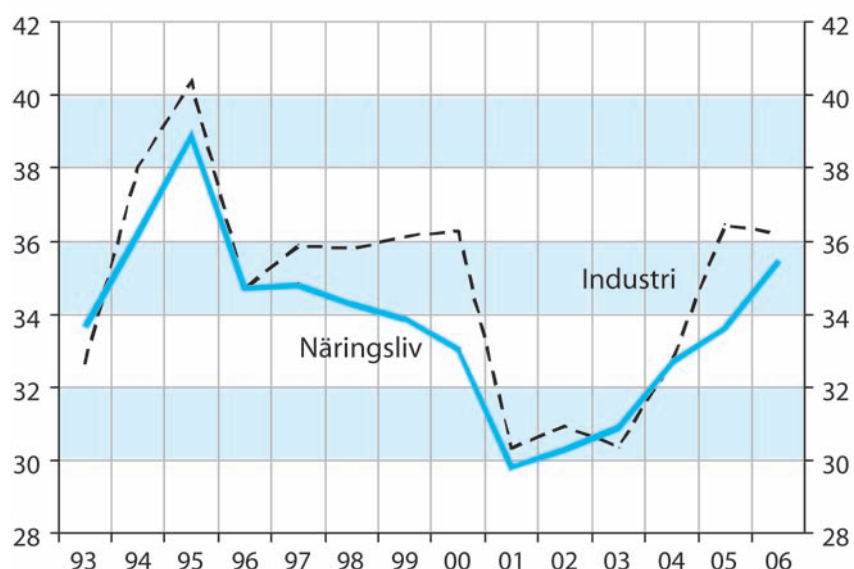
En annan källa för arbetskraftskostnadernas nivå är det amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS). Statistiken, som baseras på de olika ländernas förtjänststatistik, redovisas endast för arbetare inom tillverkningsindustrin. Statistiken dras dock med kvalitetsproblem, framför allt beroende på att det för flera länder inte längre är möjligt att erhålla lönestatistik för endast arbetare. För andra länder har de sociala kostnaderna inte kunnat delas upp på arbetare och tjänstemän, utan man har varit hänvisad till att använda uppgifterna för samtliga anställda. De finländska arbetskraftskostnaderna avser endast de allra största företagen, vilket ger upphov till en betydande överskattning av lönenivån. Denna statistik visar jämfört med Eurostats Labour Cost Survey en kraftigt avvikande bild av Sveriges relativa placering. För arbetare inom tillverkningsindustrin indikerar statistiken att Sveriges arbetskraftskostnader ligger på ungefär samma nivå som i EU15-länderna såväl år 2004 som 2005, vilket är det senaste året i BLS-statistiken.

Vinstandelar

Avgörande för om arbetskraftskostnadens nivå är hållbar eller inte är om produktionen genererar en tillfredsställande vinstnivå. I **diagram 2.7** visas vinstandelen i näringslivet samt i industrin. Efter den kraftiga kronförsvagningen i samband med att kronan fick flyta fritt 1992 steg vinstandelen i såväl industri som näringsliv till rekordhöjder i mitten av 1990-talet. Den snabba löneökningstakten under 1996 ledde till kraftigt sjunkande vinstandelar detta år. Därefter har vinstandelen fortsatt att försvagas i näringslivet fram till 2001, varefter den åter stigit fram till 2006. Inom industrin steg vinstandelen fram till 2000, medan ett jämfört med näringslivet mera dramatiskt fall inträffade 2001. Därefter har vinstandelen stigit relativt kraftigt fram till 2005 för att enligt preliminära uppgifter vara tämligen oförändrad 2006. För både industrin och näringslivet gäller att vinstandelen 2006 påverkats uppåt av premiebefrielsen

för arbetarnas ålderspension (se avsnitt 2.2). Vinstandelen för såväl näringslivet som industrin låg då något över genomsnittet för hela den redovisade perioden. Enligt Konjunkturinstitutets senaste lönebildningsrapport fanns inga indikationer på att arbetskostnadsandelen (vilken ju är spegelbilden av vinstandelen) för näringslivet år 2006 skulle ligga på en långsiktigt ohållbar nivå.

Diagram 2.7 Vinstandel i näringsliv¹ samt i industrin. Procent av förädlingsvärdet.



1. Exkl. finans- och fastighetsverksamhet

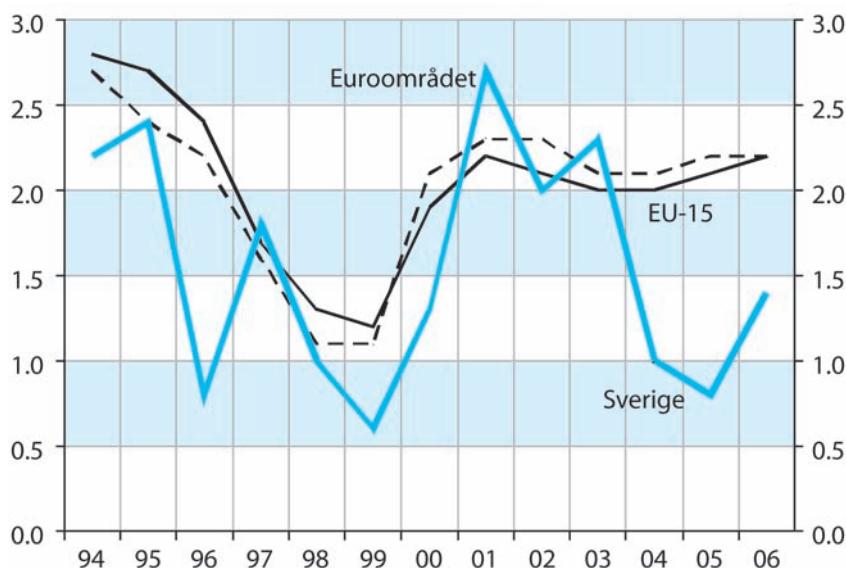
Källa: Konjunkturinstitutet

2.5 Konsumentpriser, exportpriser, bytesförhållande och växelkurser

Konsumentpriser

Konsumentpriserna har stigit långsammare i Sverige än i EU de flesta år sedan 1993 (se **diagram 2.8**), men skillnaden är särskilt påtaglig under 2004, 2005 och 2006. Orsaken är till stor del den snabbare produktivitetsutvecklingen i Sverige jämfört med EU-området, vilket medfört mycket låga ökningar av enhetsarbetskostnaderna. Under 2004 och 2005 låg inflationstakten på resp. strax under 1 procent, d.v.s. den nedre gränsen i intervallet för Riksbankens inflationsmål. En viss uppgång i inflationstakten skedde dock under 2006, framför allt beroende på stigande energipriser. Under 2005 sänkte Riksbanken reporäntan till en rekordlåg nivå – 1,5 procent. En under 2006 allt starkare konjunktur medförde att Riksbanken för att motverka framtida uppgångstendenser i inflationen i flera steg höjde reporäntan till 3 procent.

Diagram 2.8 Konsumentpriserna i EU
Procentuell förändring



Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex. För 2005 delvis prognos

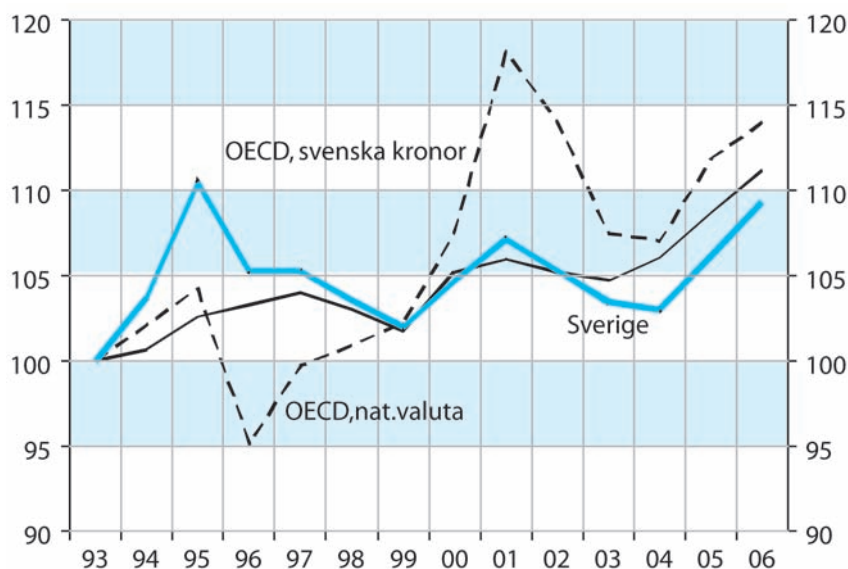
Källa: Eurostat och SCB

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 1993–2006 som helhet utvecklats något långsammare än i konkurrentländerna (se **diagram 2.9**). Jämfört med 1993 har de svenska exportpriserna ökat med ca 9 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med ca 11 procent, räknat i nationella valutor. Här spelar varusammansättningen en viss roll, då Sverige har en större andel teleprodukter med fallande priser än konkurrentländerna. Under 2005 och enligt preliminära uppgifter också under 2006 steg dock de svenska exportpriserna för varor och tjänster något snabbare än i utlandet.

Kronkursen har försvagats jämfört med läget 1993. Räknat i svenska kronor har konkurrenternas exportpriser stigit med ca 14 procent sedan 1993, d.v.s. 5 procentenheter 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 svenska exportvaror detta år. Förstärkningen av kronkursen under 2003 och 2004 uttraderade en stor del av denna tillfälliga förbättring. Under 2005 försvagades kronkursen åter, medan kronkursen var i stort sett oförändrad mellan årsgenomsnitten 2005 och 2006 (se vidare avsnittet om växelkurser).

Diagram 2.9 Exportpriser för varor och tjänster Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

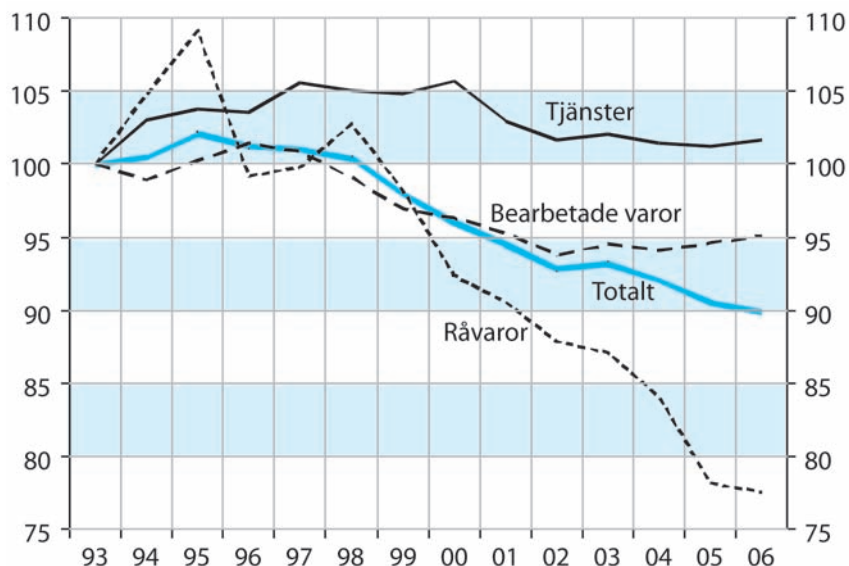
Bytesförhållandet

Utvecklingen av priserna i utrikeshandeln har också betydelse. Förhållandet mellan export- och importpriser 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 den inhemska produktionen 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 utrikeshandels varusammansättning; t.ex. innebär kraftigt höjda oljepriser för Sveriges del ett försämrat bytesförhållande och därmed sämre välbefinnande.

Som framgår av **diagram 2.10** har bytesförhållandet för Sveriges del sedan 1993 utvecklats negativt. Importpriserna för varor och tjänster har sammantaget stigit med ca 10 procent mer än exportpriserna. Ungefär en fjärdedel av försämringen beror på att kronkursen har försvagats sedan 1993. Framför allt är det emellertid utvecklingen av 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. Framför allt är det den dramatiska uppgången i priserna på importerade petroleumprodukter, som förklarar den stora försämringen i bytesförhållandet för råvaror. Bytesförhållandet för bearbetade varor har också försämrats fram till 2002, vilket delvis förklaras av att i den svenska exporten väger telekomprodukter, som haft 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 2.10 Bytesförhållandet Index 1993=100

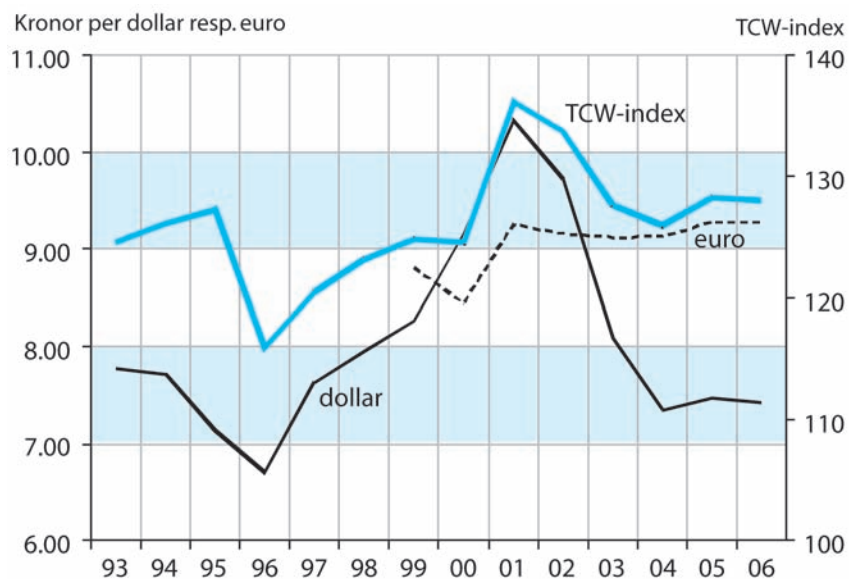


Källa: Konjunkturinstitutet

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.

Diagram 2.11 Den svenska växelkursen



Källa: Konjunkturinstitutet

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 2.11**). 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 och pundet. Mätt som TCW-index stärktes kronan med sammantaget 8 procent från 2001 till 2004, medan en försvagning på knappt 2 procent skedde 2005. Mellan årsgenomsnittet 2005 och 2006 har endast en marginell förstärkning av kronkursen skett. 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 marginell förstärkning av kronkursen 2006.

Mot slutet av 2006 stärktes kronan emellertid kraftigt mot dollarn och även något mot euron. Om valutakurserna under 2007 skulle ligga kvar på nivåerna från december 2006 skulle det innebära en förstärkning av kronkursen på 4 procent mätt som TCW-index. Det skulle framför allt innebära en försvagning av konkurrenskraften mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader.

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

Tyskland

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker. Inom industrin fastställs minimilöner för olika personalkategorier beroende på arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad. Överenskommelserna i avtalen gäller dock 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.

Fram till 1980-talet gällde kollektivavtalsförhandlingarna i huvudsak ekonomiska villkor, som t.ex. löneökningarnas storlek. I samband med den stora strukturella omvandlingen på 1980-talet med stora minskningar av gruv-, varvs- och stålindustrin och massiva rationaliseringar inom verkstadsindustrin började andra frågor, framför allt arbetstidsförkortning, att få en allt större roll. Efter återföreningen har stora förluster av arbetstillfällen skett i både västra men framförallt i östra Tyskland, vilket lett till att aktörerna inriktat sig på att säkra sysselsättningen och införa flexibla avtalslösningar.

Öppningsklausuler

Många avtal innehåller öppningsklausuler som tillåter företag i ekonomiska svårigheter att under vissa omständigheter avvika från avtalet. Det kan ske genom 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. Utnyttjandet av öppningsklausuler har blivit allt vanligare, vilket medfört att de faktiska löneökningarna blivit väsentligt lägre än de avtalade. Det betyder också att de centrala kollektivavtalens betydelse minskat och det blir allt svårare att utifrån avtalen göra en prognos på det slutliga löneutfallet.

I Tyskland finns främst vid större företag s.k. företagsråd som är samarbetsorgan för de anställda och företagsledningen. Enligt enkäter till företagsråden, som samlats in av forskningsinstitutet Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 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, vilket är det senaste insamlingstillfället. Enligt enkäterna är överbetalningen 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. I enkäten från 2004/2005 tillfrågas också företagsråden om lönepåslag över tarifflönen har minskat det senaste året. Av de företag som betalat ut sådana tillägg svarade drygt en fjärdedel att lönepåslaget hade minskat. Enligt WSI uppgav hela 75 procent av företagsråden vid de företag som har kollektivavtal att öppningsklausuler har utnyttjats under 2004. Motsvarande andel 2002 var 35 procent och 1999/2000 22 procent. En senare undersökning från 2005¹¹, som omfattade även mindre företag och den offentliga sektorn visar dock att endast ca 13 procent av företagen hade öppningsklausuler i sina avtal, men då bör nämnas att närmare en fjärdedel av företagen svarade att de inte visste om avtalen innefattade öppningsklausuler. Drygt 50 procent av företagen med öppningsklausuler i avtalen hade också utnyttjat dessa.

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

Enligt båda de ovan nämnda undersökningarna framgår att utnyttjandet av flexibla arbetstider är det klart vanligaste området för öppningsklausulerna. För företagen innebär detta besparingar t.ex. vad gäller overtidsersättning. Näst vanligast är förlängning av arbetstiden, men tyvärr framgår inte i vilken

¹¹ Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. Susanne Kohaut und Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität

utsträckning detta sker utan lönekomensation. 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.

Avtalsförhandlingar 2006

WSI publicerar regelbundet också analyser av resultaten av de tyska avtalsförhandlingarna. För helåret 2005 beräknades de avtalsmässiga löneökningarna till i genomsnitt 1,6 procent. Preliminära beräkningar för de avtalsmässiga löneökningarna 2006 publicerades av WSI i juli 2006. Beräkningarna omfattade avtal slutna t.o.m. första halvåret 2006. För hela Tyskland beräknades de avtalsmässiga lönehöjningarna till 1,5 procent, 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 ca 1,0 procent såväl 2005 som de tre första kvartalen 2006, d.v.s. lägre än vad avtalen ger vid handen.

Nedan ges en redogörelse för några viktiga avtal som slutits under 2006. Pilotavtal för **detaljhandeln** slöts i Berlin i januari 2006 efter sex månaders förhandlingar. Först i december 2006 – efter 17 månader utan löneökningar – höjdes lönerna med 1 procent. Avtalet innefattade dock vissa engångsbelopp, nämligen 200 euro i april 2006 och 75 euro i april 2007. Avtalet gäller till 30 juni 2007.

Ett nytt avtal inom **verkstadsindustrin** slöts i april 2006. Det gamla avtalet löpte ut 28 februari. Pilotavtalet slöts denna gång i Nordrhein-Westfalen och då det övertogs i alla andra regioner berörde avtalet ca 3,2 miljoner anställda. Lönerna höjdes med 3 procent från juni 2006. För mars t.o.m. maj 2006 betalas ett engångsbelopp på 310 euro; beroende på lokala förhållanden kan beloppet variera mellan 0 och 620 euro. Om enighet inte kan uppnås lokalt blir beloppet 310 euro. Avtalet löper på 13 månader och går ut 31 mars 2007. I början av 2007 kommer avtalsrörelsen att domineras av att nya förhandlingar upptas inom verkstadsindustrin.

Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustri

Tarifflönesystemet 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. 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.

Nya avtal inom den **offentliga sektorn** slöts under 2005, vilka i princip gäller till utgången av 2007. Avtalen omfattade dock inte de anställda i delstaterna, utan endast kommunerna och de flesta statligt anställda. Ett viktigt inslag var att ett nytt lönesystem med inslag av prestationslön kommer att införas från och med år 2007. Dessutom enades parterna om att öka arbetstiden för de statligt anställda i västra Tyskland från 38,5 till 39 timmar per vecka, samtidigt som arbetstiden i östra Tyskland sänktes från 40 till 39 timmar. I kommunerna bibehölls veckoarbetstiden på 38,5 timmar i västra Tyskland och 40 timmar i östra Tyskland. De kommunala arbetsgivarna i bl.a. Baden-Württemberg begärde i början av 2006 med stöd av en öppningsklausul i avtalet att arbetstiden skulle förlängas till 40 timmar per vecka. Efter nio veckors strejk uppnåddes ett arbetstidsavtal för den kommunala sektorn i Baden-Württemberg. Överenskommelsen innebar att arbetstiden förlängdes till 39 timmar per vecka fr.o.m. 1 maj 2006. Liknande avtal slöts också i Hamburg och Niedersachsen, även där efter flera veckors strejk.

Först i maj 2006, efter 14 veckors strejk, lyckades man sluta ett nytt avtal för de offentliganställda på delstatsnivå. Det stora tvisteämnet var även här arbetstiderna, där arbetsgivarna redan 2004 annonserat att man ville förlänga den gängse veckoarbetstiden – i de västra delstaterna 38,5 timmar och i de östra 40 timmar. Fackförbundet Ver.di ville ha en gemensam arbetstid i de västra och östra delstaterna. Den slutliga uppgörelsen innebär att veckoarbetstiden för de offentliganställda i de västra delstaterna kommer att variera mellan 38,7 och 39,7 timmar och i de östra delstaterna kommer veckoarbetstiden att vara oförändrat 40 timmar. Lönerna höjs med 2,9 procent från 1 januari 2008 i västra Tyskland och från 1 maj 2008 i östra Tyskland. Dessutom tillkommer engångsbelopp på mellan 210 och 910 euro. Avtalet gäller till 31 december 2009, men en öppningsklausul ger möjlighet att säga upp avtalet vad gäller arbetstider före detta datum.

I september 2006 slöts avtal inom **stålindustrin**, omfattande ca 100 000 anställda. För perioden september–december 2006 utgår ett engångsbelopp på 500 euro. Lönerna höjs med på 3,8 procent 1 januari 2007 och dessutom utgår ett engångsbelopp på 750 euro. Avtalet gäller till 31 januari 2008.

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. På hösten hölls de sedvanliga överläggningarna mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Förhandlingarna resulterade i en överenskommelse om i huvudsak frysta löner i de kollektivavtal, som skulle slutas under 2004. Man enades också om att se

över systemet med förtidspensioner, långtidsledigheter liknande det svenska friåret samt ersättningarna till helt eller partiellt arbetsoförmögna.

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 att avskaffa vissa skatteförmåner för förtidspensionerade. Samtidigt gavs möjligheter för anställda att avsätta en del av lönen för att finansiera långtidsledighet eller tidigare pensionsavgång.

Trepartsförhandlingarna 2005 blev också tungrodda, då det visat sig att arbetsgivare och fackföreningar tolkat överenskommelserna från november 2004 på olika sätt. Stridsfrågorna gällde främst villkoren för förtidspensionering samt löneförmåner vid sjukdom. I flera fall ledde motsättningarna åter till omfattande strejker och demonstrationer och också till att avtalsförhandlingarna försenades kraftigt. Däremot var parterna tämligen eniga om att utrymmet för lönehöjningar alltför var begränsat.

De senaste åren har också en väsentlig inbromsning av arbetskraftskostnadernas ökningstakt skett. Enligt Eurostats Labour Cost Index steg arbetskraftskostnaderna i näringslivet med 1,4 procent 2005 och ca 1 procent de tre första kvartalen 2006 att jämföra med mellan 3 och 5 procent de första åren på 2000-talet. Som en konsekvens av att ekonomin nu visar klara tecken på återhämtning har de största fackföreningarna krävt generella löneökningar på 3 procent under 2007, kompletterade med engångsbelopp i särskilt ekonomiskt starka sektorer. Regeringen och arbetsgivarna hävdar å sin sida att vinsterna av den återhållsamma lönepolitiken under senare år först måste konsolideras innan en uppgång i löneökningstakten kan ske.

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 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 sektorer med stor andel kvinnor inte skulle drabbas alltför hårt ekonomiskt.

Enligt Eurostats Labour Cost Index anges lönerna i det danska **näringslivet** ha ökat med 2,5 procent 2005 och 2,3 procent de tre första kvartalen 2006. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 1,3 respektive 2,5 procent.

För den **statliga sektorn** slöts i början av 2005 avtal för 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. Enligt Danmarks Statistik blev löneökningarna i den statliga sektorn 2005 2,8 procent och första halvåret 2006 2,2 procent.

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 beräknades 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. I 2005 års avtal fick dock det nya lönesystemet en minskad roll såtillvida att jämfört med 2002 års avtal avsattes en mindre del av de avtalade löneökningarna för lokala förhandlingar. Enligt Danmarks Statistik uppgick löneökningarna i den kommunala sektorn till 2,6 procent 2005 och första halvåret 2006 till 3,2 procent.

Förhandlingarna om 2007 års nya avtal inleds i en period med stark ekonomisk tillväxt, låg arbetslöshet och stor brist på arbetskraft. Den danska landsorganisationens (LO) huvudkrav är reallöneökningar, förbättringar av pensionerna samt längre föräldraledigheter med full lön vid barnfödslar.

Norge

De största huvudorganisationerna är norska LO samt Næringslivets 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, men lönevillkoren siffrasätts endast för det första avtalsåret. 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 2006. Ett tvisteämne var systemet med förtidspensioner och parterna blev eniga först sedan regeringen lovat att bibehålla det nuvarande systemet till 2010, varefter det kommer att ersättas av ett nytt system med mindre generösa villkor. Avtalet mellan LO och NHO, bl.a. omfattande **industrin**, resulterade i ett generellt tillägg från 1 april 2006 på 1 kr per timme till anställda med lokal förhandlingsrätt och 1,50 kr per timme för övriga anställda. Det tekniske beregningsutvalget beräknar de avtalsmässiga löneökningarna för arbetare 2006 till knappt 2 procent, men till detta kommer löneglidningen som de senaste åren i genomsnitt uppgått till 1,7 procent.

Inom **transportsektorn** gavs ett extra tillägg på 3,50 kr per timme för att höja den relativa lönen jämfört med industriarbetare. Ytterligare 1 kr per timme kan ges till särskilt kvalificerad personal.

I **handeln** slöts nya avtal som gav ett generellt tillägg på 1,50 kr timme samt ytterligare 2,50 kr timme för de lägst avlönade. Parterna enades också om att höja minimilönerna inom branschen.

Inom **byggbranschen** kunde uppgörelse nås först efter några dagars strejk och ingripande av riksmeklingsmannen. Liksom inom industrin avtalades om ett generellt tillägg på 1 kr timme från 1 april 2006, men dessutom höjdes minimilönerna med knappt 6 procent till 132,25 kr per timme för yrkesarbetare och 123 kr per timme för okvalificerade arbetare. De avtalsmässiga lönehöjningarna beräknas till 2 procent 2006.

Inom den **statliga sektorn** slöts ett nytt avtal för perioden 1 maj 2006 till 30 april 2008. Ett kombinerat kron- och procenttillägg gavs från 1 maj 2006. Dessa tillägg beräknades höja lönerna med i genomsnitt knappt 3 procent från 1 maj. Dessutom fördelades 1,75 procent av lönesumman i lokala förhandlingar från den 1 augusti 2006. Till detta kommer löneglidning, som vanligtvis är ganska liten – knappt ca 0,5 procent per år.

Avtal har också slutits inom **kommunsektorn**. De viktigaste inslagen var ett generellt tillägg på 2,6 procent eller minst 7 500 kr per år från 1 maj 2006 och ytterligare 7 500 kr från 1 maj 2007 för anställda med centrala löneavtal. Dessutom avsattes en pott för lokala förhandlingar 1,4 procent från 1 maj 2006. Avtalet innebär också vissa höjningar av minimilönerna. Teknisk beredningsutvalg beräknar löneökningarna 2006 för kommunanställda till 3,5 procent. Till detta ska läggas löneglidning, som de senaste åren uppgått till ca 0,3 procent 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 2005 beräknar Teknisk Beredningsudvalg att löneökningen uppgick till 3,3 procent i hälso- och sjukvårdsföretagen och till 3,6 procent i övriga företag. I avtalen för 2006 enades man om ett generellt tillägg på 6 000 kr per år fr.o.m. 1 maj 2006 och att öka minimilönerna för t.ex. sjuksköterskor och flera andra yrkesgrupper inom området i motsvarande utsträckning. Detta bedöms medföra en löneökning på ca 2 procent 2006 exklusive löneglidning.

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 arbets-

marknaden 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 inträffade 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 sin avsikt att sänka skatterna med ett bruttobelopp på 1,7 miljarder euro under åren 2005–2007. Skattelättnaderna skulle 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. Det finländska pappersindustriarbetarförbundet ville ha ett avtal i linje med huvudavtalet från december 2004. Först i månadsskiftet juni/juli 2005 kunde ett nytt avtal träffas, då efter sex veckors lockout föregånget av flera strejker och lockouter, vilka inte på någondera sidan var sanktionerade från de centrala organisationerna.

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 2007 skulle beslutas vid senare tillfälle. Produktionsstoppen under jul- och midsommarhelgerna upphävdes, vilket var vad arbetsgivarna önskade. De anställda kompenserades med en årlig arbetstidsförkortning på 8 eller 4 timmar beroende på skiftform. Även för tjänstemännen i pappersindustrin slöts nya treårsavtal, som för perioden totalt gav drygt 6 procent i löneökningar. Inga större förändringar av anställningsförmånerna vidtogs.

Löneökningarna i det finländska näringslivet uppgick enligt Eurostats Labour Cost Index till 4,0 procent 2005 och 3,1 procent de tre första kvartalen 2006. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 4,6 respektive 3,7 procent.

2.7 Arbetstiden i Europa och USA

Möjligheten att öka antalet arbetade timmar i ekonomin har på senare år kommit i fokus för den ekonomiska debatten i många länder. Detta är en viktig faktor för en fortgående ökning av levnadsstandarden. Möjligheterna försvåras i många länder av att den demografiska utvecklingen och ett allt senare inträde i arbetslivet för ungdomar innebär att en växande andel av befolkningen inte tillhör ålderskategorierna i arbetskraften.

Internationella jämförelser av den genomsnittliga arbetstiden är behäftade med stor osäkerhet, men det förefaller ändå klart att det är stora skillnader mellan olika länder. **Tabell 2.12** belyser några viktiga faktorer för den genomsnittliga årsarbetstiden per sysselsatt såsom den genomsnittliga faktiskt arbetade veckoarbetstiden för heltids- respektive deltidsanställda samt andelen sysselsatta som arbetar deltid.

Tabell 2.12 Faktisk veckoarbetstid för hel- resp. deltidsanställda respektive procentuell andel deltidssysselsatta

År 2004	Veckoarbetstid för personer i arbete		Andel	Antal lagstadgade semesterdagar plus helgdagar
EU-15 samt Norge	Heltidsanställda ¹	Deltidsanställda ¹	Deltidssysselsatta ²	
Tyskland	40,8	18,1	22,3	29
Frankrike	37,4	22,6	16,7	36
Italien	38,6	21,3	12,7	30
Storbritannien	40,8	18,7	25,8	28
Belgien	38,0	22,5	21,4	28
Danmark	38,0	19,3	22,2	34
Finland	38,2	20,9	13,5	30
Grekland	40,3	20,6	4,6	30
Irland	38,9	18,7	16,8	29
Nederländerna	38,9	20,3	45,5 ³	28
Portugal	39,3	19,6	11,3	34
Spanien	39,0	18,4	8,7	33
Sverige	38,3	22,9	23,6	34
Österrike	41,6	20,9	19,8	35
Norge	38,6	21,1	29,2 ³	29
Nya EU-länder				
Estland	41,0	20,6	8,0	28
Lettland	39,6	20,5	10,4	29
Litauen	39,6	20,5	8,4	29
Polen	41,3	22,7	10,8	31
Tjeckien	41,0	23,6	4,9	28
Ungern	40,8	23,7	4,7	26

1. Avser huvudsysslan

2. I procent av sysselsatta 15–64 år

3. I Nederländerna och Norge avses personer med mindre än 35 timmars veckoarbetstid, i övriga länder får intervjupersonerna uppge om anställningen avser hel- eller deltid.

Källor: Eurostat, Labour Force Survey, EIRO

Uppgifterna är hämtade från Eurostat Labour Force Survey, d.v.s. en internationell motsvarighet till det svenska AKU (Arbetskraftsundersökningen). För en närmare redovisning av begrepp och uppbyggnad hänvisas till kapitel 3 Fakta om arbetsmarknaden. I tabellen redovisas också den

lagstadgade semestern¹² samt antalet övriga betalda helgdagar, men här är källan EIRO (European Industrial Relations Observatory). Detta material finns inte tillgängligt för USA.

Den faktiskt arbetade veckoarbetstiden påverkas förutom av den avtalade arbetstiden av övertidsarbete och kortare frånvaro av olika slag. Den längre sjukfrånvaron ingår inte, eftersom uppgifterna avser personer i arbete, d.v.s. anställda som inte var frånvarande hela den undersökta mätveckan. Uppgifterna avser huvudsysslan, d.v.s. eventuella extraarbeten ingår inte. I de gamla EU-länderna återfinns de längsta veckoarbetstiderna för heltidsarbetande i Österrike, Tyskland och Storbritannien. Längst veckoarbetstid har man i Frankrike och därefter i de nordiska länderna samt i Belgien. Andelen deltidssysselsatta är (sannolikt även efter att hänsyn tagits till en annorlunda mätmetod) högst i Nederländerna. Därefter kommer Norge, Storbritannien och Sverige, men även i Danmark och Tyskland är andelen deltidssysselsatta relativt hög. Däremot förekommer deltidarbete inte alls i lika hög utsträckning i Finland som i de övriga nordiska länderna. I Spanien, Portugal, Grekland samt Italien är deltidarbete relativt ovanligt. Det sammanhänger antagligen med den låga kvinnliga förvärvsfrekvensen i dessa länder. Medelarbetstiden för de deltidсанställda är högst i Sverige, därefter följer Frankrike och Belgien. Längst medelarbetstid har de deltidсанställda i Tyskland och Spanien följt av Storbritannien och Irland.

I de nya EU-länderna ligger veckoarbetstiden för heltidsarbetande på eller över nivån för t.ex. Tyskland och Österrike, som ju har den högsta veckoarbetstiden bland de gamla EU-länderna. Förekomsten av deltidarbete i de nya EU-länderna är genomgående lägre än i övriga Europa, men veckoarbetstiden för de deltidсанbetande i t.ex. Tjeckien och Ungern är högst bland de här redovisade länderna.

Antalet lagstadgade semesterdagar samt betalda helgdagar är högst i Frankrike och Österrike, därefter kommer Sverige, Danmark och Portugal. Längst antal frånvarodagar av denna typ har man i Storbritannien, Nederländerna och Belgien.

Tabell 2.13 visar årsarbetstiden per sysselsatt och per capita i Europa och USA. Förutom faktorerna i **tabell 2.12** påverkas årsarbetstiden per sysselsatt också av frånvaro längre än en vecka, av arbetstiden för egenföretagare och medhjälpare samt av förekomsten av arbetstagare med mer än ett arbete.

Årsarbetstiden *per sysselsatt* är högst i Grekland, Italien samt i de nya EU-länderna, där ju veckoarbetstiden är förhållandevis hög och andelen deltidssysselsatta förhållandevis låg. Även i USA är årsarbetstiden per sysselsatt hög. Norge och Nederländerna följt av Tyskland, Belgien och Frankrike har de lägsta årsarbetstiderna per sysselsatt. Norge och i synnerhet Nederländerna har en hög andel deltidсанbetande och relativt korta veckoarbetstider för heltidsanställda. För Frankrikes del förklaras den låga arbetstiden per sysselsatt i huvudsak av att man har den kortaste veckoarbetstiden för heltidsanställda och den högsta frånvaron p.g.a. semester och helgdagar. För Tyskland gäller visserligen

¹² I många länder har man avtalat om längre semester än den lagstadgade, men det statistiska underlaget är alltför bräckligt för en sådan redovisning.

att en relativt hög andel av de sysselsatta arbetar deltid med förhållandevis kort arbetstid. Men eftersom veckoarbetstiden för heltidsanställda är relativt hög tyder den låga årsarbetstiden per sysselsatt ändå på en hög långsiktig frånvaro t.ex. sjukfrånvaro. Även Sverige och Danmark har relativt låga årsarbetstider, beroende både på korta veckoarbetstider för heltidsanställda och på en hög andel deltidssysselsatta. För Sveriges del spelar säkerligen också den höga sjukfrånvaron och de internationellt sett generösa ledigheterna i samband med föräldraskap in. Finland har den längsta årsarbetstiden bland de nordiska länderna framför allt beroende på att deltidsarbetet är mindre frekvent.

