

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Näringsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

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

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

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

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

ISSN 1650-8823

Forma Viva, Elanders Skogs Grafiska AB, Malmö

Förord

Medlingsinstitutet har i uppdrag att årligen utarbeta en rapport om löneutvecklingen och faktorer som har betydelse för lönebildningen. Syftet med rapporten är att tillhandahålla ett kvalificerat faktaunderlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter. Rapporten ska dessutom bidra med underlag för den samhällsekonomiska debatten.

Avtalsrörelsen 2004 omfattade större delen av den privata arbetsmarknaden och samtliga anställda i staten. Antalet medlingar har varit det största sedan Medlingsinstitutets start år 2000. Antalet utbrutna konflikter har varit jämförelsevis få. Informations- och samrådsverksamheten har varit omfattande. Utöver de konferenser som vi inbjuder parterna till, för utvärdering av årets avtalsförhandlingar, har vi tillsammans med Konjunkturinstitutet hållit seminarier om "Lönebildningens samhällsekonomiska förutsättningar" (baserade på KI:s årliga rapport med samma namn).

Vi har haft regeringens uppdrag att i våra överläggningar med parterna om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa parternas uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så, att avtalen främjar de lokala parternas arbete med att åstadkomma jämställda löner. Uppdraget redovisades till regeringen i december.

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

Det är vår förhoppning att denna rapport ska kunna fungera som en introduktion i den svenska lönebildningen, även för den som inte deltar eller följer den. Vi har därför valt att låta bakgrundsbeskrivningar och definitioner få ett visst utrymme. En ordlista, liksom en sammanställning över rikstäckande kollektivavtal träffade 2004 finns på vår hemsida (www.mi.se).

Ansvarig för arbetet med årsrapporten är Katarina Novák. I övrigt har Kurt Eriksson, Christina Eurén och Maj Nordin medverkat. Ekonomerna Olle Djerf och Hans Olsson har bidragit med text till avsnitt 11 respektive 1. Anne-Marie Egerö och Tiina Virtanen har svarat för produktionen och Stephen Croall har översatt sammanfattningen.

Stockholm i januari 2005

Anders Lindström
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	7
Summary	19
Fakta om arbetskraften	31
1. Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen	39
1.1 Produktivitet i offentlig och privat verksamhet.....	40
1.2 Samhälls ekonomin under de närmaste åren	46
2. Arbetsmarknadslagstiftning.....	51
2.1 Ändringar i Medlingsinstitutets instruktion.....	51
2.2 Arbetstagarinflytande i europabolag.....	52
2.3 Arbetstid	52
2.4 Åtgärder för att minska sjukfrånvaron.....	54
3. Förhandlingar 2004	55
3.1 Centrala fackliga yrkanden	55
3.2 Avtalsyrkanden från arbetsgivarsidan	59
3.3 Offentlig sektor.....	60
3.4 Resultat – analys.....	61
4. Inför avtalsrörelsen 2005	83
4.1 Konjunkturinstitutets bedömning	83
4.2 Avtalens utlöpningspunkter	84
4.3 Parternas yrkanden – inför 2005 års avtalsrörelse	85
4.4 Sammanfattning.....	88
5. Arbetstiden	89
5.1 En kort bakgrund	89
5.2 Avtalsläget	90
6. Arbetsmiljö	99
6.1 En kort bakgrund	99
6.2 Avtalskrav	99
6.3 Resultat	100

7. Jämställdhet	103
7.1 Löneskillnader	103
7.2 Kraven i avtalsrörelsen.....	108
7.3 Medlingsinstitutets uppdrag från regeringen.....	110
7.4 Avtalen.....	111
7.5 Närmare om diskrimineringsförbud och likalöneprincip.....	121
7.6 Närmare om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision.....	124
7.7 Föräldralediga.....	128
7.8 Närmare om kompetensutveckling	129
7.9 Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt	130
7.10 Särskilt om avtalen på den statliga sektorn	131
7.11 Sammanfattning.....	135
8. Medling, varsel och stridsåtgärder	137
8.1 Bakgrund.....	137
8.2 Medlingsinstitutets uppdrag	138
8.3 Medling i förbundsförhandlingar	140
8.4 Typer av tvister.....	141
8.5 Varsel	142
8.6 Stridsåtgärder.....	145
8.7 Statistik	154
8.8 Internationell jämförelse	156
8.9 Den regionala medlingsverksamheten.....	156
9. Löner och arbetskraftskostnader	163
9.1 Den officiella lönestatistiken	163
9.2 Medlingsinstitutets arbetsgrupp för lönestatistik (MAL).....	166
9.3 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2004.....	171
9.4 Nominell lön och reallön.....	175
9.5 Arbetskraftskostnader.....	175
9.6 Kontakter med statistikintressenter.....	176
9.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt.....	177

10. Konkurrenskraften	181
10.1 Bakgrund.....	181
10.2 Näringsliv	184
10.3 Industrin.....	187
10.4 Arbetskraftskostnadens nivå	194
10.5 Konsumentpriser, exportpriser och växelkurser.....	197
10.6 Avtalsrörelsen i Tyskland, Nederländerna, Danmark, Norge och Finland.....	200
10.7 Arbetstiden i USA och Västeuropa.....	208
11. Konsekvenser av EU:s utvidgning	213
11.1 Bakgrund.....	213
11.2 Varu- och tjänstehandeln mellan EU, Sverige och de nya EU-länderna	215
11.3 Investeringsflöden mellan Sverige, EU och de nya länderna	217
11.4 Löneskillnader och arbetsmarknadseffekter av EU-utvidgningen .	219
11.5 Sammanfattande synpunkter	222
BILAGA Träffade avtal i kronologisk ordning – privat sektor	225
Träffade avtal i kronologisk ordning – offentlig sektor.....	240

En sammanställning över rikstäckande kollektivavtal
träffade 2004 finns på vår hemsida (www.mi.se).

Sammanfattning

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

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

Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen

Produktivitetstillväxten har en nyckelroll i den definition av väl fungerande lönebildning som regeringen försett Medlingsinstitutet med. Produktivitetstillväxten bestämmer i princip den ökning i de reala timlönerna som – vid oförändrade vinstmarginaler i näringslivet – kan äga rum utan att lönebildningen resulterar i prisuppgång.

Avtalsförhandlingarna under 2005 kommer i huvudsak att gälla lönerna för anställda i kommuner och landsting. Arbetskraftskostnadernas utveckling är av största betydelse för möjligheterna att även på lång sikt finansiera kommunernas och landstingens åtaganden inom ramen för det skattetryck som landets politiska församlingar beslutar om. I den diskussion om den framtida finansieringen som pågår spelar möjligheterna till produktivitetsoökningar och effektivisering av verksamheterna en viktig roll. Som bakgrund till lönebildningsfrågorna diskuteras produktivetsbegreppet och dess innebörd, särskilt med tanke på dess tillämplighet och relevans för de offentligfinansierade sektorernas verksamhet.

Baumols dilemma

Under de senaste åren har en särskild aspekt på samhällets produktivitetstillväxt tilldragit sig stort intresse. Det rör sig om vad som ibland kallas Baumols dilemma, vilket består i att det är svårt att öka produktiviteten i tjänstesektorn, till följd av produktionens karaktär, medan produktiviteten i varuproduktionen genom tekniska framsteg m.m. ofta kan öka kraftigt år efter år. Om löneökningarna i det långa loppet är ungefär lika stora i de olika sektorerna blir resultatet oundvikligen att tjänsterna blir allt dyrare att producera jämfört med varorna.

I fråga om skattefinansierade tjänster krävs därför ständigt stigande skattesatser om konsumtionsvolymens tillväxt ska hålla jämna steg med

tillväxten i konsumtionen av produkter från den privata sektorn. Tillväxt i den offentliga konsumtionen kan (vid oförändrade skattesatser) bara uppnås om *sysselsättningen* i ekonomin ökar. Problemet ställs på sin spets genom att behovet och efterfrågan på den typ av tjänster som i Sverige tillhandahålls av den kommunala sektorn i realiteten tenderar att växa *snabbare* än efterfrågan på varor.

Skälet till den låga produktivitetstillväxten för skattefinansierade välfärds-tjänster ligger inte i det faktum att de är just skattefinansierade. Huvudorsaken ligger i produkternas karaktär. Direktkontakt mellan människor är en del av eller ibland hela konsumtionsinnehållet. Även privat produktion av liknande tjänster kan antas ha låg produktivitetstillväxt.

Statistikernas schablonantagande

I sina nationalräkenskaper har Statistiska centralbyrån (SCB) sedan länge använt antagandet att produktivitetstillväxten i de offentliga sektorerna är lika med noll. Statistikproducenterna i de flesta länder använder sig också av schablonantaganden, men i vissa länder räknar man med en viss (om än liten) tillväxt i den offentliga sektorns produktivitet. Detta, tillsammans med det faktum att den offentliga produktionen är förhållandevis stor i Sverige, medför att statistiken tenderar att underskatta den svenska BNP-tillväxten jämfört med andra länders. SCB arbetar med frågan om att eventuellt ändra antagandet, som med all sannolikhet innebär en underskattning. Det vore mycket egendomligt om datoriseringen, andra nya tekniska hjälpmedel, bättre kunskaper, m.m. inte haft några som helst positiva effekter på produktiviteten i den offentliga sektorn. En intressant konsekvens av en omvärdering skulle bli att den statliga och kommunala konsumtionens historiska tillväxt måste revideras uppåt.

Produktivitetsökningars innebörd och orsaker

Produktivitetsförbättringarna i den offentliga sektorn är alltså mycket svåra att mäta för nationalräkenskapsstatistikern, men är likafullt välkända för dem som arbetar i verksamheterna. Sätten att åstadkomma produktivitetsökningar är i stort sett desamma som i näringslivet:

- högre arbetstakt genom bättre organisation, rationalisering och specialisering inom ramen för rådande produktionsteknik (vardagsrationalisering)
- ökad användning av datorer och andra arbetsbesparande maskiner, mer sofistikerade verktyg (ökad kapitalintensitet)
- nya produkter, som antingen ersätter gamla eller fyller helt nya funktioner.

Det finns dessutom alla skäl att framhålla en fjärde faktor som genomsyrar alla andra och som förtjänar en egen strecksats:

- ökade kunskaper genom utbildning och forskning (tillväxt i det s.k. humankapitalet).

Samhällsekonomin under de närmaste åren

Konjunkturutvecklingen har på senare år varit svår att analysera. Två av de vanligaste konjunkturindikatorerna, BNP-tillväxten och arbetslösheten, har rört sig i något oväntade riktningar. Medan BNP-tillväxten tilltagit, och möjligen kulminerade år 2004 med närmare 4 procent, har den öppna arbetslösheten stigit från 4 procent under båda åren 2001 och 2002 till 5,5 procent i genomsnitt för år 2004.

Det är i och för sig normalt att arbetsmarknaden ligger sent i konjunkturförloppet. Först när den ekonomiska tillväxttoppen närmar sig blir bristen på arbetskraft så uttalad att nyanställningar i större skala behöver tillgripas i företagen. Denna gång har sysselsättningen låtit vänta på sig ovanligt länge. Förutsatt att tillväxten i efterfrågan och produktion inte dämpas alltför mycket under 2005 och 2006 är det emellertid troligt att en viss uppgång i sysselsättningen sker under dessa år.

Konjunkturinstitutet räknar med en ganska begränsad tillbakagång i BNP-tillväxten under 2005 och 2006, till ca 3 procent per år, men det kan inte uteslutas att 2007 blir ett mer utpräglat lågkonjunkturår. Konjunkturbilden anses dock förenlig med en viss ökning i sysselsättningen (både i antal personer och arbetade timmar) under 2005 och 2006.

Näringslivets ekonomi

Näringslivets produktivitetstillväxt har en nyckelroll för det framtida löneökningstrycket. Sedan 1990-talets början har tillväxten varit närmare 3 procent per år. Härigenom har Sverige överflyglat konkurrenterna inom EU, medan 1980-talet präglades av det motsatta förhållandet.

Att en viss ökning i sysselsättningen bedöms kunna ske under 2005 och 2006 beror på att näringslivets produktivitet bedöms växa någon procentenhet långsammare än under de senaste tre åren. Den fortsatt växande efterfrågan förutsätter därigenom fler arbetstimmar i produktionen. Produktivitetstillväxten ansluter sig ganska väl till vad som i genomsnitt uppmätts under perioden 1997–2004.

Näringslivets bruttovinster har stigit något sedan ett bottenläge år 2001. Bruttovinstens andel av förädlingsvärdet låg 2004 på en historiskt sett normal nivå. På det övergripande planet kan därför vinstläget anses som tämligen neutralt i förhållande till lönebildningen.

Kommunernas och landstingens ekonomi

Kommunernas och landstingens ekonomi undergår åtminstone tillfälligt en tydlig förbättring under de närmaste åren. Under 2004 beräknas det samlade resultatet bli ett underskott på 5 miljarder kronor, vilket motsvarar en knapp procent av de totala verksamhetskostnaderna. Kommun- och Landstingsförbunden räknar med ett överskott på 4–5 miljarder kronor under vardera året 2005 och 2006. Denna resultatförbättring förutsätter också skattehöjningar, men jämförelsevis små sådana. För 2005 beräknas skatten öka med inte fullt 10 öre, varav större delen avser landstingen.

Kommun- och Landstingsförbunden räknar med små skattehöjningar även efter 2005. Sammantaget beräknas skatten öka med sammanlagt 21 öre åren 2005–2008. På detta sätt kan ett visst resultatmässigt överskott vidmakthållas, som dock inte är tillräckliga för att det egna kapitalets värde inte skall urholkas och för att utgöra en rimlig buffert mot oförutsedda händelser. Den bild som målas upp är således ingalunda problemfri, och den bör också ses mot bakgrund av att ohållbara underskott i genomsnitt registrerats under en lång följd av år bakåt i tiden.

Arbetsmarknadslagstiftning

Under år 2004 har det varit sparsamt med ny lagstiftning som berör arbetsmarknaden. Medlingsinstitutets instruktion har ändrats. En lag om arbetstagarinflytande i europabolag har införts. I övrigt har det skett smärre förändringar i det befintliga regelverket. Däremot beslutade riksdagen under hösten 2004 att bifalla propositionen 2004/05:21 Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro. Det innebär bl.a. att arbetsgivarna från och med den 1 januari 2005 får ett medfinansieringsansvar på 15 procent av sjukpenningkostnaden för anställda. Samtidigt förkortas den tid som arbetsgivaren betalar sjuklön från tre till två veckor. En proposition om ändringar i arbetstidslagen överlämnades under hösten till riksdagen.

Förhandlingar 2004

Avtalsåret 2004 berörde drygt hälften av antalet anställda på arbetsmarknaden. Nästan hela den privata sektorn samt avtalen inom statens område omfattades av förhandlingar. Totalt träffades ca 420 avtal för drygt 1,9 miljoner arbetstagare under 2004.

De flesta avtalen inom den privata sektorn hade utlöpningsperiod under det första halvåret med en koncentration kring perioden 31 mars – 30 juni 2004. Ett antal avtal inom transportsektorn löpte ut vid årsskiftet 2004/2005. De statliga avtalen hade giltighetstid till den 30 september 2004.

Privat sektor

Det första avtalet inom privat sektor träffades den 17 mars mellan Arbetsgivaralliansen och Vårdförbundet, SKTF, Läkarförbundet samt Civilingenjörskörbundet (CF) m.fl. för bransch *vård och omsorg*.

Den 18 mars slöts nio avtal inom industrin som omfattar ca 330 000 anställda.

Under perioden 19 mars – 31 mars slöts ca 40 avtal som omfattar drygt 390 000 anställda inom industrin, byggrelaterad verksamhet samt några tjänstebanscher. Under perioden 1 april – 30 juni pågick intensivt förhandlingsarbete i huvudsak inom tjänster och service och drygt 310 avtal träffades gällande nästan 840 000 anställda.

Från sommaren och under återstoden av året slöts drygt 50 avtal som omfattar ungefär 125 000 anställda.

Offentlig sektor

Avtalsrörelsen startade i och med att parterna överlämnade sina respektive yrkanden den 14 juni 2004.

Avtalsförhandlingarna drog ut på tiden och vid avtalens utlöpningsstidpunkt hade inte någon överenskommelse träffats. Först den 15 november träffades avtal mellan Arbetsgivarverket och SACO-S samt med SEKO.

Den 30 november träffades överenskommelse, efter medling, mellan Arbetsgivarverket och Offentliganställdas förhandlingsråd för statstjänstemän, polisen och officerare (OFR/S,P,O).

Inom *kommun- och landstingsområdet/Pactas* område kommer avtalsförhandlingar i huvudsak att genomföras under 2005. Dock har avtal redan träffats under 2004 mellan Svenska Kommunförbundet/Pacta och Brandmännens Riksförbund för *deltidsanställda brandmän*. Avtalet träffades den 4 oktober efter medling.

I december 2004 träffades en principöverenskommelse om ett nytt löneavtal mellan Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta och Vårdförbundet att gälla från den 1 april 2005.

Avtal i rätt tid

Privat sektor

I 2004 års avtalsrörelse har avtal träffats 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 har avtal träffats tre veckor eller senare efter utlöpningsstidpunkten.

Offentlig sektor

Inom det statliga området träffades inte någon överenskommelse innan avtalen löpt ut.

Avtalsperiodens längd – förtida uppsägning

Privat sektor

Huvuddelen av avtalen inom privat sektor – omfattande 88 procent av de anställda – är ”treåriga” med utlöpningsperiod normalt under första halvåret 2007.

Industrins avtal är med något enstaka undantag 36-månadersavtal. Inom övriga branscher omfattas 81 procent av de anställda av 31–42-månadersavtal.

Någon större spridning vad gäller utlöpningsperiod förekommer inte, merparten av avtalen löper ut per den 31 mars, där bland annat avtalen inom exportindustrin och detalj- och partihandel finns.

Drygt 170 avtal omfattande 45 procent av de anställda inom privat sektor har en allmän uppsägningsmöjlighet för den sista avtalsperioden. Inom

industrin innehåller i princip samtliga träffade avtal, 98 procent av antalet anställda inom industrin, en möjlighet till förtida uppsägning av avtalet.

Stora områden som saknar möjlighet till förtida uppsägning är detalj- och partihandel, hotell- och restaurangbranschen och städbranschen.

Offentlig sektor

Samtliga avtal inom det statliga området är treårsavtal och innehåller en möjlighet till förtida uppsägning av det tredje avtalsåret.

Lönenivåer, arbetstidsförkortning m.m.

Den avtalade arbetstidsförkortningen i årets förhandlingar har i stort sett byggt vidare på tidigare arbetstidsförkortningar: en arbetstidsförkortning motsvarande en dag med en kostnad totalt under avtalsperioden om 0,5 procent inom aktuella områden.

Resultatet av förhandlingarna mellan parterna inom industrin blev för arbetare med "treårsavtal" ungefär 7,3 procent, inklusive värdet av arbetstidsförkortningen. Nivån visade sig bli "normerande" d.v.s. avsteg som inneburit högre procenttal, har motsvarats av ett bedömt värde av en förändring i allmänna villkor. Parterna har i förhandlingarna bestämt att den kostnadsänkning som blir följden av allmänna villkorsförändringarna inneburit ett ökat utrymme för lönenivåhöjningar.

För tjänstemän är den totala avtalade höjningen, inklusive värdet av arbetstidsförkortningen för områden med "treårsavtal" mellan 5,8 och 7,3 procent.

För avtalsområden med "treårsavtal" har den *avtalade* löneökningen för *arbetare* beräknats till i genomsnitt 7,5 procent för hela perioden. Därtill kommer en genomsnittlig kostnad för *avtalad arbetstidsförkortning* som beräknats till 0,3 procent. I några avtal har parterna konstaterat att löneutveckling sker inom avtalsområdet och bedömt kostnaden för detta samt även uppskattat kostnaden för höjning av minimilöner m.m. Den totala *avtalade höjningen* för *arbetare* i privat sektor blir i genomsnitt 7,8 procent. Procentsatsen blir högre än den i industrins avtal, då jämförelsen bland annat innefattar ett antal lågavlönade branscher inom tjänste- och servicesektorn.

Överenskommelserna inom tjänster och service kan innehålla omfattande förändringar i allmänna villkor som inneburit högre lönenivåhöjningar. Dessutom förekommer, inom vissa låglönebranscher, höjningar angivna i kronor vilket omräknat i procent blir högre tal än industrins.

För *tjänstemän* i privat sektor som omfattas av "treårsavtal" blir den *avtalade löneökningen* i genomsnitt 6,3 procent under hela perioden. Dessutom tillkommer en beräknad genomsnittlig kostnad för avtalad arbetstidsförkortning om 0,3 procent. Även här har parterna i vissa branscher konstaterat att en löneutveckling sker och har bedömt en kostnad för detta som i genomsnitt blir 0,2 procent under avtalsperioden. Totalt sett blir därmed den *avtalade höjningen* för *tjänstemän* i privat sektor i genomsnitt 6,8 procent.

För *industriarbetare* har den *avtalade* löneökningen beräknats till i genomsnitt 6,9 procent för hela perioden. Därtill kommer en genomsnittlig kostnad för *avtalad arbetstidsförkortning* som beräknats till 0,5 procent. I något avtal har parterna konstaterat att löneutveckling sker inom avtalsområdet och även bedömt kostnaden. Totalt blir den *avtalade höjningen* för *industriarbetare* i genomsnitt 7,4 procent. Den genomsnittliga löneökningen blir ungefär 0,1 procent högre än ”normen” på grund av att några stora branscher har genomfört allmänna villkorsförändringar som frigjort utrymme för högre avtalade höjningar än 7,3 procent.

För *tjänstemän* i industrin blir den *avtalade löneökningen* i genomsnitt 5,7 procent under hela perioden. Dessutom tillkommer en beräknad genomsnittlig kostnad för avtalad arbetstidsförkortning om 0,5 procent. Även här har parterna i vissa branscher konstaterat att en löneutveckling sker och har även bedömt en kostnad för detta. Totalt sett blir därmed den *avtalade höjningen* för *tjänstemän* i privat sektor i genomsnitt 6,2 procent.

Offentlig sektor

Avtalet mellan Arbetsgivarverket och SACO-S är sifferlöst d.v.s. utan centralt fastställda lönehöjningar.

Avtalen med SACO-S och OFR/S,P,O har från och med 2004 års avtal infört s.k. *lönesättande samtal* i stället för den tidigare *lönesamtalsmodellen*.

Förutom regeln om lönesättande samtal som gäller för OFR/S,P,O är avtalen mellan Arbetsgivarverket och SEKO och OFR/S,P,O i princip likalydande d.v.s. avtalen är lokala lönebildningsavtal där lönerna ska sättas i lokala kollektivavtalsförhandlingar. Vid slutet av avtalsperioden ska en avstämning göras och då ska den lön som gällde vid ingången av avtalsperioden ha ökat med minst 700 kronor. Vid oenighet lokalt kan parterna utse en lönenämnd som ska försöka underlätta för parterna att hitta en lösning. I de fall ingen förhandlingslösning kan hittas gäller fastställda revisionsbelopp om totalt 7,3 procent med fastställda årliga revisionsdatum under avtalsperioden.

Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Många avtal – såväl inom privat som offentlig sektor – ger de lokala parterna inflytande att komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer. Till dessa regler är emellertid i många fall kopplade olika ”stupstocksregler” som anger hur mycket lönerna vid företaget/arbetsplatsen vid oenighet ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. Det lokala handlingsutrymmet begränsas i realiteten av dessa stupstocksregler.

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

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent			
	Privat	Stat	Kommunal sektor	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	38	28	18
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	16	62		14
4. Lönepott utan individgaranti	12		72	30
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	28			17
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11			7

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller dess fördelning för 71 procent av de anställda (avtalskonstruktionerna 1–5 enligt ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor andel av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelningen av löneutrymmet.

För ytterligare 18 procent av de anställda inom privat sektor finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet (avtalskonstruktion 6 enligt ovan). För resterande 11 procent av de anställda inom privat sektor har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning lika för samtliga anställda.

Inom offentlig sektor har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och dess fördelning för samtliga anställda.

Inför avtalsrörelsen 2005

Avtalsrörelsen 2005 kommer inte vara lika omfattande som avtalsrörelsen 2004 om man endast ser till antalet kollektivavtal som ska omförhandlas. Ett sjuttiofem avtal som gäller drygt 1,3 miljoner anställda är berörda under 2005 att jämföra med 2004 då ca 450 avtal gällande ca 2,0 miljoner anställda skulle omförhandlas.

De områden som är aktuella under 2005 är kommun- och landstingssektorn, transportsektorn, delar av byggsektorn samt bank- och försäkringssektorn. Av dessa sektorer representerar kommuner och landsting 1,1 miljoner anställda och den privata sektorn 200 000 anställda. Till detta kommer ett tjugotal avtal gällande ungefär 60 000 anställda som återstår från avtalsrörelsen 2004.

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

Arbetstiden

Avtalsrörelsen 2004 resulterade liksom 2001 överlag i treåriga uppgörelser både inom den privata och den statliga sektorn. De parter som redan har överenskommelser om arbetstidsförkortning har byggt vidare på sina tidigare modeller, dock med vissa justeringar. Endast ett nytt avtal med regler om arbetstidsförkortning har träffats – Elektriska Installatörsorganisationens och Svenska Elektrikerförbundets Installationsavtal.

Storleken på arbetstidsförkortningen i 2001 års avtalsrörelse var ungefär tre dagar eller 1,5 procent fördelad med en dag eller 0,5 procent per avtalsår. I 2004 års avtalsrörelse har, i förekommande fall, en nedtrappning av arbetstidsförkortningen skett med en dag eller 0,5 procent totalt under perioden.

Inom den *offentliga sektorn* innebar 2004 års avtal inte någon satsning på kortare arbetstid.

En tendens i 2004 års avtalsrörelse är en liten förskjutning från daglig arbetstidsförkortning och/eller förkortning av veckoarbetstiden mot andra modeller. De modeller som ökar i betydelse är sådana som prioriterar val av förkortad årsarbetstid, pensionspremier eller löneökning.

Arbetsmiljö

I 2004 års avtalsrörelse har partssamarbetet kring arbetsmiljön fått förnyad aktualitet. Arbetsmiljöavtal har träffats inom branscher som tidigare saknade sådana och befintliga arbetsmiljöavtal har i flera fall reviderats. På andra områden har parterna enats om att ta upp förhandlingar om arbetsmiljöavtal eller uppdragit åt partssammansatta grupper att arbeta fram ett nytt avtal. Därutöver har centrala samarbetsorgan inrättats för att stödja de lokala parterna i deras arbete med att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Jämställdhet

Avtalsrörelsen har resulterat i att avtalsparterna i en helt annan omfattning än tidigare har skrivit in regler, som syftar till att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Utvecklingen på arbetsmarknaden går entydigt mot individuell och differentierad lönesättning. Förbundsparterna har i ökande utsträckning delegerat till de lokala parterna att bestämma om löneutrymmets storlek. När det gäller fördelningen av löneutrymmet på individer förekommer på nästan alla avtalsområden ett lokalt inflytande. Hur stort utrymme som ställs till de lokala parternas förfogande varierar mellan avtalen. I de fall det har delegerats till de lokala parterna att bestämma utrymmets storlek har parterna ofta också rätt att bestämma fördelningen. Det är dock relativt vanligt förekommande att förbundsparterna har infört vissa begränsningar i de lokala parternas frihet genom att föreskriva olika former individgarantier.

I och med att lönesättningen ska vara individuell och differentierad är det angeläget att löneskillnaderna inte är diskriminerande eller på annat sätt

osakliga. För att åstadkomma rättvisa lönerelationer har förbundsparterna som regel enats om principer eller riktlinjer för lönesättningen. Där återfinns ofta förbud mot diskriminering och/eller ett framhållande av likalöneprincipen. För att dessa ska kunna efterlevas krävs att lönerna kartläggs och analyseras samt att löneskillnader som inte är sakligt motiverade rättas till. I den alldeles övervägande delen av förbundsavtalen föreskrivs också att de lokala parterna – inför eller i samband med lönerevisionen – ska göra en kartläggning av löneförhållandena. I allmänhet är det närmast frågan om att stämma av att det inte finns löneskillnader som strider mot avtalens egna löneprinciper. Eftersom principerna bygger på grundtanken om rättvisa lönerelationer, kommer sannolikt könsbundna löneskillnader som inte kan stödjas på löneprinciperna att upptäckas. Sådana skillnader ska enligt avtalen elimineras. Men det förekommer också i en del fall att förbundsavtalen föreskriver att det ska vara lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen.

För att förbundsavtalens regler ska få effekt fordras att de lokalt tillämpas på avsett sätt. Avtalsparterna kan bestämma reglerna, men det är i första hand de lokala parterna som ansvarar för genomförandet. På flera avtalsområden har det inrättats partsgemensamma arbetsgrupper eller särskilda organ, vars uppgift är att vara ett stöd för de lokala parterna i deras arbete med att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Medling, varsel och stridsåtgärder

Avtalsrörelsen 2004 var i stora delar en repris på avtalsrörelsen 2001. Nu liksom då ägde förhandlingar rum om nya kollektivavtal för praktiskt taget hela den privata sektorn och överlag träffades treårsavtal.

Medlingar i förbundsförhandlingar har förekommit i 24 fall, vilket är en liten ökning i jämförelse med år 2001. I fyra medlingsärenden har varslade stridsåtgärder verkställts. En av konflikterna har varit av större omfattning. Den resulterade i 13 626 av totalt 15 282 förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden under 2004.

För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren i stort sett varit desamma vad gäller antalet ärenden. Däremot kan noteras en viss förändring på så vis att antalet medlingsärenden i tvister med utländska entreprenadföretag har ökat och att frågeställningar med anknytning till EG-rätten har aktualiserats i en annan omfattning än tidigare. Likväl utgör tvister om tecknande av lokala kollektivavtal, s.k. hängavtal, en bråkdel av det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden.

Löner och arbetskraftskostnader

Den genomsnittliga löneökningen för hela ekonomin år 2004 har enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken hittills uppmätts till 3,2 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna

januari – oktober. Löneökningstakten är sett ur ett längre tidsperspektiv alltså lågt, men ligger ändå marginellt över genomsnittet för euroområdet.

Den successiva kompletteringen av konjunkturlönestatistiken med retroaktiva löner bedöms, med undantag för den statliga sektorn där det nya avtalet gäller från oktober 2004, endast komma att påverka utfallen för 2004 i begränsad omfattning.

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

Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften har under perioden 1998–2003 förstärkts mot EU-länderna tack vare en mycket god produktivitetstillväxt och en viss försvagning av växelkursen, vilket mer än väl vägt upp att arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat snabbare än i EU. Enligt preliminära uppgifter blev skillnaden i arbetskraftskostnadernas utveckling mot EU-länderna obetydlig 2004. Ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige blev dock betydligt högre än i vårt viktigaste konkurrentland, Tyskland. Ett svagt konjunkturläge och utnyttjande av undantagsklausuler i avtalen medförde att löneökningarna i Tyskland 2004 synes ha blivit väsentligt lägre än vad löneavtalen ger vid handen.

Då samtidigt produktivitetstillväxten var fortsatt stark i Sverige har konkurrensläget gentemot EU-länderna som helhet sannolikt stärkts ytterligare under 2004.

Däremot har konkurrenskraften gentemot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader försvagats påtagligt genom att kronan under 2003 och 2004 sammantaget stärkts med närmare 40 procent mot dollarn. Arbetskraftskostnaderna i Sverige och USA ökade ungefär lika mycket under 2003 och 2004 sammantaget, samtidigt som produktivitetstillväxten varit stark i båda länderna.

De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten har också fört med sig en förhållandevis långsam ökning av konsument- och exportpriser i Sverige. Ökningstakten för de svenska konsumentpriserna, som 1998–2003 i genomsnitt varit lägre än i EU-länderna, sjönk tillbaka till ca 1 procent 2004. De svenska exportpriserna fortsatte att falla under 2004, medan konkurrentländernas exportpriser steg något. Från 1993 till 2004 har de svenska exportpriserna sänkts med drygt 6 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med in mot 4 procent, även när hänsyn tagits till valutakursförändringar.

Konsekvenser av EU:s utvidgning

EU-medlemskapet i maj 2004 utgör kulmen på en integrationsprocess som pågått i ungefär tio år för de nya EU-länderna. Handelsutbytet med EU har därmed utökats successivt, samtidigt som direktinvesteringar från Sverige och övriga Västeuropa ökat kraftigt. För EU är den ekonomiska betydelsen av utvidgningen begränsad då de nya ländernas sammanlagda BNP bara

motsvarar 5 procent av BNP i de gamla EU-länderna. För Sverige kommer effekterna på arbetsmarknaden främst genom den ökade rörligheten för varor, tjänster och kapital. Däremot torde de direkta effekterna via utbud av arbetskraft från de nya EU-länderna bli relativt små, annat än på vissa begränsade områden. Den låga kostnadsnivån i de nya EU-länderna ger fortsatt starka incitament för svenska företag att flytta över produktion till de nya länderna, särskilt nu när de blivit fullvärdiga EU-medlemmar.

Summary

The National Mediation Office has three principal tasks: to mediate in labour disputes, to promote efficient wage formation and to oversee the provision of public statistics on salaries and wages. The Office began operations in 2000.

As the government agency responsible for interceding in labour disputes the Office is itself a part of the wage formation system in Sweden. An important task, therefore, is to disseminate economic information to the social partners and to the general public with a view to influencing wage formation so as to encourage high employment, price stability and a satisfactory rate of real wage growth.

Wage formation and economic development

Growth in productivity is a key element in the definition of efficient wage formation that the Government has provided the National Mediation Office with. In principle, productivity growth determines the extent to which real hourly wages can rise – when business profit margins remain constant – without this pushing up prices.

Bargaining in 2005 will focus primarily on the wages of employees in municipalities and county councils. The ability of local government bodies to meet their obligations within the revenue framework determined by the country's political assemblies will depend to a great extent on the way labour costs develop. In the current debate on future financing prospects, ways and means of boosting productivity and streamlining public activities are central. Below, we discuss the concept and significance of productivity as it pertains to wage formation, with special reference to its applicability and relevance for the activities of the publicly financed sectors.

Baumol's dilemma

In recent years, one particular aspect of public productivity growth has attracted a great deal of interest. It concerns what is sometimes referred to as Baumol's economic dilemma. The dilemma is that while it is difficult to boost productivity in the service sector, due to the nature of production there, productivity in the commodity sector can often increase significantly from year to year, as a result of technological advances and other factors. If wage increases in the long run are roughly of the same magnitude in both sectors, the inevitable result is that services become increasingly expensive to produce in relation to goods.

In the case of tax-financed services, therefore, tax rates must be constantly raised if the volume of consumption is to keep pace with growth in the consumption of private-sector products. If tax rates remain unchanged, growth in public consumption can only be achieved if *employment*

increases in the economy. The problem is made more acute by the fact that the need and demand for the types of services provided in Sweden by the local government sector actually tend to grow *faster* than the demand for goods.

The low rate of productivity growth for tax-financed welfare services is not due to the fact that they are publicly financed. The principal reason is the nature of the products: in content, they consist partly or sometimes entirely of direct communication between people. A similarly low rate of productivity growth may be expected for services of the same type produced privately.

The statisticians' standard assumptions

In their national accounting, Statistics Sweden have long used the assumption that productivity growth in the public sectors is equal to zero. Statisticians in most countries also use standard assumptions, but some allow for a degree of growth in public-sector productivity, albeit a small one. Added to the fact that public production in Sweden is relatively extensive, this means that Swedish GDP growth tends to be underestimated compared with the rates of other countries. Statistics Sweden is considering revising its assumption, which in all likelihood is causing just such an inaccuracy. It would be very strange if computerisation, other new technical aids and greater knowledge, etc, had not had any beneficial effects whatsoever on productivity in the public sector. One interesting implication of such a reassessment would be that historical growth in central and local government consumption would have to be adjusted upwards.

The content and causes of productivity increases

National accounting statisticians, then, find it difficult to measure improvements in productivity in the public sector, although they are well aware that such exist. The ways in which productivity increases are achieved in this sector are largely the same as in the private sector:

- higher work rate through better organisation, restructuring and specialisation within the existing production technology framework (routine structural rationalisation)
- greater use of computers and other labour-saving equipment, more sophisticated tools (increased capital intensity)
- new products that either replace old ones or fulfil completely new functions.

In addition, there is every reason to include a fourth factor that is present in all the others and deserves a place of its own:

- greater knowledge through education, training and research (growth in human capital)

The Swedish economy in coming years

Economic development in Sweden has been difficult to analyse in recent years. Two of the most common economic indicators, GDP growth and unemployment, have moved in unexpected directions. While GDP growth has increased, and possibly culminated in 2004 at almost 4 per cent, open unemployment has risen from 4 per cent in both 2001 and 2002 to an average of 5.5 per cent in 2004.

It is not, of course, unusual for the labour market to respond late in the economic cycle. Not until economic growth approaches its peak does the shortage of labour become so conspicuous that companies are obliged to recruit on a large scale. This time, though, the rise in employment has taken an unusually long time to appear. Assuming that growth in demand and production does not slacken disproportionately in 2005 and 2006, however, employment seems likely to rise somewhat during this period.

The National Institute of Economic Research is forecasting a fairly limited slowdown in GDP growth in 2005 and 2006 – approx. 3 per cent per annum – but the possibility that 2007 will bring more of a recession cannot be ruled out. Overall, however, some increase in employment in 2005 and 2006 (in terms of both the number of people and the number of hours worked) seems likely.

The situation in the business sector

Productivity growth in the business sector has a crucial role in determining the scope for future pay rises. Since the beginning of the 1990s, growth has been almost 3 per cent per annum. Sweden thereby surpassed its competitors in the EU, whereas the reverse was true in the 1980s.

Expectations of a slight increase in employment in 2005 and 2006 are due to the fact that productivity growth in the business sector is expected to be one or two percentage points lower than in recent years. Continued growth in demand means that more working hours will be required in production. The productivity growth rate corresponds fairly well with the average for 1997-2004.

Gross profit in the business sector has risen slightly since bottoming out in 2001. Historically, its share of added value in 2004 was normal. Overall the profit situation could be described as fairly neutral in relation to wage formation.

The situation in the local government sector

The economic position of Sweden's municipalities and county councils shows clear signs of improving over the next few years, at least temporarily. In 2004, the overall outcome is likely to be a deficit of SEK 5 billion, which corresponds to less than one per cent of overall operational costs. The municipalities' and county councils' national associations predict a surplus of SEK 4-5 billion for both 2005 and 2006. Such an improvement presupposes some increases in tax rates, although comparatively small ones. In 2005, tax rates are expected to rise by almost SEK 0.10, with the bulk of the increase in the county council sector.

The municipalities' and county councils' national associations predict minor tax increases after 2005 as well. Altogether, the rate is expected to go up by SEK 0.21 during the period 2005-2008. This will enable the municipalities and county councils to maintain a surplus, although not large enough to prevent their capital from being eroded or to provide them with an adequate cushion against unforeseen developments. Thus the overall picture is by no means free of problems, and it should also be borne in mind that on average the local government sector has been afflicted by a succession of unacceptably large deficits in recent years.

Labour market legislation

In 2004, little changed in Sweden in the way of employment legislation. The National Mediation Office's instructions have been altered, and a law on employee participation in European companies has been introduced. Otherwise, only a few minor changes have been made in the regulatory framework in Sweden. In the autumn of 2004, however, the Riksdag passed a law designed to reduce absence from work due to illness. Under this law, employers are required as of 1 January 2005 to provide 15 per cent of an employee's sickness benefit costs. At the same time, the period during which employers are required to pay the employee's sick pay is reduced from three weeks to two. Also during the autumn, a government bill proposing changes in the Working Hours Act was presented to the Riksdag.

Bargaining in 2004

In 2004, bargaining affected just over half of all employees in the Swedish labour market. Negotiations embraced almost the entire private sector as well as agreements in the state sector. In all, some 420 agreements were concluded in 2004, affecting 1.9 million wage-earners.

Most of the agreements in the private sector were to expire during the first half of the year, particularly during the period 13 March-30 June. A number of agreements in the transport sector expired on 31 December 2004. State agreements were valid until 30 September 2004.

The private sector

The first agreement in the private sector was concluded on 27 March between the Swedish Employers' Alliance and the Federation of Salaried Employees in the Hospital and Public Health Services, the Swedish National Union of Local Government Officers, the Swedish Medical Association, the Swedish Association of Graduate Engineers, and others in the *healthcare and social services* sector.

On 18 March, nine agreements were reached in the industrial sector, affecting 330,000 employees.

A further 40 agreements were concluded during the period 19-31 March, affecting over 390,000 employees in the industrial and construction-related sectors and in certain service industries. Intensive negotiations took place

between 1 April and 30 June, primarily in the service sector, and over 310 agreements were eventually concluded, affecting almost 840,000 employees.

From the summer until the end of the year, a further 50 or so agreements were reached, affecting some 125,000 employees.

The public sector

The bargaining round began when the partners presented their demands on 17 June 2004.

The negotiations proved more difficult than expected, and by the date of expiry no agreements had been reached. The first did not come until 15 November, when the National Agency for Government Employers agreed terms with the central government section of the Confederation of Professional Associations and with the Union for Service and Communication Employees.

On 30 November, after mediation, agreement was reached between the National Agency for Government Employers and civil servants, police and military officers affiliated to the Public Employees' Negotiation Council.

In the local government field, bargaining will largely be confined to 2005. An agreement was reached in 2004, however, between the Swedish Association of Local Authorities/Pacta and the Union of Firemen relating to part-time fire officers. Terms were agreed on 4 October, after mediation.

In December 2004, the Swedish Association of Local Authorities and County Councils/Pacta agreed in principle on a new agreement with the Federation of Salaried Employees in the Hospital and Public Health Services, valid from 1 April 2005.

Completion in time

The private sector

During the 2004 bargaining round, terms were agreed in respect of 72 per cent of the country's employees before the old agreements expired or within a week of their expiry. Three weeks after the date of expiry, agreements were in place for 77 per cent of the employees. In the case of the remaining 23 per cent, agreements were not reached until more than three weeks after the date of expiry.

The public sector

In the central government sector, no new agreements were reached before the old ones expired.

Length of contractual periods – premature termination

The private sector

Most agreements in the private sector – affecting 88 per cent of employees – are of three years' duration and normally expire during the first half of 2007.

With one or two exceptions, agreements in the industrial sector run for 36 months. In other industries, 81 per cent of the employees are covered by agreements lasting 31-42 months.

There is little variation in the periods of expiry. Most agreements expire on 31 March, including those in the export industry and in the retail and wholesale trade.

Over 170 agreements covering 45 per cent of the employees in the private sector contain a general termination option for the final contractual period. In the industrial sector, virtually all the agreements, affecting 98 per cent of the employees, contain such an option.

Major sectors that lack a premature termination option include the wholesale and retail trade, the hotel and restaurant industry and the cleaning industry.

The public sector

All agreements in the state sector run for three years, with a premature termination option for the final year.

Wage levels, reductions in working hours etc

The reduction in working hours agreed in the 2004 bargaining round largely reflected previous moves in this direction, corresponding this time to a one-day cut with a total cost over the contractual period of 0.5 per cent in the sectors concerned.

Counting the value of shorter working hours, employees in the industrial sector with three-year agreements won a total rise of approx. 7.3 per cent. This level became 'normative', i.e. deviations yielding a higher percentage corresponded to the estimated value of changes in the employees' general terms and conditions. The partners decided in their negotiations that the reduction in costs that had resulted from these changes had afforded greater scope for wage rises.

In the case of white-collar workers, the total negotiated increase, including the value of shorter working hours in sectors with three-year agreements, was between 5.8 and 7.3 per cent.

In areas with three-year agreements, the *average negotiated wage increase* for *blue-collar workers* is an estimated 7.5 per cent for the period as a whole. In addition, there is an estimated average cost of 0.3 per cent for *negotiated reductions in working hours*. In some cases, the partners have foreseen wage growth outside the agreement and have estimated the likely costs involved, and also included estimates of the cost of raising minimum wages etc. The total *average negotiated increase* for blue-collar workers in the private sector is 7.8 per cent. This percentage level is higher than that provided for in the agreements in the industrial sector, as the comparison contains, *inter alia*, a number of low-paid industries in the service sector.

Some agreements in the latter sector include extensive changes in general terms and conditions that have led to higher wage increases. Also, in some

low-paid industries, pay rises expressed in money terms are higher in percentage terms than in the industrial sector.

In the case of *white-collar workers* in the private sector covered by three-year agreements, the *average negotiated wage increase* for the period as a whole is 6.3 per cent. In addition, there is an estimated average cost of 0.3 per cent for *negotiated reductions in working hours*. Here, too, the partners in some sectors have foreseen wage growth outside the agreement and have estimated the costs involved at an average of 0.2 per cent during the period as a whole. Accordingly, the *average negotiated increase* for *white-collar workers* in the private sector is 6.8 per cent.

In the case of *industrial workers*, the *average negotiated wage increase* is estimated at 6.9 per cent for the period as a whole. In addition, there is an estimated average cost of 0.5 per cent for *negotiated reductions in working hours*. In one or two cases, the partners have foreseen wage growth outside the agreement and have estimated the costs involved. The *average negotiated pay rise* for *industrial workers* is 7.4 per cent. The average wage increase is thereby some 0.1 per cent higher than the 'norm', due to the fact that some of the major industries in this sector have introduced changes in the employees' terms and conditions that have led to negotiated rises greater than 7.3 per cent.

In the case of white-collar workers in the industrial sector, the average negotiated wage increase will be 5.7 per cent for the period as a whole. In addition, there is an estimated average cost of 0.5 per cent for negotiated reductions in working hours. Here, too, the partners in some sectors have foreseen wage growth outside the agreement and have estimated the costs involved. Accordingly, the *average negotiated increase* for *white-collar workers* in the private sector is 6.2 per cent.

The public sector

The agreement between the National Agency for Government Employers and the central government section of the Confederation of Professional Associations contains no figures, i.e. no wage increases have been decided at national level.

Starting with the 2004 agreements, the contracts with the central government section of the Confederation of Professional Associations and with the civil servants, police and military officers affiliated to the Public Employees' Negotiation Council have introduced the concept of individual wage negotiations aiming at reaching an agreement, instead of the model involving general wage discussion.

Apart from the rule on wage-setting discussions, the latter agreement is in principle the same as the agreement between the National Agency for Government Employers and the Union for Service and Communication Employees, i.e. both are local wage formation agreements where pay is determined by means of local bargaining. A status check will be carried out at the end of the period, at which time pay is supposed to be at least SEK 700 higher than at the beginning of the period. In the event of disagreement

at the local level, the partners can appoint a wage/arbitration board whose task would be to help them reach a settlement. Should a negotiated solution fail to materialise, a predetermined adjustment sum of 7.3 per cent will apply along with predetermined annual adjustment dates for the contractual period.

Agreement models and distribution principles

Many agreements – in both the public and the private sector – give local partners the opportunity to decide both the size of the wage margin and how the money is to be divided between individuals. Often, however, these rules are linked to fall-back provisions of various kinds specifying both the extent of pay rises at the company/workplace in the event of disagreement and the minimum rise that each individual is to receive. In practice, local freedom of negotiation is curtailed by these fall-back provisions.

The table below shows the various agreement models to be found in each sector, divided into seven main groups. Minor differences exist within each group, but these are not significant enough to affect the overall analysis.

Agreement model	Proportion of employees, per cent			
	Private	State	Municipal/ County council	All sectors
1. Local wage formation without nationally determined wage margin	7	38	28	18
2. Local wage formation with a fall-back provision regulating the size of the margin	8			4
3. Local wage formation with a fall-back provision regulating the size of the margin, plus some form of individual guarantee	16	62		14
4. Local wage frame without an individual guarantee	12		72	30
5. Local wage frame with an individual guarantee or alternatively a fall-back provision regulating the individual guarantee	28			17
6. General pay increase and local wage frame	18			10
7. General pay increase	11			7

In the private sector, local partners are allowed to decide the whole of the wage margin and/or distribution for 71 per cent of the employees (agreement models 1-5 above). The proportion is substantially higher in the white-collar sector than in the blue-collar sector. A large number of these agreements incorporate some form of individual guarantee, which limits the local partners' freedom to distribute the wage margin.

For a further 18 per cent of private sector employees, the local partners are allowed to determine the distribution of part of the wage margin (agreement model 6 above). In the case of the remaining 11 per cent of employees in the private sector, the local partners are unable to influence distribution; the entire wage margin is dispensed in the form of a general pay increase that is the same for all.

In the public sector, the local partners are allowed to decide the wage margin and its distribution in all cases.

The 2005 bargaining round

The 2005 round of bargaining will not be as wide-ranging as the 2004 round in terms of the number of collective agreements due to be renegotiated. Seventy-odd agreements covering over 1.3 million employees will be affected in 2005, compared with some 450 agreements covering two million employees that had to be renegotiated in 2004.

The areas concerned in 2005 are the municipal and county council sector, the transport sector, parts of the construction sector, and the banking and insurance sector. Of these, the municipal and county council sector represents 1.1 million employees and the private sector 200,000. In addition, about 20 agreements covering some 60,000 employees will carry over from 2004.

The agreements governing the municipal and county council sector and the transport sector will expire in the spring, those governing the construction sector in the autumn and those governing the banking and insurance sector at the end of 2005.

Worktime

Like the 2001 bargaining round, the 2004 round resulted in three-year agreements across the board, in both the private and the state sector. Those partners who had already agreed on reductions in working hours continued to build on their earlier models, although with certain modifications. Only one new agreement was reached containing rules on shorter working hours: that between the Swedish Electrical Contractors' Association and the Swedish Electricians' Union.

The 2001 reduction in working hours was approx. three days or 1.5 per cent, representing one day or 0.5 per cent per annum. In the 2004 bargaining round, where such were included, reductions were lower, corresponding to one day or 0.5 per cent for the period as a whole.

In the public sector, the 2004 agreements contained no new initiatives concerning working hours.

One tendency in the 2004 bargaining round was a slight shift from reduced daily worktime, and/or reductions in weekly worktime, to other models. The models now being used more widely are those that offer a choice between reduced working hours, better pension premiums and pay rises.