Tabell 2.13 Procentuell andel sysselsatta samt årsarbetstider i timmar

2004	Årsarbetstid	Position	Årsarbetstid	Position	Sysselsatta i procent av	
EU-15 samt Norge	Per sysselsatt		Per capita		befolkningen 15-64 år	hela befolkningen
Tyskland	1 441	20	679	18	65,0	47,1
Frankrike	1 537	18	616	21	63,1	40,1
Italien	1 823	7	759	13	57,6	41,7
Storbritannien	1 669	13	794	7	71,6	47,6
Belgien	1 522	19	608	22	60,3	40,0
Danmark	1 540	17	784	8	75,7	50,9
Finland	1 724	10	780	9	67,6	45,2
Grekland	2 060	1	762	11	59,4	37,0
Irland	1642	15	757	15	66,3	46,1
Nederländerna	1398	21	705	17	73,1	50,4
Portugal	1694	11	809	6	67,8	47,8
Spanien	1690	12	732	16	61,1	43,3
Sverige	1 584	16	760	12	72,1	48,0
Österrike	1650	14	836	4	67,8	50,6
Norge	1358	22	679	18	75,1	50,0
Nya EU-länder						
Estland	1994	3	872	2	63,0	43,7
Lettland	1894	6	825	5	62,3	43,6
Litauen	1810	8	759	13	61,2	41,9
Polen	1983	4	677	20	51,7	34,2
Tjeckien	1924	5	929	1	64,2	48,3
Ungern	1997	2	766	10	62,5	38,4
USA	1 808	9	861	3	71,2	47,6

Källa: Eurostat

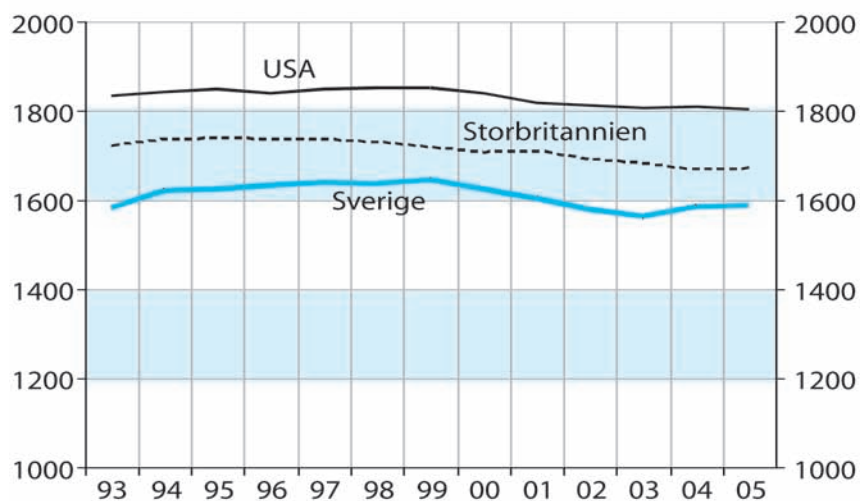
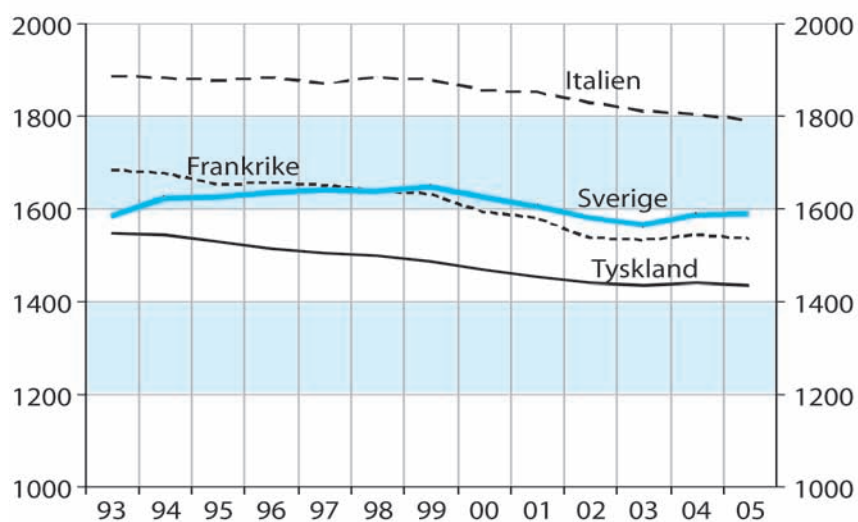
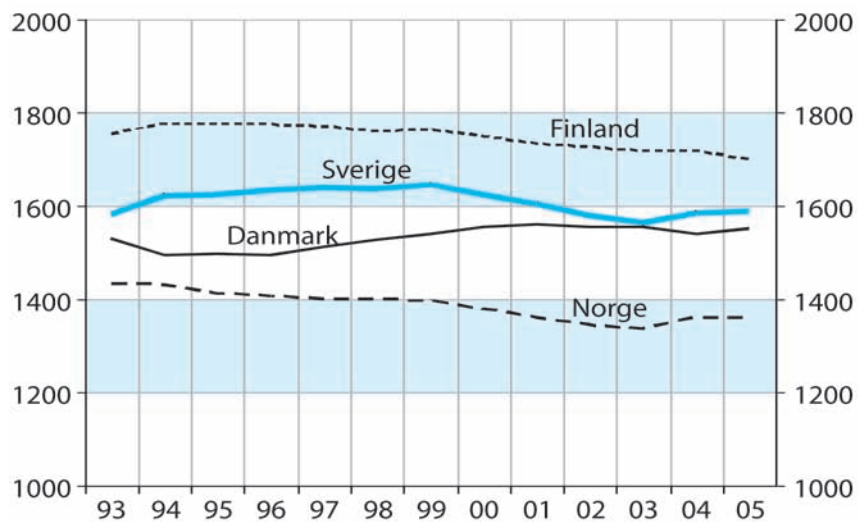
Det är framför allt årsarbetstiden *per capita*, som är relevant för ett lands välståndsutveckling. Sambandet är dock långt ifrån entydigt eftersom en del av standardhöjningen tas ut som ökad fritid – också en viktig del av välståndsutvecklingen. Denna benägenhet skiljer sig dock kraftigt åt mellan t.ex. USA och de gamla respektive nya EU-länderna.

Årsarbetstiden per capita beror förutom på årsarbetstiden per sysselsatt också på hur stor andel av befolkningen i arbetsför ålder (här 15–64 år) som är sysselsatt och på demografiska faktorer som andelen personer utanför arbetsför ålder. Den högsta medelarbetstiden per capita återfinns i Tjeckien, Estland, USA och Österrike och den lägsta i Belgien, Frankrike, Polen samt Tyskland och Norge.

När man rangordnar länderna efter årsarbetstid per capita förändras den relativa placeringen avsevärt för flera länder. Det gäller framför allt Polen och Grekland, där den låga sysselsättningsgraden gör att årsarbetstiden per capita hamnar på en väsentligt lägre position än arbetstiden per sysselsatt. Detta gäller även för Ungern, Italien och Litauen, men förändringen i den relativa positionen blir något mindre än för Polen och Grekland. För Österrike och Danmark gäller det motsatta förhållandet; en hög sysselsättningsgrad gör att den relativa placeringen för arbetstiden per capita är betydligt högre än för årsarbetstiden per sysselsatt. Även för USA och Portugal medför en relativt hög sysselsättningsgrad att den relativa positionen för arbetstiden per capita blir högre än för årsarbetstiden per sysselsatt.

Av **diagram 2.12** framgår att årsarbetstiden i flera västeuropeiska länder och i USA sjunkit trendmässigt sedan 1993. Detta är ett uttryck för att en del av det ökade välståndet tas ut i form av ökad fritid. I Sverige var dock den genomsnittliga årsarbetstiden 2005 på ungefär samma nivå som 1993. Ett undantag är också Danmark, där årsarbetstiden stigit under slutet av 1990-talet och de första åren på 2000-talet. Nedgången har varit snabbast i Frankrike och Tyskland, men har inte alls varit lika accentuerad i Storbritannien och USA. Av de i diagrammen redovisade länderna har Danmark, Norge, Tyskland och mot slutet av perioden även Frankrike lägre medelarbetstider än Sverige. De högsta årsarbetstiderna återfinns i USA och Italien, följt av Finland och Storbritannien.

Diagram 2.12 Genomsnittlig årsarbetstid per sysselsatt. Antal timmar



Källa: OECD

2.8 Minimilöner i några europeiska länder samt USA

I avsnittet behandlas lagligt reglerade minimilöner. De kan bestämmas antingen per timme eller per månad. Vanligtvis är både arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna konsulterade innan minimilönernas nivå bestäms. Ibland förekommer trepartsöverläggningar mellan regeringen, de fackliga organisationerna och arbetsgivarna där man väger in prisökningar, löner och andra ekonomiska faktorer.

För det mesta blir minimilönerna gällande i hela landet för heltidsarbetande och för hela yrkesgrupper men kan variera beroende på ålder, anställningstid och yrkeskunskaper. Hänsyn tas också till de ekonomiska förutsättningarna för branschen. I en del länder följer minimilönerna ett index.

Statligt beslutade minimilöner finns bl.a. i följande europeiska länder: Belgien, Bulgarien, Estland, Frankrike, Grekland, Irland, Lettland Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Tjeckien, Turkiet och Ungern.

Tabell 2.14 Lagstadgad minimilön per månad i euro, 2004–2006

	2004	2005	2006
Belgien	1 186	1 210	1 234
Spanien	537	599	631
Frankrike	1 185	1 207	1 236
Nederländerna	1 265	1 265	1 279
Polen	179	206	233
Storbritannien	1 115	1 221	1 263
USA	731	700	730

Tabell 2.15 Minimilön per månad i förhållande till medellön per månad inom näringslivet, 2002–2004. Procent

	2002	2003	2004
Belgien	46,3	..	..
Spanien	36,2	35,6	37,7
Nederländerna	49,3	47,7	46,1
Polen	33,0	34,0	35,1
Storbritannien	34,4	34,4	37,9
USA	34,5	33,6	32,9

Tabell 2.16 Heltidsanställda som har minimilön i procent av antalet anställda, 2002–2004

	2002	2003	2004
Spanien	0,8	0,9	0,8
Frankrike	14,0	13,4	15,6
Nederländerna	2,3	2,2	2,1
Polen	4,0	..	4,5
Storbritannien	1,8	1,2	1,4
USA	1,5	1,4	1,4

Källa: Eurostat

Minimilönerna är angivna före skatt och avgifter, vilka varierar i de olika länderna. Minimilönerna är högst i Nederländerna och Storbritannien, därefter följer Frankrike och Belgien. Minimilönen i USA ligger långt under de

ovannämnda ländernas minimilöner, men var 2006 betydligt högre än i Spanien. Minimilönen i förhållande till medellönen inom näringslivet var högst i Nederländerna och Belgien och lägst i USA. Uppgift saknas för Frankrike. Det är dock bara i Frankrike som en mer betydande andel av de anställda avlönas till gällande minimilöner (se **tabell 2.16**).

2.9 Globaliseringens effekter på svensk ekonomi

I detta avsnitt belyses några aspekter av globaliseringen och dess effekter. De nya globala förutsättningarna har främst skapats av teknologiska och politiska genombrott, vilket ökat drivkrafterna för internationell arbetsfördelning, specialisering och handelsutbyte.

Det svenska näringslivets viktigaste handelspartners och konkurrentländer har varit de etablerade industriländerna inom OECD. Det gäller i hög grad fortfarande men såväl Sverige som andra OECD-länder möts av en allt starkare konkurrens från nya och snabbväxande ekonomier i främst Östeuropa och Asien. Dessa länder blir också allt viktigare handelspartners för OECD-länderna, både på import- och exportsidan.

Globaliseringens drivkrafter och effekter

Sedan länge har det pågått en process som har inneburit ökad rörlighet över nationsgränserna för handel, kapital och arbetskraft. Sjunkande transportkostnader har stimulerat till ökad rörlighet för varor, tjänster och investeringar. Men den ökade rörligheten gäller också i allt högre grad kunskap, teknik, idéer samt nya resultat från forskning och utveckling (FoU). Företag kan i dag ha direktkommunikation med kunder, underleverantörer och dotterbolag på långa avstånd. Begreppet globalisering kan därmed ersätta begreppet internationalisering.

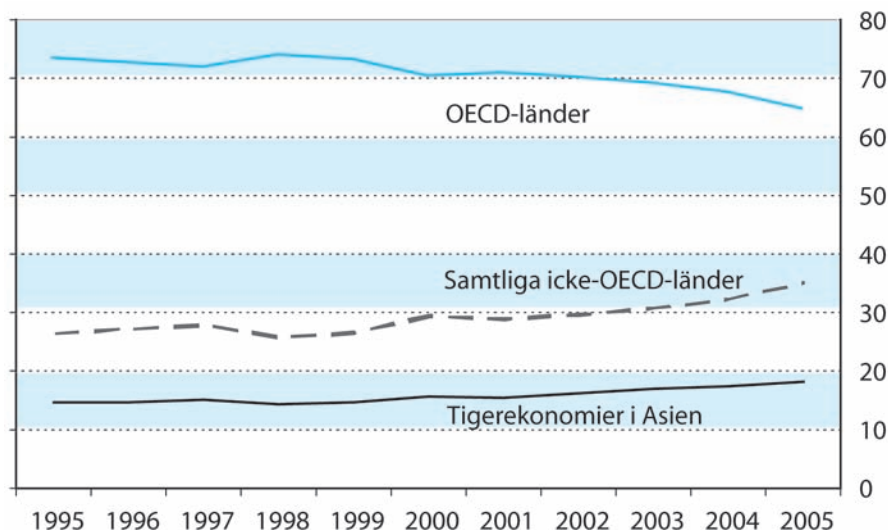
Globaliseringen har fått allt större kraft under de senaste 15 åren genom viktiga politiska och teknologiska förändringar. Drivkrafterna bakom globaliseringen är flera:

- Den snabba utvecklingen av informations- och kommunikationsteknologin (IKT), framför allt de senaste 15 åren, har dramatiskt ökat möjligheterna till gränsöverskridande utflyttning av hela eller delar av produktionskedjan.
- Avregleringen på kapitalmarknaderna, som har gått hand i hand med IKT-teknologins utveckling. Vi har nu en i det närmaste helt global kapitalmarknad.
- Den ekonomiska integrationen i Europa, efter kommunismens fall. I EU har 12 nya medlemsstater inlemmats. Samtidigt pågår också en ekonomisk integration mellan Västeuropa och länderna i f.d. Sovjetunionen.
- Det mest dynamiska inslaget i globaliseringen är dock utvecklingen i Asien. Världens två folkrikaste länder – Kina och Indien – har genomfört viktiga reformer och är på nu väg att integreras i världsekonomin på allvar. Det innebär bland annat att världens utbud av billig arbetskraft ökar kraftigt.

Världsekonomin är således inne i en period med omfattande förändring och struktumvandling. Globaliseringen innebär att de etablerade industriländerna i OECD utsätts för ett tilltagande konkurrenstryck från de nya industriländerna i t.ex. Asien. Det har bl.a. medfört en prispress nedåt för många konsumtionsvaror, men också stigande råvarupriser.

Under de senaste 10–15 åren har effekten blivit en tydlig ökning av världshandeln. Världsexporten av varor ökade 2,5 gånger snabbare i volymtermer än världens BNP under perioden 1990–2004. Tidigare under efterkrigstiden utgjorde världshandeln inte alls samma dynamiska inslag i den ekonomiska tillväxten; under perioden 1951–1989 steg världsexporten för varor ”bara” 1,5 gånger snabbare än den globala BNP.¹³ Även handeln med tjänster har vuxit snabbt. I löpande priser har tjänstehandeln vuxit i ungefär samma takt som varuhandeln de senaste 10 åren. Tjänsterna utgör för närvarande knappt 20 procent av den totala världshandeln.

Diagram 2.13 Olika ländergruppers andel av världens export av varor, procent



Källa: WTO

I världshandeln dominerar fortfarande handelsutbytet mellan de etablerade industriländerna i OECD. Dessa länder svarar således för 65 procent av världens export av varor och tjänster, men andelen för OECD är stadigt krympande. De nya snabbväxande länderna i Asien och Östeuropa ökar sin betydelse i motsvarande mån. Exempelvis har de s.k. ”tigerekonomierna” i Asien¹⁴ ökat sin andel av världsexporten för varor från 15 procent till 18–19 procent. Samtidigt har också länderna i Mellanöstern, f.d. Sovjetunionen (OSS) och Östeuropa ökat i betydelse under de senaste åren, vilket delvis sammanhänger med stigande oljepriser. Totalt sett har länderna utanför OECD ökat sina exportandelar från 27 procent 1995 till cirka 35 procent 2005. Kina har nu ryckt fram som tredje största varuhandelsnation i världen efter Tyskland och USA.

¹³ Enligt statistik från WTO.

¹⁴ Kina, Hongkong, Taiwan, Singapore, Indien, Indonesien, Malaysia och Thailand. Japan och Sydkorea ingår i OECD.

OECD-länderna har en ännu mer dominerande roll när det gäller tjänstehandeln, men även för denna ökar övriga länder i betydelse. Vad gäller tjänstexporten har länderna utanför OECD ökat sina andelar med ca 25 procent. Över huvud taget gör de nya snabbväxande ekonomier i Asien inbrytningar på marknaderna för såväl tjänster som tekniskt avancerade industrivaror. Indien har en relativt omfattande tjänsteexport medan Kinas export i allt högre grad inriktats på allt mer högteknologiska produkter under det senaste decenniet.¹⁵

Globaliseringen har också medfört en kraftigt ökad rörlighet för investeringar och produktion. Direktinvesteringarna¹⁶ har ökat trendmässigt sedan mitten av 1980-talet och utflyttning till andra länder (offshoring) har blivit allt vanligare. Även forsknings- och utvecklingsverksamheten (FoU) har blivit mer internationaliserad. I flertalet OECD-länder har andelen FoU som bedrivs av utländska företag ökat. En tydlig trend är omlokalisering av forsknings- och utvecklingsverksamhet till Indien och Kina.

Potentiellt har globaliseringen stora positiva välfärdseffekter. Den internationella arbetsfördelningen bestäms nu alltmer utifrån beslut om produktion, investeringar och konsumtion på hela det globala arbetsfältet. Därigenom ökar möjligheterna till effektivare utnyttjande av produktionsresurserna och en högre specialisering i produktionen. Globaliseringens genomslag breddas sannolikt också från traditionell industri till att omfatta flera tjänsteområden. Den omfattar nu också även mindre och medelstora företag.¹⁷ De välståndshöjande effekterna kan förväntas bli särskilt betydande i utvecklingsländerna. Samtidigt kan emellertid utvecklingen innebära ett ökat omvandlingstryck i de etablerade industriländerna. På kort sikt kan omstruktureringskostnaderna bli betydande.

Globaliseringen har lett till ökad svensk utrikeshandel

Sverige har i hög grad kunnat utnyttja de fördelar av den utökade internationella arbetsfördelning som globaliseringen har lett fram till. Konsumenterna har fått rikligare tillgång till import av billiga varor och tjänster. Svenska exportföretag har avsevärt ökat sin försäljning utomlands de senaste tio åren. Denna exportökning har utgjort en dynamisk faktor bakom den ekonomiska tillväxten i vårt land.

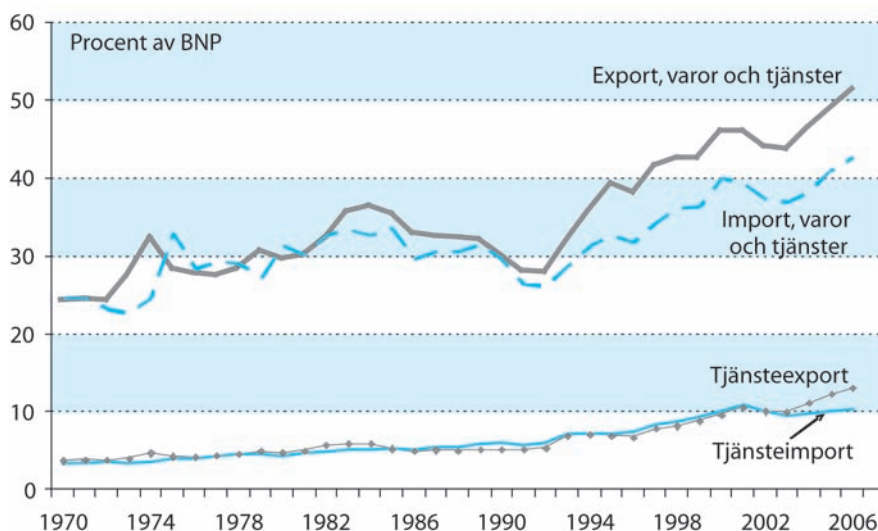
Följden har blivit att svensk ekonomi har blivit klart mer beroende av utrikeshandel än tidigare. Exportandelen har stigit mycket kraftigt sedan början av 1990-talet och uppgår nu till 51 procent av BNP. Importandelen har samtidigt ökat från cirka 30 procent till 43 procent av BNP. Som framgår av **diagram 2.14** har utrikeshandeln framför allt ökat i betydelse i den svenska ekonomin sedan början av 1990-talet.

¹⁵ Se t.ex. Industrins Ekonomiska Råd, *Globaliseringen och den svenska industrin*, juni 2006, sid. 23.

¹⁶ Finansiella investeringar genom nybildande eller förvärv av företag i andra länder.

¹⁷ Andersson, Braunerhjelm, Jakobsson, *Det svenska miraklet i repris*, SNS, 2006

Diagram 2.14 Sveriges totala utrikeshandel, procent av BNP



Källa: Statistiska centralbyrån, nationalräkenskaperna

Även i våra viktigaste konkurrentländer har utrikeshandelns betydelse ökat under de senaste åren, men Sverige tillhör de länder där handelsandelarna stigit mest. Tjänstehandeln har under senare år ökat snabbare än varuhandeln och exporten av tjänster svarar nu för 13 procent av BNP. Tjänsteimportens andel uppgår till cirka 10 procent av BNP. I tjänstehandeln väger olika typer av företagstjänster samt transporttjänster tyngst.

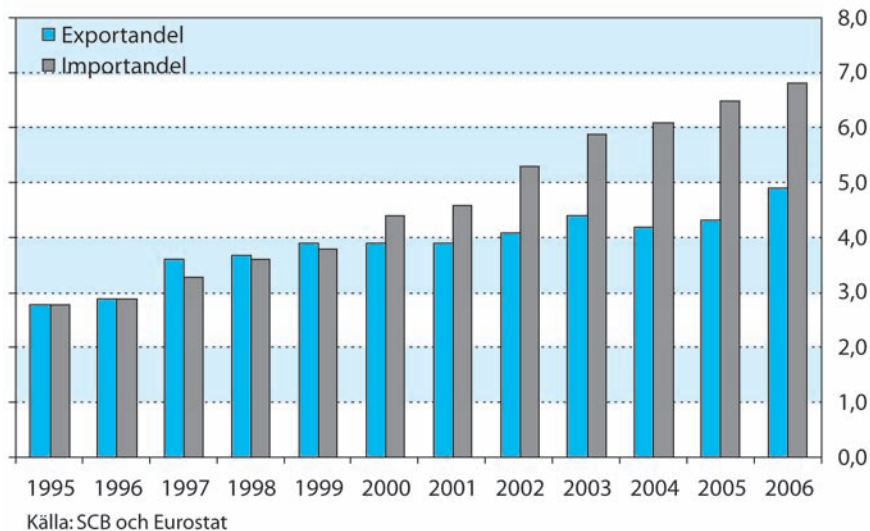
Handeln med Östeuropa har ökat

Även i Sveriges utrikeshandel med varor spelar våra viktigaste konkurrentländer i OECD en dominerande roll (se också avsnitt 2.1). En tydlig tendens är den ökade betydelsen för våra närmaste marknader i Norden och Östeuropa. Sedan mitten av 1990-talet har handelsutbytet med länderna i Central- och Östeuropa ökat avsevärt sedan länderna i det forna Sovjetimperiet alltmer integrerats i världsekonomin. Sveriges utrikeshandel med de 10 nya EU-länderna har ökat påtagligt från 2004 (se **diagram 2.15**).¹⁸ Exportandelen har för dessa länder stigit till ca 5 procent medan importandelen är närmare 7 procent. Även handeln med Ryssland har stigit under senare år, framför allt genom ökad oljeimport. Importandelen har stigit från drygt 1 procent 1995 till 3,6 procent 2006.

Tillgången på utländskt kapital har varit av mycket stor betydelse för de tio nya EU-medlemmarna (EU10), inte minst under uppbyggnadsfasen på 1990-talet. Det är till stor del de gamla EU-länderna, inte minst Tyskland och Österrike, som har svarat för detta kapitalinflöde.

¹⁸ Från och med 2007 är också Bulgarien och Rumänien EU-medlemmar. De svarar för närvarande för 0,4 procent av vår varuexport och 0,2 procent av vår varuimport.

Diagram 2.15 Sveriges utrikeshandel med de 10 nya EU-länderna¹⁹
Procentuell andel av Sveriges varuexport och varuimport



Sverige har också spelat en aktiv roll när det gäller investeringar i EU10, i synnerhet inom finanssektorn. Under perioden 1993–2006 har de ackumulerade direktinvesteringarna till de tio nya EU-medlemmarna uppgått till drygt 60 miljarder kr, vilket motsvarar 5 procent av Sveriges totala direktinvesteringar, se **tabell 2.17**. Det är något lägre andel än vår utrikeshandel med de nya EU-länderna.

Tabell 2.17 Svenska direktinvesteringar i utlandet 1993–2006
Nettoutflöden respektive andel i procent för olika regioner

Region/land	Miljarder kronor	Andel i procent
Norden	470	41
	370	32
EU 10	62	5
Övriga Östeuropa	20	2
USA	121	10
	22	2
Asien	35	3
Övriga länder	61	5
Totalt	1 160	100
	567	
Summa direktinvesteringar, netto	1 727	

Källa: Riksbanken, data till och med tredje kvartalet 2006

* 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.

¹⁹ I maj 2004 blev Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern nya medlemmar i EU. Cypern och Malta ingår inte i de sammanlagda handelsandelarna i diagrammet. Inte heller ingår de nya medlemsländerna från 2007, Bulgarien och Rumänien.

Sammantaget är bilden att både utrikeshandel och direktinvesteringar fortfarande karaktäriseras av en stor dominans av flöden mellan de etablerade industriländerna i OECD. Om det finns stora närbelägna marknader kommer handelsutbytet och gränsöverskridande investeringar av naturliga skäl att i första hand ske med dessa handelspartners. På samma sätt som större delen av de svenska investeringarna går till Västeuropa och USA, kommer också merparten av de utländska direktinvesteringarna i Sverige från OECD-länder.²⁰

Nettoinflödet av direktinvesteringar i de nya EU-länderna har ökat kraftigt, liksom i de forna Sovjetländerna och Kina sedan dessa länder öppnat sina ekonomier. Kina dominerar stort när det gäller de direktinvesteringar som går till utvecklingsländerna. Utrikeshandeln med varor och tjänster ökar också mycket kraftigt och utgör den mest dynamiska tillväxtfaktorn för de nya snabbväxande länderna i Östeuropa och Asien. För Sverige är det framför allt importen som ökar i betydelse såväl i vår handel med Östeuropa som med Kina och övriga snabbväxande ”tigerekonomier” i Asien.

Globaliseringen och den svenska arbetsmarknaden

Globaliseringens mest synbara effekt är att handelsutbytet ökat i allt snabbare takt, men både konkurrensen och rörligheten för investeringar och produktion har ökat. I detta avsnitt är avsikten att översiktligt beskriva globaliseringens effekter på den svenska arbetsmarknaden.

Ökat handelsutbyte leder till en ständigt pågående struktumvandling, där olönsamma företag slås ut till följd av ökad importkonkurrens samtidigt som nya arbetstillfällen skapas till följd av ökad export. Struktumvandlingen innebär således att arbetskraft och kapital flyttas till mer lönsam produktion. Detta tenderar att på lång sikt ge en högre effektivitet i ekonomin och därmed successivt högre BNP såväl i Sverige som globalt. För att struktumvandlingen ska leda till högre BNP på kort eller medellång sikt krävs att handelsvinsterna överstiger de omställningskostnader som uppstår genom struktumvandlingen.

Globaliseringen och utrikeshandelsteorin

Enligt utrikeshandelsteorin bidrar ökad handel och investeringar i första hand till att öka graden av specialisering av produktionen med påföljande struktumvandling. Varje land kommer i allt högre grad att tillverka produkter med hjälp av de produktionsfaktorer som landet i fråga har relativt gott om.

Industriländer med stor andel kvalificerad arbetskraft kommer således att främst producera kvalificerade produkter och exportera dessa i utbyte mot produkter som kräver en stor insats av mindre kvalificerad arbetskraft.

En ökad integrering av nya länder i världshandelssystemet kan bidra till att utbudet av enklare produkter från länder med riklig tillgång på mindre kvalificerad arbetskraft ökar. Effekten blir att världsmarknadspriset på mindre kvalificerade varor och tjänster faller. Enligt teorin²¹ leder prisfallet för dessa produkter till att lönerna pressas ner för den mindre kvalificerade

²⁰ Drygt 90 procent av de utländska direktinvesteringarna i Sverige kom från Västeuropa och USA under perioden 1993–2006.

²¹ Faktorprisutjämnningsteoremet förutsätter att länderna har tillgång till samma teknologi samt frånvaro av såväl handelskvoter som tull- och transportkostnader.

arbetskraften. Den ökade världshandeln kan på detta sätt leda till ökad lönespridning i de etablerade industriländerna. Om löner är trögrörliga nedåt, exempelvis genom minimilönenivåer, kommer konsekvensen delvis att bli att sysselsättningen för den mindre kvalificerade arbetskraften sjunker.

Utrikeshandelsteorins förklaring till att lönespridningen ökar har dock ifrågasatts. För det första påverkas faktorpriserna i ett land inte enbart av konkurrens från andra länder. Skillnader i tillgång till olika former av teknologi samt tillgång till viktiga marknader spelar en viktig roll. Detta skulle innebära en mer begränsad press neråt på lönerna för mindre kvalificerad arbetskraft, än i fallet med fullständig faktorprisutjämning. För det andra ger många empiriska studier av effekter av handel och utländska direktinvesteringar endast svagt stöd åt teorierna. Studierna visar att effekterna på arbetskraftsefterfrågan i hemlandet är förhållandevis små. Sammantaget bidrar dessa observationer till att det är svårt att dra några säkra slutsatser om i vilken mån ökad internationell handel har bidragit till den ökade lönespridningen.²²

Har takten i struktumvandlingen ökat?

Den ökade ekonomiska integreringen har skapat nya marknader och ökat konkurrensen. Globaliseringen medför att graden av specialisering av produktionen ökar. Struktumvandling och produktionsförflyttning till följd av internationell konkurrens är dock inte någon ny företeelse. Exempelvis kan nämnas den minskade sysselsättningen i Sverige inom textil- och skoindustrin, stålindustrin och varvsindustrin under 1970- och 1980-talet.

Vissa farhågor har dock uppkommit över den *takt* i vilken svensk produktion försvinner utomlands till följd av ökad konkurrens från t.ex. Kina, Indien eller Östeuropa. Frågan är om sysselsättningsminskningar till följd av ökad takt i utflyttning av produktion balanseras av ökad sysselsättning inom andra områden. Annars finns risk att arbetslösheten skulle bli varaktigt högre.

Mot den bakgrunden är det av intresse att undersöka i vilken omfattning företagen har flyttat sin produktion utomlands. Det finns dock inte någon heltäckande statistik vad gäller omfattningen av produktionsförflyttningar från Sverige. I det följande ges en sammanställning av valda delar av forskningsrapporter, utredningar och officiell statistik.

Det är relevant att skilja på olika typer av produktionsförflyttningar. Företaget kan flytta produktionen inom landet eller till utlandet samt inom koncernen eller till ett utomstående företag. Begreppet *outsourcing* innebär att företaget anlitar en extern producent/leverantör för att utföra delar av produktionen som tidigare utförts i egen regi. Begreppet *offshoring* innebär att produktion flyttar över en nationsgräns, antingen till egna utländska produktionsenheter inom koncernen eller till en extern producent/leverantör.

²² Se t.ex. Ekholm, K. och K. Hakkala, "Hur påverkar handel och utflyttning av produktion den svenska arbetsmarknaden", Ekonomisk Debatt, nr 4, 2006. eller Feenstra, R. och G. Hanson, "The impact of outsourcing and high technology capital on wages: estimates for the United States, 1979–1990", Quarterly Journal of Economics, No. 114 (3), 1999 eller Katz, L. och D. Autor, "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality" i Ashenfelter, O. och D. Card, Handbook of Labor Economics, Vol 3A, Elsevier Science, North-Holland, 1999.

Utflyttning av produktion till utlandet inom den egna koncernen

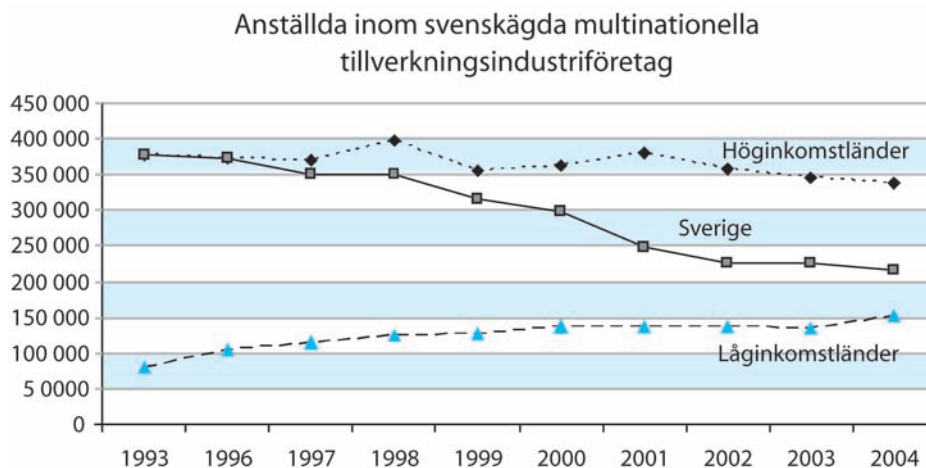
En indikator på omfattningen av *offshoring* inom den egna koncernen kan fås genom att granska utvecklingen av antalet anställda inom svenskägda multinationella företag.

Diagram 2.16 visar antalet anställda inom tillverkningsindustrin i svenskägda multinationella företag under perioden 1993–2004. Utvecklingen redovisas för Sverige, andra höginkomstländer och låginkomstländer.²³ Sammansättningen av företag skiftar mellan åren på grund av att svenska företag övergår till utländskt ägande och vice versa.

Av diagram 2.16 framgår att antalet anställda inom de internationella företagen i tillverkningsindustrin har minskat i Sverige, liksom i höginkomstländer. Antalet anställda i låginkomstländer ökade mellan åren 1996 och 2000 men har därefter planat ut fram till 2003 för att återigen öka 2004.