Working environment

In the 2004 bargaining round, the working environment has once again come into focus. Working environment agreements have been concluded in industries that previously lacked them, and existing agreements have been

revised in a number of cases. In other areas, the partners have agreed to enter into negotiations on working environment agreements or have commissioned joint groups representing both sides to draw up a new one. Also, joint consultative bodies have been set up at national level to support the local partners in their efforts to develop a good working environment.

Gender equality

To a much greater extent than before, the partners in the 2004 bargaining round incorporated rules in their agreements aimed at bringing about equal pay between women and men. There is now an unequivocal trend in the employment market towards individual and differentiated wage-setting. The partners at national level are increasingly delegating the task of deciding the wage margin to the local partners. As regards the distribution of the margin to individuals, the local partners exert an influence in almost all contractual areas. The size of the margin at their disposal varies between agreements. In cases where a decision on this has been delegated to the local partners, they are often entitled to decide the distribution as well. Fairly often, however, the national partners have imposed certain limitations on the freedom of the local partners in this respect by prescribing individual guarantees of various kinds.

As wage-setting is now individual and differentiated, it is important to ensure that differences in pay are not discriminating or unjustified in some other respect. In pursuit of fair pay relations, the national partners have usually agreed on principles or guidelines for wage-setting. These often include prohibitions on discrimination and/or emphasis on the principle of equal pay. If compliance is to be achieved, wages must be surveyed and analysed, and unwarranted differences in pay must be corrected. The great majority of agreements at the national level include provisions requiring the local partners to carry out a survey of pay relations, either ahead of or in connection with pay revisions. In effect, it is usually a question of checking to ensure that there are no differences in pay that violate the wage principles contained in the agreements themselves. As these principles are based on the concept of fair pay relations, gender-linked pay differences that do not accord with them are likely to be detected. Under the 2004 agreements, such differences are to be eliminated. In some cases, however, national agreements stipulate that wage surveys and analyses must be carried out pursuant to the Equal Opportunities Act.

If the rules in national agreements are to have the desired effect, they must be properly applied at the local level. The two sides can agree on the rules, but it is primarily the local partners who are responsible for their implementation. In a number of contractual areas, joint working groups or special bodies have been set up to assist the local partners in their efforts to eliminate any unjustified wage differences between women and men that may be present.

Mediation and industrial action

The 2004 bargaining round was in all essentials a repeat of the 2001 round. Now as then, new collective agreements were negotiated for virtually the entire private sector and generally encompassed three years.

Mediation took place in national negotiations in 24 cases, which is a slight increase on the 2001 bargaining round. In four cases, industrial action subsequently ensued. One of the conflicts was extensive, accounting for 13,626 of the total of 15,282 working days lost as a result of labour market disputes in 2004.

At the regional mediation level, the position has been largely unchanged in recent years in terms of the number of cases dealt with. Some changes have occurred, however, in that the number of mediation cases involving disputes with foreign contractors has increased. More issues relating to Community law have also come to the forefront. Nevertheless, only a fraction of the local collective agreements, or 'application agreements', negotiated in the Swedish labour market as a whole led to disputes.

Wages and labour costs

Hitherto, the average wage increase in the Swedish economy as a whole in 2004 was 3.2 per cent, according to short-term wage statistics. This figure is based on the 'preliminary' rates of increase for the January-October period. In an extended time-frame, this is still a relatively low rate, but it is slightly above the average for the euro zone.

The successive addition of retroactive wages to the short-term wage statistics is not expected to affect the final outcome for 2004 to any great extent, except in the case of the state sector, where the new agreement enters into force in October 2004.

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

Competitiveness

During the period 1998-2003, Sweden's competitiveness in relation to the EU countries improved, due to considerable growth in productivity and a slight weakening of the exchange rate, which more than offset the fact that labour costs in Sweden increased at a faster rate than in the EU.

Preliminary figures show that the development of labour costs in Sweden and the EU was about the same in 2004. The cost increase in Sweden, however, was significantly higher than that of our leading competitor, Germany. A poor economic climate and the application of special exception provisions in collective agreements appear to have resulted in lower wage increases in Germany in 2004 than the agreements provided for.

As productivity growth in Sweden remained strong, it seems likely that our competitive position vis-à-vis the EU countries as a whole improved further in 2004.

Swedish competitiveness vis-à-vis US business companies and in dollar-based markets declined significantly, however, due to a strengthening of the krona against the US dollar by almost 40 per cent in the 2003-2004 period. Labour costs in Sweden and the US increased by roughly the same amount in the same period, while both countries showed substantial gains in productivity growth.

In Sweden, moderate increases in pay coupled with strong productivity growth have resulted in a comparatively slow rise in consumer and export prices. The rise in Swedish consumer prices, which in 1998-2003 was lower on average than price rises in the EU countries, fell back to about 1 per cent in 2004. Swedish export prices continued to decline in 2004, while export prices among Sweden's competitors rose slightly. Between 1993 and 2004, Swedish export prices have fallen by just over 6 per cent, while prices in competitor countries have risen by almost 4 per cent, even taking into account fluctuations in exchange rates.

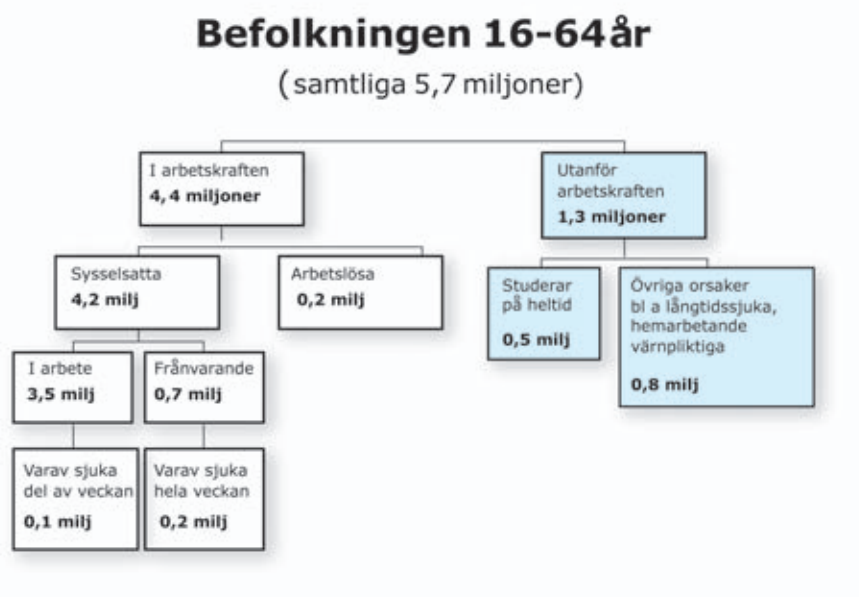
The implications of EU enlargement

For the countries of the new, enlarged EU, membership in May 2004 represented the culmination of an integration process that had been under way for something like ten years. Accordingly, trade exchange with the EU has been gradually increasing, while direct investment from Sweden and the rest of Western Europe has risen sharply. For the EU in general, the economic importance of enlargement has been limited since total GDP in the new countries corresponds to only 5 per cent of GDP in the old EU countries. For Sweden, the effects on employment will chiefly result from the increased mobility of goods, services and capital. Increased labour supply from the new EU countries, on the other hand, is likely to have only a limited impact in Sweden, except in a few specific areas. Low cost levels in the new EU member states will continue to provide Swedish companies with a strong incentive to transfer production to these countries, particularly now that they have become fully-fledged EU members.

Fakta om arbetskraften

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**.



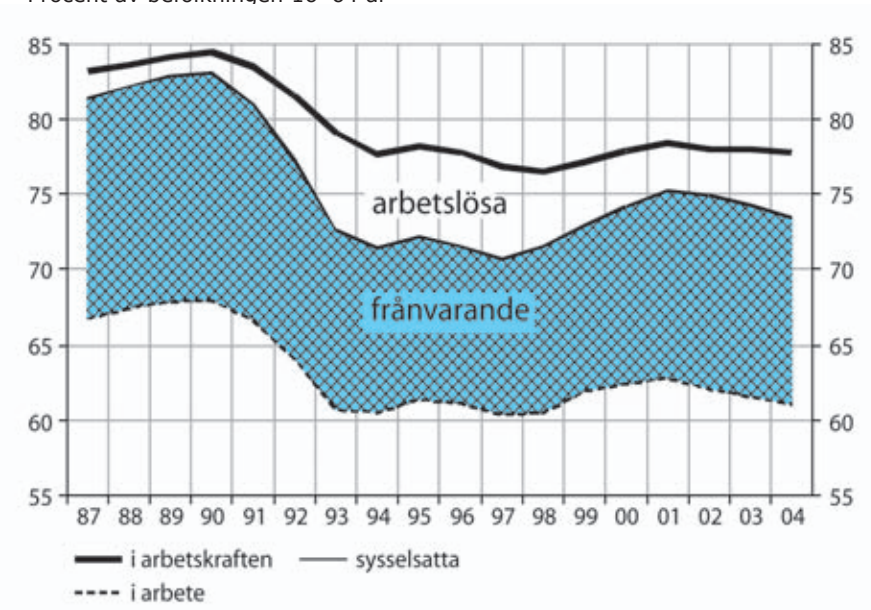
För att tillhöra arbetskraften måste man antingen vara **sysseisatt** (som anställd, egen företagare, eller i vissa speciella arbetsmarknadspolitiska åtgärder) **eller arbetslös**. För att räknas som arbetslös krävs att man kunnat och velat arbeta, samt att man aktivt sökt arbete under mätveckan.

De sysseisatta kan i sin tur vara **i arbete eller frånvarande**. I AKU:s redovisning räknas man som sysseisatt och i arbete om man arbetat minst 1 timme under mätveckan och som frånvarande, om man varit frånvarande under hela mätveckan¹.

I diagram 1 visas utvecklingen av andel personer i arbetskraften, andel sysseisatta samt andelen personer i arbete. Såväl arbetskraftsdeltagande som frånvaro påverkas av konjunkturutvecklingen. En vikande sysseisättningsutveckling medför att färre söker sig ut på arbetsmarknaden och omvänt. Därmed modereras svängningarna i arbetslösheten. Frånvaron minskar i lågkonjunkturer och stiger i högkonjunkturer. Arbetskraftsdeltagande och frånvaro påverkas också av strukturella och institutionella faktorer, som t.ex. förändringar i befolkningens ålderssammansättning, längre utbildningstid för ungdomar, förändrade ersättningsregler i samband med sjukdom m.m. Ungdomarnas allt senare inträde på arbetsmarknaden är en viktig orsak till att arbetskraftsdeltagandet trendmässigt sjunkit.

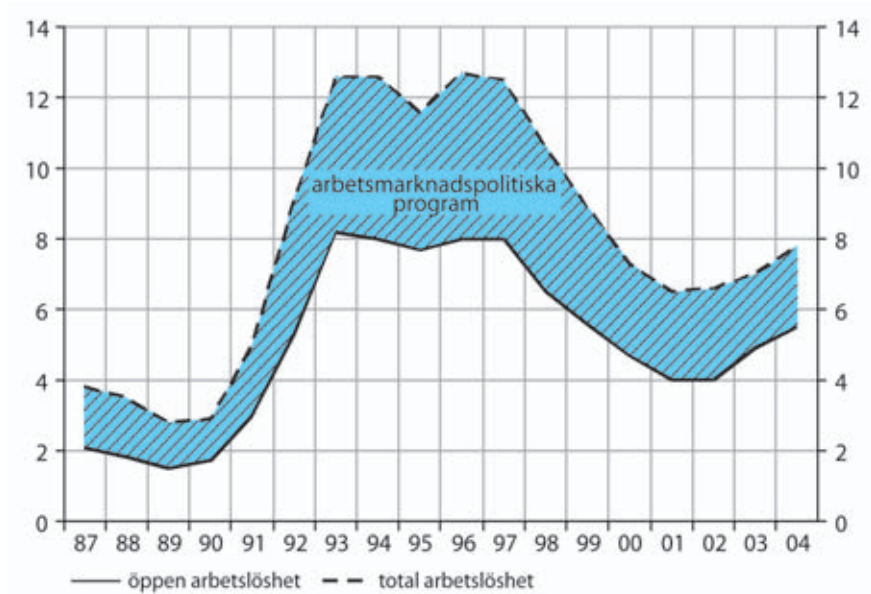
¹ I samtliga diagram som baseras på AKU är årsvärdet för 2004 baserat på årets 11 första månader.

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



Källa: AKU, SCB

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



Källa: Konjunkturinstitutet, AKU

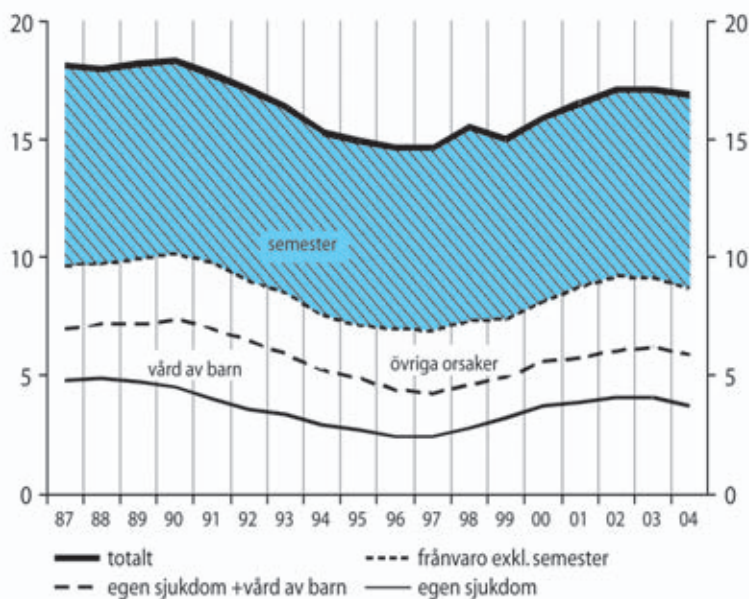
I slutet av 1980-talet och början av 1990-talet var arbetsmarknaden överhettad med rekordlåg arbetslöshet, mycket högt arbetskraftsdeltagande och hög frånvaro. I samband med den djupa lågkonjunktur som inleddes 1992–1993 sjönk arbetskraftsdeltagande och sysselsättning markant. Arbetslösheten steg (trots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

minskade. Under 2002 och 2003 var konjunkturutvecklingen svag och även om en viss förbättring skett under 2004 återspeglades detta inte i utvecklingen på arbetsmarknaden. Arbetskraftsdeltagandet har fortsatt att falla och var 2004 på en väsentligt lägre nivå än i början av 1990-talet. Även andelen sysselsatta har sjunkit varje år sedan 2001. Det dröjde dock till 2003 innan den öppna arbetslösheten började stiga. Under 2003 minskades antalet personer i arbetsmarknadspolitiska program för att åter dras upp något under 2004. Den totala arbetslösheten uppgick 2004 till inemot 8 procent.

Andelen personer i arbete steg mellan 1998 och 2001 väsentligt långsammare än sysselsättningen på grund av den stigande frånvaron. Som nämndes inledningsvis brukar frånvaron öka i en högkonjunktur och minska i en lågkonjunktur. Men trots den svagare konjunkturutvecklingen steg frånvaron ytterligare 2002 och den låg kvar på samma nivå 2003. Först under 2004 minskade frånvaron något. Andelen personer i arbete sjönk ytterligare 2004 till en mycket låg nivå.

Diagram 3 belyser olika anledningar till frånvaro som sträcker sig över en hel vecka. Den vanligaste orsaken till frånvaro är semester. Det är emellertid framför allt den sedan 1996 ökande sjukfrånvaron som resulterat i att den totala frånvaron stigit. Sjukfrånvaron var dock ännu högre i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Under 2004 skedde ett trendbrott och sjukfrånvaron sjönk åter tillbaka något – till 3,7 procent. Frånvaron till följd av föräldraledighet och vård av barn, som minskade under 1990-talet, har stigit något de senaste åren – troligen som en följd av åter stigande födelsetal.

Diagram 3 Frånvarande hela veckan
Procent av antalet sysselsatta

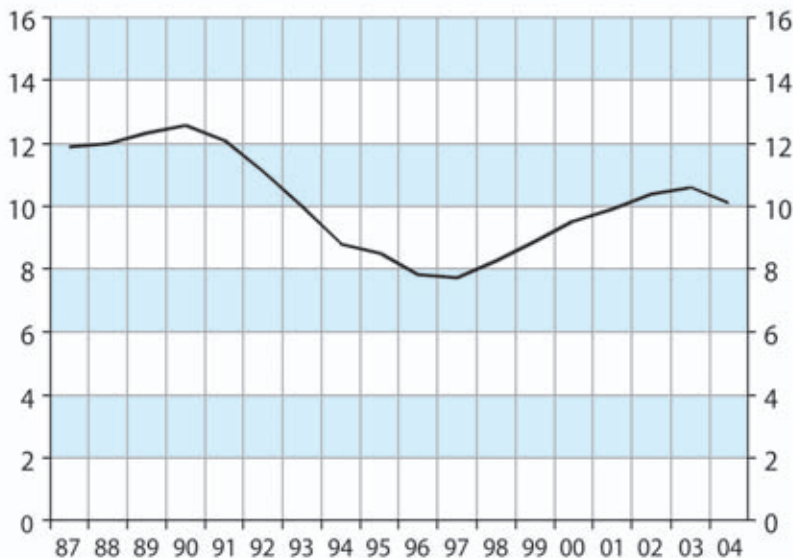


Källa: AKU, SCB

I diagram 3 redovisas endast frånvaro som sträcker sig över en hel vecka. Diagram 4 belyser frånvarotimmarnas (exkl. semester och flexitid) andel av

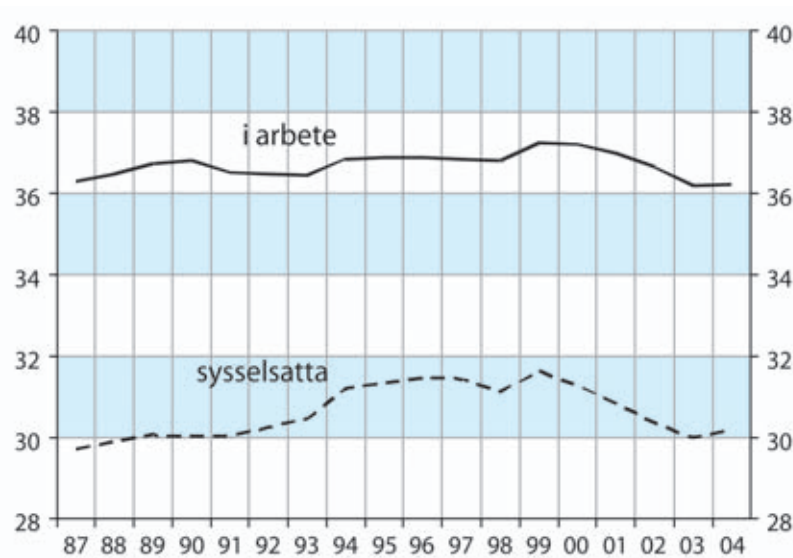
den vanligen arbetade tiden. Här ingår således även korttidsfrånvaro. Frånvaron består i huvudsak av sjukfrånvaro, vård av barn samt tjänstledighet för studier. Frånvarotimmarnas andel av den vanligen arbetade tiden har ökat från knappt 8 procent 1997 till 10,6 procent 2003. Under 2004 sjönk andelen till 10,1 procent. Värt att notera är att frånvaron exkl. semester (diagram 3) och frånvaron exkl. semester och flexitid (diagram 4) var högre 1987–1992 än 2003 och 2004.

Diagram 4 Frånvarotimmar exkl. semester och flexitid
Procent av vanligen arbetad tid



Källa: AKU, SCB

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

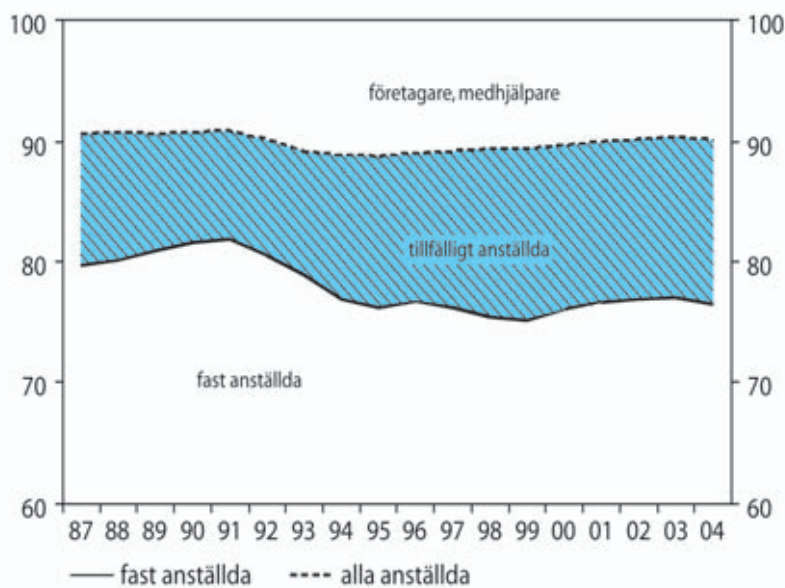


Källa: AKU, SCB

Diagram 5 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 både för personer i arbete och i synnerhet för de sysselsatta. Den brantare nedgången i medelarbetstiden för sysselsatta jämfört med den för personer i arbete beror till stor del på den fram till 2003 stigande sjukfrånvaron. Under 2004 var medelarbetstiden oförändrad för personer i arbete, men steg något för sysselsatta. Skillnaden återspeglar den minskande sjukfrånvaron. Utvecklingen påverkades dock också av att året innehöll ovanligt många arbetsdagar.

Diagram 6 Anknytning till arbetsmarknaden
Procent av antalet sysselsatta



Källa: AKU, SCB

I diagram 6 visas de sysselsattas anknytning till arbetsmarknaden. De sysselsatta delas in i fast och tillfälligt anställda respektive egenföretagare inklusive medhjälpare och familjemedlemmar. Andelen anställda med fast anställning har sjunkit sedan början av 1990-talet och andelen med tillfällig anställning har ökat. De fast anställdas andel uppgick 2004 till ca 76 procent, de tillfälligt anställdas till ca 14 procent och egenföretagarnas andel till ca 10 procent.

Tabell 1 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Mellan 1993 och 2004 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 12 procent medan antalet sjunkit med 6 procent inom staten och 4 procent inom den kommunala sektorn. En del av denna tendens kan förklaras av att verksamheter flyttats från offentlig till privat sektor. Det gäller t.ex. de tidigare statliga affärsverken liksom kyrkan. Inom hälso- och sjukvårdsområdet har siffrorna påverkats av övergång till bolagsform för vissa sjukhus. Ökad privatisering inom barnomsorg och utbildningsväsende har också lett till överströmningar av personal från offentlig till privat sektor. Sedan 2002 har dock tendensen varit den

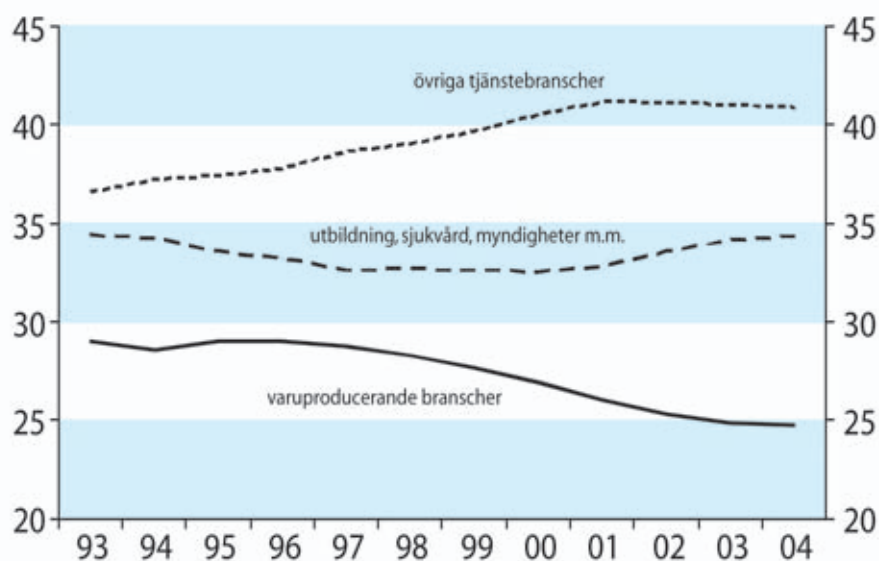
motsatta, d.v.s. antalet sysselsatta inom den kommunala och statliga sektorn har ökat något, medan det minskat något inom den privata sektorn.