Nedgången av antalet anställda i Sverige beror sannolikt till stor del på outsourcing. En del av de tjänster som tidigare producerades inom svenskägda multinationella företag har troligen flyttats till tjänsteproducerande företag inom Sverige. Denna förklaring stöds av att utvecklingen av antalet anställda inom nationella tjänsteproducerande företag med produktion i Sverige har ökat från 275 000 år 1990 till 409 000 år 2004.²⁴ En annan förklaring är att antalet anställda i utlandsägda företag med produktion i Sverige har ökat. År 1993 var ca 200 000 anställda i ett utlandsägt företag. År 2004 har antalet anställda ökat till ca 550 000, varav ca 230 000 arbetar inom tillverkningsindustri.

Diagram 2.16



Källa: ITPS

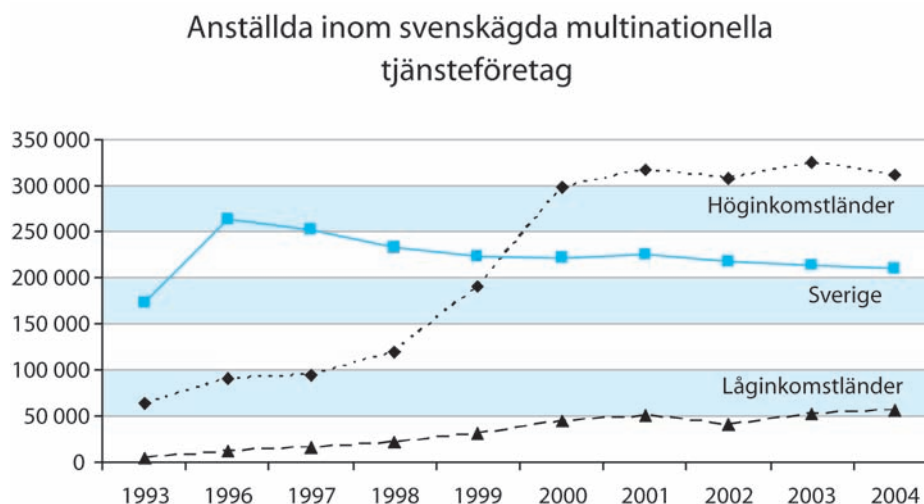
²³ Höginkomstländer är Australien, Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Island, Irland, Italien, Japan, Kanada, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Nya Zeeland, Portugal, Schweiz, Spanien, Storbritannien, Tyskland, USA, och Österrike.

²⁴ Se tabell 2.3 i Industrins ekonomiska råd. (2005) "Svensk industri i globaliseringens tid".

Av **diagram 2.17** framgår att antalet anställda inom Sverige, i svenskägda multinationella tjänsteföretag, minskat något mellan 1996 och 2004. Antalet anställda i höginkomstländer har däremot ökat, från 90 000 år 1996 till 310 000 år 2004. Fram till år 2000 ökade även antalet anställda i låginkomstländerna. Därefter har ökningen planat ut.

Sammanfattningsvis visar statistiken att majoriteten anställda inom svenskägda multinationella företag arbetar utanför Sverige. Under perioden 1993 till 2004 har andelen utlandsanställda i tillverkningsindustrin ökat från 55 till 69 procent, varav andelen i höginkomstländer har ökat från 10 till 21 procent. I de tjänsteproducerande företagen har andelen utlandsanställda ökat från 28 till 64 procent, varav andelen i låginkomstländer ökat från 2 procent till 10 procent. Samtidigt har de utlandsägda företagens andel av samtliga anställda i näringslivet ökat från ca 10 procent år 1993 till ca 22 procent år 2004.²⁵

Diagram 2.17



Källa: ITPS

Utflyttning av produktion till en extern leverantör utomlands

Det saknas heltäckande statistik när det gäller omfattningen av utflyttning av produktionen till en extern leverantör utomlands, s.k. internationell outsourcing. Den information som finns grundas på indikatorer eller undersökningar.

En indikator för den fortgående globaliseringen är importandelen för insatsförbrukningen inom industrin. En ökad importandel för insatsförbrukningen tolkas som att specialiseringen av produktionen har ökat.

²⁵ Källa ITPS 2006 "Utlandsägda företag 2005".

Tabell 2.18 Importandel för insatsförbrukningen inom industrin

	1975	1980	1985	1995	2000
Importandel	28,7	34,9	36,3	34,0	38,0

Källa: Statistiska centralbyrån

Av **tabell 2.18** framgår att importandelen för insatsförbrukningen ökat från 28,7 procent år 1975 till 38 procent år 2000. Ökningen i importandelen var stark mellan 1975 och 1980, men förändrades inte påtagligt mellan 1980 och 1995. Mellan 1995 och 2000 har dock importandelen åter ökat.

Ett antal register-, eller enkätundersökningar vars syfte är att kartlägga drivkraften och omfattningen av utflyttning av produktion har presenterats de senaste åren.²⁶ Generellt framkommer av dessa undersökningar att de främsta motiven för att flytta produktion är dels att reducera kostnaderna dels att få tillgång till nya marknader. Vidare visar undersökningarna att förekomsten av produktionsförflyttningar och nyetablering av jobb utomlands varierar i omfattning mellan olika regioner i Sverige. Den region som drabbats hårdast av att produktion inom tillverkningsindustrin flyttat är Småland. Däremot är den kapitalintensiva råvarubaserade industrin i de norra delarna av Sverige tämligen oberörd av utflyttning av produktion. Skillnaden i utflyttning av produktion mellan små och stora företag inom tillverkningsindustrin förefaller vara liten. En skillnad är dock att små företag i högre grad enbart flyttar tillverkning, medan större företag även flyttar administrativa enheter.

När det gäller uppskattningar av antalet arbetstillfällen som försvunnit till följd av utflyttning av produktion visar studierna på olika resultat. Svenskt Näringsliv (2005) uppskattar att 117 000 jobb försvunnit som en följd av utflyttning under perioden 2000–2005. Statistiska centralbyrån beräknar utifrån AMS varselstatistik att ca 8 500 personer varslats på grund av utflyttning av produktion utomlands under perioden 2002–2004. Undersökningarna från Sif baseras på enkätsvar från företag som har en lokal Sif-klubb. I enkäterna undersöktes bl.a. omfattningen av produktionsförflyttningar utomlands de senaste fem åren. Undersökningarna uppskattar att totalt ca 600 arbetstillfällen försvunnit utomlands i Smålandsregionen, och ca 1 700 arbetstillfällen i Västra Götaland. För Norrbottens och Västerbottens län uppgår antalet utflyttade arbetstillfällen till 190, samt ca 3 000 arbetstillfällen i Stockholm-Mälardalenregionen.

När det gäller den takt i vilken svensk produktion försvinner utomlands, har Konjunkturinstitutet presenterat resultat som tyder på att utflyttningstakten av produktion inom tillverkningsindustrin snarare minskat än ökat. Resultatet av

²⁶ Se exempelvis. Bengtsson, L. (2005) "Outsourcing av produktion i svensk verkstadsindustri", Kap 4 i boken "Alternativ till outsourcing". Liber (2005), Lennartsson, D och P, Lindholm (2006). "Utflyttning av produktion" i boken "Fokus på näringsliv och arbetsmarknad" Statistiska centralbyrån (2006), Rekryteringsenkäten 2004/2005, Svenskt näringsliv (2005), Konjunkturinstitutet "Lönebildningsrapport" (2005) samt rapporter från Sif (2004) "Jobben flyttar: en arbetsrapport om utflyttning av jobb", (2005) "Flyttar våra jobb utomlands? En rapport om utvecklingen i Norrbottens och Västerbottens län", (2005) "Flyttar våra jobb utomlands? En rapport om utvecklingen i Stockholm-Mälardalenregionen", (2006)

en enkätundersökning visar att outsourcing som skäl till att reducera antalet anställda har minskat i omfattning mellan 1999 och 2004.

Effekter på sysselsättning och löner

I ett teoretiskt perspektiv är det rimligt att anta att sysselsättningen på lång sikt i princip bestäms av arbetskraftsutbudet och jämviktsarbetslösheten. Empiriskt finns det lite som talar för att ständigt ökad handel skulle ha haft några bestående effekter på den totala sysselsättningen. Däremot tenderar sammansättningen av produktionen att förändras över tiden, och därmed efterfrågan på olika typer av arbetskraft.

På kort sikt innebär den pågående strukturomvandlingen högre arbetslöshet jämfört med om strukturomvandlingen skulle upphöra. Viss forskning om hur direktinvesteringar i utlandet påverkar den inhemska arbetsmarknaden visar att efterfrågan på arbetskraft påverkas, med en ökad efterfrågan på högutbildad och minskad efterfrågan på lågutbildad arbetskraft.²⁷ Detta har då också resulterat i en ökad lönepremie för den kvalificerade arbetskraften. Andra forskare²⁸ har funnit klart svagare samband.

Strukturomvandling innebär förändrad sammansättning av efterfrågan på arbetskraft, vilket i sin tur kan bidra till att öka lönespridningen. Om däremot relativlönerna inte anpassas till efterfrågan, kan strukturomvandlingen leda till högre jämviktsarbetslöshet. Detsamma gäller om matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden av andra skäl inte fungerar. Struktur-omvandlingen kan då bidra till en tämligen hög arbetslöshet för lågkvalificerad arbetskraft som konkurrerar med motsvarande arbetskraft i t.ex. Asien. Däremot torde det omvända förhållandet gälla för personer med högre kvalifikationer, vilka allmänt sett fortfarande är underrepresenterade i utvecklingsländerna. (Se även avsnitt 4.7.)

Den allt snabbare ekonomiska integrationen i det europeiska närområdet och den globala omvandlingen ställer således arbetsmarknadens parter och andra aktörer i de etablerade industriländerna inför nya utmaningar. Allmänt sett innebär strukturomvandlingen troligen anpassningskostnader på kort sikt, men också positiva välbefindeffekter för både konsumenter och företag.

²⁷ Se Feenstra, R och Hanson, G (1999), "The impact of outsourcing and high technology capital on wages: estimates for the United States, 1979–1990", *Quarterly Journal of Economics*, 114 (3).

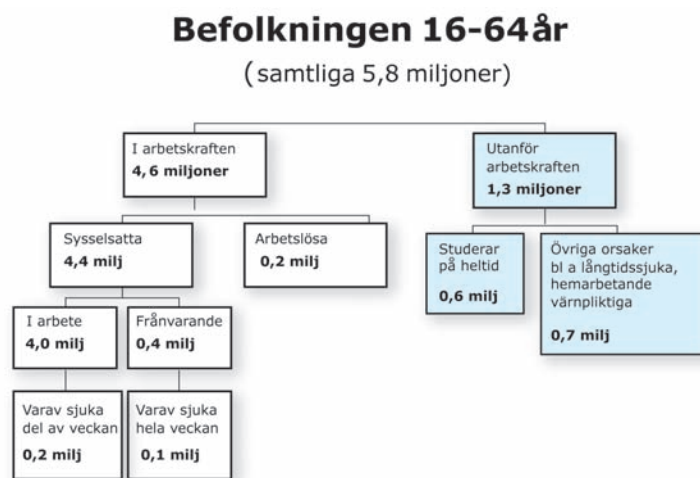
²⁸ Se Slaughter, M. (2000), "Production transfer within multinational enterprises and american wages" *Journal of International Economics*, 50 (2).

3. Fakta om arbetsmarknaden

Detta avsnitt visar utvecklingen på arbetsmarknaden vad gäller sysselsättning, arbetslöshet, frånvaro, medelarbets tid 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 2006.



Anm. Av de 4,4 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 hade 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.

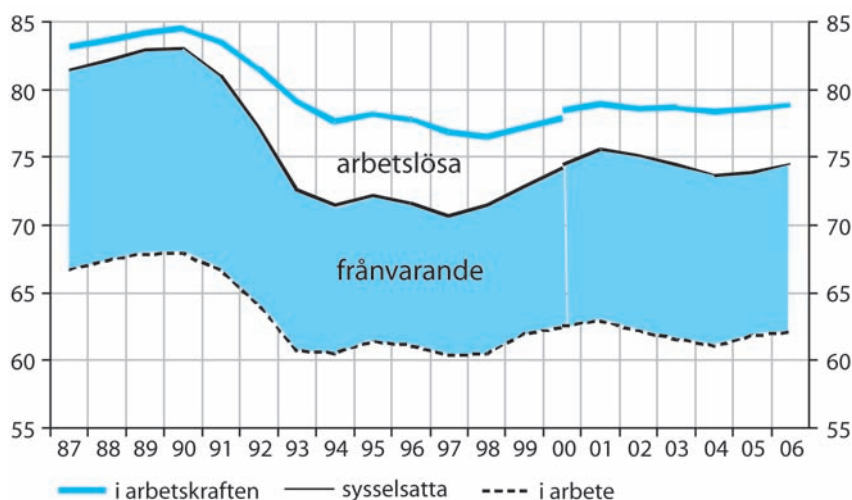
Fler arbetslösa med ny definition

Andra kvartalet 2005 genomfördes en *anpassning av AKU till EU:s regelverk*. En viktig definitionsförändring rörde 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 var att arbete utomlands jämföras med arbete i Sverige (före omläggningen räknades dessa till kategorin "utanför 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 defini-

tionerna. SCB har under 2006 redovisat ett antal av AKU:s tidsserier omräknade från år 2000 så att jämförbarhet från detta årtal erhålls. När sådana omräknade serier föreligger har de använts i diagrammen i detta avsnitt. Före år 2000 avser uppgifterna den gamla definitionen.

I **diagram 3.1** visas utvecklingen av andelen personer i arbetskraften, andelen sysselsatta samt andelen personer i arbete²⁹. 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 3.1 Personer i arbetskraften, sysselsatta och i arbete, 1987–2006
Procent av befolkningen 16–64 år



Anmärkning: Brott i serierna år 2000 till följd av omläggningen av AKU.

Källa: AKU (Arbetskraftsundersökningarna), Statistiska centralbyrån

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 3.2**) 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

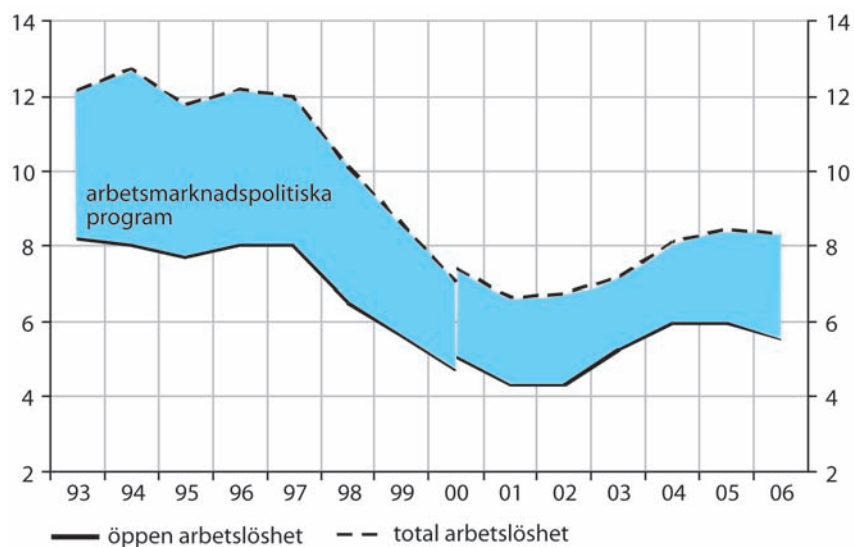
²⁹ I samtliga diagram som baseras på AKU är årsvärdet för 2006 baserat på årets 10 första månader.

medförde emellertid att antalet personer i arbete utvecklades långsammare än sysselsättningen. Under 2002 och 2003 var konjunkturutvecklingen svag och arbetsmarknadsläget försämrades åter, en utveckling som fortsatte under 2004 trots en viss konjunkturförbättring.

Konjunkturen dämpades åter 2005, men 2006 förstärktes konjunkturen markant. Utvecklingen på arbetsmarknaden var dock fortsatt relativt svag ända till andra halvan av 2006. Arbetskraftsdeltagandet har visserligen stigit något, men låg fortfarande 2006 på en väsentligt lägre nivå än i början av 1990-talet. Andelen sysselsatta vände först under 2006 uppåt. Genom minskad frånvaro steg andelen personer i arbete 2005. Frånvaron ökade något under 2006 och därigenom blev uppgången i andelen personer i arbete endast marginell. Den öppna arbetslösheten förblev tämligen oförändrad 2005 för att sedan sjunka något under 2006 till omkring 5,5 procent. Antalet personer i arbetsmarknadspolitiska program har dragits upp under 2005 och 2006 (se **diagram 3.2**). Den totala arbetslösheten uppgick 2006 till drygt 8 procent.

I Sverige följer mätningen av den öppna arbetslösheten på en punkt inte rekommendationerna från ILO (International Labour Organisation). Det gäller heltidsstuderande som aktivt söker arbete och är beredda att ta arbete. Dessa definieras inte som arbetslösa i den officiella svenska arbetsmarknadsstatistiken. För de första tio månaderna 2006 skulle den öppna arbetslösheten mätt enligt ILO:s rekommendationer bli i genomsnitt drygt 1,5 procentenhet högre än det officiella svenska måttet.

Diagram 3.2 Öppen och total arbetslöshet, 1993–2006
Antal personer i procent av arbetskraften

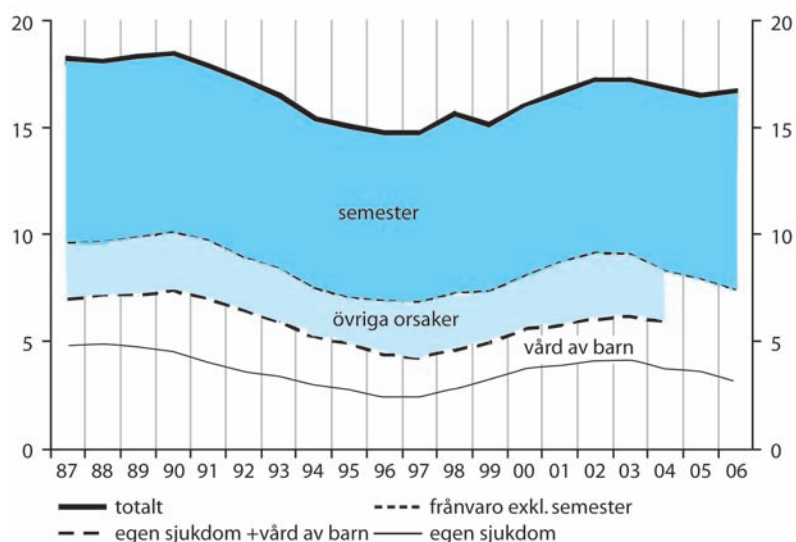


Källa: AKU

Diagram 3.3 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 sjuk-

frånvaron sjönk åter, en utveckling som fortsatte under 2005 och 2006. Frånvaron till följd av föräldraledighet och vård av barn, som minskade under 1990-talet, steg under de första åren på 2000-talet – troligen som en följd av stigande födelsetal. I nya AKU ställs endast frågor om frånvaro på grund av semester, sjukdom och övriga orsaker. Det är alltså efter 2004 inte möjligt att skilja ut frånvaro p.g.a. vård av barn, vilket nu redovisas under övriga orsaker tillsammans med t.ex. tjänstledighet p.g.a. studier m.m. Sammantaget minskade denna typ av frånvaro något mellan 2005 och 2006. Den totala frånvaron steg dock obetydligt mellan 2005 och 2006 till följd av högre semesteruttag.

Diagram 3.3 Frånvarande hela veckan, 1987–2006
Procent av antalet sysselsatta



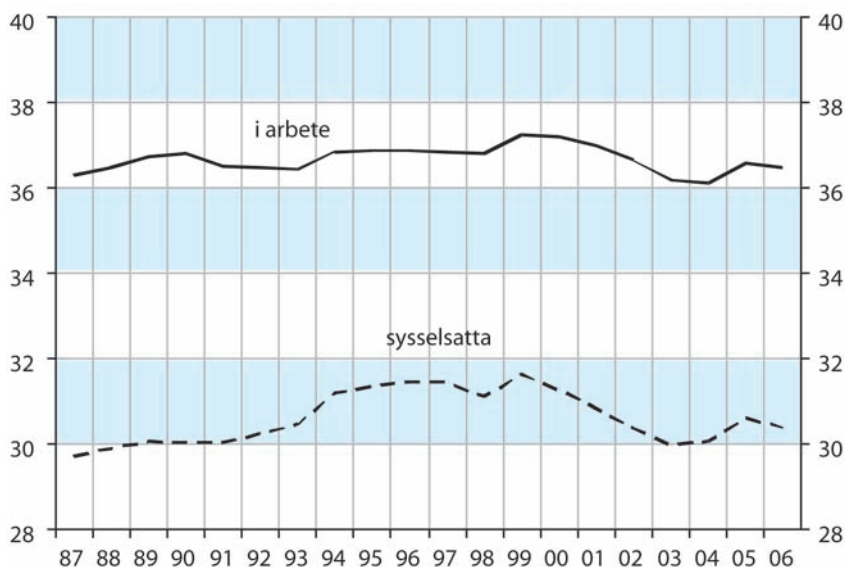
Källa: AKU, Statistiska centralbyrån

Det bör 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 vanliga arbetade tiden i nya AKU. Men även en annan statistikälla från SCB, den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken, visar att sjukfrånvaron minskat under 2005 och 2006.

Diagram 3.4 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 i stort sett oförändrad, men 2005 steg medelarbetstiden för såväl personer i arbete som för sysselsatta. Under 2006 har dock medelarbetstiden åter minskat obetydligt för såväl personer i arbete som för sysselsatta.

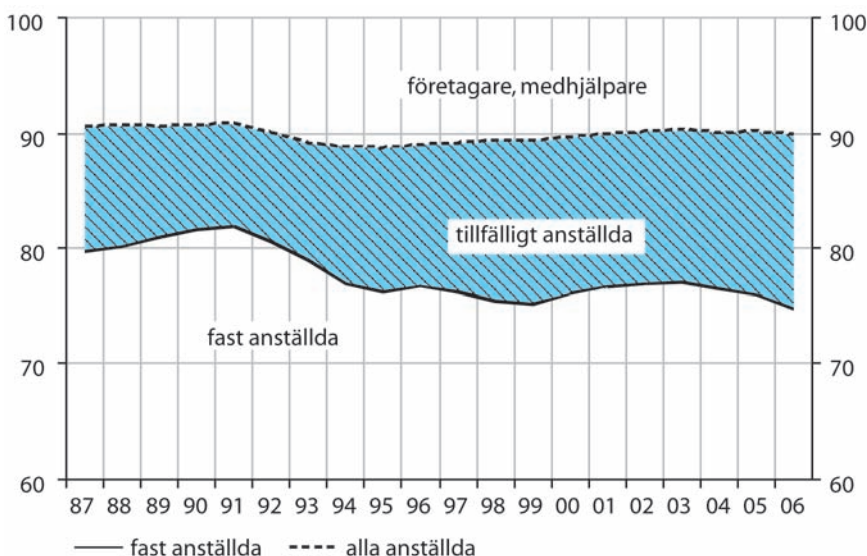
Diagram 3.4 Medelarbetstid/vecka för sysselsatta och för personer i arbete, 1987–2006



Källa: AKU, Statistiska centralbyrån

I diagram 3.5 visas de sysselsattas anknytning till arbetsmarknaden. De sysselsatta delas in i fast och tillfälligt anställda respektive egenföretagare inklusive medhjälpare. Andelen sysselsatta med fast anställning har sjunkit från över 80 procent i början av 1990-talet till 75 procent år 2006. Andelen med tillfällig anställning har ökat från knappt 10 procent i början av 1990-talet till 15 procent år 2006. Egenföretagarnas andel har under hela perioden legat kring 10 procent.

Diagram 3.5 Anknytning till arbetsmarknaden, 1987–2006
Procent av antalet sysselsatta



Källa: AKU, Statistiska centralbyrån

Tabell 3.1 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Mellan 1993 och 2006 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 13 procent medan antalet sjunkit med 7 procent inom staten

och 3 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. Tendensen bröts dock 2000 då antalet sysselsatta inom framför allt den kommunala sektorn från detta år har ökat något fram till 2006, medan antalet i den privata sektorn minskade mellan 2001 och 2005 och steg något under 2006.

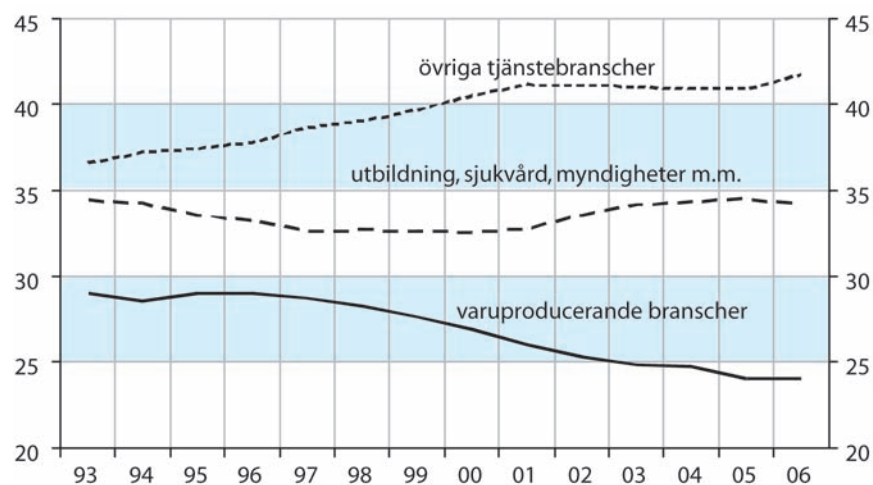
Tabell 3.1 Antal sysselsatta – i 1 000-tal – inom olika sektorer samt sektorernas andel av total sysselsättning, 1993–2006

	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	2 971	68,9	243	5,6	1 097	25,4	4 311
2005	2 992	69,1	241	5,6	1 095	25,3	4 328
2006	3 050	69,4	241	5,5	1 103	25,1	4 394

Källa: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån

Diagram 3.6 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 2006 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.

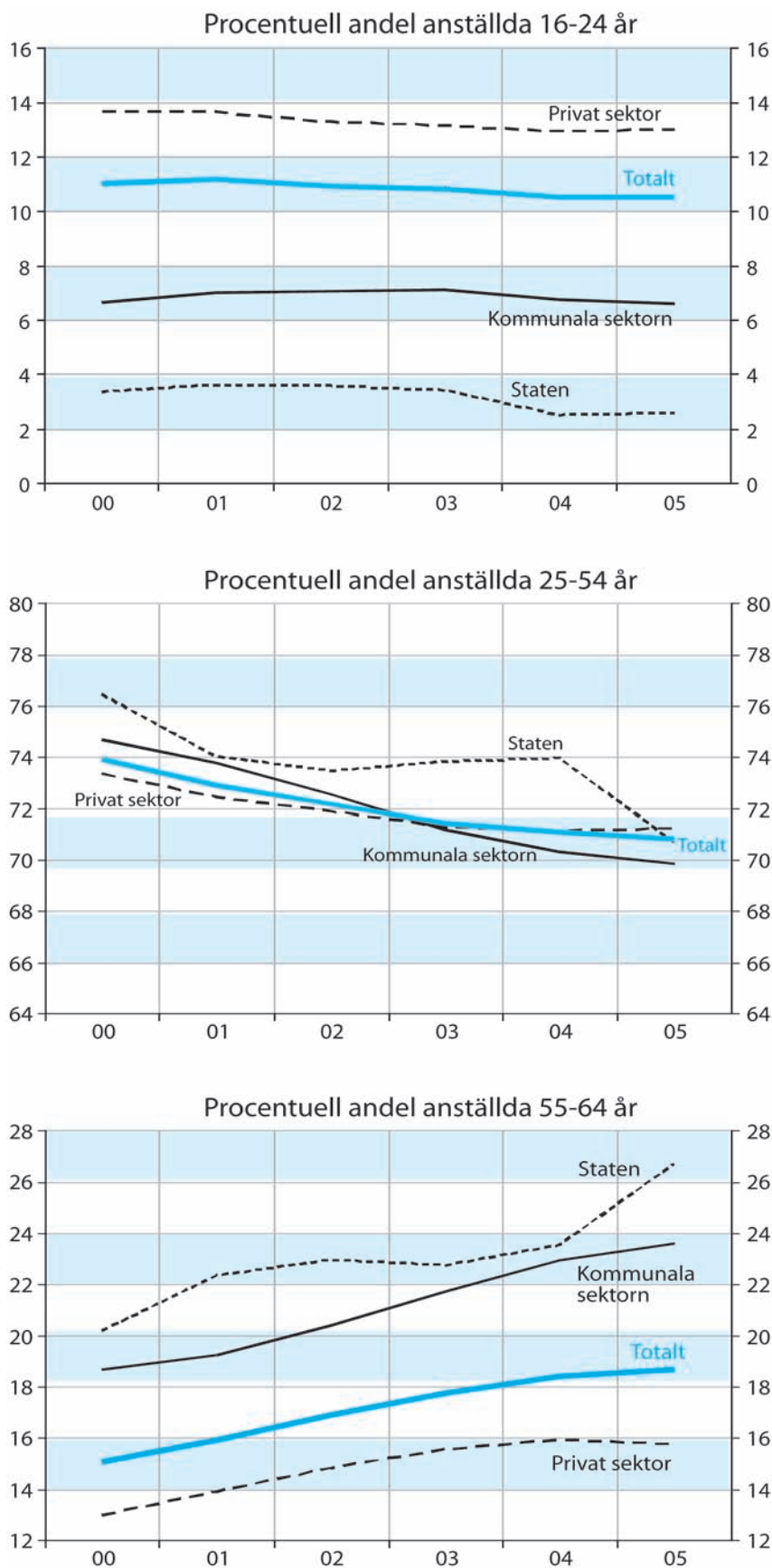
Diagram 3.6 Näringsgrenarnas andel som procent av total sysselsättning, 1993–2006



Källa: AKU, Statistiska centralbyrån

Diagram 3.7 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. Mellan år 2000 och 2005 har andelen anställda äldre än 55 år stigit med drygt 4 procentenheter i den kommunala sektorn, med ca 7 procentenheter inom den statliga sektorn och med ca 3 procentenheter i den privata sektorn. Samtidigt har andelen anställda mellan 25 och 54 år minskat med 3 procentenheter för arbetsmarknaden som helhet – mest uttalad är tendensen inom den statliga sektorn.

Diagram 3.7 Procentuell åldersfördelning inom olika sektorer 2000–2005



Källa: AKU 2000–2005, Statistiska centralbyrån

Arbetskraftens utbildningsnivå har höjts de senaste åren. I tabell 3.2 redovisas utbildningsnivån inom olika sektorer år 2005. Då hade ca 13 procent av det totala antalet anställda endast förgymnasial utbildning. År 1998 var denna andel ca 19 procent. År 2005 hade hälften av de anställda någon form av gymnasial utbildning, samma andel som 1998. Ca 15 procent av de anställda hade 2005 en eftergymnasial utbildning kortare än 3 år och drygt 20 procent en sådan utbildning som var längre än 3 år. Med forskarutbildning avses licentiat- eller doktorsexamen. Drygt 1 procent av de anställda hade en sådan utbildning. Sammantaget hade alltså 37 procent av de anställda en eftergymnasial utbildning. Motsvarande andel var 30 procent 1998. Utbildningsnivån var 2005 högst inom den statliga sektorn, där 46 procent av de anställda hade högskoleutbildning på mer än 3 år eller forskarutbildning. Motsvarande andel för landstingen var 43 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. (Se även avsnitt 4.7)

Tabell 3.2 Utbildningsnivå inom olika sektorer 2005
Procentuell andel av antal anställda

	Privat sektor						Stat		
	Arbetare			Tjänstemän					
	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T
Förgymnasial utbildning	24,1	24,5	24,4	8,0	9,1	8,6	7,0	4,7	5,8
Gymnasial utbildning	61,8	66,9	65,4	49,0	44,2	46,3	32,9	22,9	27,8
Eftergymnasial utbildning < 3 år	8,9	6,1	6,9	18,1	20,4	19,4	15,4	24,9	20,3
Eftergymnasial utbildning > 3 år	5,1	2,5	3,3	24,2	24,8	24,6	38,0	35,7	36,8
Forskarutbildning	0,0	0,0	0,0	0,7	1,5	1,1	6,7	11,8	9,3
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Primärkommuner			Landsting			Totalt		
	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T
Förgymnasial utbildning	8,8	9,3	8,9	2,8	3,9	3,0	10,7	15,3	13,0
Gymnasial utbildning	48,4	38,8	46,4	36,5	25,9	34,4	49,0	51,7	50,4
Eftergymnasial utbildning < 3 år	16,6	18,5	17,0	21,2	12,5	19,4	16,0	14,1	15,1
Eftergymnasial utbildning > 3 år	26,1	32,9	27,5	38,3	49,4	40,6	23,5	17,2	20,3
Forskarutbildning	0,1	0,4	0,2	1,2	8,3	2,6	0,8	1,6	1,2
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Källa: Lönestrukturstatistiken 2005, Statistiska centralbyrån, Medlingsinstitutet

Män och kvinnor verkar inom olika delar av ekonomin; kvinnor återfinns i mycket högre grad i den offentliga sektorn än männen. Inom primärkommuner och landsting är visserligen *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 17 procent. Inom privat sektor var förhållandet det motsatta. Av samtliga män med eftergymnasial utbildning på mer än tre år arbetade 57 procent i privat sektor mot endast 32 procent av kvinnorna.

4. Lönestatistik

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Inledningsvis beskrivs denna översiktligt.

Löneförändringarna för 2006 enligt den månatliga konjunktur-lönestatistiken redovisas därefter. Löneökningstakten är fortsatt låg, ca 3 procent, trots det förbättrade arbetsmarknadsläget. Samtidigt har övertidsandelen ökat för arbetare. Jämfört med 2004 och 2005 har skillnaden i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor minskat. Reallöneutvecklingen har under den senaste tioårs-perioden varit god, den bästa sedan 1960-talet.

En redovisning av de samråd som Medlingsinstitutet haft med övriga intressenter och en genomgång av planerade förändringar i statistiken följer sedan. I avsnitt 4.7 presenteras utvecklingen av den svenska lönestrukturen.

4.1 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 företagets skattedeklarationer och dessa utgör huvudunderlag för de lönesummenserier som ingår i Statistiska centralbyråns (SCB) Nationalräkenskaper (NR). Utifrån lönesummserierna och uppgifter om sysselsättning beräknas, av respektive användare, några av de mest använda måtten på löneökningarna. Lönemått som grundar sig på lönesummor och arbetade timmar har t.ex. en framträdande plats i de analyser av löneutvecklingen som görs av Konjunkturinstitutet och Riksbanken. Vidare bygger OECD:s serier över förändringar i arbetskraftskostnader på lönesummor (inklusive kollektiva avgifter) och antalet sysselsatta enligt de olika ländernas nationalräkenskaper.

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

Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnadsindex

Sedan början av 1990-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. Medlingsinstitutet gör sammanvägningar av dessa förändringstal till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin. Tabeller och diagram över löneökningar totalt och för några huvudsektorer publiceras regelbundet (tio gånger per år) på Medlingsinstitutets hemsida, www.mi.se. 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 2007 publiceras blir uppgifterna för mars 2006 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 framtaget för att användas vid prisreglering vid långa affärskontrakt mellan företag. Konjunkturlönestatistiken för den privata sektorn utgör även basen för det arbetskostnadsindex, Labour Cost Index (LCI), inom EU-statistiken som Sverige levererar till Eurostat.

Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning ställer det till förfogande. Därmed undviks bl.a. dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnararbörda. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av partsstatistiken görs 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 Civilingenjörssförbundet statistikavtal med sina motparter. Drygt hälften av de anställda på arbetsidsidan finns i avtalsområden med statistikavtal.

Den årliga statistiken redovisas primärt med samma sektorsindelning som den månatliga konjunkturlönestatistiken: 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 strukturrensningar göras, d.v.s. man korregerar utfallen för effekter som beror på 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 analyser av lönerelationer mellan t.ex. män och kvinnor (se vidare avsnitt 4.7). För offentlig sektor fanns redan tidigare yrkesuppgifter på 4-siffernivå. En rapport med lönejämförelser för 2004 *Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke* publicerades av Medlingsinstitutet i juni 2006. (Se även avsnitt 4.7.)

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 vid mättillfället.

EU-statistiken

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

LCI är ett kvartalsindex över arbetskraftskostnader, som tidigare levererades 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 (d.v.s. korrigerade för effekter av kalendariska skillnader mellan åren) och säsongrensade index beräknas. Bonus ska ingå.

Tidigare var avsikten att serier för hela ekonomin, d.v.s. även för näringsgrenarna L t.o.m. O (som i stort sett motsvaras av offentlig sektor) skulle beräknas fr.o.m. 2007. Med tanke på att en ny, reviderad näringsgrensindelning införs 2008 och de komplikationer detta innebär för indexet har Eurostat nu gjort det möjligt för de länder som så önskar att vänta med den utökade redovisningen till 2009. Ett antal länder, däribland Sverige, har valt detta alternativ.

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med ca 50 variabler. Undersökningen görs vart fjärde år. LCS för 2004

har nyligen publicerats av Eurostat och en del resultat därifrån redovisas i avsnitt 2.2.

SES, som har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, ska fr.o.m. 2002 göras för vart fjärde år. Uppgifterna för 2002 publicerades 2005. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. SES för 2006 ska omfatta hela ekonomin, vilket i huvudsak innebär en utbyggnad med offentlig sektor. Uppgifter om hur mycket den anställda arbetat under året samt bonus ska redovisas. Komplettering med bonus görs för 2006 i likhet med för 2002 med hjälp av en särskild bonusundersökning. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön.

En mer utförlig redogörelse för de krav på förändringar och utbyggnader av EU-statistiken som föreligger samt Medlingsinstitutets planerade förändringar återfinns i avsnitt 4.6.

4.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2006

I och med tillkomsten av den kortperiodiska konjunkturlönestatistiken i början av 1990-talet förbättrades möjligheterna att följa och analysera löneutvecklingen för sektorer och hela ekonomin betydligt. 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 **tabell 4.1–4.3** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2006 som de nu (januari 2007) 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 inte i någon större utsträckning leda till att de slutliga utfallen avviker från dem som redovisas här för 2006. Tillkommande retroaktiva löner väntas främst inom staten där revisionstidpunkten är oktober 2006.

Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen 2006 för hela ekonomin har enligt konjunkturlönestatistiken hittills uppmätts till 3,0 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 3,2 för helåret 2005. Löneökningstakten i näringslivet är således trots det

förbättrade arbetsmarknadsläget fortsatt låg. Däremot har övertidsvolymen för arbetare ökat (se nedan). Övertidsandelen för tjänstemän mäts inte i konjunkturlönestatistiken. Jämfört med 2004 och 2005 har skillnaden i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor minskat, även om man bortser från effekten av den ökade övertiden. De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är ”strukturensade” på grov näringsgrensnivå. För 2006 är effekten av denna ”strukturensning” svagt positiv. D.v.s. förskjutningar i näringsgrenssammansättningen sänker löneökningstakten.

Lönerna för arbetare i privat sektor redovisas inklusive övertidsersättning. Mellan 2005 och 2006 steg övertidsandelen förhållandevis kraftigt inom industrin samt inom transport och kommunikationer. Av nedanstående tablå framgår genomslaget på den redovisade löneutvecklingen av en förändrad övertidsandel för åren 2000–2006 för olika sektorer.

Effekt på arbetarnas löneutveckling av förändrad övertidsvolym

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industri	0,2	-0,4	0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,3
Byggnadsverksamhet	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,2	0,0
Varuhandel, hotell o restaurang	0,0	-0,1	0,0	-0,2	0,1	-0,1	0,2
Transport och kommunikationer	0,3	0,0	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	0,5
Utbildning, vård m.m.	0,0	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	0,0
Samtliga	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,0	0,3

Tabell 4.1 Löneutveckling sektorsvis 2006

Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

Inkl. övertidstillägg för arbetare i privat sektor

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

Tabell 4.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2006

Förtjänst inkl. övertidstillägg. Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

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

Tabell 4.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2006

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

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

I diagram 4.1–4.4 fördelas löneökningarna på ”avtal” och restpost.

Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägslöneutrymmen, stupstockar samt sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal har vägts in med värdet noll.

Diagram 4.1

Procentuell förändring

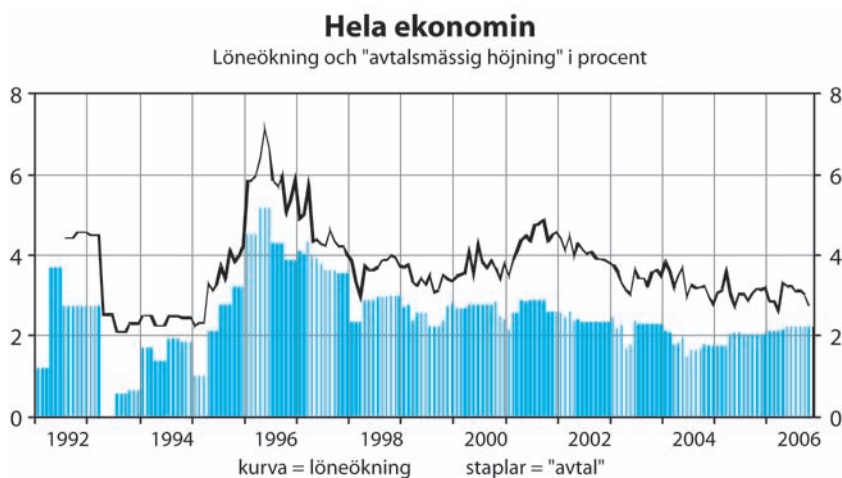


Diagram 4.2
Procentuell förändring

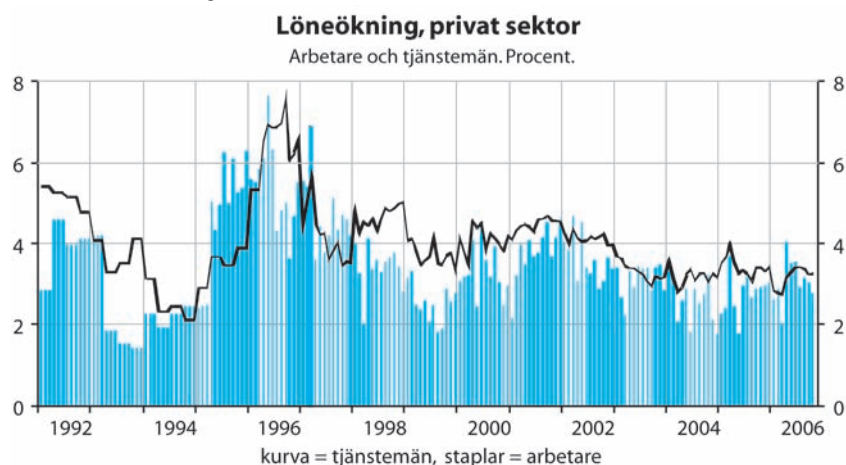
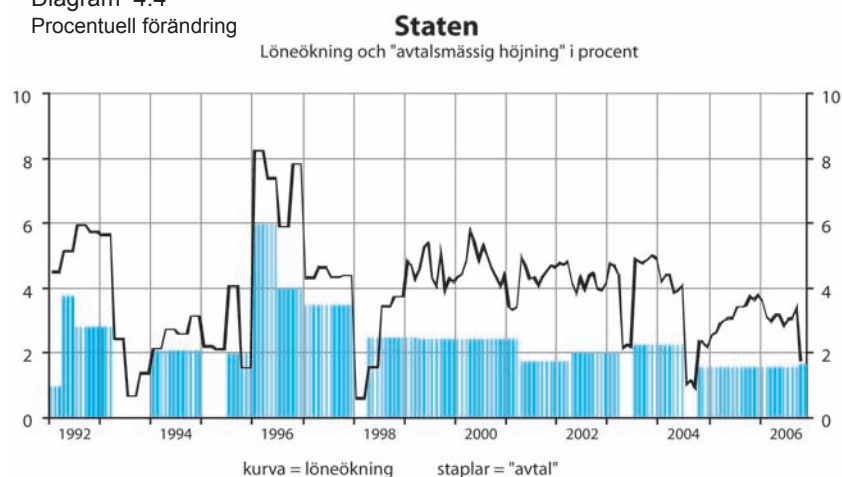


Diagram 4.3
Procentuell förändring



Diagram 4.4
Procentuell förändring



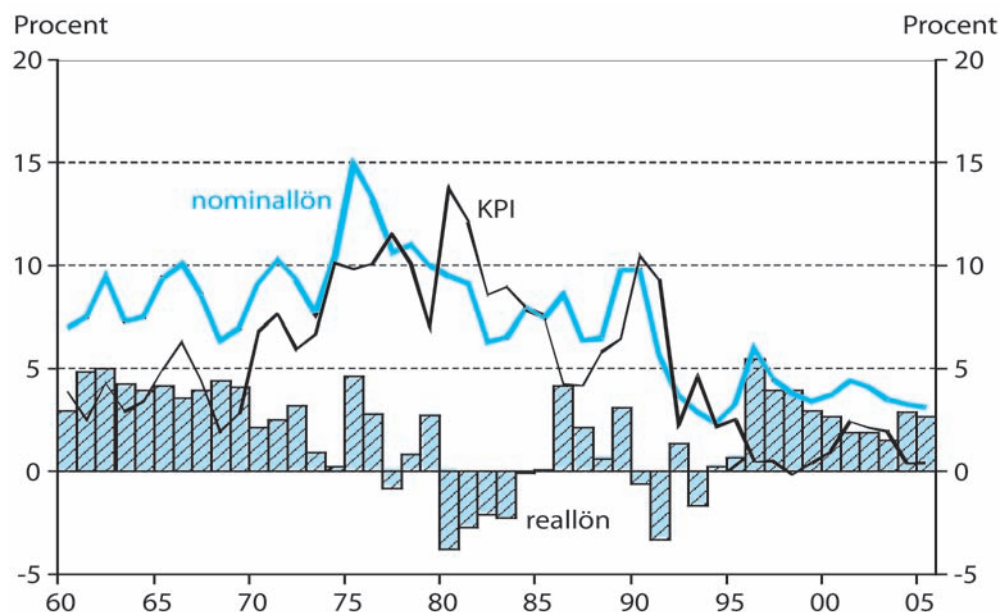
4.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 4.5** redovisas nominell och real löneutveckling för samtliga anställda. Lönserien för perioden 1960–1992 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och dagkorrigerade arbetade

timmar för anställda.³⁰ Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. För perioden 1993–2005 har konjunkturlönestatistikens serier använts.

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

Diagram 4.5 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring



Reallöneutvecklingen har under tiden 1996 till 2005 varit god, i genomsnitt 3 procent per år. Inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta har skett samtidigt som löne- och prisöknings-takten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Även 2006 var reallöneutvecklingen god. Utfallen hittills pekar mot en ökning på drygt 1,5 procent.

4.4 Arbetskraftskostnader

I många sammanhang, som t.ex. i Konjunkturinstitutets lönebildningsrapporter, är det inte timlöneförändringen som är det mest relevanta begreppet utan förändringen av den totala arbetskraftskostnaden.

I total arbetskraftskostnad ingår samtliga löneelement och lönebegreppet är timlön. Vidare ingår lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter samt strukturella effekter. De senare är effekter på löneförändringen av förskjutningar i t.ex. näringsgrensstrukturen och/eller andelen arbetare respektive tjänstemän.

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för utvecklingen av arbetskraftskostnaderna under de senaste decennierna. I **tabell 4.4** redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer fr.o.m. 1994. Mest markant är ökningen för tjänstemän i privat sektor, vilken kan återföras på

³⁰ Att dagkorrigera innebär att korrigera för effekter av kalendariska skillnader mellan åren, t.ex. julens placering.

höjda ITP-premier. 2005 sänktes de lagstadgade avgifterna marginellt, med 0,2 procentenheter, som kompensation för den medfinansiering av sjukpenningen som infördes detta år. De avtalsenliga avgifterna för de statligt anställda sänktes samtidigt betydligt. De lagstadgade avgifterna sänktes ytterligare något 2006 samtidigt som de avtalsenliga avgifterna med undantag för de för tjänstemän i privat sektor i stort sett var oförändrade. Det genomsnittliga uttaget till ITP-avgifterna för 2006 är dock ännu preliminärt beräknat och tidigare år har revideringar ibland varit betydande. 2007 stiger de avtalsenliga avgifterna inom landsting samt statlig sektor. Uppgifter om avtalsenliga avgifter 2007 för tjänstemän i privat sektor finns ännu inte tillgängliga.

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

Tabell 4.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2007 (prel.), Uttag i procent

Lagstadgade arbetsgivaravg.		Privat sektor				Kommuner		Landsting		Stat	
		Arbetare		Tjänstemän							
		Avtal*	Totalt	Avtal*	Totalt	Avtal*	Totalt	Avtal*	Totalt	Avtal*	Totalt
1994	31,4	6,6	38,0	8,6	40,0	4,8	36,2	5,7	37,1	***	***
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	7,1	39,6	17,2	49,7	9,5	41,9	11,5	44,0	14,9	47,4
2006	32,3	7,2	39,5	16,2**	48,5	9,4	41,7	11,4	43,7	15,3	47,6
2007	32,4	7,2	39,6			9,4	41,8	12,4	44,8	16,2	48,6

* Inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader

** Preliminära uppgifter

*** Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995

I samband med att Avtalspension SAF-LO ersatte STP-planen för arbetare enades Svenskt Näringsliv och LO år 2000 om att eventuella överskott i avsatta medel skulle återbetalas till arbetsgivarna. När man senare konstaterat att överskott uppstått valde man av praktiska skäl att i stället för utbetalningar till företagen låta AMF-pension betala premierna åt företagen. 2005 betalades på detta sätt den s.k. premiebefrielseavgiften på 0,62 procent och under 2006 både denna avgift och premien för ålderspensionen, på 3,5 procent. Under 2007 ska överskott inom STP-pensionsverksamheten användas för betalning av premiebefrielseavgiften.

Vid beräkning av arbetskostnadsindex (AKI) används – oavsett vem som slutligen bär kostnaden – de försäkringspremier som bestämts i avtal. Vid beräkning av AKI för arbetare under 2005–2007 används således de i **tabell 4.4** angivna procentsatserna. Vid beräkning av Labour Cost Index (LCI) inräknas däremot effekten av den genom återbetalning av överskottsmedel

sänkta avgiften. Även för de uppgifter om arbetskraftskostnadernas förändring som brukar beräknas utifrån nationalräkenskaperna kommer denna effekt att ingå. Detta mått påverkas i motsats till de andra av tidpunkt för betalningarna och betydande omfördelningar mellan åren förekommer.

4.5 Kontakter med statistikintressenter

Under 2006 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.

Önskemål om att möjliggöra en fördjupning av analyserna över löner mellan och inom olika områden genom tillgång till uppgifter om antal semesterdagar samt överenskommen arbetstid för heltid m.m. har framförts till Medlingsinstitutet. Frågan om en mer komplett insamling och redovisning av olika löneelement har tidigare aktualiserats bl.a. i det svar angående förbättrad redovisning av förmåner som Medlingsinstitutet lämnade till Näringsdepartementet 2005.

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

Även i avsnitt 4.6 redovisas användarkrav i samband med att de förändringar av statistiken som dessa gett upphov till beskrivs.

4.6 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Den skyldighet att lämna statistik som Sveriges EU-medlemskap medför³¹ innebär betydande konsekvenser för den officiella lönestatistiken. I görligaste mån tillgodoses Eurostats krav med hjälp av tidigare befintlig inhemsk statistik samt kompletteringar och anpassningar av denna. Även nedläggningar och omprioriteringar kan bli nödvändiga.

LCI för näringslivet

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

Labour Cost Index ska belysa löne- och arbetskraftskostnadsutvecklingen såväl inklusive som exklusive bonus. För flertalet länder är det problematiskt att exkludera bonus. Anstånd med att ta fram index exklusive bonus gavs därför av Eurostat till 2007. För Sveriges del är problemet det omvända. LCI bygger på konjunkturlönestatistiken och då denna inte innefattar bonus måste statistiken kompletteras och detta redan från 2005 då något anstånd inte har

³¹ Skyldigheten att lämna statistik är reglerad i EU:s förordning om gemenskapsstatistik.

beviljats. En undersökning över utbetald bonus för 2005 genomfördes under 2006.

Undersökningen är upplagd på samma sätt som en bonusundersökning som gjordes till Structure of Earnings Survey (SES) för 2002. Enkäten sändes ut under våren då flertalet bokslut och bonusprogram var klara. Även om uppgifter om *nivån* för bonus nu således finns för 2005 innebär detta inte att Sverige uppfyller kraven. Detta då index visar *förändringar*. Även för 2006 genomförs en bonusundersökning. Denna ska användas såväl till LCI som till SES 2006.

Samtidigt har kraven på att index exklusive bonus måste tas fram skjutits på framtiden. Då vissa länder har stora svårigheter att få fram dessa uppgifter har Eurostat beslutat att avvakta med att fatta beslut om detta till senast 2009.

För att på sikt, genom bättre definitioner och vägledning i undersökningarna, få en mer stringent gränsdragning mellan bonus och de rörliga tillägg som insamlas i lönestrukturstatistiken genomförs i början av 2007 en pilotstudie där ett antal företag och programvaruleverantörer besöks.

LCI för offentlig sektor

Som redovisats i beskrivningen av den officiella lönestatistiken (se avsnitt 4.1) har Eurostat gett de länder som så önskar möjlighet att senarelägga utvidgningen av LCI till att omfatta hela ekonomin till 2009. Sverige har valt detta alternativ, framförallt beroende på att ny information tillkommit som medfört att det slutliga valet av vilken modell som ska användas för den kommunala sektorn inte gjorts.

Två modeller, vilka presenteras utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport för 2005 (sid. 35), har tidigare utretts.

Den första modellen bygger på att LCI för den kommunala sektorn baseras på individuppgifter. 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 i detta alternativ skulle läggas ner, medger endast en grov näringsgrensfördelning. Konjunkturlönestatistiken för den statliga sektorn är redan individbaserad.

Med månadsvisa uppgifter för ca 1,1 miljoner individer inom den kommunala sektorn blir den datamängd som ska hanteras betydande och kostnaderna höga. Medlingsinstitutet har därför även övervägt en enklare modell där den nuvarande konjunkturlönestatistiken byggs ut med information från lönesystemen om rörliga tillägg och överenskommen arbetstid. Vad gäller fördelningen på näringsgren så finns redan nu uppgifter för lärare särredovisade i statistiken för primärkommunerna och den övervägande delen (90 procent) av de anställda inom landstingen, arbetar inom vårdsektorn. Detta ger underlag för en grov näringsgrensindelning, vilken sedan skulle kunna kompletteras med information från den individbaserade lönestrukturstatistiken, som på sikt bör innehålla näringsgrensindelade uppgifter även för offentlig sektor.

Arbetskostnadsindex (AKI) läggs ner?

Frågan om AKI kan läggas ner när LCI för näringslivet har kommit i drift togs upp redan i Medlingsinstitutets rapport för 2005. Under 2006 har Medlingsinstitutet inlett diskussioner kring detta med användarna. Både LCI och AKI baseras på konjunkturlönestatistiken och har därmed klara likheter. De båda indexarna har samtidigt olika syften. AKI är avsett att användas vid långa affärskontrakt mellan företag medan LCI ska mäta förändringarna i arbetskraftskostnaderna inom olika branscher och näringsgrenar. Under 2005 och framförallt 2006 innebär förändringar i pensionspremieinbetalningarna för arbetare att utvecklingen av de båda indexarnas skiljer sig åt. (Se avsnitt 4.4.)

I nedanstående tablå redovisas några skillnader mellan AKI och LCI.

	LCI	AKI
Frekvens	Kvartal	Månad
Population	Anställda	Arbetare resp. tjänstemän
Lönevariabel	Timplön	Timplön för arbetare Månadslön för tjänstemän
Revideringar	Kan i princip alltid revideras	Definitiv efter ett år
Sociala avgifter	Ingår om arbetsgivarna betalar	Ingår oavsett vem som bär den slutliga kostnaden

Pressmeddelande över konjunkturlönestatistikens senaste månadsutfall läggs ner

Resultaten från den månatliga konjunkturlönestatistiken har under senare år presenterats i två olika pressmeddelanden. Den 30:e varje månad (om detta är en vardag) kommer ”Konjunkturstatistik, löner för privat och offentlig sektor, x-månad 2006”. En vecka senare publiceras ”Konjunkturstatistik, jämförelse av löneutvecklingen inom privat och offentlig sektor från månad x 2005 till månad x 2006”.

Det första av dessa pressmeddelanden kommer att läggas ner fr.o.m. det första månadsutfallet för 2007. Orsaken är att de månadsvisa utfallen över löneförändringen ofta är svårtolkade, speciellt de första resultaten för respektive månad uppvisar ofta brister i jämförbarhet mellan utvecklingen för olika löntagargrupper bl.a. till följd av skillnader i revisionstidpunkter och i hur långt de lokala förhandlingarna framskridit. Även slumpmässiga faktorer påverkar utfallen. Risken för att felaktiga slutsatser dras är uppenbar och detta kan i förlängningen utgöra ett störande moment på arbetsmarknaden. Starka önskemål om att minska fokus på dessa uppgifter har framförts till Medlingsinstitutet.

Det pressmeddelande som innehåller utfallen för de tretton senaste månaderna behålls och kommer fortsättningsvis att publiceras den 30:e varje månad.

Utarbeta en modell för skattning av konjunkturlönestatistikens slutliga utfall m.m.

Krav på att en modell för skattning av det slutliga utfallet för löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken ska tas fram har framförts bl.a. från MAL (Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik). Under 2007 ska arbetet för att skapa en sådan modell påbörjas. Arbetet ska ske i samarbete med Riksbanken och Konjunkturinstitutet.

Vidare ska MAL:s efterföljare SALA (Samarbetsgruppen Avseende Löne- och Arbetskraftskostnadsstatistik) inleda sitt arbete under 2007. SALA ska arbeta med frågor kring såväl den officiella lönestatistiken som nationalräkenskaperna. Medlemmar i SALA är Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet, Riksbanken och Finansdepartementet.

SIAK

Ansvar för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK 89) som används i Sverige ligger på den s.k. SIAK-nämnden³². Denna bildades 1967 och har gjort olika översyner av standarden. Den senaste gjordes 1987 och publicerades i MIS (meddelanden i samordningsfrågor) 1989:4. I detta publicerades även den svenska standarden för indelning av arbetstidsbegrepp (SIAT 89). Någon nämnd för SIAT har inte funnits utan frågor som berört arbetstidsbegrepp har tagits upp inom SIAK-nämnden. Det senaste mötet i nämnden hölls 1992, därefter har nämnden inte haft någon verksamhet. Sedan 1989 har mycket inträffat som gör det befogat med en översyn av SIAK-standard. Nya statistikgrenar som konjunkturlönestatistiken samt den statistik som krävs inom ramen för EU-samarbetet har tillkommit. En översyn av variabeldefinitionerna har dessutom nyligen gjorts inom Eurostat.

Som ett första steg i detta arbete tillfrågades 2005 de parter som har rätt att utse ledamöter om aktuella personer, dessa kallades sedan till ett inledande möte i november 2006. Alla ledamöterna ansåg att arbetet i SIAK-nämnden borde återupptas. Man konstaterade även att översynen av SIAK skulle komma att bli arbetskrävande samtidigt som nämndens ledamöter inte hade tillräckliga detaljkunskaper för detta. Man enades därför kring att tillsätta en arbetsgrupp med en representant från varje organisation. Arbetsgruppen ska bereda sakfrågorna och ett första möte för gruppen planerades till början av 2007. En stor del av arbetet med översynen av SIAK kommer dock med nödvändighet att falla på Medlingsinstitutet och SCB.

Vad gäller frågan om ansvaret för SIAK ska vara kvar hos SCB eller flyttas till Medlingsinstitutet ansåg nämnden att det är att föredra att ansvaret ligger kvar på SCB. Orsaken är att SCB har stor erfarenhet av att arbeta med olika standarder. Även med tanke på den starka koppling som finns mellan SIAK och SIAT är det lämpligt att de också i fortsättningen behandlas tillsammans.

³² Följande parter har rätt att utse en ledamot jämte suppleant i SIAK-nämnden: LO, Arbetsgivarverket, Statistiska centralbyrån, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, SACO och Fackförbundet ST gemensamt samt TCO.

4.7 Den svenska lönestrukturen

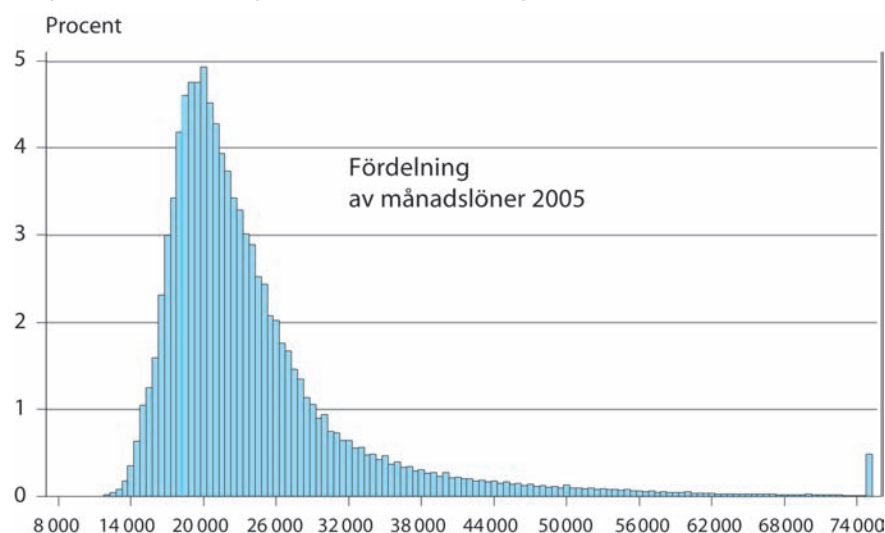
I detta avsnitt presenteras utvecklingen av den svenska lönestrukturen mellan 1995 och 2005. Avsnittet behandlar såväl den övergripande lönestrukturen som jämförelser av löneskillnader mellan och inom olika sektorer samt mellan män och kvinnor.

Fördelningen av månadslöner

I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin används begreppet månadslön. Timlöner beräknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner räknas om till heltidslön. I månadslönebegreppet ingår förutom fast lön även fasta och rörliga lönetillägg. (En beskrivning av lönestrukturstatistiken presenteras i avsnitt 4.1.)

Diagram 4.6 presenterar fördelningen av månadslön i Sverige 2005. Av bilden framgår att fördelningen är skev, d.v.s. lönespridningen är större i de övre löneintervallen.

Diagram 4.6 Fördelningen av månadslön i Sverige år 2005³³



Källa: Medlingsinstitutet (Lönestrukturstatistiken 2005)

Tabell 4.5 redovisar den genomsnittliga månadslönen 2005 samt olika percentilmått. Av tabellen framgår att medelvärdet för månadslönen är 24 300 kr och medianlönen 21 700 kr.

Tabell 4.5 Lönespridningen år 2005

Percentil	P10	P25	P50	P75	P90	Medelvärde
	16 800	18 800	21 700	26 100	34 100	24 300

Anm. Värdet (lönen) i den 10:e percentilen (P10) anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för respektive percentil. Medianen är värdet för den 50:e percentilen. Medelvärdet är summan av månadslönerna i den aktuella redovisningsgruppen dividerat med antalet personer i gruppen.

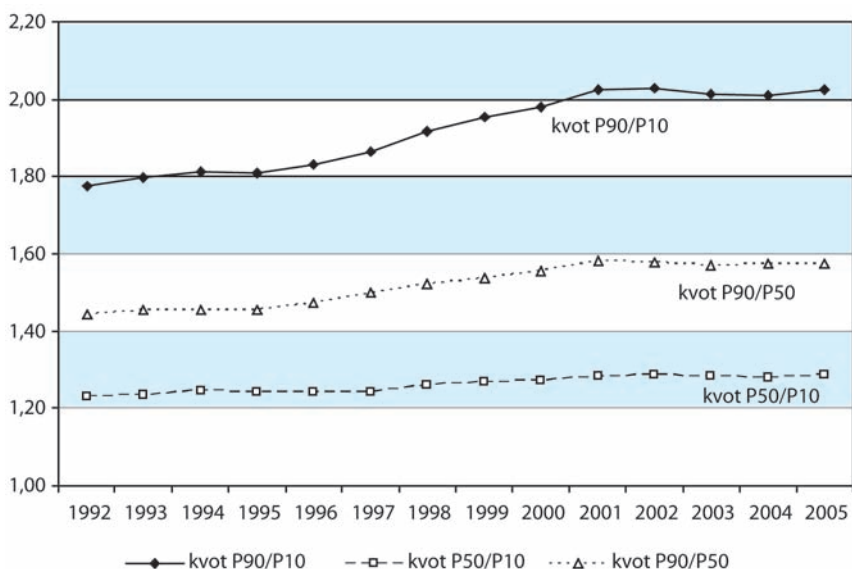
Källa: Medlingsinstitutet (Lönestrukturstatistiken 2005)

³³ Av tekniska skäl redovisas alla månadslöner över 73 999 kr i diagram 4.6 som värdet 74 000 kr.

Utvecklingen av lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen ($P90/P10$). En percentilkvot som är lika med två ($P90/P10=2$) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Diagram 4.7 Utvecklingen av lönespridningen för olika percentilkvoter



Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Diagram 4.7 visar utvecklingen över tiden för olika percentilkvoter. Sedan mitten på 1990-talet har löneskillnaderna ökat något. Kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen ligger sedan år 2000 runt 2. Av diagrammet ovan framgår också att lönespridningen under 1990-talet har ökat mest inom den övre halvan av lönefördelningen. Det är således främst skillnaderna mellan höginkomsttagare och medelinkomsttagare ($P90/P50$) som har ökat, medan skillnaderna mellan medelinkomsttagare och låginkomsttagare ($P50/P10$) inte har ändrats så mycket.

I **tabell 4.6** redovisas olika percentilkvoter samt förändring mellan 1995 och 2005 i dessa dels i absoluta tal, dels i procent. Av tabellen framgår att kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen ökat med 12,2 procent, samt att kvoten mellan den 90:e och 70:e percentilen ($P90/P70$) ökat med 5,7 procent. Av tabellen framgår också att hälften av ökningen i $P90/P10$ -mättet beror på att löneskillnaden mellan den 90:e och 70:e percentilen har ökat. Ökningen enligt $P70/P50$ -mättet bidrar med ca en femtedel av ökningen. Kvoten mellan den 30:e och 10:e percentilen har inte ändrats så mycket, d.v.s. det har endast skett små förändringar av spridningen i den nedre delen av lönefördelningen.

Tabell 4.6 Utveckling av percentilkvoter
Relativförändring från 1995 till 2005

	P90/P10	P90/P70	P70/P50	P50/P30	P30/P10
År 1995	1,81	1,29	1,13	1,10	1,13
År 2005	2,03	1,36	1,15	1,12	1,15
Differens	0,22	0,07	0,02	0,02	0,02
Procentuell förändring	12,2	5,7	2,2	1,7	1,9
Andel av förändring av P90/P10		50	19	15	17

Anm. Andelen av förändring av P90/P10, approximeras genom att dividera procentuell förändring av de enskilda percentilkvoterna med summan av procentuell förändring.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Sammantaget kan man säga att den ökande lönespridningen mellan 1995 och 2005 framförallt beror på en ökning av de högsta lönerna.

Lönespridningen inom och mellan olika sektorer

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. I **tabell 4.7** redovisas medelvärdet för genomsnittslöner, nivåer på löner i tre percentiler samt spridningsmått för arbetsmarknadens olika sektorer år 2005.

Tabell 4.7 Lönespridning efter sektor år 2005

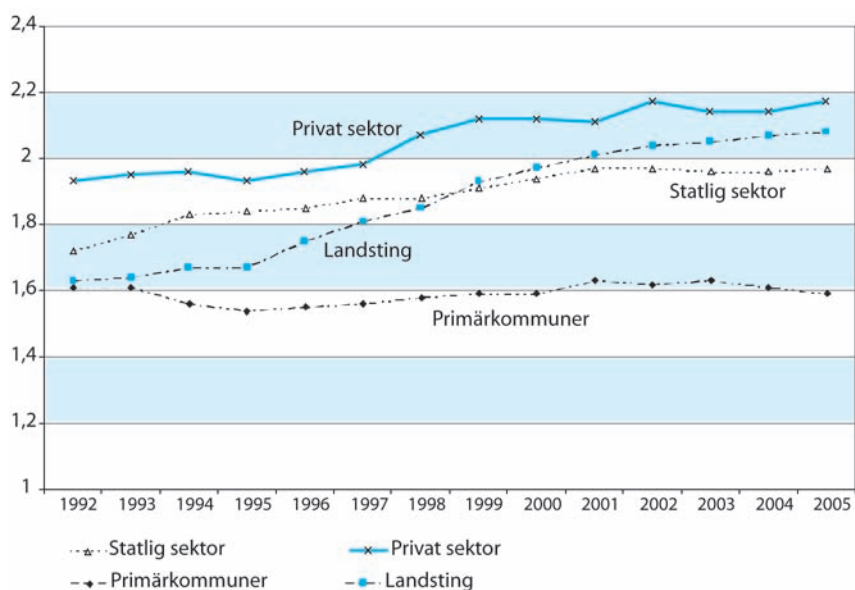
	P10	P50	P90	Medelvärde	Kvot P90/P10
Staten	18 400	23 800	36 300	25 900	1,97
Primärkommuner	16 600	20 100	26 400	21 000	1,59
Landsting	17 900	22 400	37 200	25 600	2,08
Privat	16 700	22 100	36 200	25 200	2,17
Arbetare	16 100	20 200	25 500	20 600	1,58
Tjänstemän	18 000	25 400	43 650	29 200	2,42

Källa: Medlingsinstitutet

Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, tätt följd av landstingen och lägst i primärkommunerna. En uppdelning av privat sektor i arbetare och tjänstemän visar att skillnaden i lönespridningen är stor mellan dessa grupper. Tjänstemän inom privat sektor har den högsta genomsnittslönen och även den största lönespridningen. Det omvända gäller för arbetare i privat sektor, d.v.s. de har den lägsta genomsnittslönen och den lägsta lönespridningen.

Diagram 4.8 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer. Sedan början på 1990-talet har lönespridningen ökat i staten och privat sektor samt inom landstingen. Inom primärkommunerna har lönespridningen däremot varit konstant under perioden. Lönespridningen ökade mest inom landstingen, där P90/P10 måttet steg från ca 1,6 år 1992 till ca 2,1 år 2005.

Diagram 4.8 Utveckling av lönespridning inom olika sektorer



Tabell 4.8 visar förändringen av olika spridningsmått från 1995 till 2005. De lägsta procentuella förändringarna i spridningsmättet P90/P10 har staten och primärkommuner, med 3,6 respektive 7,5 procent. För privat sektor var ökningen 10,6 procent. Störst var ökningen inom landstingen, 24,5 procent. Vid en uppdelning av privat sektor i arbetare och tjänstemän framkommer återigen stora skillnader. För arbetarna i privat sektor har kvoten minskat med 1,6 procent under perioden. För tjänstemännen har den ökat med 12,7 procent.

Tabell 4.8 Utveckling av spridningsmått efter sektor
Procentuell förändring mellan 1995 och 2005

	P90/P10	P90/P70	P70/P50	P50/P30	P30/P10
Staten	7,5	1,1	0,8	4,2	1,3
Primärkommuner	3,6	1,1	-1,1	0,7	2,8
Landsting	24,5	15,2	1,6	3,7	2,6
Privat	10,6	4,6	3,1	1,7	0,9
Arbetare	-1,6	-1,2	0,0	-0,8	0,3
Tjänstemän	12,7	1,5	2,0	3,7	4,9

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Av tabellen framgår att den största delen av ökningen i P90/P10-måttet för landstingen beror på en ökning i kvoten mellan den 90:e och den 70:e percentilen. Detta innebär att den ökande lönespridningen till största del beror på att lönerna har ökat i de högre lönesegmenten.

En likartad bild uppvisar den privata sektorn, där en stor del av ökningen i P90/P10-måttet kan hänföras till P90/P70-måttet. Den ökande lönespridningen bland tjänstemän mellan 1995 och 2005 beror emellertid till allra största delen på att löneskillnaden mellan P50 och P10 har ökat, d.v.s. i det lägre intervallet av lönefördelningen.

Tabell 4.9 analyserar förändringen av lönerelationerna för arbetare och tjänstemän mellan 1995 och 2005.

Tabell 4.9 Lönerelation mellan tjänstemän och arbetare
Percentiler och medelvärde

	P10	P30	P50	P70	P90	Medelvärde
Kvot 1995, (Tjm/Arb)	1,18	1,19	1,22	1,31	1,58	1,35
Kvot 2005, (Tjm/Arb)	1,12	1,18	1,26	1,39	1,71	1,42
Differens	-0,06	-0,01	0,04	0,08	0,14	0,07

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Av **tabell 4.9** framgår att avståndet mellan arbetar- och tjänstemannalönerna ökat mellan 1995 och 2005. År 1995 var alltså en tjänstemans lön i genomsnitt 35 procent högre än en arbetares. År 2005 var denna skillnad 42 procent. En tjänsteman med en lönenivå motsvarande P10 tjänade 1995 18 procent mer än en arbetare med en lönenivå motsvarande P10. År 2005 hade denna skillnad krympt till 12 procent. En tjänsteman med en lönenivå motsvarande P90 tjänade 1995 58 procent mer än en arbetare med en lönenivå motsvarande P90. År 2005 hade denna skillnad ökat till 71 procent.

Förklaringar till ökad lönespridning

Forskningen om tänkbara orsaker till en ökad lönespridning kan delas in i förklaringar som framhåller förändringar i utbud och efterfrågan på olika typer av arbetskraft samt teorier rörande förändringar av institutionella faktorer.

Av de förklaringar som betonar förändringar i efterfrågan på kvalificerad arbetskraft framhålls ökad internationell handel och teknisk utveckling som viktiga orsaker till ökad lönespridning. Utgångspunkten för att ökad internationell handel medför ökad lönespridning är att den bidrar till ökad specialisering i produktionen. Om produktionen i ett land koncentreras till mer avancerade produkter stiger efterfrågan på kvalificerad arbetskraft, samtidigt som efterfrågan på mindre kvalificerad arbetskraft minskar. Effekten blir ett tryck uppåt på lönen för kvalificerad arbetskraft och ett tryck nedåt på lönen för mindre kvalificerad arbetskraft, alltså ökad spridning. Den andra förklaringen betonar i stället den tekniska utvecklingen som den centrala drivkraften bakom den ökade lönespridningen. Utgångspunkten är att den tekniska utvecklingen, främst datoriseringen, har förändrat produktionsmetoderna så att efterfrågan på kvalificerad arbetskraft ökat. Effekten blir ett tryck uppåt på lön för kvalificerad arbetskraft, alltså ökad lönespridning.

Ytterligare förklaringar till ökad lönespridning har sökts i förändringar av institutionella faktorer som t.ex. facklig anslutningsgrad, utformningen av lönesystem med avseende på graden av decentralisering i löneförhandlingarna, nivåer för minimilöner samt förekomsten av vinstdelning inom det enskilda företaget.

Sammantaget kan alltså ökad lönespridning bero på att efterfrågan och/eller utbudet av kvalificerad och mindre kvalificerad arbetskraft har förändrats. Den ökade lönespridningen kan också bero på att betalningsviljan (värderingen) för produktiva egenskaper som utbildning, arbetslivserfarenhet, samarbetsförmåga och andra sociala färdigheter hos arbetskraften har förändrats.

Vid en granskning av spridningsmått över tiden är det därför viktigt att effekter av förändringar i personalsammansättningen analyseras, exempelvis skulle en

förändrat personalstruktur inom landstingen kunna vara en del av förklaringen till den ökade lönespridningen.

Tabell 4.10 visar utvecklingen av andelen anställda i olika utbildningsgrupper inom primärkommunerna, staten, landstingen och den privata sektorn mellan 1995 och 2005. Av tabellen framgår att andelen anställda med grundskoleutbildning (förgymnasial utbildning) som högsta utbildning har minskat i alla sektorer mellan de undersökta åren. Likaså framgår att andelen anställda med eftergymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå har ökat i alla sektorer. (Se även tabell 3.2 i avsnittet Fakta om arbetsmarknaden.)

Tabell 4.10 Andel anställda efter utbildningsnivå per sektor 1995 och 2005

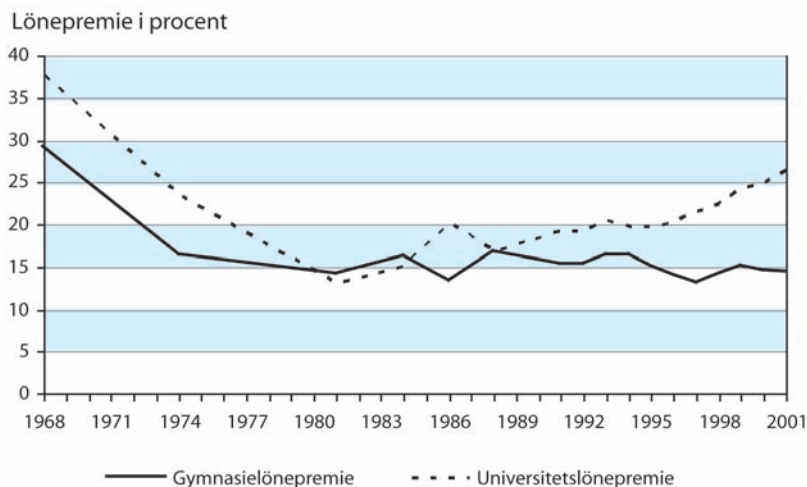
		1995	2005	Förändring
Staten	Förgymnasial utbildning	11,4	5,8	-5,6
	Gymnasial utbildning	37,2	27,8	-9,4
	Eftergymnasial utbildning	51,4	66,4	15,0
Primärkommuner	Förgymnasial utbildning	14,4	8,9	-5,5
	Gymnasial utbildning	45,7	46,4	0,7
	Eftergymnasial utbildning	39,9	44,7	4,8
Landsting	Förgymnasial utbildning	6,2	3,0	-3,2
	Gymnasial utbildning	42,9	34,4	-8,5
	Eftergymnasial utbildning	50,9	62,6	11,7
Privat - Arbetare	Förgymnasial utbildning	37,7	24,4	-13,3
	Gymnasial utbildning	56,2	65,4	9,2
	Eftergymnasial utbildning	6,2	10,2	4,1
Privat - Tjänstemän	Förgymnasial utbildning	13,4	8,6	-4,8
	Gymnasial utbildning	52,3	46,3	-6,0
	Eftergymnasial utbildning	34,3	45,1	10,8

Källa: Statistiska centralbyrån

Vilken effekt en förändring i sammansättningen av olika utbildningsgrupper har på lönespridningen inom en sektor, beror på balansen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft med en viss utbildning. Om en ökning av antalet eftergymnasialt utbildade endast beror på att utbudet har ökat, kan detta ha en dämpande effekt på lönespridningen. Men om ökningen i stället härrör från en ökad efterfrågan på eftergymnasialt utbildade, kan detta bidra till att öka spridningen.

De anställdas utbildningsnivå har varit mest stabil i primärkommunerna, där lönespridningen har ökat relativt lite. Större förändringar har däremot skett för tjänstemän inom den privata sektorn, för staten och landstingen där både andelen med förgymnasial- och gymnasial utbildning minskat till förmån för en ökning i andelen med eftergymnasial utbildning.

Diagram 4.9 Utbildningspremie



Källa: Gustavsson, M., "The evolution of the Swedish wage structure: New evidence for 1992–2001", *Applied Economic Letters*, 2005.

En indikator på hur betalningsviljan (värderingen) för produktiva egenskaper har förändras är utbildningspremien. Utbildningspremien mäter t.ex. hur mycket lönen i genomsnitt ökar av ett extra utbildningsår, eller genomsnittlig skillnad i lön mellan olika utbildningsnivåer, när hänsyn tagits till skillnader i t.ex. bransch, ålder, erfarenhet och kön.

Diagram 4.9 visar löneskillnaden i procent mellan en treårig gymnasial utbildning och förgymnasial utbildning, s.k. gymnasielönepremie, samt skillnaden mellan en treårig universitetsutbildning och en treårig gymnasial utbildning, den s.k. universitetslönepremien. Både universitets- och gymnasielönepremien minskade kraftig mellan 1968 och 1981. Under 1980-talet vände trenden uppåt för universitetslönepremien. Den ökade från 14 procent 1981 till 28,5 procent år 2001. Däremot förefaller det som om gymnasielönepremien varit stabil sedan 1980.

Löneskillnader mellan män och kvinnor

I Medlingsinstitutets rapport från 2006 "Kvinnors och mäns löner yrke för yrke" redovisades standardvägda lönejämförelser för 355 yrken, baserade på lönestrukturstatistiken för 2004. Detta avsnitt följer upp rapporten med beräkningar för 2005 och utvecklar analysen.

Lönestrukturstatistiken innehåller förutom information om löner och arbetstid även individinformation om ålder kön, utbildningsnivå (enligt SUN)³⁴, examensår och yrke (enlig SSYK).³⁵ Vid analysen av löneskillnader mellan män och kvinnor kan dessa faktorer beaktas genom s.k. standardvägning.

³⁴ SUN (Svensk Utbildningsnomenklatur) är en standard för klassificering av enskilda utbildningar. Grundläggande är utbildningens inriktning och längd.

³⁵ SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsbyrån ILO.

En invändning som kan riktas mot att använda standardvägda löneskillnader som ett mått på eventuella osakliga löneskillnader är att vissa faktorer inte beaktas vid standardvägningen.

SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) är uppdelad i nio yrkesområden och omfattar totalt 355 olika yrken. Med undantag för yrkesområde 1: Ledningsarbete, beaktar SSYK inte arbetsledning. Arbetsledare, gruppchefer o.d. förs som regel till samma yrkesgrupp som sina underställda. Om chefskap på lägre nivåer inom en organisation är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobben inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om chefskap ge upphov till missvisande resultat vid analyser av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Med dessa förutsättningar kommer analysen att behandla följande frågor:

- Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män inom samma företag och samma yrke när även faktorer som ålder, utbildning och arbetstidens omfattning beaktas?
- Hur stor är löneskillnaden i yrkesområde 1 i SSYK, ledningsarbete?

Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män?

Syftet med dessa beräkningar är att undersöka hur stor del av löneskillnaden som kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna. (Se även ”Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken” sist i detta avsnitt.)

Analysen är uppbyggd i olika steg, så att information om arbetstagarens egenskaper och arbetsuppgifter introduceras successivt för att få fram de olika faktorernas förklaringsvärde.

För att en grupp ska ingå i standardvägningen behövs uppgifter för både män och kvinnor. Med en finare indelningsgrad kommer observationer att saknas för många grupper. Därför minskar antalet personer som resultatet grundar sig på med ökad detaljeringsgrad.

I rad 1 i **tabell 4.11** visas den totala löneskillnaden, alltså en jämförelse mellan kvinnors och mäns löner utan hänsyn till skillnader i individernas egenskaper eller i vilken bransch de arbetar. Kvinnors löner var i genomsnitt ca 16 procent lägre än männens år 2005.

För att förklara variationen i individuell lön eller variation mellan grupper används olika bakgrundsfaktorer. En del av skillnaden kan förklaras av mätbara faktorer som t.ex. yrke och ålder, genom s.k. standardvägning.³⁶

I rad 2 i **tabell 4.11** beräknas lönegapet med hänsyn till skillnader enligt tillgänglig individinformation som yrke, ålder, utbildning och arbetstidens omfattning. Den löneskillnad som blir kvar och som inte kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna uppgår till 6,7 procent (100-93,3). Detta

³⁶ När man standardväger beräknar man vad den genomsnittliga lönen för män och kvinnor skulle ha varit om de hade fördelat sig lika i de olika kategorierna. Lönesummor för de olika kategorierna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män resp. kvinnor. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda löneskillnaden.

innebär att 59 procent³⁷ av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till dessa faktorer.

I rad 3 redovisas den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män anställda inom samma företag, utan tillägg av ytterligare förklaringsfaktorer. Av tabellen framgår att kvinnors genomsnittslön är 85 procent av mäns inom samma företag. I nästa steg beaktas även skillnader i yrke. Analysen visar att 63 procent av det totala lönegapet förklaras när hänsyn tas till skillnader i sammansättning av yrke och företag.

I sista steget (rad 5) beaktas även ålder, utbildning och arbetstidens omfattning i beräkningen. Den löneskillnad som blir kvar uppgår till ca 5 procent år 2005 och ca 67 procent av den totala löneskillnaden har då förklarats.

Tabell 4.11 Löneskillnaden mellan män och kvinnor

		Kvinnors lön i procent av mäns	Förklarad andel i procent	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	Totalt	83,5		1 754 929	1 795 232
(2)	Individinformation ³⁸	93,3	59,4	1 730 242	1 748 482
(3)	Företag	85,4	11,5	1 686 735	1 630 760
(4)	Yrke Företag	93,9	63,0	1 446 231	1 151 954
(5)	Individinfo. Företag	94,6	67,2	1 124 029	873 812

Anm. Kolumn 1 visar kvinnors lön i procent av mäns lön. I kolumn 2 anges den procentuella andelen av den totala löneskillnaden som kan förklaras av olika mätbara faktorer. Kolumn 3–4 visar antalet kvinnor respektive män som ligger till grund för beräkningarna av procentandelar i kolumn 1.

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 4.12** redovisas beräkningen enligt rad 5 från tabell 4.11, uppdelat efter sektor (inom privat sektor även för arbetare och tjänstemän). Av tabellen framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan de olika sektorerna. Den är lägst inom primärkommunerna där den oförklarade löneskillnaden uppgår till ca 1 procent. Den oförklarade löneskillnaden är högst i privat sektor där den sammanlagt uppgår till ca 7 procent. För tjänstemän uppgår den oförklarade skillnaden till 9,6 procent och för arbetare till 3,1 procent.

Tabell 4.12 Kvinnors lön i procent av mäns lön per sektor 2005

I beräkningen togs hänsyn till företag, yrke ålder, utbildning, arbetstidens omfattning

		Kvinnors lön i proc av mäns	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)
(1)	Staten	93,7	88 831	98 729
(2)	Primärkommuner	99,4	453 756	121 409
(3)	Landsting	94,9	178 129	42 494
(4)	Privat	92,7	434 765	611 179
(5)	- Arbetare	96,9	178 129	284 012
(6)	- Tjänstemän	90,4	253 288	320 194

Källa: Medlingsinstitutet

³⁷ Beräknas enligt $((16,5-6,7)/16,5) \times 100$

³⁸ Tillgänglig individinformation är ålder, utbildning, omfattning av arbetstid samt yrke.

Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män i ledningsarbete?

Till yrkesområde 1 i SSYK klassificeras administrativt ledningsarbete inom privat och offentlig sektor. Med ledningsarbete menas bl.a. att fatta beslut, planera, styra och samordna.

Syftet med beräkningarna är att analysera löneskillnader inom en grupp där samtliga individer har ledningsarbete. Yrkesområde 1 inom SSYK delas in i sex yrkesgrupper. Totalt innefattar dessa yrkesgrupper 29 olika typer av ledningsyrken. Däremot saknas information om på vilken ansvarsnivå i organisationen som ledningsyrket är inplacerat.

Analysen är åter stegvis uppbyggd, där information om företagsstorlek, arbetstagarens egenskaper och företag introduceras i olika steg för att successivt beräkna de olika faktorernas förklaringsvärde. I rad 1 i **tabell 4.11** visas den totala löneskillnaden. Kvinnors löner var 2005 i genomsnitt ca 20 procent lägre än mäns inom yrkesområdet ledningsarbete.

I rad 2 i **tabell 4.13** beräknas lönegapet med hänsyn till skillnader i sammansättning med avseende på individinformation (yrke, ålder, utbildning och arbetstidens omfattning samt företagsstorlek).³⁹ 34 procent av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till dessa faktorer.

I det sista steget beräknas den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män i administrativt ledningsarbete anställda inom *samma* företag, när hänsyn tas till skillnader i sammansättning avseende yrke, ålder, utbildning och arbetstidens omfattning. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i ledningsarbete, som inte kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna uppgår till ca 9 procent år 2005.

Tabell 4.13 Kvinnors lön i procent av mäns lön vid ledningsarbete

		Kvinnors lön i procent av mäns	Förklarad andel i procent	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	Totalt	79,8		56 037	139 348
(2)	Individinfo. + storleksklass	86,7	34,1	53 431	126 590
(3)	Individinfo. + företag	90,8	54,5	27 696	38 432

I **tabell 4.14** upprepas beräkningen från rad 3 i tabell 4.13, uppdelat efter sektor (endast för tjänstemän inom privat sektor).

Tabell 4.14 Kvinnors lön jämfört med mäns lön i ledningsarbete, sektorvis 2005
Hänsyn har tagits till företag, yrke, ålder, utbildning och arbetstidens omfattning

		Kvinnors lön i procent av mäns	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)
(1)	Staten	96,1	1 477	2 704
(2)	Primärkommuner	96,6	11 876	7 433
(3)	Landsting	87,1	1 009	852
(4)	Privat - Tjänstemän	88,4	13 334	27 443

³⁹ Företagen delas in i 7 olika storleksklasser. Klassindelningen är uppdelad efter följande intervall av anställda: 1–5, 6–10, 11–20, 21–50, 51–100, 101–300 samt 301 och över.

För samtliga yrken inom ledande arbete inom den privata sektor uppgår den oförklarade löneskillnaden till ca 11,6 procent (d.v.s. kvinnors lön är 11,6 procent lägre än mäns) att jämföra med 9,6 procent för privatanställda tjänstemän som helhet. För chefsyrkena inom staten och primärkommuner är löneskillnaderna mellan män och kvinnor betydligt mindre än inom den privata sektorn. I primärkommunerna uppgick de till i genomsnitt 3,4 procent, och i staten till 3,9 procent. För chefsyrkena inom landstingen är löneskillnaderna mellan män och kvinnor något större än inom den privata sektorn, i genomsnitt 12,9 procent.

Sammantaget gäller för samtliga här undersökta områden utom staten att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är större inom chefsyrkena i ledningsarbete än i övriga yrkesområden.

Sammanfattning

- Skillnaderna mellan män och kvinnor inom samma företag och samma yrke, med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid (d.v.s. hel- eller deltid) uppgick 2005 till ca 5 procent.
- Löneskillnaderna mellan män och kvinnor i samma typ av administrativt ledningsarbete på samma företag, med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid uppgick 2005 till närmare 10 procent

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

En invändning som kan riktas mot att använda standardvägda löneskillnader som ett mått på eventuella osakliga löneskillnader är att vissa faktorer inte beaktas vid standardvägningen. Utgångspunkten för denna typ av invändning är att det är rimligt att anta att flera andra faktorer har betydelse för vilken lön den enskilde individen får.

Lönepåverkande faktorer kan vara individuella egenskaper som t.ex. erfarenhet och sociala färdigheter. Andra lönepåverkande faktorer är knutna till arbetet och arbetsuppgiften t.ex. arbetets svårighetsgrad, utbildningskrav, ansvar för planering och/eller arbetsledning.

Det är också rimligt att anta att företagsspecifika faktorer som bransch- och marknadsförutsättningar kan påverka lönen för den enskilde individen. Dessa faktorer kan vara orsaker till att de oförklarade löneskillnaderna mellan statsanställda män och kvinnor i en rapport från Arbetsgivarverket⁴⁰ endast beräknas uppgå till ca 1,7 procent år 2005, att jämföra med resultatet i denna analys på 6,3 procent.

Utvärdering av variabeln "jobbstatus"

En bakgrundsvariabel som ofta efterlyses i samband med analyser av lönerelationen mellan män och kvinnor är uppgift om chefsskap. Den del av lönestrukturstatistiken som erhålls från Svenskt Näringsliv innehåller denna information i form av variabeln "jobbstatus". Kvaliteten och förklaringsvärdet hos denna variabel ska nu utvärderas. Om resultatet blir tillfredsställande är planerna att denna variabel framöver ska finnas i lönestrukturstatistiken.

⁴⁰ Arbetsgivarverket (2005), "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2005".

Lagen avser anställda med samma arbetsgivare

Den officiella lönestrukturstatistiken kan inte besvara frågan om i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening.

Lagen är tillämplig på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren.

Diskriminering föreligger om arbetsgivaren, beroende på arbetstagarens kön, tillämpar olika lönevillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Huruvida ett yrke eller arbete är likvärdigt ett annat yrke eller arbete kan över huvud taget inte avgöras i lönestrukturstatistiken.

5. Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under året har beslutats och genomförts ändringar i lagstiftningen om föräldraledighet och anställningsskydd, delvis på grund av EG-direktiv. De flesta ändringarna trädde i kraft den 1 juli 2006.

En del av ändringarna i lagen om anställningsskydd ska dock börja gälla den 1 juli 2007. Beträffande dessa ändringar har regeringen i december 2006 aviserat justeringar på några punkter.

EG-lagstiftning ligger till grund för en ny lag om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv i den svenska arbetstidslagen får full effekt efter utgången av 2006.

Slutligen har den långvariga diskussionen inom EU om det s.k. tjänstedirektivet resulterat i ett direktiv som antogs i december 2006.

5.1 Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) och föräldraledighetslagen

Under våren 2006 beslutade riksdagen om ändringar i de rubricerade lagarna. Ändringarna skulle träda i kraft i två etapper, den 1 juli 2006 och den 1 juli 2007.

Ändringar från 1 juli 2006

LAS ändras genom införande av:

- en särskild regel om att uppsägningstiden för helt föräldraledig arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist ska börjar löpa i första hand när arbetstagaren återupptar arbetet efter ledigheten
- en skyldighet för arbetsgivaren att informera de som är tidsbegränsat anställda om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar
- en utvidgning och precisering av arbetsgivarens skyldighet att skriftligen informera arbetstagaren om villkoren i anställningen.

De två sista punkterna innebär att två EG-direktiv, upplysningsdirektivet (91/533/EEG) och visstidsdirektivet (1999/70/EG) genomförs på ett tydligare sätt i lagstiftningen.

Föräldraledighetslagen ändras enligt följande

- ett nytt förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet
- i tvist om missgynnande ges JämO rätt att föra talan för enskild arbetstagare eller arbetssökande
- avskaffande av kvalifikationskraven på viss minsta anställningstid för rätt till föräldraledighet

Ändringar från 1 juli 2007

Enligt *LAS* är huvudregeln tillsvidareanställning. Huvudregeln är emellertid försedd med omfattande undantag, vilket har lett till tillämpningsproblem. Syftet med lagändringarna är en förenkling genom att antalet tillåtna

tidsbegränsade anställningar minskas. Avtal om tidsbegränsad anställning ska få träffas i fyra fall. Förutom de tidigare tillåtna tidsbegränsade anställningarna för vikariat, provanställning och när arbetstagaren fyllt 67 år införs en ny anställningsform, fri visstidsanställning.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Även tid i provanställning ska räknas in i de 14 månaderna.

Kvalifikationstiden för rätt till återanställning förkortas från tolv månaders anställning under en treårsperiod till sex månader under de senaste två åren.

Förslag om nya ändringar i LAS

De ovan redovisade lagändringarna beslutades av riksdagen under våren 2006. Sedan dess har det skett regeringsskifte och riksdagen har fått ny majoritet. I en departementspromemoria från december 2006 föreslogs bl.a. ändringar på en del punkter i den lagstiftning som beslutats träda i kraft den 1 juli 2007.

I korthet går ändringarna ut på följande.

- De fyra formerna av tidsbegränsad anställning utökas med säsongsanställning.
- Fri visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning om arbetstagaren under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år, i stället för 14 månader.

5.2 Lag om arbetstagarinflytande i europakooperativ

Lagen trädde i kraft den 18 augusti 2006. Den genomför rådets direktiv 2003/727EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar (europakooperativ) med avseende på arbetstagarinflytande.

Arbetstagarinflytandet ska komma till stånd på ungefär samma sätt som när det gäller europabolag och inflytandet i dessa. Det ska bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna. Delegationen har till uppgift att med dem som direkt deltar i bildandet av ett europakooperativ träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet. Särskilda bestämmelser reglerar inflytandet om ett sådant avtal inte ingås mellan parterna.

5.3 Arbetstidslagen

I Medlingsinstitutets årsrapport för 2005 redovisades de ändringar i arbetstidslagen som trädde i kraft den 1 juli 2005. Ändringarna hade drivits fram av EG-kommissionen som ansåg att den svenska lagstiftningen på vissa punkter inte överensstämde med EG:s arbetstidsdirektiv. Kommissionen väckte också talan mot Sverige i EG-domstolen, som den 25 maj 2005 biföll Kommissionens talan. Domstolen slog fast att Sverige inte hade införlivat arbetstidsdirektivets regler om genomsnittlig veckoarbetstid, dygnsvila och nattarbete på ett korrekt sätt.

Ändringarna i arbetstidslagen innebar bl.a. att arbetstidslagen tillfördes bestämmelser om följande:

- högst 48 timmar genomsnittlig veckoarbetstid
- elva timmars sammanhängande dygnsvila
- arbetstid för nattarbetande
- 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.

Lagändringen trädde som nämnts i kraft den 1 juli 2005. I lagens övergångsbestämmelser föreskrevs dock att de nya reglerna ska tillämpas först fr.o.m. den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram t.o.m. den 31 december är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor. Skälet till denna konstruktion var att majoriteten av förbundsavtalen på den svenska arbetsmarknaden hade träffats före den 30 juni 2005 och löper ut under våren 2007. Parterna fick sålunda en respit på 18 månader att anpassa avtalen.

För de flesta avtal torde inte lagändringen ha så stor påverkan. Redan 1996 års ändringar i arbetstidslagen innehöll en s.k. EG-spärr. Kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen fick inte leda till att mindre förmånliga regler än arbetstidsdirektivets tillämpades på arbetstagarna. Detta har beaktats i de avtal som träffats därefter. Vad som därefter har komplicerat bilden på vissa avtalsområden är tre domar från EG-domstolen, i vilka domstolen har tolkat arbetstidsdirektivet. Mot bakgrund av reglernas skyddssyfte har domstolen slagit fast bl.a. följande: Jourtid på arbetsplatsen ska räknas som arbetstid vid tillämpningen av direktivet. Kompensationsledighet vid avvikelser från reglerna om dygnsvila ska följa omedelbart efter respektive arbetsperiod.

För verksamheter som tillämpar jour har pågått diskussioner inom EG om arbetstidsdirektivet bör revideras. Även andra regler i direktivet är föremål för en översyn. Frågan har emellertid komplicerats av stora motsättningar mellan Kommissionen och Europaparlamentet. Ett extra ministermöte i november 2006 lyckades inte heller komma till ett beslut.

För de svenska kollektivavtalen är det främst sådant som reglerar arbetstiden i verksamheter med dygnet runt arbete, som kan behöva anpassas till de nya reglerna. Sådana anpassningar har bl.a. skett i en överenskommelse mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och dess fackliga motparter Sif, Civilingenjörsförbundet (CF), Ledarna och SEKO. På det område där lagändringarna har fått störst genomslag, nämligen kommuner och landsting, har parterna före årsskiftet inte kunnat enas om ett avtal om avvikelser från arbetstidslagen. En tvistefråga synes ha varit på vilken nivå avtalet ska träffas. Lagen föreskriver att det i kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av central facklig organisation, får göras antingen undantag från lagen i dess

helhet eller avvikelser från vissa angivna paragrafer. Från vissa paragrafer är det möjligt att göra avvikelser genom lokalt kollektivavtal. Sådana lokala avvikelser får dock gälla under högst en månad. Undantag från lagen och avvikelser från vissa paragrafer får emellertid inte innebära sämre förmåner för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet, d.v.s. en EG-spärr.

5.4 Tjänstedirektivet

Få av EU:s direktiv har varit så omstritt som direktivet om fri rörlighet för tjänster på den inre marknaden, det s.k. tjänstedirektivet. Redan i januari 2004 presenterade EU-kommissionen ett förslag till att öppna gränserna och öka konkurrensen inom tjänstehandeln. Förslaget ledde omedelbart till omfattande politiska och fackliga protester. Det man från fackligt håll främst vände sig mot var att förslaget utgick ifrån vad som kom att kallas ”ursprungslandsprincipen”. Reglerna i det tjänsteutförande företagets hemland skulle gälla även för tjänster som utfördes i ett annat land. Detta ansågs öppna för lönedumpning och hota de nationella kollektivavtalssystemen.

Det ursprungliga direktivförslaget har omarbetats i olika omgångar. Efter ett antal turer i Europaparlamentet och ministerrådet blev tjänstedirektivet slutgiltigt antaget den 12 december 2006. Direktivet ska genomföras i medlemsstaterna inom tre år, räknat från dagen för direktivets publicering i EU:s offentliga tidning.

Direktivets syfte är att öka handeln med tjänster genom att undanröja juridiska, administrativa och andra hinder. Det sägs dock i direktivets inledande artikel att det inte påverkar medlemsstaternas arbetsrätt, inbegripet rätten att ”förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta stridsåtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och praxis med iakttagande av gemenskapsrätten”. Den kontroversiella ursprungslandsprincipen har ersatts av en regel om frihet att tillhandahålla tjänster. Regeln går ut på att medlemsstaterna ska garantera företagen fritt tillträde för att utöva tillfällig tjänsteverksamhet.

6. Förhandlingar 2006

År 2006 var ett litet avtalsår. Det slöts endast 41 avtal. Antalet anställda som berördes var 54 000 inklusive 40 000 anställda som omfattades av avtal som löpte ut under 2005. De flesta avtalen under 2006 berörde vård och omsorg och delar av transportsektorn. Under 2007, kommer förutom de avtal som har utlöpningsstidpunkt under 2007, återstoden av avtalen från 2006 att förhandlas, de flesta inom vård och omsorg.

Under året har Medlingsinstitutet utsett medlare i 7 förhandlingar där förbundsparter varit inblandade. Varsel har utfärdats i samtliga fall men inga stridsåtgärder har verkställts.

I kapitlet redovisas huvudresultatet av 2006 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor. Sammanställningen i nästa avsnitt, 7.1, ger en mer utförlig beskrivning av avtalsinnehållet för de avtal som omfattar fler än 1 000 anställda. En förteckning över samtliga avtal finns sist i rapporten. På Medlingsinstitutets hemsida finns en förteckning över avtal som tecknats under 2006 i kronologisk ordning med nivåer.

6.1 Förhandlingsresultat

Avtal i rätt tid

Parterna ska planera och slutföra förhandlingarna innan de föregående avtalen löpt ut, detta finns angivet i förhandlingsavtal som träffats mellan parterna. Även inom branscher som saknar förhandlingsavtal råder en samsyn om värdet av att sluta nya avtal innan de gamla har löpt ut.

I 2004 års förhandlingar träffades avtal för 72 procent av de anställda innan avtalet löpte ut eller inom en vecka från utlöpningsstidpunkten. Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten hade avtal träffats för 77 procent av de anställda. För resterande 23 procent hade avtal träffats senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten. I 2005 års förhandlingar träffades avtal i direkt anslutning eller innan avtalen löpte ut för 41 procent av de anställda. År 2005 omfattades 93 procent av de anställda av avtal som träffats inom tre veckor från avtalens utlöpningsstidpunkt.

Endast 12 procent av de anställda omfattades 2006 av avtal som träffades innan det gamla avtalet löpt ut på den privata sektorn, de allra flesta avtal träffades senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten. Kommunförbundet-Pactas avtal tecknades efter det att det gamla avtalet löpt ut.

Avtalsperiodens längd

Sett till avtalsperiodens längd låg tyngdpunkten på privat sektor mätt i antalet anställda i årets avtalsrörelse kring ”36-månadersavtal”. Det rörde sig om 43 procent av avtalen på den privata sidan. De allra flesta avtalen som löpte på 36 månader rörde Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO):s område. Avtalen rörde tjänstemän inom Folksam, KP Pension & Försäkring och KPA.

Även avtalen inom försäkringsområdet rörande tjänstemän tecknades på 36 månader i 2006 års avtalsrörelse.

För de avtal som slöts på den offentliga sektorn, Kommunförbundet-Pacta med Brandmännens Riksförbund respektive Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och SKTF rörande 11 000 deltidbrandmän blev avtalsperiodens längd 27 månader. Pactas avtal med Transport respektive SEKO har kortare uppsägningstider.

Avtal som löper på 21–30 månader omfattade 20 procent av de anställda på privata sektorn. Bland avtal på 24 månader märktes avtal rörande sjöfarten nämligen Sjöfartens Arbetsgivareförbund med Sjöbefälsförbundet – Sjöbefälsavtalet och Sjöfartens Arbetsgivareförbund med Fartygsbefälsföreningen – Fartygsbefälsavtalet. Båda avtalen krävde medling. Stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) var på 24 månader. Helikopterflygavtalet mellan Flygarbetsgivarna och Svensk Pilotförening tecknades, efter medling, på 24 månader.

Omkring 10 procent av de anställda hade tillsvidareavtal med möjlighet att sägas upp att upphöra efter 24 månader. Vårdföretagarnas avtal – Företagshälsovård – med Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) m.fl. akademikerförbund gäller tills vidare men kan tidigast sägas upp att upphöra efter 24 månader. Företagsavtalet med SKTF är på 60 månader men kan sägas upp att upphöra efter tidigast 24 månader. Avtalen inom företagshälsovården kan inte sägas upp förrän den årliga avstämningen har ägt rum.

Avtal som gäller 6–15 månader på den privata sektorn omfattade 20 procent av de anställda. Avtalen inom flygets område omfattade vanligtvis 12 månader – t.ex. FlyMe kabinpersonal med HTF och FlyMe kaptener och styrmän – med Svensk Pilotförening. Flygarbetsgivarnas (FlygA) avtal med Vårdförbundet – SOS Flygambulans AB – omfattade också 12 månader. Avtalet – Kabinpersonal vid SAS – träffades mellan SAS och HTF på 12 månader efter medling och ambulanssjukvårdens avtal – mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet-Kommunal – omfattade även det 12 månader.

Avtalet för Branschområde renhållning mellan KFO och Transport-Kommunal träffades för 12 månader.

Kraftverksavtalet mellan EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet förlängdes med fem månader och går ut den 31 mars 2007.

Tabell 6.1 Avtalsperiodens längd samtliga
Procent av antalet anställda. Sammanställningen avser endast privat sektor
då det bara slöts två avtal på den offentliga sektorn 2006.