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

	Privat	Andel av total	Statlig	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1993	2 680	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	3 010	69,3	245	5,6	1 088	25,1	4 343
2004	2 992	69,2	246	5,7	1 087	25,1	4 325

Källa: Konjunkturinstitutet och SCB

Diagram 7 Näringsgrenarnas andel som procent av total sysselsättning



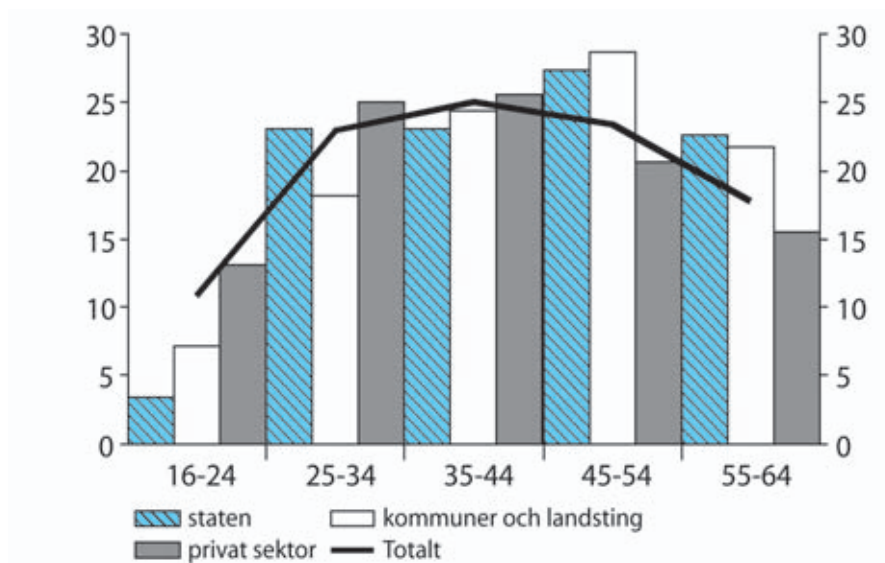
Källa: AKU, SCB

I diagram 7 belyses fördelningen av de sysselsatta på näringsgrenar, d.v.s. utan hänsyn till i vilken sektor 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 2004 inte mycket lägre än 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 produktivitetförbättringar för varuproduktion än för tjänsteproduktion.

Diagram 8 visar att den offentliga sektorn har en betydligt högre andel anställda över 55 år än den privata sektorn och en betydligt lägre andel anställda under 25 år. Tendensen är särskilt uttalad inom statlig sektor. Mellan år 1999 och 2003 har andelen anställda äldre än 55 år stigit med drygt 4 procentenheter i såväl den statliga som den kommunala sektorn och med ca 3 procentenheter i den privata sektorn.

Diagram 8 Procentuell åldersfördelning inom olika sektorer 2003



Källa: Arbetskraftsundersökningen 2003, SCB

Arbetskraftens utbildningsnivå har höjts de senaste fem åren. I tabell 2 redovisas utbildningsnivån inom olika sektorer år 2003. Då hade nästan 15 procent av det totala antalet anställda endast förgymnasial utbildning (högst 9, i undantagsfall 10 skolår). Fem år tidigare, d.v.s. 1998 var denna andel ca 19 procent. År 2003 hade hälften av de anställda någon form av gymnasial utbildning, samma andel som 1998. Ca 15 procent av de anställda hade 2003 en eftergymnasial utbildning kortare än 3 år och ca 18 procent en sådan utbildning som var längre än 3 år. Med forskarutbildning avses licentiat- eller doktorsexamen. Endast 1 procent av de anställda hade en sådan utbildning.

Utbildningsnivån var högst inom den statliga sektorn, där 44 procent av de anställda hade högskoleutbildning på mer än 3 år eller forskarutbildning. Motsvarande andel för landstingen var 38 procent. Forskarutbildning är vanligast inom den statliga sektorn. Sammantaget hade 35 procent av de anställda år 2003 en eftergymnasial utbildning att jämföra med 31 procent år 1999.

Tabell 2 Utbildningsnivå inom olika sektorer 2003
Procentuell andel av antal anställda

	Privat sektor						Stat		
	Arbetare			Tjänstemän			Kv	M	T
	Kv	M	T	Kv	M	T			
Förgymnasial utbildning	27,0	26,3	26,5	9,4	10,5	10,0	8,2	5,3	6,7
Gymnasial utbildning	60,7	66,0	64,4	49,9	44,7	46,9	35,3	23,9	29,4
Eftergymnasial utbildning < 3 år	8,5	5,6	6,5	18,5	20,5	19,6	15,5	24,6	20,2
Eftergymnasial utbildning > 3 år	3,8	2,1	2,6	21,7	22,9	22,4	35,1	34,7	34,9
Forskarutbildning	0,0	0,0	0,0	0,6	1,5	1,1	5,9	11,5	8,8
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Primärkommuner			Landsting			Totalt		
	Kv	M	T	Kv	M	T	Kv	M	T
	Förgymnasial utbildning	10,0	10,1	10,0	3,3	4,5	3,5	12,3	16,9
Gymnasial utbildning	49,2	39,2	47,0	38,8	27,4	36,5	49,7	51,7	50,7
Eftergymnasial utbildning < 3 år	17,1	18,7	17,4	23,9	13,6	21,8	16,5	14,0	15,2
Eftergymnasial utbildning > 3 år	23,7	31,5	25,3	33,1	46,8	35,8	20,9	15,9	18,4
Forskarutbildning	0,1	0,4	0,2	0,9	7,7	2,3	0,7	1,5	1,1
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Källa: Underlagsmaterial till Lönestatistisk årsbok 2003, SCB, Medlingsinstitutet

Skillnaden i mäns och kvinnors utbildningsnivå var störst för gruppen eftergymnasial utbildningsnivå på mer än tre år. Andelen kvinnor med denna utbildningsnivå var betydligt högre än motsvarande andel för männen. Denna skillnad framträder dock inte när man studerar varje sektor för sig. Inom primärkommuner och landsting är t.ex. tvärtom andelen bland männen med en sådan utbildningsnivå betydligt större än för kvinnorna. Förklaringen är till stor del den könsuppdelade arbetsmarknaden, där *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 arbetar endast 18 procent inom kommunerna och ca 7 procent inom landstingen. Motsvarande tal för kvinnorna är 39 respektive 16 procent. Inom privat sektor är förhållandet det motsatta. Av samtliga män med eftergymnasial utbildning på mer än tre år arbetar 55 procent som tjänstemän i privat sektor mot endast 32 procent av kvinnorna.

1. Lönebildningen och den samhällsekonomiska utvecklingen

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

Produktivitetstillväxten har en nyckelroll i den definition av väl fungerande lönebildning som regeringen försett Medlingsinstitutet med. Produktivitetstillväxten bestämmer i princip den ökning i de reala timlönerna som – vid oförändrade vinstmarginaler i näringslivet – kan äga rum utan att lönebildningen resulterar i prisuppgång. Lönehöjningar utöver produktivitetstillväxten leder till prishöjningar (inflation), alternativt till sänkta vinstmarginaler.

En väl fungerande lönebildning

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

(Ur regeringens proposition 1999/2000:32)

Avtalsförhandlingarna under 2005 kommer i huvudsak att gälla lönerna för anställda i kommuner och landsting. Arbetskraftskostnadernas utveckling är av största betydelse för möjligheterna att även på lång sikt finansiera kommunernas och landstingens åtaganden inom ramen för det skattetryck som landets politiska församlingar beslutar om. I den diskussion om den framtida finansieringen som pågår spelar möjligheterna till produktivitetssökningar och effektivisering av verksamheterna en viktig roll. Går det att få ut mer produktion, kvantitativt och kvalitativt, med de befintliga resurserna, utan att det går ut över de anställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö, fysisk och psykisk? Förutsättningarna är sannolikt mycket olika inom olika verksamheter. Frågan kan inte fullständigt utredas här, men detta kapitel tar inledningsvis, och som bakgrund till lönebildningsfrågorna, upp en diskussion av produktivetsbegreppet och dess innebörd, särskilt med tanke på dess tillämplighet och relevans för de offentligt finansierade sektorernas verksamhet.

1.1 Produktivitet i offentlig och privat verksamhet

I denna rapport, liksom i de flesta sammanhang där produktiviteten diskuteras i samband med lönebildning m.m., är det *arbetsproduktiviteten*, produktionen per arbetad timme som avses. Men produktiviteten kan i princip mätas i relation till vilken annan s.k. produktionsfaktor som helst. Produktionen per enhet insatt kapital är exempelvis kapitalproduktiviteten. Man talar ibland också om produktionen per enhet förbrukad energi, energiproduktiviteten och så vidare. Det finns även metoder att beräkna den totala produktiviteten, varvid olika produktionsfaktorer, främst arbete och kapital, vägs samman till mått på den totala resursinsatsen. Till denna kan produktionen relateras. Denna ”totalproduktivitet” är närmast att likna vid ett lönsamhetsmått.

Baumols dilemma

Under de senaste åren har en särskild aspekt på samhällets produktivitetstillväxt tilldragit sig stort intresse, i anslutning till debatten om hur produktionen av välfärdstjänster – vård, skola och omsorg – ska finansieras. Det rör sig om vad som ibland kallas Baumols dilemma, efter den amerikanske nationalekonomen William Baumol, som under 1950- och 1960-talet bl.a. ägnade sig mycket åt den ekonomiska tillväxtens problem. Baumols dilemma består i att det är svårt att öka produktiviteten i tjänstesektorn, till följd av produktionens karaktär, medan produktiviteten i varuproduktionen genom tekniska framsteg m.m. ofta kan öka kraftigt år efter år. Om löneökningarna i det långa loppet är ungefär lika stora i de olika sektorerna blir resultatet oundvikligen att tjänsterna blir allt dyrare att producera jämfört med varorna.

I fråga om skattefinansierade tjänster krävs därför ständigt stigande skattesatser om konsumtionsvolymens tillväxt ska hålla jämna steg med tillväxten i konsumtionen av produkter från den privata sektorn. I den mån den ekonomiska volymtillväxten i näringslivet är baserad på produktivitetsoökningar medger oförändrade skattesatser nämligen bara en oförändrad konsumtion av skattefinansierade tjänster. Tillväxt i den offentliga konsumtionen kan (vid oförändrade skattesatser) bara uppnås om *sysselsättningen* i ekonomin ökar. Den reala tillväxt i skattebasen som är resultat av sysselsättningsstillväxt är nämligen inte förknippad med löneökningar – och därmed förknippade kostnadsökningar – i de offentliga sektorerna. Problemet har diskuterats bl.a. i Kommun- och Landstingsförbundens ekonomiska rapporter under senare tid och i den senaste statliga Långtidsutredningen. Frågan ventilerades även i Medlingsinstitutets förra årsrapport.

Problemet ställs på sin spets genom att behovet och efterfrågan på den typ av tjänster som i Sverige tillhandahålls av den kommunala sektorn i realiteten tenderar att växa *snabbare* än efterfrågan på varor. Detta har bl.a. visats gälla i USA, enligt en redovisning i den senaste Långtidsutredningen (dess Bilaga 7).

Ju högre produktivitetstillväxten i näringslivet är (jämfört med de skattefinansierade tjänsterna) desto mer skärps dilemmat, paradoxalt nog. Hög produktivitetstillväxt innebär naturligtvis goda möjligheter att höja välståndet allmänt sett. Men då skulle det krävas ännu större skattehöjningar för att uppnå *lika stor* volymtillväxt i offentlig och privat konsumtion. Under 1980-talet var näringslivets produktivitetstillväxt låg, och då kom konflikten i skymundan. Under senare år, när näringslivets produktivitetstillväxt varit hög, har dilemmat blivit mycket tydligare.

Skälet till den låga produktivitetstillväxten för skattefinansierade välfärdstjänster ligger inte i det faktum att de är just skattefinansierade. Huvudorsaken ligger i produkternas karaktär. Direktkontakt mellan människor är en del av eller ibland hela konsumtionsinnehållet. Även privat produktion av liknande tjänster kan antas ha låg produktivitetstillväxt. Det är ett historiskt faktum att priserna på privata tjänster har stigit betydligt mer än priserna på industrivaror. En person som över tiden vill ha konstanta volymandelar av varor och tjänster i sin konsumtionskorg måste alltså lägga en ökande andel av sin disponibla inkomst på tjänsterna. Men när det gäller produkter som köps på marknaden upplevs sådana ändringar i ens utgiftsmönster kanske inte lika tydligt som när skatten höjs i syfte att betala för offentligfinansierade tjänster.

Att låg produktivitetstillväxt ligger i tjänsternas natur betyder att det förmodligen inte är någon lösning att kommunerna lägger ut tjänsterna på entreprenad eller privatiserar produktionen på annat sätt. Om betalningen till de privata företagen sker via kommunerna eller via något offentligt bidragssystem är tjänsterna likafullt skattefinansierade, och skattehöjningsproblemet kvarstår.¹ Om privatiseringen drivs fullt ut och omfattar även betalningen för tjänsterna blir det en annan sak. Då får den enskilde själv väga och prioritera konsumtionen av välfärdstjänster mot konsumtion av andra varor och tjänster, allt efter råd och lägenhet. Men detta skulle få långtgående fördelningspolitiska konsekvenser.

Statistikernas schablonantagande

I sina nationalräkenskaper har Statistiska centralbyrån (SCB) sedan länge använt antagandet att produktivitetstillväxten i de offentliga sektorerna är lika med noll. Detta är ett strikt beräkningstekniskt antagande, mot bakgrund av hypotesen att produktivitetstillväxten i varje fall är betydligt lägre än inom industrin. När man började använda antagandet var den offentliga produktionen så liten i förhållande till den totala samhälls-ekonomi att det spelade mindre roll för framräkningen av den totala produktionen (BNP), vilket alltid varit ett av huvudsyftena i nationalräkenskaperna. Numera innebär antagandet ett större problem, och SCB arbetar med frågan om att eventuellt ändra det.

Statistikproducenterna i de flesta länder använder sig också av schablonantaganden, men i vissa länder räknar man med en viss (om än liten)

¹ Det kan göras gällande att privata företag genom sin konkurrensutsatthet är bättre på att ta tillvara möjligheter till produktivitetsökning. I så fall skulle finansieringsproblematiken lindras, men ändå i hög grad finnas kvar, eftersom ett avsevärt produktivitetsökningssgap i förhållande till varuproduktionen torde vara ofrånkomligt.

tillväxt i den offentliga sektorns produktivitet. Detta, tillsammans med det faktum att den offentliga produktionen är förhållandevis stor i Sverige, medför att statistiken tenderar att underskatta den svenska BNP-tillväxten jämfört med andra länders.

Den svenska beräkningstekniken innebär i princip att den offentliga sektorns produktionsvolym varje år förändras i takt med förändringen i antalet arbetade timmar. Beräkningar görs dock separat för olika delsektorer. Om exempelvis sysselsättningen ökar mer i en delsektor med hög lönenivå (och därmed högt produktionsvärde per timme) än i en delsektor med låg lönenivå kommer summan att faktiskt uppvisa en positiv produktivitetstillväxt. Detta är dock bara en sammansättningseffekt eller struktureffekt. Historiskt sett har positiva struktureffekter varit dominerande, när man räknar fram den totala offentliga sektorns produktionsvolym per arbetad timme.

SCB:s antagande om nolltillväxt i den offentliga sektorns produktivitet har under årens lopp ibland feltolkats i debattsammanhang i uttalanden av typen: ”Det vore klädsamt om de som inte bidrar till samhällets produktivitet låg lågt i sina lönekrav.” Detta är naturligtvis nonsens. Värdet av en arbetsinsats – för en enskild konsument eller för samhället – kan inte bedömas med ledning av om den utförs i en sektor med stora eller små möjligheter till teknisk rationalisering.

Ändå är det viktigt att konstatera att schablonen med all sannolikhet är en underskattning. Det vore mycket egendomligt om datoriseringen, andra nya tekniska hjälpmedel, bättre kunskaper, m.m. inte haft några som helst positiva effekter på produktiviteten i den offentliga sektorn. En intressant konsekvens av en omvärdering skulle bli att den statliga och kommunala konsumtionens historiska tillväxt måste revideras uppåt.

Under perioden 1995–2003 steg den kommunala konsumtionen med i genomsnitt 1,7 procent per år i volym. BNP steg samtidigt med 2,6 procent per år – ett högt tal i längre historiskt perspektiv. Näringslivets produktivitetstillväxt uppgick till 3,0 procent per år. Anta att produktivitetstillväxten i kommunsektorns produktion var 1,0 procent per år i stället för den antagna nolltillväxten. Då skulle den kommunala konsumtionens volymtillväxt revideras upp till en ökningstakt som närmar sig den totala BNP:s.

Produktivitetmätningar – så går det till

Arbetsproduktiviteten definieras som produktionsvolymen per arbetad timme. Det möter oftast jämförelsevis begränsade svårigheter att fastställa antalet arbetade timmar. Mer problematiskt är att definiera och mäta produktionen, särskilt för offentligt finansierade tjänster.

Så länge det rör sig om varor av standardiserat utseende och lätt kontrollerad funktion – som oftare var fallet i industrialismens barndom än i dag – är det enkelt. Man kan räkna eller väga produkterna och beräkna produktiviteten som produktmängden delad med antalet timmar. Med mer komplicerade varor eller med tjänster blir kvalitetsaspekten avgörande för produktionens innehåll; produktionens värde är summan av kvantitet och

kvalitet. Kvaliteten är svårare att omedelbart uppfatta, både för konsumenten och för statistikern.

Statistikerns halmstrå är produktens marknadspris. Han antar att priserna återspeglar de värden som produkterna har för konsumenterna. Med priserna får han också ett vägningsystem som gör det möjligt att ange produktiviteten *i pengar* för en grupp av varor, för en hel bransch eller hela ekonomin. Om det med hjälp av totalt 100 arbetstimmar produceras produkt A till ett marknadsvärde av 100 kronor och produkt B till ett marknadsvärde av 200 kronor (sammanlagt 300 kronor) blir produktiviteten 3 kr per timme. Man behöver inte bekymra sig om kvantitet och kvalitet för de båda produkterna.

Två problem är fortfarande olösta med denna uppläggning. Det ena är hur produktiviteten *förändras* mellan olika tidpunkter – det är ju denna förändring som är relevant i t.ex. lönebildningssammanhang. Anta att produkt A nästa år produceras till ett marknadsvärde av 150 kronor och B till ett marknadsvärde av 250 kronor, fortfarande med hjälp av 100 arbetstimmar. Produktiviteten har blivit 4 kronor i timmen, en kraftig ökning från 3 kronor. Men vad betyder det? Har det blivit fler produkter eller har deras kvalitet ökat? Eller är det fråga om prishöjningar som är bara är ”luft”, d.v.s. inflation? I det senare fallet har det endast skett en skenbar produktivitetsökning, en ökning i *löpande priser*, inte i volym.

Statistikern tar fram *prisindex* för A och B för att rensa bort prisökningarna. Det kallas att ”deflatera”. I värsta fall får han bara tag i uppgifter om pris per styck eller per kilo. Då kommer eventuella kvalitetsökningar felaktigt att bokföras som prisökningar, och produktivitetsökningen i volym kommer att underskattas. För några decennier sedan var prisindex av detta slag vanliga på många områden, men de har numera till stor del ersatts av prisinformation som är kvalitetsjusterad. Att denna kvalitetsjustering innehåller ett betydande moment av subjektivitet ligger emellertid i sakens natur. Om producenten själv lämnar informationen kan det exempelvis ligga nära till hands att kvalitetsförändringen överskattas och den rena prisökningen underskattas. Ett aktuellt och omdiskuterat exempel är svårigheterna att mäta produktivitetsutvecklingen i teleproduktsektorn (se vidare tabell 1.2 i avsnittet om näringslivets ekonomi).

Det andra problemet gäller de skattefinansierade tjänsterna. För dem finns inga marknadsvärden, eftersom tjänsterna inte betalas direkt av konsumenterna utan via skattsedeln och utan koppling till förbrukningen. Här tillgriper nationalräkenskaperna som tidigare nämnts en icke-lösning: produktionsvärdet antas vara lika med arbetskraftskostnaden (med tillägg av eventuella inköpta varor och tjänster som ingår i den tillhandahållna produkten) och produktivitetsförändringen antas schablonmässigt vara noll.

Samtidigt finns det all anledning att tro att produktivitetsökningar äger rum även i skattefinansierad produktion. En alternativ metod skulle kunna vara att använda de produktivetsberäkningar som existerar för privata tjänster som är av likartad karaktär – med reservation för att även dessa beräkningar är mycket osäkra. En ansats av denna typ antydde i Medlings-

institutets årsrapport för 2003. Det finns också möjlighet att på olika områden göra mer djupgående specialstudier. Svårigheten med sådana studier är dels att få dem tillräckligt objektiva och utförda med en enhetlig teknik, dels att få något så när täckning av de många olikartade verksamheter det gäller.

Produktivitetsökningars innebörd och orsaker

Produktivitetsförbättringarna i den offentliga sektorn är alltså mycket svåra att mäta för nationalräkenskapsstatistikern, men är likafullt välkända för dem som arbetar i verksamheterna. Sätten att åstadkomma produktivitetsökningar är i stort sett desamma som i näringslivet:

- högre arbetstakt genom bättre organisation, rationalisering och specialisering inom ramen för rådande produktionsteknik (vardagsrationalisering)
- ökad användning av datorer och andra arbetsbesparande maskiner, mer sofistikerade verktyg (ökad kapitalintensitet)
- nya produkter, som antingen ersätter gamla eller fyller helt nya funktioner.

Denna lista är naturligtvis inte uttömmande, och det finns produktivitetsökningar som kan klassificeras på flera sätt, liksom det finns förändringar som inte riktigt passar in på någon av kategorierna. Avsikten är främst att ge en struktur för det följande resonemanget. Det finns dessutom alla skäl att framhålla en fjärde faktor som genomsyrar alla andra och som förtjänar en egen strecksats:

- ökade kunskaper genom utbildning och forskning (tillväxt i det s.k. humankapitalet).

Vardagsrationalisering

Vardagsrationalisering är sådant som inte drar med sig några större investeringar för att genomföra. Det rör sig om bättre organisation, ökad skicklighet och därmed högre arbetstakt.

Vi kan tänka oss ett snickeri för längesedan där ett antal snickare tillverkar trälådor som säljs till en annan industri att packa varor i. Det finns två huvudsakliga arbetsmoment: att såga till brädor i rätt längder och att spika ihop dem. Verktygen är handsåg och hammare. I stället för att var och en både sågar och spikar kommer snickarna på att dela upp sig i lag: några sågar, några spikar och någon utses att putsa av och avsyna lådorna. På detta vis minskar springet och ställtiderna för att byta verktyg m.m., och snickarna kan genom specialiseringen öka hastigheten i respektive arbetsmoment. De kan nu gemensamt producera fler lådor per timme. Det är lätt att beräkna hur mycket produktiviteten har ökat, man kan räkna lådorna och jämföra. Kvalitetsaspekten är också under kontroll. Kanske har risken för fel i tillverkningen ökat genom det högre arbetstempot, men sådant märker avsynaren lätt.

En liknande rationalisering inom t.ex. äldreomsorgen kan få en mycket annorlunda innebörd. Ett arbetsmoment är – för att ta ett drastiskt exempel

– att hjälpa personer som har svårt att äta. Det går att öka takten genom att undvika småprat under måltiden etc., och antalet ”matade” per tidsenhet kan öka. Med en ytlig mätmetod registreras kanske en ökad produktivitet. Men i en korrekt beräkning måste beaktas att kvaliteten minskat genom att vårdtagaren känner sig jäktad och kanske t.o.m. får i sig för lite mat.

Höjd kapitalintensitet

Ökad produktivitet genom ökad mängd realkapital (maskiner, robotiserade verktyg, m.m.) är av annan karaktär än vardagsrationaliseringen. Förändringarna sker ofta språngvis och är mer omvälvande.

Snickeriets fabrikör installerar efter mycket kalkylerande en maskinsåg. Sågningen kan hädanefter skötas av en person, och de övriga kan ägna sig åt att spika ihop lådorna, putsa och avsyna. Antalet lådor per timme kanske kan fördubblas – det har skett en liten industriell revolution. Men lådorna ser ut som förut, har samma funktion och är lika lätta att kontrollera kvalitetsmässigt. Ägaren behöver naturligtvis mycket större försäljningsinkomster för att kunna finansiera maskinen. Den mer svårsmåbara totalproduktiviteten (produktionen i förhållande till den sammantagna insatsen av arbetskraft och kapital) ökar inte alls lika mycket som arbetsproduktiviteten. Skulle snickarna i detta fall få en lönehöjning som svarade mot hela ökningen i arbetsproduktiviteten skulle konkursen stå för dörren. Om de arbetar på ackord måste avtalet omförhandlas.

Det går att driva upp kapitalintensiteten ännu mer. En helautomatisk lådtillverkningsmaskin, skött av en eller ett par man, är ingen teknisk omöjlighet, och lådorna blir lika fina som förut.

I äldreomsorgen finns nog inga klipp av detta slag att göra. Det möter säkert inga tekniska hinder att konstruera en fungerande ”matningsmaskin”, men idén kommer förhoppningsvis aldrig fram till ritbordet. Däremot finns det teknik för att genomföra de många tunga lyft som personalen inom åldringsvården måste genomföra varje dag. Det är teknikförbättringar som ökar produktiviteten och också medger ökad kvalitet i omsorgen.

Det knyts ibland stora förhoppningar till att med hjälp av bl.a. IT-utvecklingen nå produktivitetsoökningar i vård, skola och omsorg som liknar dem i industrin. Förvisso kan en hel del göras när det gäller kringarbete som personalplanering, logistik, diagnoser och medicinska dosberäkningar m.m., och inom utbildningssektorn exempelvis IT-stöd via internet eller på annat sätt. Men inslaget av personlig kontakt mellan tjänsternas utförare och mottagare är ändå så stort jämfört med industrin att den offentliga sektorns tjänster helt enkelt måste komma på efterkälken i produktivitetshänseende.

Lysande undantag står att finna i sjukvården. Här har tekniska innovationer i kombination med kraftigt ökad medicinsk kunskap – investering i ”humankapital” – medfört mycket stora effektivitetsoökningar inom t.ex. kirurgin. Behandlingsresultaten har förbättrats och tiden för tillfrisknandet har minskat på sätt som får nationalräkenskapernas mätmetoder att ge mycket stora underskattningar av produktions- och produktivitetstillväxten.

Den s.k. tithålskirurgin har blivit ett klassiskt exempel, men listan kan göras lång. För många avancerade behandlingar är den egentliga betalningsviljan synnerligen stor ("den friske har många önskemål, den sjuke bara ett").

Framstegen inom sjukvården har i hög grad också skapat "nya produkter".

Nya produkter

Produktivitetsoökningen i den totala svenska samhällsekonomin kan beräknas ha varit ungefär 4 procent per år under de senaste hundra åren. En betydande del av detta kan återföras varken på vardagsrationalisering, ökad kapitalintensitet eller ökade kunskaper, utan beror helt enkelt på att nytillkommande arbetskraft gått till de mest produktiva verksamheterna och att arbetskraft flyttat dit från mindre produktiva verksamheter. Den produktivitetsoökning som är resultat av sådana s.k. överflyttningsovinsterna skulle ha uppkommit även om det inte skulle ha skett någon produktivitetsoökning inom varje verksamhet betraktad för sig.

Överflyttningsovinsterna uppstår både i stort och i smått. Mycket stora sådana vinster har historiskt sett blivit resultat av flyttningarna från jordbruket till industrisektorn, "flykten från landsbygden". I den lilla skalan kan vi tänka oss att vår snickerifabrik utvidgar verksamheten till fågelholkar, vilka i förhållande till den erforderliga arbetsinsatsen visar sig ha ett högre pris än trälådorna. Detta ger också upphov till en överflyttningsovinst.

I nationalräkenskaperna märks överflyttningsovinsterna inom den offentliga produktionen bara till den del som eventuella produktivitetsskillnader mellan verksamheter återspeglas i de relativa lönenivåerna. Detta är säkert inte fallet fullt ut, och man vet i varje fall inte mycket om det.

1.2 Samhällsekonomin under de närmaste åren

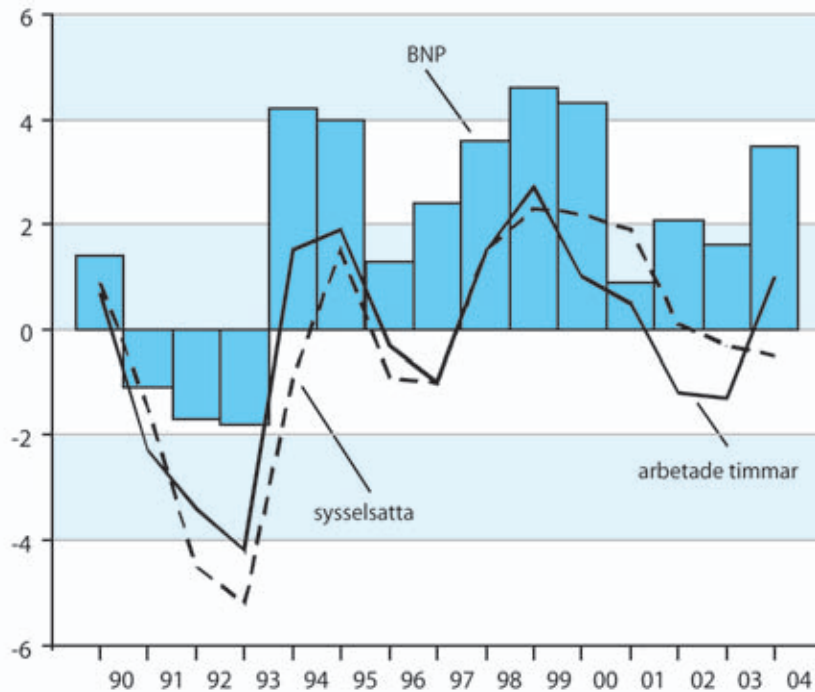
Konjunkturutvecklingen har på senare år varit svår att analysera. Två av de vanligaste konjunkturindikatorerna, BNP-tillväxten och arbetslösheten, har rört sig i något oväntade riktningar. Medan BNP-tillväxten tilltagit, och möjligen kulminerade år 2004 med närmare 4 procent, har den öppna arbetslösheten stigit från 4 procent under båda åren 2001 och 2002 till 5,5 procent i genomsnitt för år 2004.

Det är i och för sig normalt att arbetsmarknaden ligger sent i konjunkturförloppet. Först när den ekonomiska tillväxttoppen närmar sig blir bristen på arbetskraft så uttalad att nyanställningar i större skala behöver tillgripas i företagen. Denna gång har sysselsättningen låtit vänta på sig ovanligt länge. Förutsatt att tillväxten i efterfrågan och produktion inte dämpas alltför mycket under 2005 och 2006 är det emellertid troligt att en viss uppgång i sysselsättningen sker under dessa år.

Konjunkturinstitutet räknar med en ganska begränsad tillbakagång i BNP-tillväxten under 2005 och 2006, till ca 3 procent per år, men det kan inte uteslutas att 2007 blir ett mer utpräglat lågkonjunkturår. Konjunkturbilden

anses dock förenlig med en viss ökning i sysselsättningen (både i antal personer och arbetade timmar) under 2005 och 2006.

Diagram 1.1 Tillväxt i BNP, antal sysselsatta och antal arbetade timmar 1990–2004 Procent från föregående år



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Anm. Ökningen i arbetade timmar och i BNP 2004 återspeglar delvis att antalet arbetsdagar var ovanligt stort till följd av bl.a. julhelgens placering.

Näringslivets ekonomi

Att en viss ökning i sysselsättningen bedöms kunna ske under 2005 och 2006 beror på att näringslivets produktivitet växer någon procentenhet långsammare än under de senaste tre åren. Den fortsatt växande efterfrågan förutsätter därigenom fler arbetstimmar i produktionen. Produktivitetstillväxten ansluter sig ganska väl till vad som i genomsnitt uppmätts under perioden 1997–2004. Se tabell 1.1.

Tabell 1.1 Nyckeltal för näringslivets ekonomi
Procent från föregående år

	1992–2004	1997–2004	2002	2003	2004	2005	2006
Timplön	3,8	3,6	3,9	3,2	3,0	3,4	3,8
Arbetskostnad per timme	3,9	3,9	3,6	4,3	3,1	3,3	3,8
Konsumentpriser, KPI	1,6	1,2	2,2	1,9	0,5	1,1	2,3
Produktpriser	1,7	1,3	1,1	0,2	1,8	1,3	0,7
Real timplön	2,2	2,4	1,7	1,3	2,5	2,3	1,5
Real arbetskostnad per timme	2,2	2,7	2,5	4,1	1,3	2,0	3,1
Produktivitet	2,9	2,6	4,5	3,7	3,6	2,9	2,6
Sysselsättning, timmar		0,7	-2,1	-1,9	0,9	1,0	1,0

Källa: SCB, Medlingsinstitutet. Prognoser från KI:s konjunkturrapport, december 2004

Näringslivets produktivitetstillväxt har, som framhölls inledningsvis, en nyckelroll för det framtida löneökningstrycket. Under en lång följd av år från 1970-talets mitt till 1990-talets början var den svenska produktivitetstillväxten låg, klart lägre än 2 procent per år, visserligen med stora variationer år från år. Sedan 1990-talets början har tillväxten varit närmare 3 procent per år. Härigenom har Sverige överflyglat konkurrenterna inom EU, medan 1980-talet präglades av det motsatta förhållandet.

Flera skäl finns bakom den långsiktigt förstärkta produktivitetstillväxten. Ett är det ”stålbad” som 1990-talets lågkonjunktur innebar. Effektivitetskraven i arbetslivet skärptes då påtagligt. Det var också främst lågproduktiva arbetsplatser med lågproduktiv arbetskraft som slogs ut. Denna arbetskraft har inte återvänt till arbetsmarknaden i full utsträckning, trots den sysselsättningsökning som ägt rum sedan bottenläget 1995–1997. Sysselsättningsgraden (andelen sysselsatta i procent av befolkningen i förvärvsaktiv ålder) är fortfarande betydligt lägre än i 1990-talets början. En väsentlig ökning i sysselsättningsgraden skulle möjligen leda till att produktivitetstillväxten hålls tillbaka.

Den höga produktivitetstillväxten sedan 1990-talets början kan vidare till stor del återföras på beräkningar av en exempellöst kraftig ökning inom teleproduktindustrin, till vilken hör Ericssons produktion i Sverige. För perioden 1992–2000 har SCB beräknat produktivitetstillväxten till drygt 50 procent per år! Sådana ökningstal kan omöjligen vidmakthållas under längre perioder. En årlig ökning på drygt 50 procent innebär ungefär ett 60-faldigande per tioårsperiod. Det är bl.a. i ljuset av detta som Konjunkturinstitutet förutsätter en avtagande ökningstakt i det totala näringslivets produktivitet.

Under senare år har också utvecklingen i teleproduktindustrin dämpats, men produktivitetsökningarna överstiger fortfarande dem inom övrig industri och tjänsteproduktion. Följande produktivitetsökningar i procent per år har registrerats sedan 1997:

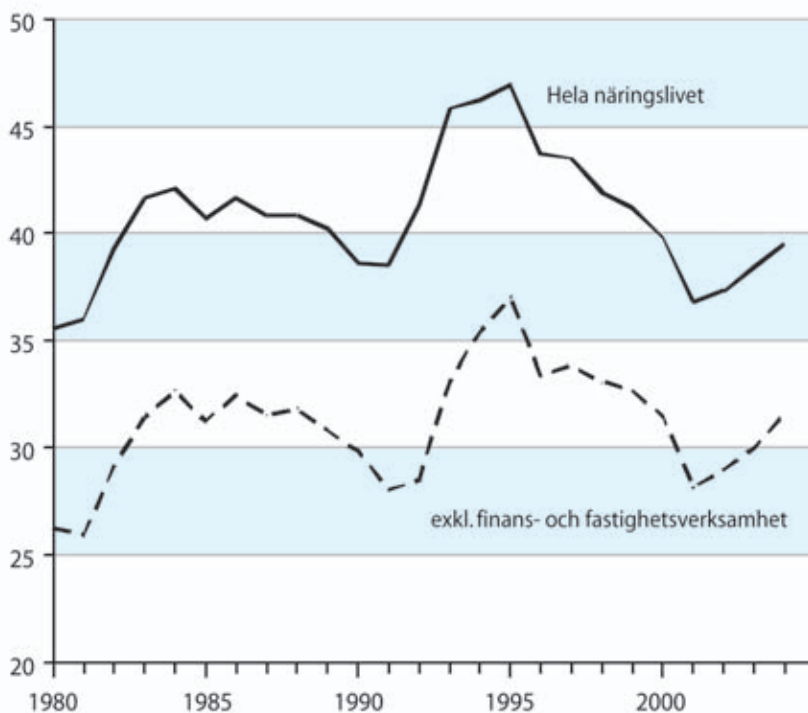
Tabell 1.2 Produktivitetsutveckling inom näringslivet 1997–2004

	Årsgenomsnitt
Näringsliv totalt	2,6
Tjänster	1,6
Industri	6,1
- Investeringsvaruindustri	11,4
-- Teleproduktindustri	15–20

Källa: SCB

Näringslivets bruttovinster (förädlingsvärde minus arbetskraftskostnader) har stigit något sedan ett bottenläge år 2001. Se diagram 1.2. Bruttovinstens andel av förädlingsvärdet ligger nu på en historiskt sett normal nivå. På det övergripande planet kan därför vinstläget anses som tämligen neutralt i förhållande till lönebildningen. Konjunkturinstitutet räknar med en viss ytterligare förbättring i bruttovinstandelen under 2005 och en svag tillbakagång 2006.

Diagram 1.2 Vinstmarginaler (driftsöverskott, brutto)
Procent av näringslivets förädlingsvärde 1980–2004



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Kommunernas och landstingens ekonomi

Kommunernas och landstingens ekonomi undergår åtminstone tillfälligt en tydlig förbättring under de närmaste åren. Under 2004 beräknas det samlade resultatet bli ett underskott på 5 miljarder kronor, vilket motsvarar en knapp procent av de totala verksamhetskostnaderna.² Riksdagen har – utöver vad som tidigare beslutats – fattat beslut om betydande ökningar i statsbidragen för 2005 och 2006. Det generella sysselsättningsstödet har höjts med 6 miljarder kronor 2005 och med ytterligare 1 miljard 2006. Vissa riktade bidrag har gjorts om till generella statsbidrag.

Kommun- och Landstingsförbunden räknar med ett överskott på 4–5 miljarder kronor under vardera året 2005 och 2006. Härvid har en volymökning i konsumtionen på 1,3 procent respektive 0,6 procent inberäknats. Som tekniskt antagande för timlöneutvecklingen har 3,5 respektive 3,6 procent använts, samma som för arbetsmarknaden i dess helhet.

Resultatbilden är splittrad kommunerna emellan. Drygt hälften av landets kommuner (relativt jämnt fördelade på olika storleksgrupper) uppvisade underskott 2004 och klarade alltså inte lagens krav om ekonomisk balans. Många kommer sannolikt att ha underskott även 2005.

² Till större delen uppkommer underskottet genom kostnader av engångskaraktär och som periodiseringseffekter på intäktsidan. Kommun- och Landstingsförbunden beräknar att det "underliggande" underskottet stannar vid 0,5 miljarder kronor.

Den kalkylerade resultatförbättringen förutsätter också skatthöjningar, men jämförelsevis små sådana. För 2005 beräknas höjningarna uppgå till inte fullt 10 öre per skattekrone (d.v.s. 0,1 procentenheter), varav större delen avser landstingen.

Kommun- och Landstingsförbunden räknar med små skatthöjningar även efter 2005. Sammantaget beräknas skatten öka med sammanlagt 21 öre åren 2005–2008. Av de skatteintäkter som anges i tabell 1.3 svarar skatthöjningarna för 3,3 miljarder kronor år 2008. Samtidigt räknas med en låg tillväxt, 0,6 procent per år, i den kommunala konsumtionsvolymen. Detta är inte helt tillräckligt för att uppnå den konsumtion som befolkningsutvecklingen och beslutade reformer sammantaget skulle motivera. På detta sätt kan ett visst resultatmässigt överskott vidmakthållas. Överskotten är dock inte tillräckliga för en ”god ekonomisk hushållning”, i den bemärkelsen att det egna kapitalets värde inte urholkas och att det finns en rimlig buffert mot oförutsedda händelser. Detta skulle förutsätta ungefär 11 miljarder kronor i överskott år 2008, mot kalkylerade 3 miljarder kronor.

Den bild som målas upp är således ingalunda problemfri, och den bör också ses mot bakgrund av att ohållbara underskott i genomsnitt registrerats under en lång följd av år bakåt i tiden. Dessa underskott har måst täckas genom bl.a. upplåning och avyttring av reala tillgångar. Och i ett framtidsperspektiv bortom 2008 kvarstår de olösta finansieringsproblem som under rubriken ”Baumols dilemma” inledningsvis diskuterades. Efterhand blir också pensionsutgifterna en växande börda.

Tabell 1.3 Kommunernas och landstingens ekonomi 2003–2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Procentuella förändringar från föregående år:						
Konsumtionsvolym	0,6	0,5	1,3	0,6	0,3	0,3
Timplön	3,8	4,1	3,5	3,6	3,7	3,7
Kostnader, netto	5,3	3,1	5,1	4,6	4,0	4,1
Miljarder kronor:						
Skatteintäkter	406	418	436	455	476	494
Generella statsbidrag	50	49	63	68	69	71
./. Kostnader, netto	459	473	497	520	541	563
Resultat (efter finansnetto)	-1	-5	4	5	4	3

Källa: Kommun- och Landstingsförbunden, november 2004

2. Arbetsmarknadslagstiftning

Under år 2004 har det varit sparsamt med ny lagstiftning som berör arbetsmarknaden. Medlingsinstitutets instruktion har ändrats. En lag om arbetstagarinflytande i europabolag har införts. I övrigt har det skett smärre förändringar i det befintliga regelverket. Däremot beslutade riksdagen under hösten 2004 att bifalla propositionen 2004/05:21 Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro. Det innebär bl.a. att arbetsgivarna från och med den 1 januari 2005 får ett medfinansieringsansvar på 15 procent av sjukpenningkostnaden för anställda. Samtidigt förkortas den tid som arbetsgivaren betalar sjuklön från tre till två veckor. En proposition om ändringar i arbetstidslagen överlämnades under hösten till riksdagen.

2.1 Ändringar i Medlingsinstitutets instruktion

Förutom bestämmelserna i medbestämmandelagen regleras Medlingsinstitutets verksamhet också i förordningen (2000:258) med instruktion för institutet. I betänkandet SOU 1997:164 föreslog Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut att Medlingsinstitutet skulle knyta till sig tre expertråd i avtalsfrågor, samhällsekonomi respektive lönestatistik för samverkan med arbetsmarknadens parter. I den nämnda förordningen föreskrevs att de tre expertråden ska finnas vid Medlingsinstitutet.

I brev till Näringsdepartementet i april 2002 hemställde Medlingsinstitutet att förordningen skulle ändras så att skyldigheten att inrätta expertråden upphävdes. Skälen till Medlingsinstitutets hemställan var bl.a. att råden för samhällsekonomi och avtalsförhandlingar skulle behandla kontroversiella frågor och att tanken synes ha varit att arbetsmarknadens huvudorganisationer skulle ingå i råden. Eftersom Svenskt Näringsliv tidigt förklarade att man inte avsåg att delta, bedömde Medlingsinstitutet att råden inte kunde bli representativa. Följaktligen hade inga råd inrättats. Beträffande lönestatistiken valde Medlingsinstitutet att anordna två årliga konferenser med arbetsmarknadens parter och övriga intressenter. Härigenom uppnåddes samma syfte som med rådet för lönestatistik.

Under 2004 ändrade regeringen instruktionen. Ändringarna trädde i kraft den 1 augusti 2004. De innebar att föreskriften om expertråden togs bort. 3 § i instruktionen fick ändrad lydelse i vissa delar. Där föreskrivs numera att Medlingsinstitutet ska särskilt

- samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt utifrån de rapporter om samhällsekonomi som Konjunkturinstitutet upprättar uppmärksamma lönebildningsproblem
- inhämta, sammanställa och analysera sådana träffade kollektivavtal som är av intresse för verksamheten samt utvärdera avtalsförhandlingarna mellan parterna

- ansvara för officiell statistik enligt förordningen om den officiella lönestatistiken och vid utformningen av statistikens innehåll och omfattning tillvarata olika intressenters behov.

2.2 Arbetstagarinflytande i europabolag

Den 8 oktober 2001 antog Europeiska unionens råd förordningen EG nr 2157/2001 om stadga för europabolag. Samma dag antog rådet direktivet 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag. Kompletteringen gällde arbetstagarinflytande i europabolag. Sista genomförandedag för direktivet bestämdes till den 8 oktober 2004.

Direktivet har nu implementerats i Sverige genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag. Lagen trädde i kraft den 8 oktober 2004. Vissa följdändringar gjordes samtidigt i lagen om europeiska företagsråd och i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda.

Arbetstagarinflytandet ska komma till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna. Delegationens uppgift är att träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Motpart är de företag som direkt deltar i bildandet av europabolaget. Skulle ett sådant avtal inte komma till stånd, föreskrivs i lagen hur arbetstagarinflytandet i så fall ska regleras.

2.3 Arbetstid

Genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

Bakgrund

År 1993 antogs europeiska rådets (ministerrådet) direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning. Arbetstidsdirektivet innehåller bl.a. bestämmelser om dygnsvila, begränsning av veckoarbetstidens längd till 48 timmar och arbetstidens längd för nattarbetande. Avvikelser från direktivets regler kan göras genom lag eller kollektivavtal. Om så sker är huvudregeln att arbetstagarna ska ges motsvarande kompensationsledighet. Genom ett nytt direktiv år 2000 (2000/34/EG) utvidgades tillämpningsområdet för 1993 års direktiv till ytterligare sektorer och verksamheter.

Domar från EG-domstolen

EG-domstolen har i några mål tolkat 1993 års arbetstidsdirektiv och mot bakgrund av reglernas skyddssyfte slagit fast bl.a. följande. Jourtid på arbetsplatsen ska räknas som arbetstid. Kompensationsledighet vid avvikelse från reglerna om dygnsvila ska följa omedelbart efter respektive arbetsperiod.

Initiativ från Kommissionen

Mot bakgrund av den inverkan som domarna har på verksamheter som tillämpar jour, exempelvis sjukvården, pågår diskussioner om att arbetstidsdirektivet bör ändras. Kommissionen har i december 2003 tillkännagett ett meddelande om en översyn av direktivet. Meddelandet tar bl.a. sikte på

inverkan av EG-domstolens praxis på verksamheter som använder jour samt frågor om förutsättningarna för avsteg från reglerna om den maximala veckoarbetstiden (48-timmarsregeln). Efter att synpunkter på meddelandet inkommit har kommissionen i maj 2004 presenterat ett andra meddelande rörande översynen av arbetstidsdirektivet. Där uppmanas arbetsmarknadens parter på EU-nivå att förhandla i frågorna. Om inte förhandlingar inleds, förklarade kommissionen att den avser att lägga fram förslag till ändringar i direktivet rörande bl.a. förutsättningarna för avsteg från 48-timmarsregeln, definitionen av arbetstid och kraven på kompensationsledighet vid undantag och avvikelser från direktivets regler.

Det svenska genomförandet av arbetstidsdirektivet

För Sveriges del föranledde 1993 års arbetstidsdirektiv att arbetstidslagen ändrades från och med den 23 november 1996. Utgångspunkten vid det svenska genomförandet av direktivet var att det skulle ske med så små ingrepp i det befintliga regelsystemet som möjligt. Ett skäl till detta var att de svenska reglerna på arbetsstidsområdet som helhet bedömdes ge arbetstagaren ett väl så gott skydd som det som arbetstidsdirektivet föreskriver. En grundläggande tanke var att genomförandet av direktivet skulle ske huvudsakligen genom anpassning av kollektivavtalen om arbetstid. Några nya materiella regler om arbetstidens längd och förläggning infördes inte i arbetstidslagen. I stället genomfördes direktivet genom införande av en s.k. EG-spärr, vilken innebär att avvikelser från arbetstidslagen genom kollektivavtal inte får innehålla mindre förmånliga regler för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Redan från början stod det klart att den valda lösningen inte innebar ett i alla avseenden tydligt genomförande av direktivet i svensk rätt. Detta gäller särskilt beträffande direktivets regler om dygnsvila, veckoarbetstid och om arbetstiden för nattarbetande. Några uttryckliga regler infördes inte i arbetstidslagen.

Kommissionens agerande

Kommissionen har påpekat att den svenska lagstiftningen på de nyss nämnda punkterna inte överensstämmer med direktivet. Efter en viss skriftväxling mellan kommissionen och den svenska regeringen har kommissionen den 5 juli 2004 väckt talan mot Sverige vid EG-domstolen. Kommissionens yrkande är att domstolen ska fastställa att Sverige – i angivna avseenden – har brutit i sina skyldigheter att genomföra direktivet. Sverige har i svaromål till domstolen meddelat att man inte funnit skäl att bestrida kommissionens talan.

Proposition om ändringar i arbetstidslagen

Frågan om ett bättre genomförande av arbetstidsdirektivet har utretts av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), som i juni 2002 lämnade förslag till bl.a. ändringar i arbetstidslagen (SOU 2002:58).

För att åstadkomma ett tydligare genomförande av direktivet föreslog regeringen den 2 september 2004 vissa ändringar i arbetstidslagen, *prop. 2003/2004:180*. Förslagen innebär i huvudsak följande.

Arbetstidslagen tillförs nya bestämmelser om högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid, elva timmars sammanhängande dygnsvila, arbetstid för nattarbetande samt kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från nuvarande veckoviloregler. De nya bestämmelserna ska inte gälla inom vissa offentliga verksamheter för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet. Vidare förtydligas EG-spärren för kollektivavtal.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005. De nya bestämmelserna ska dock tillämpas först fr.o.m. den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram t.o.m. den 31 december 2006 är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor. Propositionen kommer att behandlas under vårriksdagen 2005.

Situationen är sålunda den Sverige är på väg att införliva arbetstidsdirektivet, samtidigt som diskussioner pågår på EU-nivå att direktivet ska ändras.

Nationaldagen blir allmän helgdag

I juni 2003 tillsattes en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag om att göra den 6 juni till allmän helgdag. I betänkandet SOU 2004:45 Nationaldagen en ny helgdag föreslogs att den 6 juni görs till allmän helgdag och att Annandag pingst samtidigt avskaffas som helgdag. Utredningen konstaterade att det skulle kosta samhället mellan 3 och 8,5 miljarder att inrätta ytterligare en helgdag utan att ta bort en av de befintliga helgdagarna. Den 1 december 2004 beslutade riksdagen i enlighet med utredningens förslag. Nationaldagen den 6 juni blir allmän helgdag 2005 och Annandag pingst en vanlig vardag.