	2001	2004	2005	2006
6–15 månader	–	3	1	20
16–20 månader	–	5	6	7
21–30 månader	–	4	73	20
31–42 månader	85	88	12	43
Tillsvidare–	–*	–*	8	10

*Uppgifterna särredovisades inte 2001 och 2004

Arbetstider

Arbetstiden har aktualiserats i ett avtal – Trädgårdsanläggningsbranschen – mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Kommunal. Avtalet slöts under medling och innebär att då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagare med arbetstid förlagd till dagtid måndag–fredag rätt till en dags betald ledighet.

I några avtal tillsatte man gemensamma arbetsgrupper för att anpassa arbetstiderna till de nya arbetstidsreglerna. Exempel finns också på avtal där parterna öppnat upp för flexibla arbetstider, som avtalen mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) och Jusek, Civilingenjörsförbundet (CF) och Civilekonomerna. Vårdföretagarna har arbetsgrupper med sina motparter rörande anpassning av arbetstiden med utgångspunkt från förhållandena inom offentlig sektor.

Genomsnittligt avtalsutfall

I det följande ges en översiktlig bild av avtalsutfallet av 2006 års förhandlingar. Avtalsutfallet inkluderar förutom de avtalsmässiga lönehöjningarna – i förekommande fall – även värdet av arbetstidsförkortningar och pensionsavsättningar under avtalsperioden.

Den genomsnittliga avtalade höjningen över en tvåårsperiod är totalt 5,9 procent inom privat sektor. Endast två avtal slöts på den offentliga sektorn; Räddningstjänstpersonal i beredskap mellan Kommunförbundet-Pacta och Brandmännens Riksförbund, SKTF och Kommunal där höjningen av ersättningarna efter medling uppgick till 6 procent på 27 månader. I avtalet Pacta/Transport uppgick höjningen till 2,6 procent på 12 månader.

Tabell 6.2 Genomsnittligt avtalsutfall i procent – privat sektor

	2006	2007
Arbetare	2,8	2,1
Tjänstemän	3,1	3,0
Totalt	3,0	2,9

Löneavtalskonstruktioner och fördelningsregler

Medlingsinstitutet har analyserat fördelning och utveckling av löneavtalskonstruktionerna sedan 2001. De olika avtalskonstruktionerna kan i grova drag delas in i sju huvudgrupper.

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.

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.

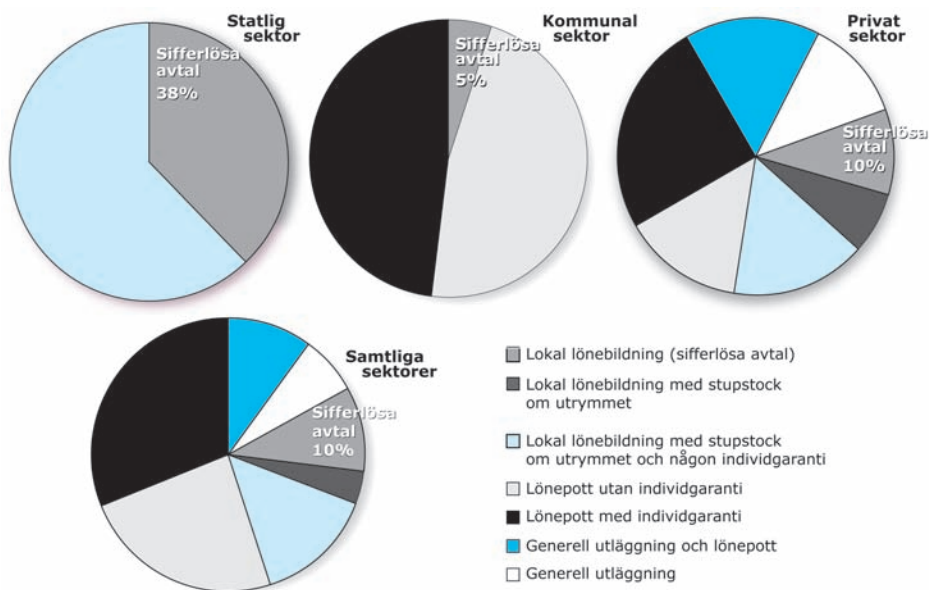
Fördelningsreglerna och avtalskonstruktionerna finns utförligare beskrivna i Årsrapporten för 2005 på sidan 108 och framåt. Några förändringar av avtalsystemen har inte skett i årets avtalsrörelse.

Under 2006 träffades fem avtal utan centralt angivet löneutrymme, vilket inte var någon förändring sedan föregående avtalsperiod. De flesta avtalen var inom avtalsområde Företagshälsovård som slöts av Vårdföretagarna och flera tjänstemannaförbund. Avtalen inom flygets område och avtalet SLA/Kommunal – Trädgårdsanläggningsbranschen – hade tariffer. Övriga avtal hade olika typer av garantier och pottar i krontal och/eller procent.

Tabell 6.3

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommun- och landsting	
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 6.1



Lägstlöner

Lägstlöner i de svenska kollektivavtalen har flera olika benämningar såsom grundlön, minimilön, nyanställningslön, ingångslön m.m. Lägstlönens funktion är att garantera en lägsta skyddad lönenivå för en anställd. En arbetsgivare kan i allmänhet betala högre lön än vad minimilönen garanterar. En utförlig beskrivning av lägstlönerna finns i årsrapporten för 2005 sidan 157 och följande.

På avtalen inom FTF:s (Facket för försäkring och finans) område har minimilönerna för 2006 justerats. För tjänsteman som uppnår 23 år under året får månadslönen inte understiga

15 900 kr fr.o.m. den 1 januari 2006

16 200 kr fr.o.m. den 1 januari 2007

16 500 kr fr.o.m. den 1 januari 2008

Timlönen får under motsvarande period inte understiga 100 kr för 2006, 102 kr för 2007 och 104 kr för 2008.

I avtalet mellan KFO och Kommunal har lägstlönen för arbetstagare som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader bestämts till lägst 13 800 kr för 2006. För arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver yrkesförberedande gymnasieutbildning och ett års sammanhängande anställning i yrket är lönen lägst 15 000 kr. Samma konstruktion finns i avtalet mellan Pacta och Transport rörande Renhållning m.m. Kommunala Företagens Samorganisations (KFS) avtal – Renhållning – med Transport respektive Kommunal har en lägstlön på 13 950 kr år 2006 för arbetstagare som fyllt 19 år.

6.2 Övriga avtal

Avtal om pensioner – Privat sektor

Förhandlings- och samverkansrådet PTK och Svenskt Näringsliv träffade den 25 april 2006 ett nytt pensionsavtal för 700 000 tjänstemän i det privata näringslivet.

Det nya pensionsavtalet (ITP-planen) består av två delar. Den första innebär förändringar i förhållande till dagens pensionsvillkor och gäller för tjänstemän födda den 1 januari 1979 och senare.

Den andra delen gäller alla övriga tjänstemän inom PTK som fortsätter att få pension enligt det nuvarande pensionsavtalet ITP.

Den nya ITP-planen träder i kraft den 1 juli 2007.

Nytt pensionssystem för tjänstemän födda 1979 eller senare

Det nya pensionsavtalet för de yngre tjänstemännen är ett avgiftsbestämt avtal. Arbetsgivaren betalar en avgift på 4,5 procent av lönen varje månad upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionen tjänas in från 25 års ålder. Parterna lägger stor vikt vid låga administrativa kostnader, finansiell stabilitet och möjlighet till hög avkastning. Pensionen kan betalas ut helt eller delvis under en begränsad tid av minst 5 år och tidigast från 55 år.

Samma villkor som tidigare för tjänstemän födda före 1979

Det nuvarande pensionsavtalet fortsätter att gälla för tjänstemän födda före 1979. Det är ett förmånsbestämt avtal, där pensionens storlek avgörs av den försäkrades slutlön och där arbetsgivaren betalar in den summa som krävs för att täcka pensionskostnaden.

Tjänstepensionsförsäkring för försäkringsbranschen

Den 20 juni 2006 träffade FAO och FTF ett avtal om tjänstepensionsförsäkring för tjänstemän i försäkringsbranschen. Huvudpunkten är en premiebestämd pension för alla födda 1972 eller senare. Premien är 4,5 procent på lön upp till 7,5 basbelopp. För inkomster därutöver blir premien 30 procent. De som är födda mellan 1972 och 1978 kan välja att kvarstå i den förutbestämda pensionsplanen. Försäkringstjänstemän som är födda 1955 eller tidigare får behålla rätten att gå i pension från 62 år.

Den 29 juni 2006 träffades ett likalydande tjänstepensionsavtal med Jusek, Civilekonomerna och CF.

Pensionsavtal för anställda inom Svenska kyrkan

Församlingsförbundet träffade den 19 december 2006 en överenskommelse med de fackliga organisationerna om ett nytt pensionsavtal för alla anställda inom kyrkan. Avtalet gäller retroaktivt fr.o.m. den 1 januari 2006, men de flesta förändringarna träder i kraft från den 1 januari 2007.

KAP-KL Svenska kyrkan överensstämmer i stort med tjänstepensionsavtalet inom kommun- och landstingssidan. Inom kyrkans område kommer även fortsättningsvis pensionspremierna att betalas till Kyrkans pensionskassa.

- Avgiftsbestämd ålderspension: för den som fyllt 21 år betalas en årlig pensionsavgift till Svenska kyrkans pensionskassa. Pensionsavgiften betalas på hela lönen upp till 30 inkomstbasbelopp. Pensionsavgiften kommer att höjas i tre steg till år 2010 då den kommer att vara 4,5 procent.
- Det införs en möjlighet till delpension.
- Förmånsbestämd ålderspension: det finns liksom tidigare en förmånsbestämd ålderspension för delarna av inkomsten som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Ett krav är att man fyllt 28 år.
- Förmånsnivåerna sänks för arbetstagarna under en övergångsperiod på 20 år, från 62,5 procent till 55 procent. För arbetstagare födda 1967 och senare gäller förmånsnivån 55 procent.

Pensioner – Statlig sektor

Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O, SACO-S och SEKO träffade uppgörelse om pensioner för anställda vid Försäkringskassan den 22 juni 2006.

Uppgårelsen innebär att rätten att gå i pension före ordinarie pensionsålder begränsas och på sikt upphör. Samtidigt undanröjs de könsdiskriminerande inslagen i pensionsbestämmelserna från tiden innan försäkringskassorna förstatligades den 1 januari 2005. Kvinnliga medarbetare vid de allmänna försäkringskassorna som 1991 hade fyllt 28 år, har enligt tidigare avtal haft rätt att gå i ålderspension från 60 års ålder. Motsvarande grupp av män har haft en pensionsålder på 65 år. Genom den nu träffade överenskommelsen införs nya övergångsbestämmelser. De som omfattas av övergångsbestämmelserna kommer att kunna gå i ålderspension från följande ålder:

- 60 år för födda 1949 eller tidigare
- 61 år för födda 1950–1954
- 63 år för födda 1955–1959
- 64 år för födda 1960–1963.

Avtal för unga akademiker

Den 17 februari 2006 tecknade Almega bransch Svensk Teknik och Design och CF ett kollektivavtal om anställningsvillkor för unga akademiker.

Avtalet reglerar anställningsvillkoren för akademiker som anställs för viss tid i medlemsföretagen.

Avtalet gäller för nyutexaminerade akademiker och anställningen ska vara mellan 6 och 12 månader och lönen är bestämd till 18 000 kr/månad. Företaget ska utarbeta ett program med lämpliga arbetsuppgifter och det ska finnas en handledare.

Anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv

I ökad omfattning har det förekommit att utländska företag utfört arbete av tillfällig karaktär i Sverige.

Svenskt Näringsliv och LO enades 2005 om att försöka finna principer och utgångspunkter för vad som bör gälla med avseende på riksavtalen för utländska arbetsgivare som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Senare träffades ett likalydande avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Syftet med principerna och utgångspunkterna var att skapa ökade möjligheter för rörlighet för tjänster till Sverige samt en likvärdig behandling av arbetstagare och företag på svensk arbetsmarknad. Förbundsparterna rekommenderades att anpassa sina kollektivavtal enligt de framtagna rekommendationerna. Dessa finns utförligt beskrivna i årsrapporten för 2005, sid. 50–51.

Överenskommelse om anpassning av förbundsavtal har ingåtts av samtliga parter som omfattas av Industriavtalet utom Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Bemanningsföretagen med samtliga förbund inom LO, Energi-Företagens Arbetsgivareförening med Svenska Elektrikerförbundet (SEF) samt Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet med Kommunal.

Ett antal förbund enades om att det inte var aktuellt att träffa överenskommelse. Exempel härpå är Svensk Handel med samtliga motparter inom LO, TransportGruppen med samtliga motparter inom LO, ett antal avtal inom Almega Tjänsteföretagen och Almega Tjänsteförbunden. På byggområdet förhandlade Byggyrkesgruppen bestående av Sveriges Byggindustrier (BI) VVS-installatörerna, Plåtslageriernas Riksförbund och Maskinentreprenörerna (ME) med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och i oktober 2006 beslöt man att inte teckna någon överenskommelse.

Avtalens utlöpningspunkter

Avtal med utlöpningspunkt under 2005

Kvarvarande avtal från 2005 uppgick till 14 och omfattade 40 000 anställda.

Kvar från 2005 var Helikopteravtalet mellan Transportgruppen/FlygA och Svensk Pilotförening. Efter medling träffades avtal den 19 januari 2006, mellan Kommunförbundet-Pacta/Brandmännens Riksförbund för Räddningstjänstpersonal i beredskap. Några dagar senare slöts ett likalydande avtal mellan Kommunförbundet-Pacta/ SKTF respektive Kommunal. Avtalen omfattade runt 11 000 deltidsanställda.

Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet (SLA) och Kommunal slöt, efter medling av medlare utsedda av parterna, avtal på Branschområde Trädgårdsanläggning den 10 maj 2006 för perioden 1 nov 2005 till 31 mars 2007.

De flesta kvarvarande avtal från 2005 gick ut den 31 december 2005. Bland dessa kan särskilt nämnas Film-, TV- och Videoinspelningsavtalet mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA) och Teaterförbundet, samt avtalet Turism och Sjöfart mellan Tjänsteföretagen och Sveriges Fartygsbefälsförening. Arbetsgivaralliansens avtal inom Vård och omsorg med olika motparter upphörde vid årsskiftet 2005. Kommunals avtal inom Vård och omsorg gick också ut den 31 december. Inom Försäkringsbranschens område gick avtalen ut med FTF och Jusek, Civilekonomerna och CF. På KFO:s område upphörde några företagsavtal med FTF. Även avtalet mellan KPA och

Jusek gick ut sista december 2005. Inom Transportgruppens område gick Sjöbefälsavtalet och Fartygsbefälsavtalet ut.

Avtal med utlöpningsstidpunkt under 2006

Under 2006 löpte ett fåtal avtal ut under våren, huvudsakligen på Transports område, det största var Stuveriavtalet. Den 31 maj löpte KFO:s avtal Förskolor och fritidshem med Kommunal ut.

EFA:s avtal med Svenska Elektrikerförbundet, Kraftverksavtalet, löpte ut den 31 oktober. Bland avtal som gick ut den 31 december kan nämnas Revisions- och konsultföretag/Finansiella konsulter på Almegas område med HTF, Jusek, Civilekonomerna och Akademikerförbunden. Vårdföretagarnas avtal Tandläkarmottagningar samt avtalet Vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorg med olika motparter löpte likaså ut den sista december. Vid samma datum löpte också avtalet Vård och omsorg mellan Arbetsgivaralliansen och Kommunal ut.

Kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden

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 beräknar att ca 600 kollektivavtal – inklusive Ledaravtal – 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 IF Metall.

En gemensam överenskommelse 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 var för sig är bärare av det aktuella avtalet.

Inom den **offentliga sektorn** har en annan metod valts. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta träffar avtal på riksavtalsnivå med ca 30 fackliga organisationer – Kommunal, fyra förbundsområden inom OFR, Akademikeralliansen och Brandmännens Riksförbund. Ett förbundsområde kan representera flera fackliga organisationer, men varje område 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 lokala avtal. Antalet anställda 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 valt att räkna med tre kollektivavtal inom denna sektor. Se vidare årsrapporten 2005 sidan 152.

Antal kollektivavtal samt antal anställda 2006

	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 ⁴¹	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 Fora⁴² fanns vid årsskiftet 2005/2006 drygt 53 500 företag som tecknat hängavtal som omfattar 269 000 individer. Foras uppgifter förändras hela tiden då företag som tecknar hängavtal ofta ansöker om medlemskap i någon arbetsgivarorganisation och därmed försvinner ur Foras hängavtalsregister. 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 kapitel 3, Fakta om arbetsmarknaden).

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

Detta betyder att ca 94 procent av de anställda täcks av avtal. Exkluderar man hängavtalen blir siffran ca 85 procent.

⁴¹ Pacta har dessutom avtal med SEKO och Transport.

⁴² Fora ägs av Svenskt Näringsliv och LO och administrerar penningflödet av försäkringspremier och kollektivavtalade avgifter.

7. Avtalsöversikt 2006

I detta avsnitt redovisas huvudresultaten av de avtal som slöts under 2006.

Avtalsrörelsen 2006 var liten. Den omfattade 41 avtal och 54 000 anställda inklusive kvarvarande avtal från 2005. Berörda branscher är ett fåtal inom transportsektorn samt några branscher inom vård och försäkringsområdena. Sammanställningen omfattar de avtal träffade 2006 som omfattar fler än 1 000 anställda. Avtal med färre än 1 000 anställda redovisas endast om det förelegat medling.

De redovisade ökningstalen avser de avtalsmässiga nivåhöjningarna under respektive avtalsår. Beroende på att avtalsperiodens längd varierar mellan olika avtalsområden – vilket kan försvåra jämförelser av värdet av avtalshöjningarnas storlek mellan olika avtalsområden – redovisas dessutom värdet av de avtalsmässiga höjningarnas storlek omräknat till ”årstakt” (12-månaderstakt). Inom vissa branscher har parterna kommit överens om höjningar angivna i krontal. De procentberäkningar som gjorts för dessa branscher har skett utifrån en utgående lön, vilket får till följd att procenttalen varierar trots att krontalsbeloppen är desamma. Uppgifterna har i möjligaste mån stämts av med parterna.

Resultatet av avtalsrörelsen redovisas här per sektor, industrins parter har placerats först. Därefter kommer förbundsgrupperna i bokstavsordning och sist ligger den offentliga sektorns avtal. Numreringen på avtalen i avtalsöversikten utgår från avtalsförteckningen längst bak i denna rapport.

7.1 Privat sektor

Industrin

Inom industrin träffas avtal dels inom ramen för Industriavtalet dels mellan parter som antingen omfattas av annat förhandlingsavtal eller helt står utanför förhandlingsavtal. De arbetsgivarorganisationer som redovisas som tillhörande Industrin är Industri- och KemiGruppen, Byggnadsämnesförbundet (BÄF), Livsmedelsföretagen, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Stål- och Metallförbundet, Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet (SVEMEK), Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA), Sveriges Skogsindustrier, Teknikarbetsgivarna, TEKO industrierna samt Trä- och Möbelindustriförbundet.

Arbetsgivarförbunden inom industrin är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Arbetsgivarna inom industrin träffar avtal inom ramen för Industriavtalet med följande fackliga organisationer: Civilingenjörsförbundet (CF), Sif, IF Metall, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) samt Skogs- och Träfacket.

Arbetsgivarna inom industrin träffar även avtal med Ledarna. Dessa löneavtal är lokala lönebildningsavtal som gäller tills vidare, utan centralt fastställda löneökningar. I allmänhet upptas överläggningar om allmänna villkor med Ledarna för att anpassa den delen i avtalen så att likartade villkor ska gälla för samtliga tjänstemän.

I övrigt träffas avtal med Handelsanställdas förbund (Handels), Kommunal, SEKO, HTF samt Hotell- och Restaurangfacket.

25. SLA / Kommunal – Trädgårdsanläggningsbranschen

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Kommunal har för trädgårdsbranschen träffat Samarbetsavtal om utveckling och lönebildning och Förhandlingsavtal.

Avtalet mellan SLA och Kommunal träffades efter medling av Claes Stråth och Isa Skoog och den 10 maj 2006. Avtalet gäller 1 november 2005–31 mars 2007 (17 månader) och omfattar 1500 anställda.

Löner

Lönepåslaget blir i genomsnitt 3,20 kr i timmen från 1 januari 2006 vilket motsvarar 2,7 procent (årstakt 1,9 procent).

Ny månadslön för maskinförare från 1 januari 2006 är 19 582 kr och för bilförare, traktorförare m.fl. 18 604 kronor.

Klämdagen runt nationaldagen: om den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har arbetstagare rätt till en dags ledighet.

Almega

Almega består av sju arbetsgivarförbund som representerar olika branscher för tjänsteföretag. Följande arbetsgivareförbund bildar tillsammans Almega: IT-företagens Arbetsgivarorganisation (ITA), Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA), Bemanningsföretagen, Föreningen Vårdföretagarna samt Samhallförbundet.

De olika arbetsgivarförbunden inom Almega är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Almegaförbunden träffar avtal med merparten av de fackliga organisationerna inom tjänstesektorn. Avtal tecknas med följande SACO-förbund: Civilingenjörskörbundet (CF), Civilekonomerna, Förbundet Sveriges Arbeta-
reterapeuter (FSA), Jusek, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR)
Lärarnas Riksförbund (LR), Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceutförbund,
Sveriges läkarförbund samt med Akademikerförbunden.*

* Akademikerförbunden är nio SACO-förbund som för det mesta företräds av CF i avtalsförhandlingar. De nio förbunden är Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, CF, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Psykologförbund.

Aktuella förbund inom TCO är: Fackförbundet ST, Farmaciförbundet, Lärarförbundet, Sif, SKTF, Svenska Journalistförbundet, Teaterförbundet, Tjänstemannaförbundet HTF samt Vårdförbundet.

De förbund som är aktuella inom LO är: Fastighetsanställdas förbund (Fastighets) Grafiska Fackförbundet Mediafacket, Handelsanställdas förbund (Handels), IF Metall, Hotell- och Restaurangfacket, Svenska Kommunal- arbetareförbundet (Kommunal) Svenska Musikerförbundet, SEKO, Skogs- och Träffacket, Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) samt samtliga LO-förbund i Bemanningsavtalet.

Almegagruppens förbund har även tecknat avtal med SRAT samt Ledaravtal med Ledarna.

22. Almega Tjänsteföretagen / Sveriges Fartygsbefälsförening – Turism och sjöfart

Tjänsteföretagen och Sveriges Fartygsbefälsförening träffade efter medling av Claes Stråth och Jan Sjölin avtal om Turism och Sjöfart den 28 april 2006.

Avtalet gäller från 1 januari 2006 till 31 mars 2008 (27 mån).

Avtalet gäller 100 anställda.

Löner

Avtalet omfattar löner på tre företag och uppgick under perioden till 6 procent på två företag och 9,5 procent på ett företag.

21. Vårdföretagarna / SKTF – Företagshälsovård

23. Vårdföretagarna / LSR m.fl. – Företagshälsovård

24. Vårdföretagarna / Vårdförbundet – Företagshälsovård

Avtalen träffades i april och maj 2006 och gäller från och med den 1 januari 2006. Avtalet med Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) m.fl. akademikerförbund gäller tillsvidare men kan tidigast sägas upp att upphöra 31 december 2007. Avtalet med SKTF löper till den 31 december 2010 men kan även det sägas upp att upphöra från december 2007.

Avtalen omfattar tillsammans 4 000 anställda.

Löner

Avtalet bygger på lönerrevision genom lönesamtal. Parterna har kommit överens om att årligen arbeta i en gemensam arbetsgrupp under benämningen ”avstämning”. Avstämningen ska ske årligen avseende branschens utveckling, lokal lönebildning och allmänna villkor. Avtalet kan inte sägas upp innan avstämningen ägt rum.

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen är en arbetsgivarorganisation som organiserar arbetsgivare inom den ideella sektorn.

Arbetsgivaralliansen är inte medlem i Svenskt Näringsliv.

Arbetsgivaralliansen träffar avtal med följande arbetstagarorganisationer inom SACO: Civilingenjörsförbundet (CF) m.fl., Lärarnas Riksförbund (LR) och

Läkarförbundet. Följande förbund inom TCO är aktuella: Tjänstemannaförbundet HTF, Lärarförbundet, SKTF, Svenska Folkhögskolans Lärarförbund SFHL samt Vårdförbundet. Aktuella LO-förbund är Fastighets och Kommunal.

CF m.fl. inom Arbetsgivaralliansens område består av 11 SACO-förbund i olika konstellationer beroende på bransch område. Förbunden är förutom Civilingenjörsförbundet (CF), Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Riksförbund, Naturvetareförbundet, Sveriges Psykologförbund och Sveriges Skolledareförbund.

10. Arbetsgivaralliansen / SKTF, CF m.fl., Vårdförbundet, Sveriges läkarförbund – Vård och Omsorg

Parterna träffade den 10 mars 2006 överenskommelse om lön för perioden 1 januari 2006 – 31 december 2007 (24 månader).

Överenskommelsen omfattar 2 000 anställda.

Löner

1 januari 2006 resp. 1 januari 2007 ska lägst 2,2 procent resp. 2,1 procent av de fasta kontanta lönerna läggas ut.

Utrymme under perioden är lägst 4,3 procent.

Efter genomförd löneöversyn kan de lokala parterna på endera partens begäran göra en gemensam avstämning av löneprocessen.

Dialog om lön ska ske årligen mellan lönesättande ledare och arbetstagare.

Under avtalsperioden ska det förhandlas om ett nytt branschavtal bättre anpassat till sjukvård.

Byggsektorn

Här redovisas avtal som sju arbetsgivareförbund som organiserar medlemsföretag med byggrelaterad verksamhet träffar. De är Sveriges Byggindustrier (BI), Maskinentreprenörerna (ME), Målaremästarnas Riksförening, Plåtslageriernas Riksförbund (PLR), VVS-installatörerna, Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) samt Glasbranschföreningen.

Av de förbund som redovisas inom byggsektorn är samtliga förbund utom Målaremästarnas Riksförening medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Arbetstagarorganisationer som träffar avtal inom sektorn är Civilingenjörsförbundet (CF) på SACO-området, Sif inom TCO. De LO-förbund som är aktuella är Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), SEKO, Svenska Elektrikerförbundet (SEF), Handelsanställdas förbund (Handels), IF Metall och Svenska Målareförbundet.

Arbetsgivarna har även träffat avtal med Ledarna om Ledaravtal.

8. Maskinentreprenörerna / Byggnads – Entreprenadmaskinavtalet

I överenskommelsen 11 november 2005 om löner och allmänna villkor tillsatte parterna en gemensam arbetsgrupp med uppdrag att se över Entreprenad-

maskinavtalets arbetstidsregler och lönetillägg. Arbetsgruppen träffades slutligt avtal den 17 februari 2006.

Avtalet gäller perioden 1 april 2006 t.o.m. 30 september 2007 (18 månader). Avtalet omfattar 1 500 anställda.

Löner

För arbeten med rent ackord höjs ackorden med 2,2 procent den 1 januari 2006 och med 1,6 procent den 1 januari 2007 (årstakt 2,53 procent).

Vid fritt blandackord ökas den fasta delen med 2,75 kr/tim för yrkesarbetare from 1 januari 2006 och med 2 kr för andra avtalsåret.

Arbetstidsreglerna ersätter arbetstidslagen i tillämpliga delar.

Tillägg för övertid, särskild arbetstid och förskjuten arbetstid har ändrats från kronotal till procenttillägg på utgående lön.

Bank-, Finans- och Försäkringssektorn

Här redovisas de avtal som Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) träffar med sina respektive motparter.

BAO är inte med i Svenskt Näringsliv.

FAO är ett medlemsförbund i Svenskt Näringsliv.

BAO träffar avtal med SACO-förbunden Jusek och Civilekonomerna samt med Finansförbundet som är ett TCO-förbund. BAO träffar även avtal med LO-förbunden Fastighetsanställdas förbund (Fastighets) och Hotell- och Restaurangfacket.

FAO träffar avtal med SACO-förbunden Civilekonomerna, Civilingenjörersförbundet (CF) samt Jusek, dessutom med Facket för Försäkring och Finans (FTF) som är ett TCO-förbund. FAO träffar även avtal med LO-förbundet Fastighets.

9. FAO / FTF – Tjänstemän i försäkringsbranschen

Överenskommelse träffades den 3 mars om löner och allmänna anställningsvillkor för 13 000 anställda.

Avtalsperioden 1 januari 2006–31 december 2008 (36 månader).

Löner

Avtalet bygger på lönerevision genom lönesamtal.

Om den totala löneökningen för de FTF-medlemmar som finns med i löneunderlaget både inför och i slutet av respektive kalenderår, därefter understiger 3,5 procent, 3,4 procent resp. 1,9 procent ska de lokala parterna överenskomma om hanteringen av resterande del.

Lönerevisionsdatum är 1 januari 2006, 2007 respektive 2008.

Avtalets minimilöner, för tjänstemän som uppnår 23 år under året höjs, vid månadslön med 300 kr till 15 900, 16 200 resp. 16 500 kr. Vid timlön höjs minimilönen med en resp. två och två kr till 100, 102 respektive 104 kr.

Regler om kompensation för obekväm arbetstid resp. restidsersättning har tillförts avtalet.

Avtalets arbetstidskapitel ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

16. FAO / Jusek, Civilekonomerna, CF – SACO-förbundens medlemmar i försäkringsbranschen

Avtal träffades den 31 mars 2006 om löner och allmänna anställningsvillkor för 2 500 akademiker.

Avtalsperioden omfattar tiden 1 januari 2006–31 december 2008 (36 månader). Sista året är uppsägningsbart.

Avtalsslutande arbetstagarorganisationer är Jusek, Civilekonomerna och CF. De uppträder i förhandlingarna som en gemensam part. Jusek är kontaktorganisation gentemot FAO.

Löner

Avtalet är ett lokalt lönebildningsavtal utan centralt fastställda nivåer eller individgarantier. Lönerna ska fastställas i individuella lönesamtal mellan chef och medarbetare.

Regler om kompensation för övertid och restidsersättning har tillförts avtalet.

Arbetstidskapitlet ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

EI och Energi – Kraftverksavtalet

Inom sektorn redovisas EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) samt Elgrossisternas Arbetsgivareförening (EGA). Båda arbetsgivarorganisationerna är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Avtalsslutande parter på arbetstagersidan är Civilingenjörsförbundet (CF) inom SACO-området och HTF och Sif inom TCO-området. Inom LO:s område är de fackliga motparterna Handelsanställdas förbund (Handels), SEKO och Svenska Elektrikerförbundet (SEF).

Arbetsgivarna har träffat avtal med Ledarna om ett Ledaravtal.

30. EFA / Elektrikerförbundet

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet enades den 25 oktober 2006 om att förlänga Kraftverksavtalet med ändringar till den 31 mars 2007 (5 månader).

Avtalet omfattar ca 3 000 anställda.

Löner

Som kompensation för den förlängda avtalsperioden höjs utgående lön den 1 november för den som innevarande år fyllt 24 år med 650 kronor per månad, för den som innevarande år fyllt 21 år med 600 kronor per månad och för den som innevarande år fyllt 18 år med 550 kronor per månad.

Som kompensation för att övriga ersättningar inte räknas upp utbetalas ett belopp om 2 000 kronor till arbetstagare som var anställd den 1 december 2006. Sammanlagda höjningen beräknas till 3,3 procent (årstakt 7,92 procent).

Extra pensionsavsättning

En pensionsavsättning motsvarande 0,25 procent av den individuella lönen görs per den 1 januari 2007.

Transportgruppen

Transportgruppen består av sju arbetsgivarförbund: Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA), Bussarbetsgivarna (BuA), Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF), Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF), Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF), Sveriges Hamnar samt Flygarbetsgivarna (FlygA).

Samtliga i Transportgruppen ingående förbund är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Fackliga organisationer inom transportsektorn är Civilingenjörsförbundet (CF), Civilekonomerna och Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF) inom SACO samt HTF, Sif och Vårdförbundet inom TCO. Aktuella LO-förbund är Transport, Kommunal, Hotell- och Restaurangfacket, Svenska Målareförbundet, Metall och SEKO Sjöfolk.

SARF träffar dessutom avtal med Sjöbefälsförbundet (SBF) som finns inom Ledarna. FlygA träffar överenskommelse med Svensk Pilotförening (SPF) som inte tillhör någon centralorganisation. FlygA har även överenskommelser via SAS-koncernen med danska och norska fackföreningar för kabin- och markpersonal.

Förbunden inom Transportgruppen har även träffat Ledaravtal med Ledarna.

4. SARF / Ledarna/Sjöbefälsförbundet**– Avtal för sjöbefäl**

Efter medling av Claes Stråth och Jöran Tjernell träffades överenskommelse den 12 januari 2006 om löner och allmänna anställningsvillkor för 2 000 anställda.

Avtalsperiodens längd är 1 januari 2006–31 december 2007 (24 månader).

Totalt utrymme under perioden är 6,0 procent.

5. SARF / Fartygsbefälsföreningen**– Avtal för Fartygsbefäl**

Efter medling av Claes Stråth och Jöran Tjernell träffades överenskommelse den 12 januari 2006 om löner och allmänna anställningsvillkor för 2 000 anställda.

Avtalsperiodens längd är 1 januari 2006–31 december 2007 (24 månader).

Löner

Totalt utrymme under perioden är 6 procent.

Faktorsbeloppsgränserna uppräknas 1 januari 2007 med 3 procent.

Tillägg för ensamt maskinbefäl höjs med 300 kr fr.o.m. den 1 januari 2007 utöver vad som anges ovan.

12. Sveriges Hamnar / Transport – Stuveriavtalet

Sveriges Hamnar och Transport träffade den 21 mars 2006 ett nytt Hamn- och Stuveriavtal för tiden 1 april 2006–31 mars 2008 (24 månader).

Avtalet omfattar 3 200 anställda.

Löner

Avtalet ger en höjning om 560 kr/månad från och med 1 april 2006 och 530 kr/mån från och med 1 april 2007. Nivåhöjningen för 2006 blir 2,31 procent och för 2007 är ökningen 2,14 procent. Total avtalsnivåökning under perioden blir 4,45 procent.

14. FlygA / Svensk Pilotförening – Helikopterflyg piloter

Efter medling av Gunnar A Karlsson och Anders Sandgren slöts kollektivavtal den 17 mars 2006. Avtalet omfattar tiden 1 april 2005–31 mars 2007 (24 månader) för 70 anställda.

Löner

Avtalet är ett tarifflöneavtal. För tiden 1 juli 2005–31 mars 2006 utgår ett engångsbelopp om 2,2 procent på intjänad lön.

Kostnaderna för vardera avtalsåret är 2,2 procent.

Ett nytt arbetstidsavtal med hänsyn taget till ändringarna i arbetstidslagstiftningen ska gälla from den 1 januari 2007.

En sedan tidigare tillsatt arbetsgrupp ska undersöka och analysera lokala avtal avseende arbetstidsförläggning för att underlätta avtalsförhandlingarna 2008.

28. SAS Sverige / HTF – Anställnings- och lönevillkor för kabinpersonal vid SAS placerade i Sverige

Efter medling av Peter Ander och Isa Skoog träffade parterna överenskommelse den 4 oktober 2006 om att prolongera kollektivavtalet för tiden den 1 mars 2006 till den 28 februari 2007 med vissa ändringar (12 månader).

Avtalet omfattar 1700 anställda.

Löner

Löneskalan justeras med 2,3 procent.

Löner utanför löneskalan justeras också med 2,3 procent.

Mealstop på kortlinje ökas med 15 minuter till 1 timme och 30 minuter.