2.4 Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

Redan i december 2003 angav regeringen tillsammans med samarbetspartierna (v) och (mp) vilken inriktning som åtgärderna för att minska sjukfrånvaron skulle ha. Det skedde genom avsiktsförklaringen "Ett hälsosammare arbetsliv". Härmed fick arbetsmarknadens parter besked om vilka åtgärder som kunde förväntas och kunde beakta det i 2004 års förhandlingar.

Genom propositionen 2004/05:21 Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro fullföljde regeringen tankegångarna i avsiktsförklaringen. Den 8 december 2004 beslöt riksdagen bifalla propositionen. Beslutet innebär bl.a. följande. Från och med den 1 januari 2005 ska arbetsgivarna betala 15 procent av sjukpenningen (medfinansiering) för anställda som är helt sjukskrivna. Samtidigt kortas den tid som arbetsgivaren betalar sjuklön från tre till två veckor. Tanken bakom det nya systemet är att det ska bli mer lönsamt för arbetsgivarna att vidta åtgärder för att minska de långa sjukskrivningarna genom att medfinansieringen upphör om den sjukskrivne övergår från att vara heltidssjukskriven till sjukskrivning på deltid. Medfinansieringen upphör också om en sjukskriven får rehabiliteringspenning i stället för sjukpenning.

3. Förhandlingar 2004

Avtalsåret 2004 berörde drygt hälften av antalet anställda på arbetsmarknaden. Nästan hela den privata sektorn samt avtalen inom statens område omfattades av förhandlingar. Totalt träffades ca 420 avtal för drygt 1,9 miljoner arbetstagare under 2004.

De flesta avtalen inom den privata sektorn löpte ut under det första halvåret med en koncentration kring perioden 31 mars – 30 juni 2004. Ett antal avtal inom transportsektorn löpte ut per årsskiftet 2004/2005. De statliga avtalen löpte ut den 30 september 2004.

I kapitlet redovisas huvudresultat av 2004 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor. Sammanställningen "Avtalsöversikt 2004" ger en mer utförlig beskrivning av avtalsinnehållet för ett antal avtalsområden. Den publiceras på Medlingsinstitutets hemsida, www.mi.se. En förteckning över avtalen finns sist i rapporten.

3.1 Centrala fackliga yrkanden

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

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

Under samma period fastställde även bl.a. Facken inom industrin sina övergripande mål inför avtalsrörelsen 2004¹. Dessutom fastställde SIF och Civilingenjörssförbundet (CF) sina "inriktningsmål" respektive "riktlinjer", för övriga branscher.

¹ "Facken inom industrin" består av sju förbund: Civilingenjörssförbundet, SIF, Industrifacket, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet samt Skogs- och Träfacket.

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

I slutet av november fattade även Tjänstemannaförbundet HTF:s centrala avtalskonferens beslut om avtalsyrkanden för avtalsområden inom handels- och tjänstesektorn. Avtalskraven fastställdes därefter i mitten av januari av delegationen för avtalsområdena Svensk Handel, Almega Tjänsteföretagen, Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA), Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer (Idea) och Svensk Scenkonst. Den 15 respektive 21 januari 2004 överlämnades kraven till motparten som samtidigt överlämnade sina krav.

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

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

- löneutrymme: minst 650 kronor/månad, dock lägst 3,2 procent
- garanterad reallöneutveckling till alla: minst 350 kronor/månad
- kollektivavtalets ställning ska stärkas genom att avtalets lägstlöner i tillämpliga fall höjs med mer än löneutrymmet
- lägsta semesterlön införs eller höjs med löneutrymmet plus 2 procentenheter
- övriga ersättningar höjs med löneutrymmets procenttal
- eventuell kostnad för ökad betald ledighet avräknas
- regler i kollektivavtalen om kvalitetssäkrad företagshälsovård och arbetsmiljöutbildning samt ökat fackligt inflytande över rehabilitering och bemanning
- regler som förhindrar inhyrning av arbetskraft då återanställningsrätt föreligger
- regler som innebär att löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden ska minska

LO:s styrelse gavs möjlighet att ompröva innehållet i de gemensamma kraven om det skulle träffas avtal på arbetsmarknaden med annat utfall eller med ett principiellt annat innehåll.

LO och förbunden inom den privata sektorn ställde krav på en överenskommelse om ny omställningsförsäkring.

I Facken inom industrins gemensamma avtalsplattform betonades följande:

- kvinnor och lågavlönade ska uppmärksammas särskilt
- lönesystem som stöder utveckling i arbete och kompetens ska uppmärksammas

- löneutrymme: varje individ bidrar med 2,7 procent, dock lägst 560 kronor/månad
- individgaranti: 350 kronor/månad
- minimilöner och fasta ersättningar höjs med mer än 3,5 procent
- lönekartläggning, osakliga/oförklarliga löneskillnader ska justeras
- arbetstidsförkortning: 9 timmar/år (0,5 procent)
- arbetsmiljöavtal och företagshälsovård som omfattar alla
- kompetensutveckling/individuella utvecklingsplaner minst en gång per år
- partsgemensam lönestatistik
- föräldralön i sex månader
- omställningsavtal

Utgångspunkten för avtalskraven var ettåriga avtal. För att underlätta att lösa principiellt viktiga frågor kunde förbunden diskutera annan längd på avtalen.

SIF:s inriktningsmål för avtalsrörelsen innebar dessutom bl.a.:

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

CF:s riktlinjer för avtalskraven i avtalsrörelsen innebar dessutom bl.a.:

- ökad reallön
- löneökning åt alla

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

Utgångspunkten för avtalen var ettåriga avtal. För att underlätta att lösa för CF principiellt viktiga frågor kan en annan längd på avtalen diskuteras.

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

- reallöneökningar
- löneutrymme: 3,6 procent för lokal fördelning
- individgaranti: minst 400 kronor/månad
- lägstlöner: minst 3,6 procent, dock lägst 500 kronor
- ökat fackligt inflytande vid nyanställning och beträffande löneutveckling för föräldralediga och långtidssjuka
- avtalsregler utformas så att de främjar jämställdhet mellan män och kvinnor
- avtalsregler om hur lönekartläggning enligt jämställdhetslagen ska genomföras
- lönekartläggning ska ske skilt från löneförhandlingarna
- förstärkt inflytande över arbetstidens förläggning
- maximalt övertidsuttag för allmän övertid sänks från 150 till 100 timmar per år
- begränsning av provanställningar
- arbetsmiljöavtal och kompetensutvecklingsplan som omfattar alla tjänstemän
- tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare bör övervägas

Inriktningen var tvååriga avtal om det underlättade genomförandet av viktiga avtalskrav. Närmare preciseringar av HTF:s avtalskrav lämnades kring årsskiftet av förhandlingsdelegationen för respektive avtalsområde.

3.2 Avtalsyrkanden från arbetsgivarsidan

Arbetsgivarsidan diskuterade sina övergripande mål under hösten 2003. Normalt sett enas man inte om gemensamma konkreta mål vilket är brukligt på den fackliga sidan.

Svenskt Näringsliv och dess medlemsförbund formulerade emellertid två övergripande mål, ett **kostnadsmål** och ett **strukturmål**.

Kostnadsmålet innebar att den totala arbetskraftskostnaden skulle vara på sådan nivå så att den internationella konkurrenskraften stärks. Konkret har detta mål resulterat i att man har hävdat att "allt ska räknas" vid bestämmandet av "löneutrymmets storlek". I Medlingsinstitutets årsrapport för 2003 beskrevs översiktligt olika faktorer som påverkar arbetskraftskostnaderna och konkurrenskraften². I rapporten diskuterades även vilka möjligheter de avtalslutande parterna har att förutse och beräkna kostnaden för dessa vid tidpunkten för avtalens träffande.

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

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

Arbetsgivarna inom industrin formulerade sina mål enligt nedan:

Målen som redovisas nedan är inte ett gemensamt samordnat yrkande utan ska läsas mer som en sammanställning av de mål som kan återfinnas hos de arbetsgivarförbund som är parter i Industriavtalet. Varje enskild arbetsgivarorganisation hade, förutom dessa, även branschspecifika krav.

Målsättningen var en fortsatt decentraliserad och lokal lönebildning.

Systematiken i reglerna för avtalens lägsta löner skulle förändras.

Större flexibilitet i avtalens regler för arbetstidsförläggning.

Avtal skulle träffas på låga nivåer och ökningstakten skulle ligga i samma nivå som i EU.

Avtalsperioden skulle vara flerårig så att man, enligt företagens uppfattning, kunde skapa stabilitet på arbetsmarknaden. Flexibilitet i regelsystemen samt utökad möjlighet att avvika från de centralt överenskomna regelsystemen på lokal nivå var viktiga frågor.

Ingen ytterligare arbetstidsförkortning.

² Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003, Medlingsinstitutets årsrapport, sid 53–55

Teknikföretagens yrkanden omsatta i siffror var en stupstock om 2,5 procents lönehöjning under en treårsperiod samt en företagsanpassad lönebildning.

Andra branschens mål, några exempel:

Sveriges Byggindustriers specifika yrkanden var att förändra lönebildningsmodellen från ackord, som huvudsaklig löneform, till fast månadslön som fastställs årligen i lokala förhandlingar.

Elektriska Installatörsorganisationens (EIO) specifika mål i avtalsförhandlingarna var att fortsätta utveckla månadslöneformen, se över ackordssystemet samt att hitta en branschpassad turordningsöverenskommelse.

Svensk Handels specifika mål var framförallt att omfördela OB-tilläggen, reglera rätten till särskild övertidsersättning för butikschefer samt förändringar i arbetstidsförläggningsreglerna på lageravtalet.

Almega Tjänsteförbundens mål för bransch Serviceentreprenadföretag var förutom en treårig avtalsperiod att avtala om en enkel lokal löneprocess anpassad till det enskilda företaget. Lönerevisionsdatum utformad som en stupstock i det centrala avtalet d.v.s. ”om parterna inte enas om annat”. Flexibla anställningsformer och mer flexibla arbetstidsregler.

Almega Samhallförbundets mål var att slå samman sina båda avtal *Industri* och *Service och Tjänster* till ett avtal samt konsekvensändringar av allmänna anställningsvillkor till följd av sammanslagningen. Arbetsgivarna vill därför endast ha ettårsavtal.

Kommunala Företagens Samorganisations (KFS) mål var centrala avtal med möjligheter till lokala lösningar och individuella och differentierade löner.

3.3 Offentlig sektor

Parterna inom den statliga sektorn överlämnade sina respektive yrkanden den 14 juni 2004.

SACO-S yrkanden i huvudsak:

- behålla sifferlösa avtal med en decentraliserad lönebildning med förändringar i förhandlingsordningen. Förändringar och förtydliganden berörde främst lönesättande samtal, löneprinciper, diskrimineringsfrågor och stödet till den lokala lönebildningen.
- översyn och förändringar av arbetstidsfrågorna för universitets- och högskoleområdet samt distriktsveterinärerna
- en särskild ordning vad gäller det lokala fackliga arbetet och den yrkesmässiga karriären
- träffa ett särskilt Arbetsmiljöavtal
- översyn av vissa frågor i Pensionsavtalet, PA 03

Offentliganställdas Förhandlingsråds för statstjänstemän, polisen och officerare (OFR/S,P,O) samt Facket för Service och Kommunikation, (SEKO) yrkanden i huvudsak:

- lägsta garanterad löneutveckling samt revisionsbelopp och metod vid oenighet
- lönenivåer inom Försäkringskassan som är i nivå med övriga löner inom staten
- lokal överenskommelse om partsgemensamt arbete
- fackligt arbete ska lyftas fram och prioriteras
- ersättning vid sjukdom efter sjuklöneperioden ska betalas i minst ett år
- som alternativ till sedvanlig lönerevision ska parterna lokalt kunna träffa överenskommelse om att tillämpa lönesamtalsmodellen. Överenskommelse om metoder och system för lönekartläggning och lokal lönestatistikanvändning samt studier av lönebildningen (OFR/S,P,O).
- översyn av arbetstidsavtalet för universitets- och högskoleområdet
- förtydliganden i pensionsavtalet
- särskilda frågor rörande förhandlingsordningen inom polisväsendet, löneutveckling för långtidssjuka, distansarbete

Arbetsgivarverkets yrkanden i huvudsak:

- bibehålla den lokala handlingsfriheten för att åstadkomma verksamhetsanpassade löner och anställningsvillkor
- se över de anställningsvillkor som inte stödjer verksamhetsintresset
- utveckla trygghetssystemet så att arbetslinjen stärks och att omställning och rörlighet prioriteras
- en lång avtalsperiod

3.4 Resultat – analys

Nedan redovisas vissa huvudresultat av 2004 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor, dessutom ges exempel på träffade avtal. I sammanställningen "Avtalsöversikt 2004" (finns på www.mi.se) ges en mer utförlig beskrivning av avtalsinnehållet för ett antal avtalsområden. Redovisningen har huvudsakligen koncentrerats till löne- och arbetstidsfrågor.

Antal avtal på den svenska arbetsmarknaden

Drygt 500 kollektivavtal om löner och allmänna villkor träffas mellan parterna på arbetsmarknaden. I Medlingsinstitutets tidigare årsrapporter har siffran 450 nämnts, i den summan ingick 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.

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

Inom den *offentliga sektorn* har en annan metod valts. *Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta* träffar avtal på riksavtalsnivå för sju förbundsområden. Ett förbundsområde kan representera flera fackliga organisationer men varje förbundsområde har trots detta räknats som *ett* avtal. Avtalen förhandlas sedan på kommun- och landstingsnivå och antalet fackliga organisationer kan variera beroende på kommun eller landsting, därför är det svårt att beräkna antalet avtal.

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

Avtalsprocessen

Avtalsåret 2004 berörde drygt hälften av antalet anställda på arbetsmarknaden. Nästan hela den privata sektorn samt avtalen inom statens område omfattades av förhandlingar. Totalt träffades ca 420 avtal för drygt 1,9 miljoner arbetstagare under 2004.

De avtal som omfattades av förhandlingar under 2004 hade utlöpnings-tidpunkt vid årsskiftet 2003/2004 eller senare under året. Majoriteten av avtalen löpte ut under perioden mars – juni 2004.

Bland större avtal med utlöpningsdatum den 31 december 2003 kan nämnas Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) avtal med Finansförbundet – *bankavtalet* –, Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) avtal med Facket för försäkring och finans (FTF) – *försäkringsavtalet* –, Almega Tjänsteföretagens avtal med Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, SKTF och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) – *för- och friskoleavtalet* –, samt avtalet med HTF och Akademikerförbunden³ – *revisions- och konsultföretag* – samt Föreningen Vårdföretagarnas avtal med Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Leg. Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), Vårdförbundet, SKTF och Kommunal för – *Vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorg* –, avtalet med Kommunal för *personliga assistenter* samt avtalet med HTF för *tandläkarmottagningar*.

³ *Akademikerförbunden*, ibland även kallat "CF m.fl.", är nio SACO-förbund som för det mesta företräds av CF i avtalsförhandlingar, framför allt i tjänstebranscher. De nio förbunden är förutom CF, Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Psykologförbund.

Flygarbetsgivarnas (FlygA) avtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) för *flygtekniker, arbetare inom SAS respektive övrigt civilflyg* avseende 2003 pågick även i början av 2004. Efter varsel om konflikt och medling träffades ettårsavtal den 4 februari 2004 för perioden 1 januari – 31 december 2003. Parterna upptog förhandlingar efter sommaren 2004 för att lösa avtalsfrågan från den 1 januari 2004 och träffade 39 månaders överenskommelse i oktober för arbetare inom SAS och övrigt civilflyg samt i november för flygtekniker med typcertifikat.

Majoriteten av de avtal för förbunden inom Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), KFS och Fastigo, som träffas med medlemsförbunden inom LO, TCO och SACO, löpte ut under perioden mellan den 31 mars och 30 juni 2004.

Den 30 september löpte Arbetsgivarverkets avtal med SACO-S, OFR/S,P,O samt SEKO ut liksom Almega Tjänsteförbundens avtal med SEKO rörande bransch *Kommunikation* samt Energiföretagens Arbetsgivarförening (EFA) avtal med Svenska Elektrikerförbundet (SEF) för *kraftverk*.

Den 31 december 2004 löpte ett antal avtal ut inom Transportgruppen. Som exempel kan nämnas Biltrafikens Arbetsgivarförbunds avtal med Transport: *transportavtalet, miljöavtalet* och *utlandsavtalet* samt Sjöfartens Arbetsgivarförbunds (SARF) avtal för *sjöbefäl* med Sjöbefälsförbundet och Sveriges Fartygsbefälsförening. Vid samma tidpunkt löpte även Almega Tjänsteförbundens avtal med Transport ut för *bevaknings- och säkerhetsföretag* samt TEKOindustriernas avtal med Industrifacket för *textil- och konfektionsindustri* ut.

Industrin först

Industrins förhandlingsavtal med den klart uttalade målsättningen att exportindustrin ska träffa avtal först och därmed skapa ”riktmärke” för löneökningstakten för övriga avtalsområden har i och med 2004 års avtalsrörelse fungerat i tre stora och omfattande lönerörelser. Tankegången ”Industrin först” överensstämmer med de grundläggande resonemangen i propositionen ”Lönebildning för full sysselsättning”⁴.

Avtalsrörelsen startade på allvar i januari 2004 i och med att Industriavtalets parter växlade preciserade yrkanden. I slutet av februari träffades överenskommelse om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring mellan Svenskt Näringsliv och LO. Därmed löstes en, för LO-förbunden inom privat sektor, viktig fråga vilket underlättade förhandlingarna.

Det första avtalet inom privat sektor träffades den 17 mars mellan Arbetsgivaralliansen och Vårdförbundet, SKTF, Sveriges läkarförbund samt CF m.fl.⁵ för bransch *vård och omsorg*, avtalet omfattar ca 2 000 anställda.

⁴ Regeringens proposition 1999/2000:32

⁵ ”CF m.fl.” representerar här elva SACO-förbund i olika konstellationer beroende på branschområde, förbunden är förutom CF, Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Riksförbund, Naturvetareförbundet, Sveriges Psykologförbund och Sveriges Skolledarförbund.

Den 18 mars slöts nio avtal inom industrin som omfattar ca 330 000 anställda. Föreningen Sveriges Skogsindustrier träffade avtal för *massa- och pappersindustri* med Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers), SIF och CF. Stål- och Metallförbundet träffade avtal för *stål- och metallindustri* med Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall), SIF och CF. Allmänna IndustriGruppen⁶ (numera Industri- och KemiGruppen) träffade avtal med Industrifacket för *Allokemisk Industri*. Teknikarbetsgivarna träffade överenskommelse om *Teknikavtal* med Metall och CF. Industriavtalet förskriver att opartisk ordförande ska biträda parterna om inget avtal slutits en månad innan det gamla avtalet löper ut. Inget avtal inom Industriavtalets ram hade träffats en månad före utlöppningstidpunkten 31 mars därför biträdde parterna av opartiska ordföranden i samtliga förhandlingar (se avsnitt 8.3). Ett undantag från den regeln var Teknikföretagens förhandlingar med SIF om *Teknikavtalet*, som på SIF:s begäran fördes direkt mellan parterna.

Under perioden 19 mars – 31 mars slöts ca 40 avtal som omfattar drygt 390 000 anställda inom industrin, byggrelaterad verksamhet samt några tjänstebranscher.

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (Handels) träffade avtal den 19 mars för *detaljhandel och partihandel* för första gången på flera år utan medling eller varsel om konflikt.

Avtalet för *anställda i bank* mellan BAO och Finansförbundet löpte ut den 31 december 2003. Den 16 februari varslade Finansförbundet om stridsåtgärder att träda i kraft den 2 mars. Medlare tillsattes och förhandlingarna ajournerades för att återupptas efter det att de första avtalen inom industrin slutits. Ett tvåårsavtal slöts den 24 mars (se vidare kapitel 8).

Under perioden 1 april – 30 juni pågick intensivt förhandlingsarbete i huvudsak inom tjänster och service och drygt 310 avtal träffades gällande nästan 840 000 anställda. Sveriges Byggindustrier träffade avtal den 2 april med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) för *bygg- och anläggningsföretag*. Almega IT-företagen ingick avtal den 2 april med SIF, CF, Jusek och Civilekonomerna för *IT-företag* och samtidigt med SIF, CF, Jusek, Civilekonomerna och SEKO för *telekomföretag*. Almega Tjänsteförbunden slöt avtal efter varsel om konflikt och medling den 29 juni med SEKO för bransch *Spårtrafik*. Almega Tjänsteföretagen träffade ett 40-månaders avtal med Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet för *för- och friskolor* den 19 april efter varsel om konflikt och medling. Svensk Handel slöt avtal den 23 april med HTF och Akademikerförbunden för *tjänstemän inom handeln*. (Beträffande medling se vidare kapitel 8).

⁶ Allmänna IndustriGruppen bytte namn till Industri- och KemiGruppen den 1 oktober 2004. När avtalen träffades var namnet Allmänna IndustriGruppen därför kommer förbundet att omnämnas med det gamla namnet i samtliga samtliga avtalpresentationer, utom i avtalet för Glasindustri som träffades med Industrifacket efter den 1 oktober 2004.

Under perioden träffade även KFS avtal med Kommunal, SEKO, SKTF, HTF, Ledarna, förtecknade SACO⁷, CF, Civilekonomerna och Transport för merparten av sina branscher. KFO slöt avtal med Handels den 30 och 31 mars för *detaljhandel – butik, distribution* samt *detaljhandel – stormarknader*. Under perioden 1 april – 30 juni träffade KFO överenskommelse om avtal för flertalet av sina branscher med FTF, Jusek, SIF, CF, HTF, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Teaterförbundet, Handels, Industrifacket och Hotell- och Restaurangfacket.

Från sommaren och under återstoden av året slöts drygt 50 avtal som omfattar ungefär 125 000 anställda.

Offentlig sektor

Avtalen inom det *statliga området* löpte ut den 30 september 2004. Arbetsgivarverket omförhandlade sina avtal med SACO-S, OFR/S,P,O samt med SEKO. Avtalsrörelsen startade i och med att parterna överlämnade sina respektive yrkanden den 14 juni 2004. Under sommaren gjordes uppehåll i förhandlingarna som sedan återupptogs i början av augusti 2004. I samband med avtalsförhandlingarna fördes även förhandlingar för den nya myndigheten Försäkringskassan som startade sin verksamhet den 1 januari 2005.

Avtalsförhandlingarna drog ut på tiden och vid avtalens utlöpningsstidpunkt hade inte någon överenskommelse träffats. Först den 15 november träffades avtal mellan Arbetsgivarverket och SACO-S samt med SEKO – *Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2004–2007) m.fl. avtal.*

Den 9 november svarade OFR/S,P,O nej till Arbetsgivarverkets slutbud. Mellan parterna gäller ett förhandlingsavtal, i detta föreskrivs att en särskilt inrättad Samarbetskommitté på parts begäran ska utse en eller flera opartiska rådgivare att medla mellan parterna. I enlighet med detta begärdes medling av OFR/S,P,O och två opartiska rådgivare utsågs att medla, dels på det statliga området, dels på de allmänna försäkringskassornas område. Medlingen beträffande Försäkringskassornas förbund omfattade endast det fjärde kvartalet under 2004. Förbundet företrädde av Arbetsgivarverket under medlingen. De opartiska rådgivarna lade fram ett slutligt förslag som omfattade två delar, dels för de allmänna försäkringskassorna avseende löner för fjärde kvartalet 2004, dels för statens anställda inklusive Försäkringskassan.

Den 30 november svarade parterna ja till den slutliga hemställan och överenskommelse kunde slutas mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O om – *RALS 2004–2007 m.fl. avtal.*

Inom *kommun- och landstingsområdet/Pactas* område kommer avtalsförhandlingar i huvudsak att genomföras under 2005. Dock har avtal redan

⁷ "Förtecknade SACO", är en grupp akademikerförbund inom KFS förbundsområde som består av Agrifack, Akademikerförbundet SSR, DIK-förbundet, FSA, Ingenjörförbundet, Jusek, LSR, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Arkitekter, Sveriges läkarförbund, Naturvetareförbundet, Sveriges Psykologförbund, SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ), Sveriges Veterinärförbund.

träffats under 2004 mellan Svenska Kommunförbundet/Pacta och Brandmännens Riksförbund för *deltidsanställda brandmän*. Avtalet träffades den 4 oktober efter medling och gäller till och med 31 mars 2005.

I december 2004 träffades en principöverenskommelse om ett nytt löneavtal mellan Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta och Vårdförbundet att gälla från den 1 april 2005.

I sammanställningen "Avtalsöversikt 2004" som finns på www.mi.se, redovisas träffade avtal i kronologisk ordning. En förteckning över avtalen finns sist i rapporten.

Avtal i rätt tid

Privat sektor

En klart uttalad målsättning i Industriavtalet och andra förhandlingsavtal inom såväl privat som offentlig sektor är att avtal ska träffas innan föregående avtal löpt ut – "avtal i rätt tid". Även inom områden som saknar förhandlingsavtal råder en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla löpt ut.