Kabinpersonal ska erhålla samma traktamenten som gäller för svenska piloter.

Kooperationens Förhandlingsorganisation, KFO

Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) är en arbetsgivarorganisation som i första hand organiserar kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. Medlemsföretagen återfinns inom flertal olika branscher exempelvis handel, förskolor och fritidshem samt försäkring m.fl., men redovisas ändå som enskild sektor.

KFO är inte medlem i Svenskt Näringsliv.

Aktuella motparter inom SACO-förbunden är: Lärarnas Riksförbund (LR), Jusek, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) och Civilingenjörsförbundet (CF).

Inom TCO-förbunden träffas avtal med följande organisationer: Lärarförbundet, FTF, HTF, Teaterförbundet, Vårdförbundet, SKTF samt Sif.

Aktuella LO-förbund är: Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Transport, Handels, Hotell- och Restaurangfacket, Fastighets, Kommunal, Byggnads och IF Metall.

7. KFO / Kommunal – Förskolor och fritidshem

Parterna träffade avtal den 7 februari 2006 om löner för perioden 1 juni 2006 till 31 maj 2007 för arbetstagare anställda i förskolor, fritidshem och fristående skolor (12 månader).

Avtalet omfattar 3 500 anställda.

Löner

Ett löneutrymme på lägst 510 kr per heltidsanställd den 31 maj 2006 bildas av Kommunals medlemmars löner att fördelas individuellt den 1 juni 2006.

Utrymmet beräknas till 3 procent.

Lägstlön för arbetstagare som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader ska uppgå till lägst 13 800 kronor.

I yrken där arbetsgivaren kräver yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket ska lägstlönen uppgå till lägst 15 000 kronor.

15. KFO / FTF – Tjänstemän i Folksam

Parterna träffade avtal den 27 mars 2006 om allmänna anställningsvillkor m.m. för tjänstemän i Folksam för perioden 1 januari 2006 till 31 december 2008 (36 månader). Avtalet omfattar 3 800 anställda.

Löner

Den fasta lönen per den 31 december 2005 höjs generellt den 1 januari 2006 med 2,5 procent dock lägst 500 kr.

Vid 2007 års slut ska den totala löneutvecklingen för medlemmarna uppgå till lägst 3,2 procent. I samband med júlilönen utges ett engångsbelopp på 6 månadslönehöjningar.

Vid 2008 års slut ska den totala löneutvecklingen för medlemmarna uppgå till lägst 3,3 procent. I samband med aprillönen 2008 utges ett engångsbelopp omfattande 3 månadslönehöjningar.

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) är en arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. Tre fjärdedelar av företagen är kommunägda, återstoden är privatägda.

KFS medlemsföretag arbetar inom flera olika delbranscher men redovisas trots detta som en separat sektor.

KFS är inte medlemmar i Svenskt Näringsliv.

KFS träffar avtal med följande SACO-förbund: Civilingenjörsförbundet (CF), Civilekonomerna, Lärarnas Riksförbund (LR). De aktuella TCO-förbunden är

SKTF, HTF, Lärarförbundet samt Vårdförbundet. Inom LO-sfären tecknar KFS avtal med SEKO, Kommunal och Transport.

KFS tecknar även avtal med Ledarna.

11. KFS / Transport – Branschområde Renhållning

Parterna träffade överenskommelse den 13 mars 2006 löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 april 2006–31 mars 2007 (12 månader).

Avtalet omfattar 1 000 anställda.

Löner

Lönerevision genomförs per 1 april 2006 med ett utrymme om 530 kr, vilket motsvarar 2,6 procent, att fördelas vid lokala förhandlingar med en löneökningssgaranti på 318 kr för tillsvidareanställd.

Avtalet innehåller en lägstlönebestämmelse om 13 950 kr from 1 april 2006 för heltidsanställd som fyllt 19 år.

7.2 Offentlig sektor

Offentlig sektor består av den statliga sektorn samt kommun- och landstingssektorn.

Arbetsgivarverket är en arbetsgivarorganisation för statliga myndigheter och affärsverk. Andra arbetsgivare med statlig anknytning ingår även som medlemmar i Arbetsgivarverket. Avtal träffas med SACO-S**, OFR/S, P, O*** samt med SEKO.

Kommun- och landstingsförbunden samverkar under namnet Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Pacta är ett arbetsgivarförbund som organiserar kommunalförbund och företag som vill ha kommunala avtal. Pacta verkar i nära samarbete med Sveriges Kommuner och Landsting.

Avtal träffas med Akademikeralliansen****, OFR:s förbundsområden inom den kommunala sektorn, Kommunal samt med Brandmännens Riksförbund.

1. Kommunförbundet-Pacta / Brandmännens Riksförbund – Räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB

Efter medling av Claes Stråth och Eva Helena Kling träffades avtal mellan Kommunförbundet-Pacta och Brandmännens Riksförbund om löner och allmänna villkor den 19 januari 2006.

** SACO-S är den gemensamma förhandlingskartellen för SACO-förbund inom staten. Samtliga SACO-förbund utom Officersförbundet ingår i kartellen.

*** OFR är en förhandlingskartell med sju förbundsområden: tre inom staten och fyra inom kommuner och landsting. Följande förbund ingår i kartellen: Lärarförbundet, SKTF, Vårdförbundet, ST, Lärarnas Riksförbund (end. inom kommuner), Akademikerförbundet SSR (end. inom kommuner) Sveriges läkarförbund (end. inom kommuner), Polisförbundet, Officersförbundet, Ledarna, Sveriges Skolledarförbund, Försvarsförbundet, Tull-Kust, Svenska Folkhögskolans Lärarförbund SFHL.

**** Akademikeralliansen är en förhandlingsorganisation för 19 SACO-förbund: Agrifack, Civilekonomerna, DIK-förbundet, FSA, Ingenjörsförbundet, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, LSR, SRAT, CF, Sv. Farmaceutförbund, Sv. Fartygsbefälsförening, Naturvetareförbundet, Sv. Arkitekter, Sv. Psykologförbund, Tandläkareförbundet/ Tjänstetandläkarna, Sv. Universitetslärarförbund och Sv. Veterinärförbund.

Avtalen omfattar sammanlagt 11 000 anställda, de flesta på deltid.

Avtalsperiodens längd är 1 april 2005 till 30 juni 2007 (27 månader).

Löner

För tiden 1 april 2005–28 februari 2006 utges retroaktiv ersättning med 3 procent på respektive månad belöpande ersättningar. Avtalets ersättningar höjs från 1 mars 2006 med 6 procent motsvarande 3 procent i årlig nivåhöjning.

En arbetsgrupp tillsätts för att diskutera hur nuvarande ersättningsnivåer för aktivt arbete kan förändras.

2. Kommunförbundet-Pacta / SKTF, Kommunal – Räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB

Den 24 januari träffade Kommunförbundet/Pacta utan medling överenskommelse med likvärdigt innehåll som Kommunförbundet-Pacta/Brandmännens Riksförbund med SKTF och Kommunal.

3. Pacta / Transport – ÖLA-06 för anställda vid företag inom miljö-, renhållnings-, återvinnings- eller flygplatsverksamhet

Den 7 juni 2006 slöts efter medling av Claes Stråth och Jan Sjölin avtal mellan Pacta och Transport för arbetstagare som är medlemmar i Transport, anställda vid företag vilka bedriver miljö-, renhållnings-, återvinnings- eller flygplatsverksamhet. Avtalet slöts för perioden 1 april 2006 till 31 mars 2007 (12 månader).

Avtalet omfattar 200 anställda.

Löner

Löneutrymmet är 530 kronor med en individuell garanti på 480 kr.

Nivåhöjningen blir 2,6 procent.

Lägstlön för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 13 800 kr och för arbetstagare där arbetsgivaren kräver gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket ska lönen uppgå till lägst 15 000 kronor i månaden.

8. Medling, varsel och stridsåtgärder

År 2006 genomfördes ett högst begränsat antal förhandlingar om branschavtal på riksnivå (förbundsförhandlingar). Vid medling i sådana förhandlingar utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller också för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med rikstäckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i sju förhandlingar. I samtliga dessa förelåg varsel om stridsåtgärder. Inget varsel kom dock att verkställas.

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande sex fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. En fast medlare förordnas för ett år i taget. De handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under 2006 har det skett en ökning av sådana tvister jämfört med de närmast föregående åren. Ökningen förklaras till största delen av vissa fackförbunds lokala aktivitet. Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna, har emellertid ett fåtal varsel trätt i kraft eftersom tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Sett till det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden är det endast en bråkdel av dessa som tillkommer efter varsel och medling.

Att de registrerade lokala ärendena har blivit fler kan främst tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC). SAC svarade under 2006 för över en fjärdedel av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. I stället användes varsel och stridsåtgärder som påtryckningsmedel i tvister, som kan beskrivas som en kombination av intresse- och rättstvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

8.1 Lagregler, avtal om förhandlingsordning m.m.

Tvångsmedling och frivillig medling

Den 1 juli 2000 ändrades medbestämmandelagen (MBL). Nya regler om medling infördes och Medlingsinstitutet inrättades. Medlingsinstitutet har i MBL tilldelats vissa befogenheter. Bedömer Medlingsinstitutet att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet utan samtycke från parterna utse medlare att medla i tvisten. Sådan medling brukar betecknas som tvångsmedling och förekommer i ett fåtal förbunds- förhandlingar under Medlingsinstitutets första år. Numera samtycker parterna som regel till medling, s.k. frivillig medling. Förklaringen till detta torde vara kunskapen hos förbundsparterna om att Medlingsinstitutet bedömer att det föreligger risk för stridsåtgärder när part har varslat om sådana. Därmed är förutsättningen för tvångsmedling sålunda uppfylld. Att i det läget varsla om

stridsåtgärder och samtidigt motsätta sig medling skulle framstå som en meningslös gest.

Den vanliga situationen är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder, varvid Medlingsinstitutet kontaktar parterna för att efterhöra hur de ställer sig till medling. Som nämnts samtycker parterna normalt till att medlare utses. Det händer också att parterna själva tar initiativ till medling när förhandlingarna har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder. Det bör i sammanhanget påpekas att den medling som i dagligt tal kallas ”frivillig” medling, inte är frivillig i den meningen att endera eller båda parterna kan frånträda medlingen. Har Medlingsinstitutet väl utsett medlare är deras uppgift enligt MBL, att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Uppdraget upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om Medlingsinstitutet beslutar att entlediga medlaren.

Avtal om förhandlingsordning

Medlingsinstitutets rätt att förordna om tvångsmedling är försedd med ett undantag. Av 47 b § MBL framgår att parterna kan sluta ett särskilt avtal om förhandlingsordning. Innehåller avtalet tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättande av medlare, regler om medlares befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan parterna anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats får under dess giltighetstid medlare inte utses utan parterna samtycke.

Det finns alltså två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal; ett som parterna har enats om i avtal, och ett som är reglerat i MBL. Medlingsinstitutets medlingsverksamhet berör numera drygt hälften av landets arbetstagare. De övriga omfattas av avtal om förhandlingsordning. Vid utgången av 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 avtal om förhandlingsordning. De omfattade bl.a. staten, kommuner och landsting, tillverkningsindustrin och andra delar av den privata sektorn. I mars 2006 sade Svenska Kommunalarbetareförbundet upp sin del av det kommunala avtalet om förhandlingsordning. Avtalet upphörde att gälla den sista augusti och vid årsskiftet 2006/2007 hade något nytt avtal inte träffats mellan parterna. Även Sveriges läkarförbund har sagt upp det kommunala avtalet om förhandlingsordning. Det skedde i november 2006. Avtalet upphör att gälla i maj 2007 om inte parterna dessförinnan har enats om ett nytt avtal. Som huvudsakligt skäl för uppsägningen har Läkarförbundet angivit att avtalets konstruktion kan vara ett problem i slutfasen av en förhandlingsprocess, särskilt om avtalslöst tillstånd inträder.

Sedan 2001 har avtal om förhandlingsordning även slutits för skogs- och lantbruket liksom för IT-branschen. I något av de tidigare registrerade avtalen har det tillkommit ytterligare parter och i ett fall har två avtal slagits ihop till ett. Vid utgången av år 2006 fanns det 17 registrerade avtal om förhandlingsordning hos Medlingsinstitutet.

Att en stor del av arbetstagarna omfattas av avtal om förhandlingsordning betyder inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Det finns cirka 600 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det

uppskattningsvis drygt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande avtalen täcks sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

8.2 Varsel och medling i förbundsförhandlingar

Som tidigare nämnts i denna rapport slöts under år 2006 ett fyrtiotal Förbundsavtal, totalt omfattande cirka 54 000 arbetstagare. Fyra avtal inom Försäkringsbranschen och ett avtal inom trädgårdsanläggningsbranschen förhandlades fram inom ramen för mellan parterna gällande avtal om förhandlingsordning. I de övriga förhandlingarna utsåg Medlingsinstitutet efter samtycke från parterna särskilda medlare vid sju tillfällen. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga dessa fall.

De sju medlingsärendena fördelar sig på följande branscher: sjöfarten (3), flyget (2), renhållning (1) samt ett rikstäckande företagsavtal inom skolan.

Varsel om stridsåtgärder

Sjöfarten

Sedan förhandlingarna om nya avtal för sjöbefäl och fartygsbefäl strandat varslade samtidigt *Sjöbefälsförbundet/Ledarna* och *Sveriges Fartygsbefälsförening* sin gemensamma motpart *Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF)* om stridsåtgärder.

Sjöbefälsförbundets varsel innebar arbetsnedläggelse för alla befälhavare, styrmän, tekniska chefer och övrigt maskinbefäl. Samtidigt förklarades deras arbetsuppgifter i blockad. Vidare varslades om blockad mot befättnings-tillträde. Varslet omfattade tio fartyg hos fyra rederier.

Fartygsbefälsföreningens varsel var mindre omfattande. Stridsåtgärderna bestod i blockad mot övertidsarbete för samtliga styrmän och annat befäl på fartyg som omfattas av färjeavtalet.

På sjöfartens område förelåg även varsel i förhandlingarna mellan *Sveriges Fartygsbefälsförening* och *Almega Tjänsteföretagen* om avtalet för Turism och sjöfart. Fartygsbefälsföreningen varslade om strejk för befälhavare och blockad av deras arbetsuppgifter. Stridsåtgärderna omfattade tre företag med tillsammans 18 fartyg.

Flyget

Den ena tvisten på flygets område gällde det s.k. helikopteravtalet mellan *Flygarbetsgivarna* och *Svensk Pilotförening*. Pilotföreningens varsel gick ut på blockad av övertidsarbete, visstidsanställning och inhyrning av personal. Undantaget från stridsåtgärderna var Ambulansflyget i Umeå och SAR-verksamheten. Varslet gällde arbetet vid sex baser hos de båda företag som omfattas av avtalet.

Den andra tvisten var mellan *Tjänstemannaförbundet HTF* och *SAS/Flygarbetsgivarna*. Förhandlingarna gällde nytt avtal för kabinpersonal. HTF varslade om total arbetsnedläggelse och samtidigt förklarades arbetsuppgifterna i blockad.

Renhållningen

I tvisten mellan *Svenska Transportarbetareförbundet* och *Pacta* (arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag) varslade Transportarbetareförbundet om stridsåtgärder mot sju av Pactas medlemsföretag, fyra renhållningsföretag och tre flygplatser. Stridsåtgärderna utgjordes av blockad av övertids- och mertidsarbete samt blockad av nyanställning och inhyrning av personal.

Samtidigt som varslet om primäråtgärder varslade Transportarbetareförbundet om *sympatiåtgärder* mot medlemsföretag i Flygarbetsgivarna och Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund. Åtgärderna bestod i blockad av tankning, lastning och lossning av flygplan destinerade till de tre flygplatserna i varslet om primäråtgärder.

Kunskapsskolan

Svenska Kommunalarbetareförbundet varslade *Kunskapsskolan i Sverige AB* om blockad mot övertidsarbete och nyanställning.

Varsel på område med avtal om förhandlingsordning

Trädgårdsanläggningsbranschen

I förhandlingarna mellan *Svenska Kommunalarbetareförbundet* och *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet* om ett nytt avtal för branschen varslade Kommunalarbetareförbundet om blockad mot övertidsarbete och nyanställning.

Stridsåtgärder

Av de varslade stridsåtgärderna var det inga som verkställdes. I något fall sköts åtgärderna upp efter hemställan från medlarna, men i de flesta fallen löstes tvisterna under varseltiden.

Tvistefrågor

Med undantag för tvisten rörande kabinpersonalen var det i huvudsak oenighet om löner och andra ersättningar som föranledde medlingarna inom *sjöfarten* och *flyget*. Tvistefrågan i förhandlingarna mellan HTF och SAS/Flygarbetsgivarna om ett nytt avtal för kabinpersonalen gällde i första hand arbetstiderna, såsom deras längd, förläggning, matraster och vilotider.

Tvisten mellan *Transportarbetareförbundet* och *Pacta* var av mera principiell karaktär. Här gällde det avtalskonstruktionen som sådan. Att Transportarbetareförbundet överhuvudtaget kom att bli Pactas motpart beror på en gränsdragningsöverenskommelse mellan Transportarbetareförbundet och Kommunalarbetareförbundet. Överenskommelsen innebär bl.a. att Transportarbetareförbundet organiserar och tecknar avtal för personalen vid kommunala flygplatser och kommunala företag som bedriver renhållningsverksamhet. Transportarbetareförbundets uppfattning var att förhandlingarna skulle leda till ett branschavtal motsvarande förbundets avtal på den privata sektorn. Pacta motsatte sig en sådan konstruktion med hänvisning till att Pacta är en del av den kommunala sektorn och omfattas av de avtal som Sveriges Kommuner och Landsting sluter med sina fackliga motparter.

När det gäller tvisten mellan *Kommunalarbetareförbundet* och *Kunskapsskolan* handlade den om att Kommunalarbetareförbundet ville ha ett eget

kollektivavtal för sina medlemmar. Fram till dess hade ett avtal mellan Kunskapsskolan och Lärarnas Samverkansråd om löner och anställningsvillkor tillämpats för all personal.

Tabell 8.1 Sammanställning över centrala medlingsärenden – förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Fartygsbefälsförening	Claes Stråth Jöran Tjernell	Fartygsbefäl
	Claes Stråth Jöran Tjernell	Sjöbefäl
3. Kunskapsskolan i Sverige AB ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Gunnar Samuelsson Isa Skoog	
4. Flygarbetsgivarna ./. Svensk Pilotförening	Gunnar A Karlsson Anders Sandgren	Helikopterflyg
5. Almega Tjänsteföretagen ./. Sveriges Fartygsbefälsförening	Claes Stråth Jan Sjölin	Turism och sjöfart
6. Pacta – arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och företag ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Claes Stråth Jan Sjölin	Renhållning och flygplatser
7. Flygarbetsgivarna ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Peter Ander Isa Skoog	Kabinpersonal på SAS

8.3 Politiska strejker och internationella sympatiåtgärder

Protestaktion mot förslaget EG-direktiv

Svenska Hamnarbetarförbundet genomförde den 16 januari 2006 en arbetsnedläggelse under fyra timmar. Anledningen till åtgärden var att förbundet erhållit en uppmaning från International Dockworkers Council om att vidta protestaktioner mot ett förslag till EG-direktiv om tillträde till marknaden för hamntjänster.

Politisk strejk mot förändringar i arbetslöshetsförsäkringen

Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna varslade i början av november 2006 om ”politisk storstrejk i form av total arbetsnedläggelse”. Som skäl för åtgärden angavs att organisationen ”har inlett en kampanj mot regeringens förslag om försäkringar av arbetslöshetsförsäkringen”. Strejken skulle genomföras om regeringen inte drog tillbaka förslaget.

Enligt varselskrivelser, ställda till samtliga svenska arbetsgivarorganisationer, omfattades alla arbetstagare i Sverige, såväl medlemmar i SAC Syndikalisterna som medlemmar i övriga arbetstagarorganisationer och oorganiserade.

Undantag gjordes för offentligt anställda vilka omfattas av lagen om offentlig anställning.

För arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisationer som inte är bundna av kollektivavtal samt oorganiserad arbetstagare skulle arbetsnedläggelsen pågå under ett dygn den 15 november 2006. För arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal skulle arbetsnedläggelsen äga rum under två timmar på eftermiddagen den 15 november 2006.

Sedan ett antal arbetsgivarorganisationer riktat invändningar mot de varslade stridsåtgärdernas omfattning och längd, drog SAC tillbaka varslet avseende arbetstagare i organisationer som är bundna av kollektivavtal. Man hänvisade till ”att rättsläget är oklart vad gäller vår möjlighet att varsla kollektivavtalsbundna arbetstagare i politisk strejk och att Arbetsdomstolen inte prövar vår ansökan om interimistiskt beslut innan strejkdagen”. För övriga arbetstagare stod det ursprungliga varslet fast.

Sympatiåtgärder till stöd för Norsk Journalistlag

Sedan förhandlingarna mellan Kringkastningen Landsforening och Norsk Journalistlag i NRK strandat, varslade Svenska Journalistförbundet om sympatiåtgärder. Dessa innebar förbud mot all hantering med ljud, bilder och text avsett att levereras till eller från företag inom Kringkastningens Landsforening. Vidare förklarades det nämnda arbetet i blockad.

Stridsåtgärderna kom aldrig att verkställas då de norska parternas konflikt avblåstes inom varseltiden.

8.4 Den regionala medlingsverksamheten

Av förordningen om medling i arbetstvister framgår att medlare kan förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, särskilda medlare. Det sistnämnda tillämpas när det gäller medlare i förhandlingar mellan förbundsparter om rikstäckande kollektivavtal. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer. Under år 2006 var sex fasta medlare förordnade. De förordnas på ett år i taget och är spridda över landet med varsitt geografiskt bestämt 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 t.o.m. 31.8.2006 F chefsjuristen Eva-Helena Kling fr.o.m. 1.9.2006	Stockholms län
F administrative chefen Gunnar Samuelsson	Uppsala, Värmlands, Örebro, Västmanlands och Dalarnas län
Lagmannen Lars Dahlstedt	Södermanlands, Östergötlands, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar, Gotlands och Blekinge län
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 138 under 2006. Det är en nästan en fördubbling av antalet jämfört med det närmast föregående året. Annars har tendensen under 2000-talet varit en successiv minskning av ärendetillströmningen. De senaste fem åren har genomsnittet legat på knappt 80 ärenden. Den sammanlagda bilden har hittills varit att antalet ärenden för de fasta medlarna har halverats sedan början av 1990-talet och stabiliserat sig på den lägre nivån. Nu

synes den trenden ha brutits. Förändringen har två huvudsakliga förklaringar. Den ena är LO-förbundens ökade aktivitet inom ramen för det gemensamma s.k. "Ordning och redaprojektet". Till detta kan hänföras Hotell- och Restaurangfackets avtalskampanj i Göteborg, där förbundet under det sista halvåret 2006 har tecknat kollektivavtal med ett femtiotal restauranger. 19 av dessa avtal har tillkommit efter varsel om stridsåtgärder och i vissa fall medling. Den andra förklaringen är en kraftigt ökad aktivitet från Sveriges Arbets Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas sida. Deras varsel registreras som ärenden, men föranleder ytterst sällan medlingsinsatser.

Av de 138 registrerade ärendena svarar SAC för 36. Inget av dessa ärenden har handlat om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för SAC:s medlemmar. Istället har varsel och stridsåtgärder utnyttjats som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och även i rättstvister.

100 av årets ärenden har varit tvister om tecknande av kollektivavtal. Med något enstaka undantag är det fackförbund inom LO som har krävt avtal. Svenska Transportarbetareförbundet har varit part i 21 sådana ärenden, varav 6 har gällt bekvämlighetsflaggade fartyg. Hotell- och Restaurangfacket har varit part i 20 ärenden och Svenska Byggnadsarbetareförbundet i 17. Övriga fackförbund med fler än 5 kollektivavtalsärenden är Svenska Kommunal-arbetareförbundet (10), Handelsanställdas förbund (9) och Svenska Målareförbundet (7).

Det kan noteras att antalet tvister med utländska företag om tecknande av kollektivavtal har minskat i jämförelse med de två närmast föregående åren. Under 2004 och 2005 förekom 12 respektive 11 tvister. År 2006 var antalet 4.

Nedanstående tabell visar det totala antalet avtalstvister under de senaste fem åren. Av tabellen framgår också hur många av dessa tvister som gällde bekvämlighetsflaggade fartyg och utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige.

Tabell 8.2 Avtalstvister

	2002	2003	2004	2005	2006
Tvister	80	53	69	51	100
varav fartyg	12	6	4	12	7
varav utländska företag	5	5	12	11	4

Varsel och stridsåtgärder

Av de 100 avtalstvisterna förelåg det varsel om stridsåtgärder i 98 fall. I 17 tvister förekom det också varsel om sympatiåtgärder. I samtliga fall är det de fackliga organisationerna som har varslat. Några varsel från arbetsgivarsidan har inte förekommit.

I ett antal tvister hade det varslande fackförbundet inga medlemmar hos den arbetsgivare man krävde kollektivavtal med. Så är regelmässigt fallet när det gäller bekvämlighetsflaggade fartyg och utländska entreprenadföretag. Även hos en del svenska företag, som stridsåtgärder riktats mot, saknade de fackliga organisationerna medlemmar. Huruvida det finns fackanslutna arbetstagare på arbetsplatsen eller inte, har betydelse för valet av stridsåtgärd. Har den fackliga

organisationen medlemmar på arbetsplatsen synes mönstret vara att man varslar om arbetsnedläggelse (strejk) och blockad. En blockad är ett förbud att ha förbindelser med den angripne arbetsgivaren. I de flesta fall avses en avstängning av arbetskraft. Ingen ska ta anställning hos arbetsgivaren och utföra arbete i de strejkandes ställe så länge som konflikten pågår. Det händer också att den närmare innebörden av blockaden preciseras i varslet, exempelvis genom att det anges att ingen får befatta sig med arbetsgivarens verksamhet, råvaror, produkter m.m. vare sig det sker inom eller utanför företaget. Saknar den fackliga organisationen medlemmar på arbetsplatsen är strejken inget alternativ. I sådana fall är det blockaden som används. Det synes dock som det i vissa fall slentrianmässigt varslas om både strejk och blockad, trots att det inte finns några medlemmar som kan lägga ner arbetet på arbetsplatsen. För att en ensam blockad ska få åsyftad effekt förekommer det att det angripande fackförbundet begär sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer. Så kan också vara fallet när ett fåtal av de anställda är medlemmar i fackförbundet och deltar i en strejk.

Som nämnts varslades det om sympatiåtgärder i 17 tvister om tecknande av kollektivavtal. 14 av dessa tvister rörde Hotell- och Restaurangfackets avtalskampanj i Göteborg. Det var i första hand Svenska Livsmedelsarbetareförbundet som varslade om sympatiåtgärder mot ett antal bryggerier. Åtgärderna innebar vägran att leverera dryckesvaror till de berörda restaurangerna.

Stridsåtgärder verkställdes i 18 av de 98 tvisterna. Sympatiåtgärder genomfördes i 4 fall. Med få undantag var konflikterna kortvariga. Tvisterna löstes som regel i nära anslutning till att stridsåtgärderna trätt i kraft, genom att kollektivavtal träffades direkt mellan parterna eller att arbetsgivaren begärde inträde i en arbetsgivarorganisation. I några tvister har stridsåtgärder pågått en längre tid och tilldragit sig massmedialt intresse. Skälen till att arbetsgivarna har vägrat binda sig vid kollektivavtal har varierat. Dessa tvister redovisas kortfattat under nästa rubrik.

Några konflikter har blivit långvariga

Som redan nämnts blir verkställda stridsåtgärder sällan långvariga. Några konflikter har emellertid pågått under en längre tid.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ./. HGS Linköping Aktiebolag

Under våren 2006 förekom kontakter mellan Byggnads avdelning i Linköping och bolaget. Avdelningen krävde att bolaget skulle träffa kollektivavtal med Byggnads genom att gå in som medlem i Sveriges Byggindustrier eller teckna hängavtal. När bolaget motsatte sig detta varslade Byggnads om stridsåtgärder att träda i kraft den 22 juni 2006. Enligt uppgift är bolagets motiv för att vägra ingå hängavtal med Byggnads ekonomiska (1,5 procent av lönesumman ska betalas i granskningsavgift) och principiella (ägaren arbetar tillsammans med sina anställda och vill inte stå i ett motsatsförhållande).

I varslet angavs att allt bygg- och anläggningsarbete på bolagets arbetsplatser kommer att utsättas för stridsåtgärder avseende total arbetsnedläggelse, strejk

för samtliga medlemmar i Byggnads. Därutöver förklaras ovan nämnda arbeten och arbetsplatser samtidigt i blockad.

Vid bolaget fanns vid tidpunkten för varslet fem anställda, varav två var medlemmar i Byggnads.

Sedan bolaget vägrat sluta kollektivavtal och motsatt sig medling i tvisten, verkställdes stridsåtgärderna och de två medlemmarna i Byggnads lade ner arbetet. Enligt uppgift har de sedermera lämnat företaget.

Bolaget väckte i juli 2006 talan i Arbetsdomstolen med yrkande om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga och att stridsåtgärderna skulle hävas. I interimistiskt beslut den 30 augusti 2006 avslog domstolen bolagets yrkanden. Beslutet (AD 2006 nr 94) redovisas nedan under rubriken ”Domar från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder”.

Blockaden pågick vid årsskiftet 2006/2007. Någon upptrappning av konflikten har inte skett. Inga varsel om sympatiåtgärder har utfärdats.

Skogs- och Träfacket ./. Ji-Ma Produkter HB, Smålandsstenar samt Skogs- och Träfacket ./. Skandro Trade, Smålandsstenar

De båda tvisterna har – förutom att samma fackförbund är part – också en annan gemensam nämnare. Företagen drivs av personer som tillhör det kristna samfund som brukar kallas Plymouth-bröderna eller enbart Bröderna. Deras tro förbjuder dem att träffa kollektivavtal. Inställningen grundas på en bibel-tolkning, enligt vilken flera hinder föreligger mot att ingå ett kollektivavtal.

Trots upprepade försök alltsedan september 2006 att hitta en lösning i medlingsförhandlingar på olika nivåer, har tvisterna inte kunnat biläggas.

Vid årsskiftet 2006/2007 pågick stridsåtgärder. Skogs- och Träfacket, som saknar medlemmar vid de aktuella företagen, varslade i september och oktober 2006 om stridsåtgärder mot Ji-Ma respektive Skandro Trade. I varslet angavs att arbetet kommer att nedläggas och arbetsplatsen förklaras i blockad.

Åtgärderna har trätt i kraft. Härutöver har Skogs- och Träfacket som sympatiåtgärd varslat och verkställt sympatiåtgärder mot ett sågverk. Åtgärden innebär blockad av utlastning och leveranser till Ji-Ma.

Svenska Transportarbetareförbundet har sedan slutet av oktober 2006 verkställt sympatiåtgärd mot ett transportföretag i form av förbud att utföra leveranser till Ji-Ma. I december 2006 varslade Transportarbetareförbundet om sympatiåtgärder mot ytterligare sex transportföretag. Åtgärderna var förbud att utföra leveranser till eller från Ji-Ma och Skandro Trade samt förbud att hantera gods destinerat till eller från de båda företagen. Åtgärderna har trätt i kraft.

Sedan mitten på december 2006 pågår även sympatiåtgärder från IF Metalls sida. Åtgärderna är riktade mot tre företag och innebär att förbundets medlemmar vid de aktuella företagen inte befattar sig med gods och material från Ji-Ma. I slutet av december 2006 varslade IF Metall om samma åtgärd mot ytterligare ett företag. Åtgärden ska ta sin början i januari 2007.

Hotell- och Restaurangfacket ./. Wild'n Fresh Salladsbar & Delikatesser, Göteborg

Denna tvist är den enda där varslade stridsåtgärder har verkställts i samband med Hotell- och Restaurangfackets kollektivavtalskampanj i Göteborg.

Förbundet varslade i slutet av november 2006 om stridsåtgärder i form av nyanställningsblockad och total arbetsnedläggelse. Samtliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen försattes samtidigt i blockad. Då medlingsförhandlingar inte ledde fram till en lösning av tvisten påbörjades stridsåtgärderna den 5 december 2006. Härefter har konflikten utvidgats genom sympatiåtgärder från Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Åtgärderna från Livsmedelsarbetareförbundet verkställdes den 18 december 2006 och var riktade mot leveranser av dryckesvaror från fyra bryggerier.

Sympatiåtgärderna från Transportarbetareförbundet och Kommunalarbetareförbundet var identiska och riktade sig mot samma renhållningsföretag. Åtgärden trädde i kraft strax före julhelgen 2006 och innebar förbud mot hämtning av sopor hos den aktuella salladsbaren.

Enligt uppgift i massmedia har företaget meddelat att det bara har en timanställd som arbetar vid behov och att företaget betalar mer än avtalsenlig lön. Orsaken till att företaget vägrat teckna kollektivavtal har företaget uppgivit vara att den anställde inte har velat ha något avtal.

Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

100 ärenden om tecknande av kollektivavtal har handlagts av de fasta medlarna. Det stora flertalet tvister har lösts genom att medlaren har haft telefonöverläggningar med parterna. I ett mindre antal tvister har hållits förhandlingar. Att det över huvud taget uppstår tvister hänger givetvis samman med den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. I stället för att som i många andra länder lagstifta om allmängiltigförklaring av kollektivavtal, har det i Sverige överlåtits på de fackliga organisationerna att se till att riksavtalens normer får genomslag på hela arbetsmarknaden. Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i riksavtalsslutande arbetsgivarorganisationer.

Visserligen har det under 2006 skett en ökning av antalet tvister om kollektivavtal, men den kan inte sägas spegla ett hårdnande klimat på arbetsmarknaden. Snarast är ökningen resultatet av en ökad aktivitet hos några LO-förbund när det gäller att teckna kollektivavtal. För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antalet kollektivavtal som under ett år träffas 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 föreskrivet att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premien för dessa. Fackförbunden rapporterar in hängavtalen till FORA Försäkringscentral, som ser till att arbetsgivarna tecknar försäkringen och betalar premien. FORA ägs av LO och Svenskt Näringsliv.

Under år 2006 rapporterades till FORA 3 906 nya hängavtal. Det är en ökning med över 500 avtal jämfört med siffran för år 2005. Med beaktande av det totala antalet hängavtal som årligen träffas på arbetsmarknaden, är det sålunda några få procent av avtalen som tillkommer efter varsel om stridsåtgärder.

Att tvister om tecknande av hängavtal är undantag beror förmodligen på flera samverkande orsaker. En kan vara att det finns ett sorts samförstånd om att det är av värde för både arbetsgivaren och dennes anställda att villkoren är desamma som för övriga företag inom branschen. En annan orsak kan vara vetskapen om att de fackliga organisationerna med stridsåtgärder kan tvinga fram avtal, varför det upplevs som meningslöst för en arbetsgivare att motsätta sig fackliga krav på kollektivavtal. En ytterligare orsak kan vara att det underlättar för arbetsgivaren vid rekrytering av personal att den kan erbjudas ”marknadsmässiga” förmåner. Under alla förhållanden måste – med tanke på att stridsåtgärder endast har verkställts i 18 fall – den svenska arbetsmarknaden betecknas som i det närmaste konfliktfri när det gäller tecknande av kollektivavtal.