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

I 2004 års avtalsrörelse har avtal träffats för 72 procent av de anställda innan avtalet löpte ut eller inom en vecka från utlöpfungstidpunkten. Inom tre veckor efter utlöpfungstidpunkten hade avtal träffats för 77 procent av de anställda. För resterande 23 procent har avtal träffats tre veckor eller senare efter utlöpfungstidpunkten.

En markant skillnad kan märkas mellan Industriavtalets parter och övriga branscher. Inom industrin har avtal träffats för 97 procent av de anställda före eller omedelbart i anslutning till avtalens utlöpfungstidpunkt. För övriga branscher är siffran 57 procent.

Tabell 3.1 Avtal i rätt tid – alla branscher
Uppgörelser i förhållande till utlöpfungstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

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

2002 var 54 procent av avtalen klara inom tre veckor

2003 var alla med få undantag klara före utlöpfungstidpunkten

* större urval 2004

Tabell 3.2 Avtal i rätt tid – Industriavtalets parter
Uppgörelser i förhållande till utlöpfungstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998*	2001	2004
Före eller direkt i anslutning	(30)	95	97
Inom tre veckor	(75)	97	99

* Industriavtalet finns inte specificerat separat

Tabell 3.3 Avtal i rätt tid – övriga
Uppgörelser i förhållande till utlöpningsstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998*	2001	2004**
Före eller direkt i anslutning	(30)	55	57
Inom tre veckor	(75)	90	64

* övriga branscher finns inte specificerade separat

** större urval 2004

Andelen avtal som träffas i ”rätt tid” har sjunkit mellan redovisningarna av de stora avtalsrörelserna 2001 och 2004. En förklaring till detta är att antalet avtal som analyserats i 2004 års avtalsrörelse är fler. Flertalet tillkommande avtal finns inom KFO, KFS, Arbetsgivaralliansen samt en del övrig tjänste- och serviceverksamhet. Många branscher inom dessa organisationer har avvaktat resultatet från andra normerande avtalsområden innan förhandlingar påbörjats.

Offentlig sektor

Inom det statliga området träffades inte någon överenskommelse innan avtalen löpt ut. Samtliga avtal löpte ut per den 30 september 2004 och överenskommelser träffades mellan Arbetsgivarverket, inklusive Försäkringskassornas förbund, och SACO-S och SEKO den 15 november och med OFR/S,P,O den 30 november 2004.

Avtalsperiodens längd – förtida uppsägning

Privat sektor

Huvuddelen av avtalen inom privat sektor – omfattande 88 procent av de anställda – är ”treåriga” med utlöpningsperiod normalt under första halvåret 2007. Inom några områden förekommer längre avtalsperioder – bland annat för SARF:s avtal med SEKO för *ombordanställd personal* samt för Almega Tjänsteföretagens avtal med Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och SKTF för *för- och friskolor*.

Industrins avtal är med något enstaka undantag 36-månadersavtal. Inom övriga branscher omfattas 81 procent av de anställda av 31–42-månadersavtal.

Någon större spridning vad gäller utlöpningsperiod förekommer inte, merparten av avtalen löper ut per den 31 mars, där bland annat avtalen inom exportindustrin och detalj- och partihandel finns.

Tvååriga avtal förekommer främst inom bank- och försäkringssektorn exempelvis BAO:s avtal med Finansförbundet för *anställda i bank* och FAO:s avtal med FTF för *tjänstemän*. Tvååriga avtal förekommer även exempelvis för Arbetsgivaralliansens avtal med Vårdförbundet, SKTF, Läkarförbundet, CF m.fl. för *vård och omsorg*, Vårdföretagarnas avtal med Kommunal för *personliga assistenter* (22 månader) samt mellan FlygA och Svensk Pilotförening för *SAS-piloter*.

Inom byggsektorn har 19 månaders avtal bland annat slutits mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnads – *Bygg- och anläggningsavtalet* – och Sveriges Byggindustrier och SEKO – *Väg- och Banavtalet* – samt

Maskinentreprenörerna och Byggnads – *Entreprenadmaskinavtalet* samt med SEKO – *Maskinföraravtalet*.

Folkbildningsförbundet har slutit en 14 månaders överenskommelse med Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Teaterförbundet för *cirkelledare*.

Ettåriga avtal har slutits bland annat mellan Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet Mediafacket (Grafikerna), *Civil- och Förpackningsavtalen* (13 månader), Vårdföretagarnas avtal med Kommunal för *vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorg* (13 månader), samt KFO:s avtal med Kommunal för *personliga assistenter*.

De kortaste avtalsperioderna har KFO och Byggnads för *Värmemontörer inom Preem Petroleum AB* (6 månader) samt *Bemanningsavtalet* (8 månader) som slutits mellan Bemanningsföretagen och samtliga LO-förbund.

Tab 3.4 Avtalsperiodens längd
Procent av antalet anställda

	2001	2004
6–13 månader	-	3
19 månader	-	5
24 månader	-	4
31–42 månader	85	88

Drygt 170 avtal omfattande 45 procent av de anställda inom privat sektor har en allmän uppsägningsmöjlighet för den sista avtalsperioden. Inom industrin innehåller i princip samtliga träffade avtal, 98 procent av antalet anställda inom industrin, en möjlighet till förtida uppsägning av avtalet.

Inom övriga branscher omfattas 14 procent av de anställda av en möjlighet att säga upp avtalet det sista avtalsåret. Tidningsutgivarnas avtal med Svenska Journalistförbundet för *redaktionspersonal* är uppsägningsbart de sista 26 månaderna.

Stora områden som saknar möjlighet till förtida uppsägning är detalj- och partihandel, hotell- och restaurangbranschen och städbranschen.

Ett stort antal avtal har en uppsägningsklausul som kan lösas ut av endera parten när som helst under avtalsperioden om förändringar sker i arbetstidslagstiftningen och/eller sjuklönelagen eller andra regler beträffande sjuklön. Förändringarna ska innebära ökade kostnader för företagen och/eller försämringar för de anställda. Avtalen kan sägas upp med sex eller tre månaders uppsägningstid antingen från uppsägningstidpunkten eller från det att en eventuell lagändring sker.

Offentlig sektor

Samtliga avtal inom det statliga området är treårsavtal och innehåller en möjlighet till förtida uppsägning av det tredje avtalsåret.

Avtalet mellan Brandmännens Riksförbund och Kommunförbundet/Pacta slöts i oktober och löper under tolv månader och kommer därför att löpa ut samtidigt som övriga avtal inom kommun- och landstingssektorn.

Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta har träffat en principöverenskommelse med OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård – *Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ)* – som löper tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av fem kalendermånader, per den 1 april varje år.

Lönenivåer, arbetstidsförkortning m.m.

I det följande ges en översiktlig bild av avtalsutfallet till följd av 2004 års förhandlingar. Avtalsutfallet inkluderar förutom de avtalsmässiga lönehöjningarna – i förekommande fall – även värdet av arbetstidsförkortning och löneöversyn m.m. under avtalsperioden.

Den avtalade arbetstidsförkortningen i årets förhandlingar har i stort sett byggt vidare på tidigare arbetstidsförkortningar; en arbetstidsförkortning motsvarande en dag med en kostnad totalt under avtalsperioden om 0,5 procent inom aktuella områden. I de avtal som träffats finns en tendens till att prioritera val av livsarbetsstidsmodellen som arbetstidsförkortning. I kapitel 5 kommenteras omfattningen av och valet av arbetstidsförkortningsmodeller mer utförligt.

Centralt överenskomna arbetstidsförkortningar till följd av 2004 års förhandlingar infördes inom ett nytt avtalsområde inom den privata sektorn, EIO:s avtal med SEF – *Installationsavtalet*.

Fastigo har avtalat om att införa en variant av en centralt överenskommen arbetstidsförkortning inom flera av sina avtalsområden. Parterna har i de centrala avtalen överlåtit till de lokala parterna att besluta om att disponera delar av löneutrymmet för att inrätta ett s.k. arbetslivskonto. Parterna har inte överenskommit om storleken av arbetstidsförkortningen eller när i tiden den ska ske, utan bara avtalat om utformningen av arbetslivskontot. Sådana överenskommelser har bland annat träffats med Fastighetsanställdas förbund – *Tidlöne- och Betingsavtalet*, med Kommunal – *S-avtalet* samt med SIF, CF, Sveriges Arkitekter och Ledarna – *I- och K-avtalen*.

Inom statens område förekommer inte avtalade arbetstidsförkortningar.

Privat sektor

Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv-LO

Den 24 februari träffades avtal om *Omställningsförsäkring Svenskt Näringsliv-LO* att träda i kraft den 1 september 2004. För att avtalet ska börja gälla krävs att det antas på samtliga mellanvarande avtalsområden. Avtalet ersätter de tidigare villkoren för AGB-försäkringen och det tidigare avtalet mellan parterna avseende Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden SAF-LO. Den nya stiftelsen namn blir Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL.

Omställningsförsäkringen innehåller två delar, dels ett omställningsstöd, dels Avgångsbidrag (AGB). Försäkringen är ett avgiftsbestämt system där förmånerna anpassas till den totala avgiftsnivån. För 2004 är avgiften 0,03 procent av avgiftsunderlaget. Avgiften ska i sin helhet finansiera TSL:s verksamhet.

Omställningsstödet är ett individuellt anpassat stöd till uppsagda, i syfte att underlätta för den försäkrade att hitta nytt arbete eller att exempelvis omskolas. Det individuella stödet söks av arbetsgivare och aktuell facklig organisation gemensamt.

Den 1 april 2005 träder nya villkor i AGB-försäkringen i kraft. För att erhålla AGB enligt de nya reglerna krävs att den anställde sagts upp på grund av arbetsbrist och att förändringen i företaget medför en varaktig personalreduktion. Om den anställde fyllt 40 år och varit anställd minst fem år vid anställningens upphörande utbetalas ett helt AGB-belopp. Till en enskild anställd kan totalt endast ett sådant belopp utbetalas under en löpande femårsperiod.

Löner och arbetstid

Resultatet av förhandlingarna mellan parterna inom industrin blev för arbetare med "treårsavtal" ungefär 7,3 procent, inklusive värdet av arbetstidsförkortningen. Nivån visade sig bli "normerande" d.v.s. avsteg som inneburit ett högre procenttal har motsvarats av ett bedömt värde av en förändring i allmänna villkor. Parterna har i förhandlingarna bestämt att den kostnadsänkning som blir följden av förändringarna i allmänna villkor har inneburit ett ökat utrymme för lönenivåhöjningar. Nedan ges exempel på några sådana överenskommelser.

Livsmedelsföretagens avtal med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, *Livsmedelsavtalet*, innebär avtalade höjningar om 8,1 procent totalt under tre år. Kollektivavtalet är en sammanslagning av 15 avtal till ett nytt avtal. Parterna har i samband med sammanslagningsarbetet infört några väsentliga förändringar av allmänna villkor, bland annat att lokala överenskommelser om arbetstid kan träffas, stupstocken om arbetstidsförläggning tas bort ur avtalet samt en ny visstidsanställningsform införs.

Svensk Handels avtal med Handels för *detalj- och partihandel* innebär avtalade höjningar om 7,9–8,9 procent totalt under en treårs period. Parterna är ense om att individuell överenskommelse kan träffas om arbetstidens förläggning, att individuell överenskommelse om kompensation för OB-tid och overtid kan träffas med butikschefer. Parterna har även överenskommit att en större andel av det totala löneutrymmet än tidigare år kan disponeras vid lokala förhandlingar. Värdet av förändringarna bedömdes till 1,6–1,9 procent utöver industrins lönenorm 7,3 procent.

Sveriges Hotell- och Restaurangföretagares (SHR) avtal med Hotell- och Restaurangfacket – *Hotell- och Restaurangavtalet* – innebär avtalade höjningar med 8,9 procent totalt under tre år. Parterna har kommit överens om nya regler för arbetstidsförläggning samt om en pott för lokal

fördelning som uppgår till 50 procent av det totala utrymmet. Parterna har bedömt värdet för detta till 1,9 procent utöver ”industrinormen”.

Almega Serviceentreprenörernas avtal träffat med Fastighetsanställdas förbund och SEKO – *Avtal för Serviceentreprenadföretag* –, uppgår till genomsnittligt 9,6 procent under 31 månader inklusive förändringar av lönesystemet. Parterna har avtalat om lönehöjningar i krontalsbelopp, inte i procent. Avtalets värde i kronor ligger i paritet med krontalsutfallet i avtal med överenskomna höjningar i procent.

Parter som har överenskommit om kortare avtalsperioder än ”treårsavtal”, exempelvis Sveriges Byggingustriers och Byggnads avtal – *Bygg- och anläggning* –, har en årstakt (ca 2,2 procent) som ungefär motsvarar industrins.

För tjänstemän är den totala avtalade höjningen, inklusive värdet av arbetstidsförkortningen för områden med ”treårsavtal” mellan 5,8 och 7,3 procent.

Det stora flertalet avtal inom både arbetar- och tjänstemannaområdet har något lägre avtalade löneökningar i början av avtalsperioden. Värdet av arbetstidsförkortningen ligger i de allra flesta fall, där det är aktuellt, under det sista avtalsåret eller fördelat över de två sista avtalsåren.

Nedanstående beräkningar har gjorts av Medlingsinstitutet, utifrån de avtalsöverenskommelser som inkommit. De avtalade höjningar som redovisats i parternas överenskommelser, har vägts samman. Vidare har jämförelser gjorts utifrån en treårsperiod. Den första jämförelsen (tabell 3.5) visar det genomsnittliga avtalsenliga utfallet för samtliga branscher och den andra jämförelsen (tabell 3.6) visar samtliga avtal som träffas mellan parterna i industrisektorns arbetsgivarförbund.

För avtalsområden med ”treårsavtal” har den *genomsnittliga avtalade löneökningen* för *arbetare* beräknats till 7,5 procent för hela perioden. Därtill kommer en genomsnittlig kostnad för *avtalad arbetstidsförkortning* som beräknats till 0,3 procent. I några avtal har parterna konstaterat att löneutveckling⁸ sker inom avtalsområdet och bedömt kostnaden för detta samt även uppskattat kostnaden för höjning av minimilöner m.m. För arbetare beräknas den genomsnittliga kostnaden till några hundradelar och redovisas därför inte i tabellen. Den totala *avtalade höjningen* för *arbetare* i privat sektor blir i genomsnitt 7,8 procent. Procentsatsen blir högre än den i industrins avtal, då jämförelsen bland annat innefattar ett antal lågavlönade branscher inom tjänste- och servicesektorn.

Överenskommelserna inom tjänster och service kan innehålla omfattande förändringar i allmänna villkor som inneburit högre lönenivåhöjningar. Dessutom förekommer, inom vissa låglönebranscher, höjningar angivna i kronor, vilka omräknat i procent blir högre tal än industrins.

⁸ Regler om löneöversyn finns inskrivet i flera avtal, i syfte att undvika skevheter i lönesättningen. I samband med en sådan löneöversyn kan lokal löneutveckling utöver centralt fastställda nivåer uppstå.

För *tjänstemän* i privat sektor som omfattas av ”treårsavtal” blir den *genomsnittliga avtalade löneökningen* 6,3 procent under hela perioden. Dessutom tillkommer en beräknad genomsnittlig kostnad för avtalad arbetstidsförkortning om 0,3 procent. Även här har parterna i vissa branscher konstaterat att en löneutveckling sker och har bedömt en kostnad för detta som i genomsnitt blir 0,2 procent under avtalsperioden. Totalt sett blir därmed den *genomsnittliga avtalade höjningen* för *tjänstemän* i privat sektor 6,8 procent.

Tabell 3.5 Genomsnittligt avtalsutfall för områden med ”treårsavtal” i procent

Arbetare	2004	2005	2006	Totalt
Lön	2,5	2,5	2,5	7,5
Arbetstid	*	0,01	0,26	0,3
Löneöversyn m.m.	**	**	**	**
Totalt	2,5	2,51	2,76	7,8

Tjänstemän	2004	2005	2006	Totalt
Lön	2,0	2,1	2,2	6,3
Arbetstid	-	0,03	0,26	0,3
Löneöversyn m.m.	0,07	0,07	0,07	0,2
Totalt	2,07	2,2	2,53	6,8

* Tvättindustrin har en arbetstidsförkortning om 0,25 procent, EIO/SEF har arbetstidsförkortning om 0,5 procent, under år ett som ger ett marginellt genomslag
 ** Löneöversyn, höjning av minimilöner m.m. ger ett genomslag på några hundradelar

För *industriarbetare* har den *genomsnittliga avtalade löneökningen* beräknats till 6,9 procent för hela perioden. Därtill kommer en genomsnittlig kostnad för *avtalad arbetstidsförkortning* som beräknats till 0,5 procent. I något avtal har parterna konstaterat att löneutveckling⁹ sker inom avtalsområdet och även bedömt kostnaden. Den genomsnittliga kostnaden är marginell och redovisas därför inte i tabellen. Totalt blir den *genomsnittliga avtalade höjningen* för *industriarbetare* 7,4 procent. Den genomsnittliga löneökningen blir ungefär 0,1 procent högre än ”normen” på grund av att några stora branscher har genomfört allmänna villkorsförändringar som frigjort utrymme för högre avtalade höjningar än 7,3 procent.

För *tjänstemän* i industrin blir den *genomsnittliga avtalade löneökningen* 5,7 procent under hela perioden. Dessutom tillkommer en beräknad genomsnittlig kostnad för avtalad arbetstidsförkortning om 0,5 procent. Även här har parterna i vissa branscher konstaterat att en löneutveckling sker och har även bedömt en kostnad för detta. Den genomsnittliga kostnaden är några hundradelar och redovisas därför inte i tabellen. Totalt sett blir därmed den *genomsnittliga avtalade höjningen* för *tjänstemän* i privat sektor 6,2 procent.

⁹ se fotnot 8

Tabell 3.6 Genomsnittligt avtalsutfall för "treårsavtal" inom industrin i procent

Arbetare	2004	2005	2006	Totalt
Lön	2,4	2,3	2,2	6,9
Arbetstid	*	0,04	0,46	0,5
Löneöversyn m.m.	**	**	**	**
Totalt	2,4	2,34	2,66	7,4

Tjänstemän	2004	2005	2006	Totalt
Lön	1,9	1,9	1,9	5,7
Arbetstid	-	0,03	0,46	0,5
Löneöversyn m.m.	**	**	**	**
Totalt	1,9	1,93	2,36	6,2

* Tvättindustrin har en arbetstidsförkortning om 0,25 procent under år ett som ger ett marginellt genomslag

** Genomslaget för löneöversyn m.m. är marginellt och redovisas inte

För avtalsområden inom LO-området som redan tidigare innehöll bestämmelser om en lägsta semesterlön per dag (*semesterlönegaranti*) höjdes beloppet med ca 40 kr per semesterår/avtalsår. Semesterlönegaranti har inte införts på några ytterligare avtalsområden.

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

På *arbetarområdet* höjdes i normalfallet *avtalslöner/minimilöner* med en något högre procentsats än höjningen av utgående lön. På *tjänstemannaområdet* genomfördes traditionella höjningar av avtalens lägslöner.

I denna avtalsanalys har en beräknad kostnad för löneöversyn m.m. tagits med i redovisningen. Flertalet avtal framförallt på tjänstemannasidan, har regler om löneöversyn i syfte att undvika skevheter i lönesättningen. I samband med en sådan löneöversyn kan lokal löneutveckling utöver centralt fastställda nivåer uppstå.

Inom områden med CF som motpart har parterna inte gjort någon bedömning av värdet medan man i avtal med SIF och HTF, i förekommande fall, har fastställt ett värde mellan 0,5–1,5 procent totalt under avtalsperioden. Arbetstidsförkortningen har trappats ned men fortsätter. En förskjutning i modellerna har skett i viss mån så att parterna tydligare visar möjligheten att välja livsarbetsstidsförkortning i form av årsarbetsstidsförkortning, pensionspremie eller kontant ersättning i stället för dagarbetsstidsförkortning.

Jämförelse mellan 2001 och 2004

Jämfört med 2001 års avtalsrörelse har en nedväxling skett med ca en procentenhet beroende både på en nedtrappning av arbetstidsförkortningen samt en lägre löneökningstakt. Jämförelsen nedan i tabell 3.7 är dock "grov" i meningen att det endast är två avtalsrörelser och "treårsperioder" som jämförs. Nedtrappningen i löneökningstakt påbörjades före 2001 års "stora" avtalsrörelse vilket visas i diagram 9.3 och 9.4, kapitel 9.

Tabell 3.7 Avtalsutfall, i procent, för områden med "treårsavtal"
Jämförelse 2001 och 2004 års avtalsrörelser

Arbetare	2001	2004
Lön	8,1	7,5
Arbetstid	0,9	0,3
Löneöversyn m.m.	--	*
Totalt	9,0	7,8

Tjänstemän	2001	2004
Lön	6,9	6,3
Arbetstid	0,9	0,3
Löneöversyn m.m.	--	0,2
Totalt	7,8	6,8

* Genomslaget för löneöversyn m.m. är marginellt och redovisas inte

Tabell 3.8 Avtalsutfall, i procent, för områden inom industrin med
"treårsavtal" Jämförelse 2001 och 2004 års avtalsrörelser

Arbetare	2001	2004
Lön	7,0	6,9
Arbetstid	1,5	0,5
Löneöversyn m.m.	--	*
Totalt	8,5	7,4

Tjänstemän	2001	2004
Lön	5,8	5,7
Arbetstid	1,5	0,5
Löneöversyn m.m.	--	*
Totalt	7,3	6,2

* Genomslaget för löneöversyn m.m. är marginellt och redovisas inte

Offentlig sektor

Avtalet mellan Arbetsgivarverket och SACO-S är sifferlöst d.v.s. utan centralt fastställda lönehöjningar. Parterna har avtalat om en förhandlingsordning som innebär att Arbetsgivarverket övertar arbetsgivarens befogenheter om den centrala lönenämndens rekommendationer inte följs.

Avtalen med SACO-S och OFR/S,P,O har från och med 2004 års avtal infört s.k. *lönesättande samtal* i stället för den tidigare *lönesamtalsmodellen*. Lönesättande samtal ger parterna lokalt en möjlighet att komma överens om en förhandlingsordning som innebär att chef och medarbetare kommer överens om ny lön. Enas chef och medarbetare anses lönen vara kollektivavtalsreglerad. Enas man inte återgår lönesättningen för den aktuella medarbetaren till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för reglering.

Förutom regeln om lönesättande samtal som gäller för OFR/S,P,O är avtalen mellan Arbetsgivarverket och SEKO och OFR/S,P,O i princip likalydande d.v.s. avtalen är lokala lönebildningsavtal där lönerna ska sättas i lokala kollektivavtalsförhandlingar. Vid slutet av avtalsperioden ska en avstämning göras och då ska den lön som gällde vid ingången av avtalsperioden ha ökat med minst 700 kronor. Vid oenighet lokalt kan parterna utse en lönenämnd som ska försöka underlätta för parterna att hitta en

lösning. I de fall ingen förhandlingslösning kan hittas gäller fastställda revisionsbelopp om totalt 7,3 procent med fastställda årliga revisionsdatum under avtalsperioden.

		procent	individgaranti
År 1	1 oktober 2004	2,4	465 kronor
År 2	1 oktober 2005	2,4	475 kronor
År 3	1 oktober 2006	2,5	505 kronor
Totalt		7,3	1 445 kronor

Semesterlönegarantin höjs med 40 kronor respektive avtalsår.

Inom det statliga området förekommer ingen avtalad arbetstidsförkortning.

Tabell 3.9 Avtalsutfall inom det statliga området 2001–2006, i procent

Avtalsområde	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SACO-S*	-	-	-	-	-	-
OFR/ S,P,O**	2,6	3,04	3,4	2,4	2,4	2,5
SEKO**	2,8	3,1	3,5	2,4	2,4	2,5
FF***	2,75	3,1	3,4	-	-	-

* Sifferlöst avtal

** Siffrorna avser de "stupstockar" som gäller om parterna inte kan enas efter lönenämndens utlåtande

*** Från den 1 januari 2005 gäller Arbetsgivarverkets avtal med OFR/S,P,O samt med SACO-S

Även inom det statliga området kan man se en nedtrappning i löneökningstakt över åren i likhet med den privata sidan.

Kommunförbundets/Pactas avtal med Brandmännens Riksförbund för *deltidsanställda brandmän* har en uppräknings av ersättningar med 3 procent. Avtalet löper fram till och med den 31 mars 2005 och kommer att förhandlas samtidigt som övriga förhandlingar inom kommuner och landsting.

Kommun- och Landstingsförbundet/Pactas överenskommelse med OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård (*PHÖ*) är ett tillsvidareavtal med årliga löneöversyner med garanterat utfall om 2 procent. Löneöversyn ska ske per den 1 april varje år om inte annat överenskommes.

Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Det första avtalet om lokal lönebildning som träffades var Ledaravtalet som slöts mellan Almega och Ledarna 1992. Sedan dess har lönebildningen blivit alltmer decentraliserad och individualiserad för stora delar av arbetsmarknaden. Det lokala inflytandet över lönebildningen har därmed ökat. De största förändringarna har skett inom den offentliga sektorn.