SAC:s stridsåtgärder

Det som hittills har redovisats om tvister har gällt sådana där en facklig organisation har krävt ett sedvanligt kollektivavtal med en arbetsgivare. SAC:s tvister har en annan karaktär. Ofta har det handlat om rättstvister rörande enskilda arbetstagares förhållanden som exempelvis lönesättning, arbetstid, omplacering, anställningsform, uppsägning, återanställning och liknande frågor. Till denna kategori kan även räknas påståenden om trakasserier och mobbning. Missnöje med arbetsmiljön har också föranlett tvister i ett inte obetydligt antal fall. Även arbetsgivares utnyttjande av sin rätt att organisera arbetet och övervaka produktionsprocessen har givit upphov till varsel om stridsåtgärder. Härutöver har förekommit vägran att utföra vissa arbetsuppgifter, såsom utdelning av reklam från högerextremistiska partier.

Genomgående för SAC:s tvister är att de äger rum med arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal med etablerade fackliga organisationer. SAC:s medlemmar utgör en minoritet hos dessa arbetsgivare. Sålunda har SAC:s motpart i flera tvister varit stora avtalsbundna arbetsgivare som exempelvis kommuner, sjukhus, högskola, bemanningsföretag och tidningsdistributionsföretag. Det har dock förekommit ett tiotal tvister med mindre privata arbetsgivare.

Eftersom SAC inte är part i kollektivavtal är organisationen inte heller bunden av den fredsplikt som följer av kollektivavtal. Detta förhållande har SAC utnyttjat. Varsel och stridsåtgärder synes vara ett stående inslag i SAC:s strategi och aktiviteten på detta område har ökat de senaste åren. Under perioden 2002–2004 registrerade Medlingsinstitutet i årsmedeltal 6 varsel om stridsåtgärder från SAC. År 2005 steg siffran till 15 och 2006 var antalet varsel 36. Ökningen kan inte gärna bero på en slump. Såvitt kan bedömas ligger det ett medvetet organisationspolitiskt ställningstagande bakom den ökade användningen av konfliktvapnet.

Huruvida stridsåtgärder är tillåtna i rättstvister mellan parter som inte är bundna av kollektivavtal, är föremål för delade meningar. Under våren 2006

varslade Solna Lokala Samorganisation av SAC om nyanställningsblockad mot Snille Bemanning AB. Bolaget väckte talan i Arbetsdomstolen och gjorde bl.a. gällande att tvisten mellan parterna var en rättstvist och att stridsåtgärden var olovlig eftersom den stred mot en allmän rättsgrundsats om fredplikt i rätts tvister. Vid en interimistisk prövning av stridsåtgärdens tillåtlighet avslog domstolen bolagets yrkande. Beslutet (AD 2006 nr 58) redovisas nedan under rubriken ”Domar från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder”.

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer. Som exempel kan nämnas att det har varslats om åtgärder som ”blockad mot enskilda samtal med chefer”, ”blockad mot att befinna sig utomhus eller i inomhusmiljöer där det råder utomhustemperatur klädd i (företagets namn) sommaruniform” och ”blockad mot att utföra arbete under övervakning av arbetsinspektör/teamledare eller liknande ’inspektörer’ i arbetsledande ställning”. De nu nämnda åtgärderna har varit blockader mot vissa arbetsuppgifter. Det har även genomförts stridsåtgärder av mer traditionellt slag såsom arbetsnedläggelse, nyanställningsblockad och blockad mot overtidsarbete. Nya inslag är åtgärder som i varslen betecknats som ”offentlig uthängning”, ”aktiv bojkott” och ”offensiv blockad”. Tanken bakom dessa synes vara att åtgärderna ska ges så stor offentlighet som möjligt. Den s.k. offensiva blockaden har inneburit demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. I något fall har polisen ingripit och avbrutit aktionerna.

Tanken med nya åtgärderna tycks vara att uppmärksamheten från allmänheten och massmedia ska fungera som ett effektivare påtryckningsmedel på arbetsgivaren än mer konventionella stridsåtgärder. Sådana torde sällan få någon påtaglig effekt, då SAC:s medlemmar som regel utgör en liten minoritet av den totala arbetsstyrkan på en arbetsplats.

8.5 Domar från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder

Under år 2006 har Arbetsdomstolen meddelat en dom och två beslut som behandlat olika frågeställningar med anknytning till stridsåtgärder.

Neutralitet i konflikt eller olovlig stridsåtgärd? AD 2006 nr 10

Mellan Sveriges Byggindustrier och SEKO gällde 2003 års väg- och banavtal. Den 13 april 2004 sade SEKO upp avtalet och varslade om total arbetsnedläggelse (strejk) för samtliga medlemmar i SEKO på ett antal uppräknade arbetsplatser, däribland en arbetsplats på Liljeholmstorget i Stockholm. Arbetsplatserna förklarades också i blockad. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft fredagen den 23 april 2004. På den aktuella arbetsplatsen, där arbetet bedrevs av ett av Sveriges Byggindustriers medlemsföretag, arbetade ett tiotal arbetstagare. De var samtliga, med undantag för en oorganiserad lärling, medlemmar i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och utförde arbete på väg- och banavtalets område. SEKO hade alltså inga medlemmar på arbetsplatsen. Byggnads medlemmar lade ner arbetet den 23 april 2004. De återgick i arbete på arbetsplatsen när SEKO-konflikten upphörde den 28 april 2004.

Sveriges Byggindustrier väckte talan och gjorde gällande att arbetsnedläggelsen utgjorde en otillåten stridsåtgärd. Som grunder för talan anfördes sammanfattningsvis följande. Ingen av arbetstagarna begärde att få stå neutral eller lägga ner arbetet. De ville fortsätta att arbeta. Byggnads avdelning uppmanade arbetstagarna att lägga ner arbetet, vilket de också gjorde. Uppmaningen var därför en stridsåtgärd. Byggnads hade kunnat fatta beslut om att vidta sympatiåtgärder, men något sådant beslut har inte fattats. Arbetsnedläggelsen var därför en olovlig stridsåtgärd.

Byggnads bestred talan. Förbundet gjorde gällande att arbetsplatsen omfattades av SEKO:s strejkvarsel och var försatt i blockad. Arbetstagarna hade inte arbetsskyldighet eftersom de hade rätt att stå neutrala. De behövde alltså inte utföra konfliktdrabbat arbete. Om arbetstagarna hade fortsatt att utföra arbete inom väg- och banavtalets område hade de gjort sig skyldiga till s.k. strejk-bryteri. Det har därmed inte varit fråga om någon stridsåtgärd. Något beslut om sympatiåtgärd har därför heller inte fattats.

Arbetsdomstolen uttalade inledningsvis att det får anses följa av allmänna rättsgrundsatsen att arbetstagare som står utanför en konflikt kan ha rätt att stå neutral, d.v.s. ha rätt att i vissa fall vägra utföra s.k. konfliktsmittat arbete. Denna rättighet får, enligt domstolen, dock anses vara individuell och inte en rättighet som kan åberopas av en facklig organisation.

Arbetsdomstolen bedömde att arbetsnedläggelsen vid Liljeholmstorget inte var följden av individuella beslut av arbetstagarna att stå neutrala i SEKO:s konflikt, utan föranleddes av tydliga uppmaningar från Byggnads avdelnings ombudsmän. Därigenom fann Arbetsdomstolen att arbetsnedläggelsen fått karaktär av en kollektiv åtgärd. För bedömningen spelade det ingen roll huruvida det aktuella arbetet var att betrakta som konfliktdrabbat på sådant sätt att arbetstagarna haft en individuell rätt att stå neutrala och lägga ner just detta arbete. Åtgärden utgjorde en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening. Arbetsdomstolen tillade att lagen tillåter att sympatiåtgärder vidtas i en sådan här situation. Byggnads hade således kunnat fatta ett beslut om sympatiåtgärder. Något sådant beslut hade emellertid inte fattats. Arbetsdomstolens slutsats blev därmed att stridsåtgärden var olovlig och förpliktade var och en av Byggnads och dess avdelning att utge allmänt skadestånd med 25 000 kr.

Allmän rättsgrundsats om fredsplikt i rättstvister?

AD 2006 nr 58

Snille Bemanning AB (bolaget) är verksamt inom bemanningsbranschen och hyr ut arbetskraft till bl.a. Fortum Värme AB. Bolaget är inte bundet av kollektivavtal i förhållande till Solna Lokala Samorganisation av SAC. NN, som är medlem av samorganisationen, var anställd hos bolaget. Samorganisationen varslade i skrivelse den 7 mars 2006 bolaget om stridsåtgärder. Skrivelsen har följande innehåll. Adresser och andra detaljer har dock strukits.

VARSEL OM STRIDSÅTGÄRDER

Solna 2006-03-07

Med anledning av att AB Fortum Värme utnyttjar små bemanningsföretag vilka använder slavliknande anställningar genom att blanda olika anställningsformer varslar Solna LS av SAC om stridsåtgärder mot Snille Bemanning och 206-03-15 varslas även AB Fortum Värme.

Stridsåtgärderna är

- Nyanställningsblockad mot Snille Bemanning AB påbörjas 2006-03-15
- Aktioner mot AB Fortum Värme samt mot aktieägaren Stockholm stad påbörjas 2006-03-30
- Aktiva bojkottaktioner mot Fortum i Sverige påbörjas 2006-04-06
- Blockad mot AB Fortum Värme påbörjas 2006-04-13

Vi kräver:

- Att Snille Bemanning AB ersätter dels NN, dels Solna LS av SAC med ekonomiskt och ideellt skadestånd för kränkning av anställningsskydd och föreningsrätt.
- Att Snille Bemanning AB upphör med sina slavliknande anställningsformer.

Alla som arbetar åt AB Fortum Värme ska ha samma anställningstrygghet oavsett arbetsköpare.

När dessa krav är uppfyllda avbryts stridsåtgärderna. Samtliga stridsåtgärder mot AB Fortum Värme om företaget slutar anlita Snille Bemanning AB.

Bolaget väckte talan mot samorganisationen och yrkade bl.a. att Arbetsdomstolen skulle förklara att nyanställningsblockaden var en olovlig stridsåtgärd och att den skulle hävas. Vidare yrkades ett interimistiskt förordnande om hävande av stridsåtgärden.

Till stöd för sin talan anförde bolaget sammanfattningsvis att samorganisationen tillgripit stridsåtgärder för att i en rättstvist mellan parterna förmå bolaget att bl.a. betala ett skadestånd som det inte är skyldigt att utge. Enligt bolaget var stridsåtgärden olovlig eftersom den stred mot en allmän rättsgrundsats om fredplikt i rättstvister.

Samorganisationen bestred att nyanställningsblockaden vidtagits för att utöva påtryckning i en rättstvist. Enlig samorganisationen hade stridsåtgärden i stället vidtagits för att förmå bolaget att vid framtida anställningar tillämpa anställningsformer som inte strider mot andan i anställningsskyddslagen och mot god sed på arbetsmarknaden. Kravet på skadestånd grundade sig enligt samorganisationen inte på lagregler, utan sades vara ett uttryck för en uppfattning att det var rimligt att bolaget kompenserade NN och samorganisationen. Samorganisationen anförde vidare att stridsåtgärden under alla

omständigheter inte var otillåten och bestred att det fanns en allmän rättsgrundsats om fredsplikt i rättstvister.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsfäst i regeringsformen. Där anges att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om ej annat följer av lag eller avtal.

Domstolen anförde vidare. De s.k. punktförbuden i medbestämmandelagen gäller för parter som står i kollektivavtalsförhållande till varandra. Där föreskrivs bl.a. att stridsåtgärd inte får vidtas i syfte att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller medbestämmandelagen. Lagtexten har här ansetts ge uttryck för grundsatsen att rättelse i frågor som kan prövas i domstol inte ska genomdrivas med fackliga stridsåtgärder. Förbudet gäller enligt ordalydelsen tvister om kollektivavtal eller tvister om rätta innebörden av medbestämmandelagen. Frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder i andra rättstvister, t.ex. en uppsägningstvist enligt anställnings-skyddslagen, har inte reglerats i medbestämmandelagen eller i någon annan lag. Frågan har heller inte prövats av Arbetsdomstolen. I den arbetsrättsliga litteraturen antas emellertid att det är en allmän uppfattning på arbetsmarknaden att fredsplikt i rättstvister även omfattar tvister rörande annan lagstiftning än medbestämmandelagen.

Det som nu sagts gäller parter som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Så var inte fallet med bolaget och samorganisationen. Den fredsplikt som enligt medbestämmandelagen inträder då kollektivavtal träffas gäller därför inte mellan parterna i målet. Frågan blev om den av samorganisationen vidtagna stridsåtgärden ändå var av sådan art att den inte är tillåten.

Arbetsdomstolen fann på grundval av utredningen i målet att stridsåtgärden fick anses ha flera syften, varav ett var att hävda organisationens ståndpunkt i en rättstvist som bl.a. rörde påstådda kränkningar av en medlems anställnings-skydd. Ett annat syfte var att protestera mot det sätt som bolaget kombinerade olika anställningsformer. Att förmå bolaget att tillämpa andra anställningsformer var enligt domstolen ett syfte av traditionellt facklig art.

Domstolen fortsatte. ”Oavsett hur det förhåller sig med tillåtligheten av stridsåtgärder i rättstvister i en situation som den förevarande kan alltså konstateras att ett av syftena med stridsåtgärden är tillåtet. Arbetsdomstolen har tidigare haft att bedöma situationer då man kan urskilja olika syften med en viss stridsåtgärd, varav något av syftena sett isolerat skulle göra stridsåtgärden olovlig. Domstolen har uttalat att bedömningen i sådana fall måste göras med ledning av den betydelse syftena får antas ha för stridsåtgärdens påbörjande och vidmakthållande. Om stridsåtgärden är tillåten som facklig påtryckningsåtgärd bör den, enligt domstolen inte kunna betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som skulle göra den olovlig.”

Enligt domstolens mening medgav utredningen ingen säker slutsats vad gäller betydelsen av de olika syften som samorganisationens stridsåtgärd får anses ha. Bedömningen blev att det i tvisten var frågan om en sådan situation där det enligt regeringsformen inte finns något utrymme för Arbetsdomstolen att

förordna om förbud mot stridsåtgärden. Bolagets yrkande om interimistiskt förordnande avslogs.

Hade stridsåtgärd annat syfte än fackligt? AD 2006 nr 94

HGS Linköping Aktiebolag är verksamt i byggbranschen. Under våren 2006 förekom kontakter mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) avdelning i Linköping och bolaget. Avdelningen krävde kollektivavtal, vilket bolaget motsatte sig. Av den anledningen varslades bolaget om stridsåtgärder (arbetsnedläggelse och blockad), vilka trädde i kraft den 22 juni 2006.

Bolaget väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att Byggnads stridsåtgärder var olovliga och ska hävas. Bolaget yrkade vidare att Arbetsdomstolen genom interimistiskt beslut för tiden intill dess tvisten slutligen har avgjorts skulle förklara att Byggnads var skyldigt att häva de pågående stridsåtgärderna.

Bolaget gjorde gällande bl.a. följande. Syftet med stridsåtgärderna var inte fackligt utan uteslutande politiskt och åtgärderna stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. De omfattas därför inte av grundlagsskyddet i 2 kap. 17 § regeringsformen. Stridsåtgärderna var vidare otillåtna såsom stridande mot bestämmelser i Europakonventionen, framför allt artikel 11, som skyddar den negativa föreningsfriheten.

Byggnads invände att stridsåtgärderna omfattas av grundlagsskyddet i regeringsformen och att det gängse förfaringssättet på svensk arbetsmarknad är att fackliga stridsåtgärder vidtas mot en arbetsgivare som vägrar teckna kollektivavtal. Byggnads bestred vidare att någon bestämmelse i Europakonventionen skulle kunna medföra att de vidtagna stridsåtgärderna inte var tillåtna.

Arbetsdomstolen gjorde följande bedömning.

”I 2 kap. 17 § regeringsformen föreskrivs att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om inte annat följer av lag eller avtal. Regler om fredsplikt finns i medbestämmandelagen. Eftersom Europakonventionen gäller som svensk lag, skall även bestämmelser i konventionen tillämpas i den mån de skulle innebära en ytterligare inskränkning i fredsplikten utöver vad som följer av medbestämmandelagen (se AD 1998 nr 17).

Enligt Arbetsdomstolens mening innebär vad som hittills framkommit i målet att bolaget inte har lyckats visa sannolika skäl för sitt påstående att de vidtagna stridsåtgärderna är otillåtna. Bolagets yrkande om interimistiskt förordnande skall därför avslås.”

8.6 Dom från danska Arbejdsretten

I Medlingsinstitutets årsrapport för 2005 redovisades (s 169) ett mål mellan det danska rederiet DFS Torline A/S och SEKO. Upprinnelsen till tvisten var SEKO:s varsel i mars 2001 mot Torline för att få till stånd ett kollektivavtal för den polska besättningen på fraktfartyget Tor Caledonia som seglade mellan Göteborg och Harwich i Storbritannien. Tor Caledonia var registrerat i det danska internationella skeppsregistret, DIS.

Torline stämde SEKO till den danska Arbejdsretten och yrkade att förbundet skulle förpliktas medge att den varslade stridsåtgärden var olovlig och återkalla varslat. Torline väckte också talan mot SEKO vid Sjö- och handelsrätten i Köpenhamn med yrkande om skadestånd för påstådda förluster till följd av att fartyget togs ur drift och ett annat hyrdes in.

För Arbejdsretten uppkom frågan om den var behörig att pröva lovligheten av stridsåtgärd som skulle genomföras i Sverige och som beslutats av svenskt fackförbund. Avgörande för behörighetsfrågan var tolkningen av den s.k. Brysselkonventionen vilken bl.a. handlar om domstols behörighet. Arbejdsretten begärde förhandsavgörande hos EG-domstolen, som meddelade sin dom i februari 2004.

I augusti 2006 avgjorde Arbejdsretten målet. Den fann att den var behörig domstol och att saken skulle avgöras enligt dansk rätt. När det gällde frågan om den varslade stridsåtgärdens lovlighet kom Arbejdsretten fram till att ett kollektivavtal av det slag som SEKO krävde skulle strida mot danska lag, DIS-lagen. Eftersom stridsåtgärden syftade till att understödja krav på ett sådant kollektivavtal, ansåg domstolen att den varslade konflikten var olovlig.

En omständighet som kan vara värd att notera är att EG är på väg att besluta om en ny förordning om tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser, den s.k. Rom II. Genom en politisk överenskommelse i ministerrådet i april 2006 enades regeringarna om en särskild reglering av lagvalet vid prövning av skadestånd på grund av stridsåtgärder. I huvudsak går överenskommelsen ut på att tillämplig lag för förpliktelser, som har sitt ursprung i en varslad eller genomförd stridsåtgärd, ska vara lagen i det land där stridsåtgärden ska äga rum eller har ägt rum. Det betyder för SEKO:s stridsåtgärd att den skulle ha prövats enligt svensk rätt om Rom II hade varit genomförd.

8.7 Konfliktstatistik med internationell jämförelse

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 personer 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 varit s.k. vilda strejker d.v.s. lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarnas fackförbund.

Under år 2006 har Medlingsinstitutet noterat tre vilda strejker. Alla tre var kortvariga missnöjesyttringar. Den ena var en protest under några timmar mot uppsägningar på grund av arbetsbrist. Den andra gällde missnöje med arbetsgivarens bud om avgångsvederlag i samband med nedläggning av en fabrik. Den tredje strejken handlade om en markering under lokala löneförhandlingar. Totalt förlorades 40 arbetsdagar till följd av de tre vilda strejkerna.

Till bilden över arbetsnedläggelser hör också politiska protestaktioner. Som redovisats ovan genomfördes två sådana under 2006. *Svenska Hamnarbetareförbundet* protest mot det föreslagna EG-direktivet om tillträde till marknaden för hamntjänster resulterade i 750 förlorade arbetsdagar i januari 2006. *Sveriges Arbetares Samorganisation (SAC) Syndikalisterna* varslade om ”politisk storstrejk i form av total arbetsnedläggelse”. Aktionen, som genomfördes den 15 november 2006, är svår att beräkna omfattningen av. SAC har cirka 7 000 medlemmar. Inte enbart arbetstagare rekryteras till organisationen. Även studerande och arbetslösa är välkomna. Hur många av SAC:s medlemmar som har en anställning och hur många av dessa som lade ner arbetet är svårt att veta för utomstående. Inte heller går det att få fram tillförlitliga uppgifter om arbetsnedläggelsens längd. Dessa svårigheter hänger samman med att medlemmar i SAC arbetar på en mängd olika arbetsplatser och att det därmed är vanskligt att få en samlad bild. Av tidningsartiklar har det dock framgått att arbetsnedläggelsen inte har varit särskilt omfattande. I stället är det demonstrationer och manifestationer av olika slag i samband med strejken som har rönt större uppmärksamhet. Medlingsinstitutet har uppskattat att 1 000 arbetsdagar förlorades på grund av SAC:s politiska strejk.

Det bör i sammanhanget nämnas att redovisningen i konfliktstatistiken av förlorade arbetsdagar inte är några exakta uppgifter. Omfattningen av arbetsnedläggelser i samband med förhandlingar om branschvisa förbundsavtal går det att få en god uppfattning om. Men när det gäller vilda konflikter av olika slag är situationen en annan. De berörda fackförbunden redovisar av förklarliga skäl inte sådana konflikter. Medlingsinstitutets kännedom grundas på vad som kan ha skrivits i lokalpressen. Förhållandena är desamma med landsomfattande politiska stridsåtgärder där den enskilde arbetstagaren själv avgör om hon eller han ska delta i arbetsnedläggelsen.

Lokala tvister om tecknande av kollektivavtal och som har avslutats under året, har inte lett till några arbetsnedläggelser, endast blockader.

Totalt förlorades närmare 2 000 arbetsdagar under år 2006 på grund av konflikter på arbetsmarknaden.

För de senaste tio åren är resultatet avseende förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter följande:

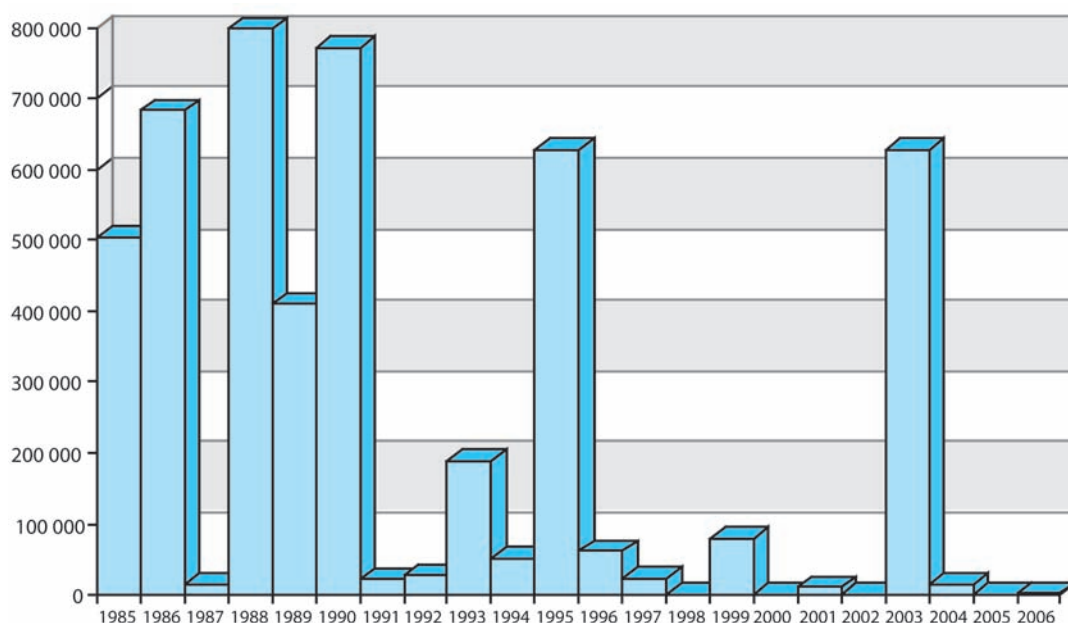
År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 735
2000	272
2001	11 098
2002	838
2003	627 541
2004	15 282
2005	568
2006	1 971

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 1985–2006 redovisas i nedanstående diagram.

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

Diagram 8.1 Strejker och lockouter 1985–2006, antal förlorade dagar



Källa: Medlingsinstitutet

Internationell jämförelse

Årsrapporten "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003" innehöll en tabell utvisande antalet förlorade arbetsdagar per 1000 anställda i ett antal europeiska länder under perioden 1995–2002. Uppgifterna hämtades från Eurostat. I årsrapporten för 2004 saknades en uppdatering. Orsaken var att det inte fanns några aktuella uppgifter från Eurostat. Däremot hade the European Industrial Relations Observatory (EIRO) under 2005 gjort en sammanställning över stridsåtgärder för perioden 2000–2004. Den redovisades i en tabell i

årsrapporten för 2005. Nu föreligger uppgifter från Eurostat för åren 2003–2005. Dessa redovisas i nedanstående tabell, som gäller perioden 1996–2005.

Det ska dock 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 konfliktbenägenheten i ett antal europeiska länder. För jämförelsen skall redovisas i tabellen förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare.

Tabell 8.3 Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 1996–2005

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgien	46,12	12,56	26,73	7,96	7,50	41,22	17,61	*	*	*
Danmark	30,81	40,78	1250,20	35,79	48,35	22,92	74,49	21,43	29,65	19,69
Estland	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	*	20,90	*	0,00
Finland	11,20	47,80	60,50	9,50	110,00	25,60	31,00	28,00	18,00	280,30
Frankrike	54,03	28,63	54,49	55,69	102,20	74,29	43,60	192,81	31,85	76,97
Grekland	54,80	27,85	19,54	*	*	*	*	*	*	*
Irland	107,46	65,82	30,54	164,49	70,26	80,05	14,55	25,08	13,49	16,39
Island	0,00	299,38	582,65	0,00	386,48	1651,79	0,00	0,00	1096,56	0,00
Italien	120,24	73,48	35,59	54,90	52,37	59,26	274,37	109,16	38,74	49,45
Lettland	*	0,10	0,02	37,20	0,00	0,01	4,20	0,00	0,00	0,00
Litauen	*	*	*	*	10,20	2,16	0,00	0,00	0,00	0,68
Luxemburg	1,58	0,05	0,00	0,00	5,11	0,00	0,00	*	*	*
Malta	114,00	110,00	14,00	9,00	32,00	19,00	5,00	22,00	12,00	9,05
Nederländerna	1,00	2,00	5,00	11,00	1,00	6,00	35,00	2,00	9,00	6,00
Norge	278,67	3,42	136,81	3,38	232,84	0,29	70,31	0,45	66,40	5,14
Polen	8,00	3,00	4,00	11,00	8,00	0,43	0,01	1,00	1,00	0,04
Portugal	15,64	36,30	43,60	31,00	18,70	17,50	43,90	21,70	18,10	10,50
Rumänien	24,00	29,90	67,20	294,60	122,30	0,20	7,50	2,60	4,55	4,87
Slovakien	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spanien	122,70	137,60	92,10	102,40	233,30	119,10	297,40	45,80	248,90	50,15
Storbritannien	55,00	10,00	11,00	10,00	20,00	20,00	51,00	19,00	34,00	6,00
Schweiz	1,90	0,10	6,40	0,70	1,20	4,80	5,10	1,50	9,30	0,30
Sverige	15,96	6,22	0,44	20,01	0,07	2,69	0,20	151,78	3,72	0,14
Turkiet	130,16	79,84	104,42	85,34	121,39	74,92	23,79	65,11	43,05	69,53
Tyskland	2,90	1,60	0,50	2,30	0,30	0,80	8,90	4,80	1,30	0,50
Ungern	0,90	0,70	0,10	89,90	55,10	2,80	0,50	0,80	6,80	0,35
Österrike	0,00	6,20	0,00	0,00	0,90	0,00	2,90	395,37	0,05	0,00

* uppgift saknas

Källa: Eurostat

9. Inför avtalsrörelsen 2007

Närmare tre miljoner arbetstagare eller drygt 75 procent av de anställda kommer att få nya avtal under 2007.

Det handlar om 500 kollektivavtal på privat, kommunal och statlig sektor. Ca 300 avtal berör tjänstemän och ca 200 är arbetaravtal.

För förhandlingarna gäller liksom tidigare att Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning genom att låta den konkurrensutsatta sektorn ha en lönenormerande roll. Det innebär att Industriavtalets parter ska träffa avtal i rätt tid och att övriga arbetsmarknaden ska acceptera dessa avtal som en norm.

De allra flesta avtalen löper ut den 31 mars: ungefär 140 arbetaravtal och 170 tjänstemannaavtal, sammanlagt omfattas en miljon anställda. Bland dessa märks avtal inom Industriavtalet, Byggtalen inklusive EIO, KFO:s och KFS:s avtal. Även avtalen för Svensk Handel och Handels, Almega Tjänsteförbundens avtal samt många flygavtal löper ut den 31 mars.

Den 30 juni löper Sveriges Kommuner och Landsting-Pactas avtal, omfattande drygt 1 miljon anställda ut.

Under hösten är det få avtal som ska omförhandlas, de viktigaste är avtalen på den statliga sektorn som går ut den 30 september. De sektorer som inte kommer att förhandlas är delar av transportsektorn och banksektorn som går ut under 2008. Även kyrkans avtal går ut 2008.

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2007 ska enligt *LO* genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Samordningen ska stödja de gemensamma lönepolitiska målen om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Det ska också öka möjligheterna till en god reallöneutveckling för alla medlemmar, tillväxt i ekonomin och därmed en god generell välfärd för alla medlemmar. Avtalsperioden ska vara ettårig.

Facken inom industrins avtalspolitiska plattform har syftet att utgöra ett gemensamt underlag för de fackförbund som omfattas av Industriavtalet i de kommande förbundsvisa avtalsförhandlingarna. Industriavtalets syfte är att förbundens medlemmar ska få bättre arbetsvillkor och reallöneökningar. Yrkandet har också krav på ökat partssamarbete rörande utveckling och omställning, krav på en god arbetsmiljö och skrivningar om ökad jämställdhet och ett arbetsliv fritt från diskriminering. Avtalsperioden ska vara ettårig.

Förbunden inom Svenskt Näringsliv är eniga om att den konkurrensutsatta delen av marknaden ska träffa avtal först, vilket innebär en samordning inom Svenskt Näringsliv kring principen att industrins parter bestämmer nivån på lönerna. Arbetsgivarna fastställer inte konkreta gemensamma yrkanden centralt utan detta sker på branschnivå.

I slutet av december 2006 presenterade *arbetsgivarna inom industrin* sina yrkanden till respektive motpart. Avtalen ska vara lokalt dispositiva och starkt decentraliserade, ökad flexibilitet och låga generella påslag ger bästa förutsättningar för företagen att stärka sin konkurrensförmåga. Utöver detta bör avtalen i enskildheter ändras så att avtalen görs mer flexibla, förenklas och i viss mån

förtydligas samt att så långt som möjligt vara likalydande för arbetare och tjänstemän. Förutom dessa krav hade de olika förbunden förbundsspecifika branschkrav.

BILAGA

Träffade avtal i kronologisk ordning – privat sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
1. Flygarbetsgivarna/Vårdförbundet - SOS Flygambulans AB, sjuksköterskor	20060104	12 mån	10
2. Flygarbetsgivarna/Tjänstemannaförbundet HTF - FlyMe Sweden, kabinpersonal	20060109	12 mån	80
3. Almega Tjänsteföretagen/SEKO - Turism och sjöfart	20060110	18 mån	400
4. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/ Sjöbefälsförbundet, Ledarna - Sjöbefälsavtalet	20060112	24 mån	2 000
5. Sjöfartens Arbetsgivareförbund/ Sveriges Fartygsbefälsförening - Fartygsbefälsavtalet	20060112	24 mån	2 000
6. Flygarbetsgivarna/Svensk Pilotförening - Transwede Airways AB, piloter	20060117	16 mån	10
7. Kooperationens Förhandlingsorganisation KFO/ Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet - Förskolor och fritidshem	20060207	12 mån	3 500
8. Maskinentreprenörerna/ Svenska Byggnadsarbetareförbundet - Entreprenadmaskinavtalet	20060217	18 mån	1 500
9. Försäkringsbranschen Arbetsgivareorganisation FAO/ FTF – Facket för försäkring och finans - Tjänstemän i försäkringsbranschen	20060303	36 mån	13 000
10. Arbetsgivaralliansen/SKTF, Civilingenjörsförbundet m.fl., Vårdförbundet, Sveriges läkarförbund - Vård och omsorg	20060310	24 mån	2 000
11. Kommunala Företagens Samorganisation KFS/ Svenska Transportarbetareförbundet - Branschområde renhållning	20060313	12 mån	1 000
12. Sveriges Hamnar/Svenska Transportarbetareförbundet - Stuveriavtalet	20060321	24 mån	3 200
13. Kommunala Företagens Samorganisation KFS/ Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet - Branschområde renhållning	20060327	12 mån	200
14. Flygarbetsgivarna/Svensk Pilotförening - Helikopterflyg, piloter	20060327	24 mån	70
15. Kooperationens Förhandlingsorganisation KFO/ FTF – Facket för försäkring och finans - Tjänstemän i Folksam	20060327	36 mån	3 800
16. Försäkringsbranschen Arbetsgivareorganisation FAO/ Jusek, Civilekonomerna, Civilingenjörsförbundet - Försäkringsbranschen	20060330	36 mån	2 500
17. Kooperationens Förhandlingsorganisation KFO/ FTF – Facket för försäkring och finans - Tjänstemän i KP Pension & Försäkring - LO–TCO Rättskydd	20060404	36 mån	160
18. Kooperationens Förhandlingsorganisation KFO/Jusek - Tjänstemän KPA	20060410	36 mån	50
19. Kooperationens Förhandlingsorganisation KFO / FTF – Facket för försäkring och finans - Tjänstemän KPA	20060410	36 mån	350

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal års-arbetare
20. Kooperationens Förhandlingsorganisation KFO/Jusek - Tjänstemän Folksam	20060410	36 mån	250
21. Vårdföretagarna/SKTF - Företagshälsovård	20060419	24 mån	350
22. Almega Tjänsteföretagen/ Sveriges Fartygsbefälsförening - Turism och sjöfart	20060428	27 mån	100
23. Vårdföretagarna/Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund m.fl. - Företagshälsovård	20060428	24 mån	Avtal 21, 23, 24 tillsammans 4 000
24. Vårdföretagarna/Vårdförbundet - Företagshälsovård	20060510	24 mån	
25. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet SLA/ Svenska Kommunalarbetareförbundet - Trädgårdsanläggningsbranschen	20060510	17 mån	1 500
26. Kooperationens Förhandlingsorganisation KFO/ Handelsanställdas förbund - Säljare Folksam	20060511	24 mån	200
27. Flygarbetsgivarna/Svensk Pilotförening - Kaptener, Styrmän vid FlyMe Sweden	20060630	12 mån	30
28. SAS/Tjänstemannaförbundet HTF - Kabinpersonal SAS	20061004	12 mån	1 700
29. Vårdföretagarna/Svenska Kommunalarbetareförbundet - Ambulanssjukvården	20061005	12 mån	300
30. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening EFA/ Svenska Elektrikerförbundet - Kraftverksavtalet	20061025	5 mån	3 000
31. Vårdföretagarna/Vårdförbundet - Ambulanssjukvården	20061123	12 mån	250

Träffade avtal i kronologisk ordning – offentlig sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal års-arbetare
1. Kommunförbundet-Pacta/Brandmännens Riksförbund - Räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB	20060119	27 mån	11 000 deltidstjänster
2. Kommunförbundet-Pacta/ SKTF, Svenska Kommunalarbetareförbundet - Räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB	20060124	27 mån	300
3. Pacta/Svenska Transportarbetareförbundet - Renhållning m.m.	20060607	12 mån	200
4. Pacta/SEKO - Energisektorn	20060628	9 mån	80

Medlingsinstitutet
National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

www.mi.se

tel 08- 545 292 40

fax 08- 650 68 36

e-post: info@mi.se

**Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2006**

Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823