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

I rapporten för 2002 kompletterades sammanställningen med motsvarande uppgifter för hela den offentliga sektorn. I årets rapport har sammanställningen uppdaterats till att avse läget efter 2004 års förhandlingar. De uppgifter som redovisas för Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta och för branscher inom privat sektor som förhandlar först under 2005, avser resultatet efter tidigare års förhandlingar.

Många avtal – såväl inom privat som offentlig sektor – ger de lokala parterna inflytande att komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer. Till dessa regler är emellertid i många fall kopplade olika ”stupstocksregler” som anger hur mycket lönerna vid företaget/arbetsplatsen vid oenighet ska höjas och ett visst minsta höjningsbelopp för varje individ. Det lokala handlingsutrymmet begränsas i realiteten av dessa stupstocksregler. Merparten avtal inom *privat sektor* innehåller någon form av individgaranti eller generell ökning. Storleken på dessa varierar mellan olika områden. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand.

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

Inom *kommun- och landstingsområdet* förekommer inga individgarantier.

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

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

Tabell 3.10

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent			
	Privat	Stat	Kommunal sektor	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	38	28	18
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	16	62		14
4. Lönepott utan individgaranti	12		72	30
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	28			17
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11			7

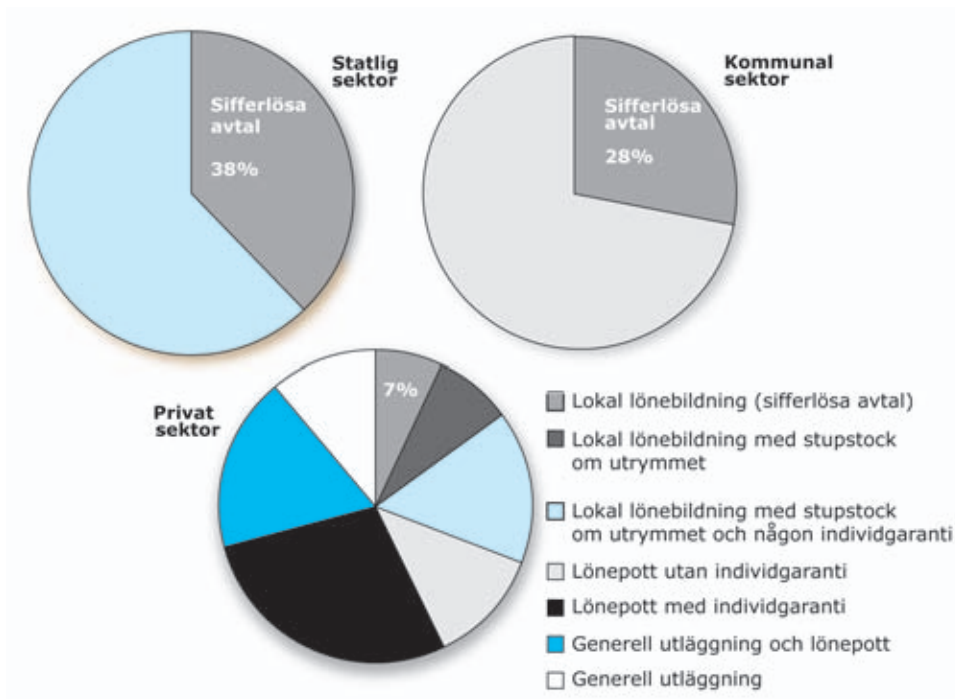


Diagram 3.1

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För drygt 7 procent av de anställda inom privat sektor, för 38 procent av de anställda inom staten samt för 28 procent inom Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta bestäms lönerna helt genom lokal lönebildning, d.v.s. utan något centralt fastställt utrymme och utan någon individgaranti. Denna typ av avtalskonstruktion finns enbart inom tjänstemannaområdet. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samband med samtal mellan chef och medarbetare (s.k. lönesamtalsmodell). Detta kan gälla även avtalskonstruktionerna 2 och 3.

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

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

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 8 procent av de anställda inom privat sektor är utgångspunkten att lönerevisionen ska ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som dess fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock som fastställer det totala löneutrymmet. Även denna avtalskonstruktion förekommer enbart inom tjänstemannaområdet.

Det är framför allt tjänstemannaavtal med CF och andra akademikerförbund inom Almegas område som omfattas av denna avtalskonstruktion.

Bland övriga områden kan nämnas avtalen mellan Akademikerförbunden och Svensk Handel, MIA samt CF:s avtal med arbetsgivarförbunden inom Metallgruppen.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på den offentliga sektorn.

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

För cirka 16 procent av de anställda inom privat sektor ska lönerevisionen i första hand ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer. Vid lokal oenighet utlöses, förutom en stupstock som bestämmer utrymmets storlek, även en stupstock om individgaranti alternativt andel av löneutrymmet som ska läggas ut generellt.

På tjänstemannaområdet återfinns SIF:s avtal med Allmänna IndustriGruppen, Byggnadsämnesförbundet respektive Livsmedelsföretagen. Även avtalen mellan SIF och Almega IT-företagen avseende telekom- och IT-branschen samt avtalen mellan SIF respektive HTF och Almega Tjänsteföretagen återfinns i denna grupp. Bland större avtal inom arbetarområdet kan nämnas Allmänna IndustriGruppens avtal med Industrifacket avseende allokemisk industri och kemisk industri samt Almega IT-företagens avtal med SEKO inom telekombranschen.

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

Inom det statliga området inklusive Försäkringskassornas förbund har avtalen med OFR/S,P,O och SEKO denna konstruktion. Totalt omfattas ungefär två tredjedelar av de anställda inom statlig sektor av denna avtalskonstruktion.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom kommun- och landstingsområdet.

4. Lönepott utan individgaranti

Cirka 12 procent av de anställda inom privat sektor omfattas av avtal där löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning.

Bland större avtalsområden inom arbetarområdet kan nämnas Metalls avtal med Stål- och Metallförbundet respektive Gruvornas Arbetsgivareförbund, Industrifackets avtal med TEKOindustrierna respektive Allmänna IndustriGruppen avseende explosivämnesindustri samt SEKO:s avtal med EFA. KFS har ett flertal avtal med Kommunal som innehåller den här avtalskonstruktionen. På tjänstemannaområdet är det främst inom CF:s område som denna avtalskonstruktion förekommer.

Inom kommun- och landstingsområdet återfinns avtalen med Kommunal, SKTF respektive Akademikerförbundet SSR i denna grupp. Löneutrymmet har i dessa avtal definierats som ett "lägstlöneutrymme" utan någon individgaranti, varken vid lönerevisionstillfället eller i efterhand. Totalt

omfattas drygt 70 procent av de anställda inom kommun- och landstingsområdet av denna avtalskonstruktion.

Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta har träffat en principöverenskommelse med OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård – *Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ)* – som innebär en garanti om 2 procent därför hänförs avtalet till denna grupp.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på det statliga området.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Inom privat sektor är detta den avtalskonstruktion som enskilt omfattar störst andel anställda. För cirka 28 procent av de anställda anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti. Inom vissa områden – bl.a. Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall respektive SIF, TEKO-industriernas avtal med SIF och Livsmedelsföretagens avtal med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet – har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand. Detta innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

Bland övriga större avtalsområden inom denna grupp återfinns inom arbetarområdet bl.a. Almega Tjänsteförbundens avtal med SEKO avseende spårtrafik, Fastigos tidlöne- och betingsavtal med Fastighetsanställdas förbund samt Grafiska Företagens Förbunds Civil- och Förpackningsavtal med Grafikerna. Inom SIF-området återfinns bl.a. avtalen med arbetsgivareförbunden inom Metallgruppen, Transportgruppen, Svensk Handel, MIA samt byggsektorn och inom HTF-området avtalen för handels-, tjänste- och medieföretag, tjänstemän inom transportsektorn.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på den offentliga sektorn.

6. Generell höjning och lönepott

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

Avtalskonstruktionen förekommer enbart inom privat sektor.

7. Generell höjning

För drygt 11 procent av de anställda inom privat sektor läggs hela löneutrymmet ut som en generell höjning. Även denna avtalskonstruktion förekommer huvudsakligen inom arbetarområdet.

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

Avtalskonstruktionen förekommer enbart inom privat sektor.

Sammanfattning

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller dess fördelning för 71 procent av de anställda (avtalskonstruktionerna 1–5 enligt ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor andel av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelningen av löneutrymmet. Som tidigare påpekats är individgarantin inom några områden konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

För ytterligare 18 procent av de anställda inom privat sektor finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet (avtalskonstruktion 6 enligt ovan). För resterande 11 procent av de anställda inom privat sektor har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning lika för samtliga anställda.

Inom offentlig sektor har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och dess fördelning för samtliga anställda.

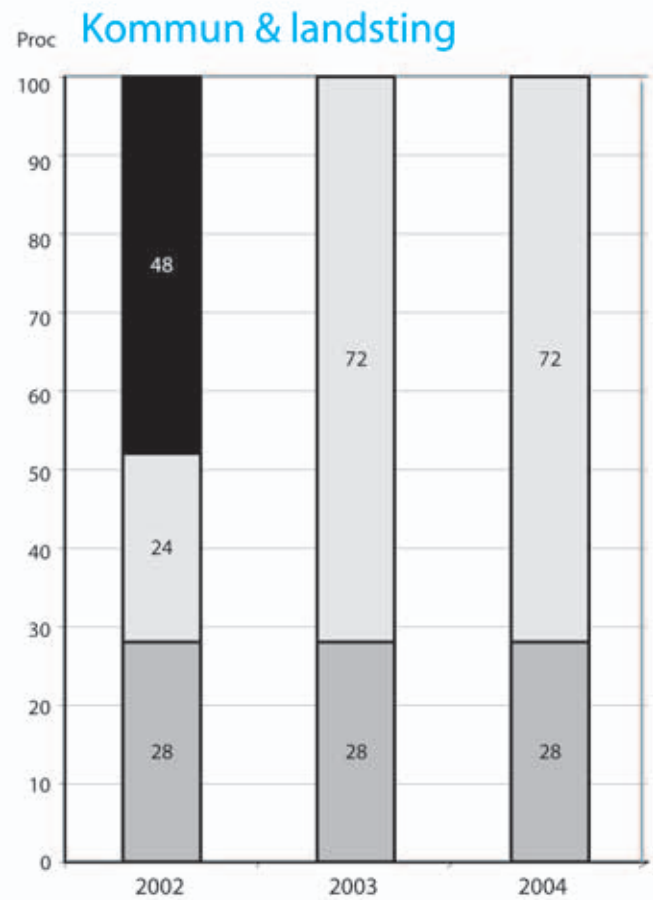
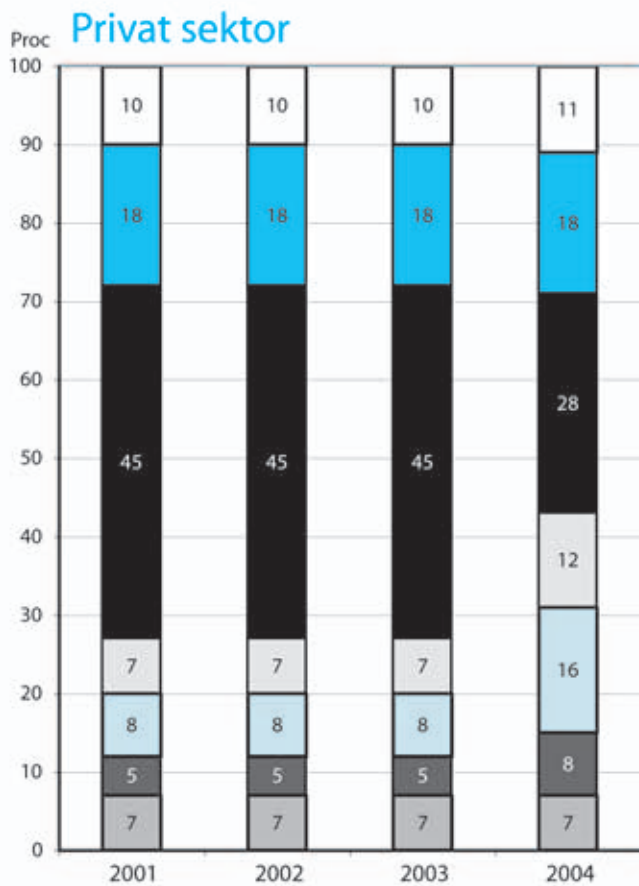
Arbetsgivarorganisationer inom handel-, tjänste-, medie- samt transportområdet har träffat avtal med HTF om ett alternativ till lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti. Alternativet innebär att om parterna lokalt är överens kan avtalskonstruktion 1. tillämpas d.v.s. lokal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

Jämfört med tidigare år har antalet anställda som omfattas av generell utläggning (7) ökat något. Andelen avtal med lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti (5) sjunkit i 2004 års avtalsrörelse. Andelen anställda som omfattas av sifferlösa (1) avtal har inte ökat, medan andelen anställda som omfattas av konstruktionerna 2, 3 och 4 har ökat (se diagram 3.2). En förklaring till detta kan vara att urvalet avtal är större i 2004 års avtalsrörelse, vilket innebär att en högre andel tjänste- och servicebranscher finns representerade. Dessutom finns en större andel av KFS, KFO:s och Arbetsgivaralliansens områden i årets undersökning. Många avtalskonstruktioner inom dessa branschområden liknar konstruktionerna inom offentlig sektor.

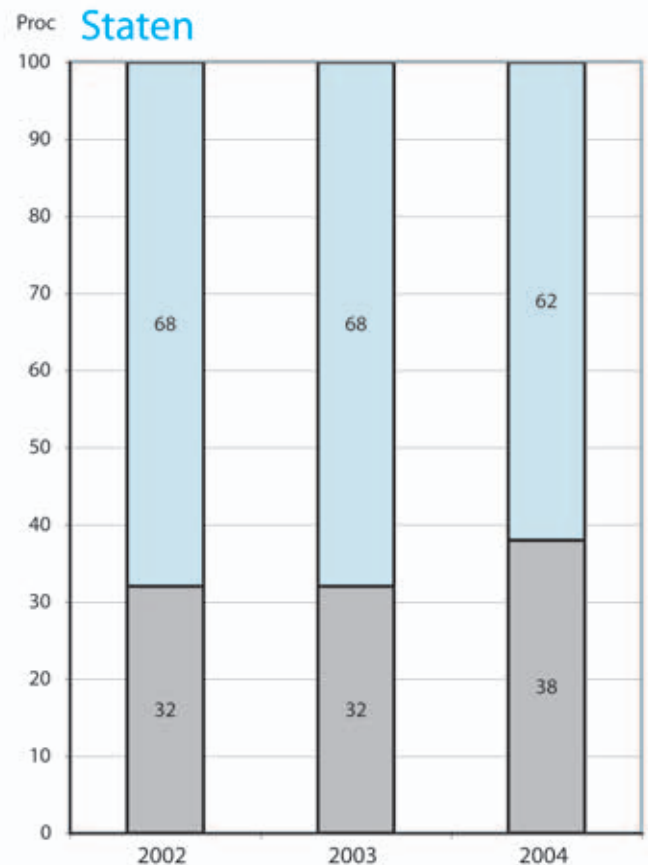
Inom det statliga området har andelen med avtalskonstruktion (1) ökat och andelen med avtalskonstruktion (3) minskat. En förklaring kan vara att den relativa andelen tillhöriga SACO-S har ökat i förhållande till övriga grupper.

Diagram 3.2

Avtalskonstruktioner



- Generell utläggning
- Generell utläggning och lönepott
- Lönepott med individgaranti
- Lönepott utan individgaranti
- Lokal lönebildning med stupstock om utrymmet och någon individgaranti
- Lokal lönebildning med stupstock om utrymmet
- Lokal lönebildning (sifferlösa avtal)



4. Inför avtalsrörelsen 2005

Avtalsrörelsen 2005 kommer att omfatta delar av den privata sektorn företrädesvis inom transportsektorn, byggsektorn, bank- och försäkring samt hela kommun- och landstingssektorn. Totalt berörs ett sjuttiootal avtal som omfattar ca 1,3 miljoner arbetstagare av 2005 års förhandlingar avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Till detta kommer drygt tjugo avtal som återstår att förhandla från 2004 års avtalsrörelse.

4.1 Konjunkturinstitutets bedömning

Konjunkturinstitutet (KI) utarbetar – på uppdrag av regeringen – årligen en rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen i Sverige. Rapportens syfte är att förse arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet med ett kvalificerat faktaunderlag för att uppnå samsyn kring de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen i allmänhet och förhandlingarna i synnerhet.

Av 2004 års rapport framgår att BNP-tillväxten för 2005 och 2006 bedöms bli 3,3 respektive 2,8 procent¹. Investeringarna och hushållens konsumtion kommer att öka under 2005 och 2006. KI beräknar att arbetsmarknaden vänder uppåt och att antalet anställda ökar mellan åren 2004 och 2007. Arbetslösheten sjunker därigenom till 4,3 procent 2006. Arbetskraftskostnaderna i svenskt näringsliv ligger i utgångsläget dessutom på en sådan nivå att lönsamheten är i paritet med omvärldens. Detta, tillsammans med en fortsatt hög produktivitetstillväxt, borgar för en reallönetillväxt, enligt KI:s rapport.

Av KI:s rapport framgår att timlönerna i näringslivet, efter 2004 års avtalsrörelse, beräknas öka med i genomsnitt 3,4 procent per år under perioden 2004 till 2006. Detta innebär en nedväxling med 0,2 procentenheter jämfört med tidigare.

KI har beräknat att timlönerna i den kommunala sektorn förväntas öka med 4,0 procent per år, vilket också innebär en nedväxling med 0,2 procentenheter jämfört med tidigare avtalsperiod. KI gör dock bedömningen att en lägre löneökningstakt är samhällsekonomiskt önskvärd. En löneökningstakt på 3,7 procent i den kommunala sektorn skulle innebära att det privata näringslivet, som omförhandlar flertalet av sina avtal under 2007, fick större möjlighet att ytterligare växla ned löneökningstakten, varigenom arbetslösheten varaktigt skulle sjunka till en lägre nivå.

¹ Lönebildningen Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004, Konjunkturinstitutet

4.2 Avtalens utlöpningspunkter

Privat sektor

Inom *privat sektor* löper avtalen ut successivt under året. Avtalet mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) löper ut den 31 januari 2005.

Avtalen mellan Almega Tjänsteföretagen, Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), Motorbranschens Arbetsgivareförbund, Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund, Sveriges Hamnar och Transport har utlöpningspunkt den 31 mars 2005.

Biltrafikens Arbetsgivareförbunds avtal med Transport för bland annat taxiförare har giltighetstid t.o.m. den 30 april 2005.

Tidningsutgivarnas avtal med Transport för tidningsdistributörer samt Grafiska Företagens Förbunds Civilavtal träffat med Grafiska Fackförbundet Mediafacket har utlöpningspunkt den 31 maj 2005.

Inom den privata vården löper Föreningen Vårdföretagarnas och Ideas avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet ut den 30 juni 2005.

Inom Byggsektorn träffades treårsavtal i 2004 års avtalsrörelse för flertalet av avtalen. Några stora avtal har dock giltighetstid t.o.m. den 31 oktober 2005, bland andra Sveriges Byggindustriers Bygg-, Väg- och anläggningsavtal och Maskinentreprenörernas Maskinföraravtal samt avtalet för Entreprenadmaskinföretag.

Bank- och försäkringssektorn träffade tvåårsavtal i 2004 års avtalsförhandlingar vilket innebär att så gott som samtliga avtal har utlöpningspunkt den 31 december 2005.

För ett antal avtal inom privatsektor med giltighetstid t.o.m. den 31 december 2004 träffades ingen överenskommelse och dessa kommer således att förhandlas under 2005. Totalt återstår drygt tjugo avtal som omfattar ca 60 000 arbetstagare. Som exempel kan nämnas Kraftverksavtalet som träffas mellan Energiföretagens Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet, Bemanningsföretagens avtal med samtliga LO-förbund, Biltrafikens Arbetsgivareförbunds Transport-, Miljö- och Utlandsavtal med Transport samt Sjöfartens Arbetsgivareförbunds avtal för sjöbefäl med Sjöbefälsförbundet respektive Sveriges Fartygsbefälsförening.

Offentlig sektor

Inom den *offentliga sektorn* är Kommun- och Landstingsförbundet berört av förhandlingar under 2005. Samtliga avtal löper ut den 31 mars 2005 och berör ca 1,1 miljoner anställda. Mellan parterna gäller ett avtal om förhandlingsordning.

Även arbetsgivarorganisationen Pacta, som organiserar kommunala bolag, kommer att omförhandla sina avtal under 2005. Pacta träffar avtal med samma organisationer som kommuner och landsting.

HÖK (Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.) respektive ÖLA (Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.) är de centrala överenskommelser som gäller flertalet av de anställda i kommuner och landsting. De centrala överenskommelserna är s.k. rekommendationsavtal och för att de ska gälla krävs att man tecknar lokala kollektivavtal (LOK).

Följande förbundsområden kommer att förhandlas under 2005: Svenska Kommunalarbetareförbundet *HÖK* (530 000 anställda, samt OFR, Offentliganställdas Förhandlingsråd *ÖLA*, Förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (153 000 anställda SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna), Förbundsområde Hälso- och Sjukvård (105 000 anställda Vårdförbundet) endast vissa frågor rörande allmänna villkor, Förbundsområde Läkare (28 000 anställda Sveriges läkarförbund), Förbundsområde Lärare (246 000 anställda Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Sveriges Skolledarförbund), Brandmännens Riksförbund *Räddningspersonal i beredskap RiB* (11 000 anställda, deltidsanställda brandförmän och brandmän "Borgarbrandkårer").²

Avtalet för *AkademikerAlliansen* (ÖLA, 52 000 anställda, 19 SACO-förbund) är ett s.k. tillsvidareavtal som löper med ett år i taget, om det inte sägs upp senast den 31 oktober respektive år, med utlöpningsstidpunkt den 31 mars påföljande år³. Avtalet träffades för fem år sedan och var möjligt att säga upp tidigast den 31 oktober 2004. Eftersom ingen uppsägning ägde rum löper avtalet med ett år från den 1 april 2005, avtalsförhandlingar kommer därför inte att äga rum för *AkademikerAlliansens* grupper.

Inom förbundsområde Hälso- och Sjukvård (89 000 anställda Vårdförbundet), träffade parterna redan under 2004 en PHÖ (Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse) om löner som gäller tillsvidare, med en uppsägningstid av fem månader, per den 1 april varje år. Under 2005 kommer endast vissa återstående frågor rörande allmänna villkor att förhandlas.

4.3 Parternas yrkanden – inför 2005 års avtalsrörelse

Privat sektor

I den *privata sektorn* fastställde **Transport** i slutet av oktober 2004 sina avtalskrav inför 2005 års avtalsförhandlingar. Förutom det som diskuterats i

² Antalet anställda innefattar drygt 160 000 oorganiserade arbetstagare, varav 60 procent hör till HÖK och resterande till ÖLA.

³ *AkademikerAlliansen* är en förhandlingsorganisation, som förhandlar inom kommuner och landsting. *AkademikerAlliansen* består av följande 19 SACO-förbund: Agrifack, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Ingenjörsförbundet, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, SRAT, Skogsakademikerna, Civilingenjörsförbundet, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Fartygsbefälsförening, Naturvetareförbundet, Sveriges Arkitekter, Sveriges Psykologförbund, Tandläkareförbundet/Tjänstetandläkarna, Sveriges Universitetslärarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

LO:s gemensamma plattform inför 2004 års förhandlingar har Transport preciserat sina yrkanden för de olika delbranscherna.

I huvudsak är kraven:

- höjd grundlön med bland annat särskilda satsningar för taxitelefoni
- renhållningsarbetare och tidningsbud
- extra satsningar på OB-ersättningar och övertidsersättningar
- arbetstidsförkortning vid nattarbete
- krav på arbetsmiljöåtgärder bland annat dubbelbemanning i bensinstationer
- alkoholfria bussar och årlig hälsokontroll inklusive cancerundersökningar för anställda inom gummiavtalets område.

Offentlig sektor

Inom *kommun- och landstingssektorn samt Pacta* har parterna formulerat sina yrkanden under hösten 2004. Förhandlingar för AkademikerAlliansen kommer inte att äga rum därför har av naturliga skäl inga särskilda yrkanden formulerats. För OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård har parterna träffat en principöverenskommelse om löner varför inte heller här några särskilda yrkanden har formulerats. Nedan redovisas några av de centralt fastställda yrkandena och/eller inriktningsmålen i stort:

Kommun- och Landstingsförbundet:

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

OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

(*SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna*):

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

OFR:s förbundsområde Lärare (*Läraryrket, Lärarnas Riksförbund, Sveriges Skolledarförbund*):

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

OFR:s förbundsområde Läkare:

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

Svenska Kommunalarbetsförbundet HÖK:

- ettårig avtalsperiod
- löneökningar med ett minsta utrymme uttryckt i kronor dock med ett lägsta utrymme i procent på avtalsområdets/sektorns medelförtjänst, av utrymmet ska en del förläggas som generell löneökning
- semesterlönetillägget ska höjas med avtalsvärdet + 2 procentenheter
- avtalets lägsta lön ska vara lägst 15 000 kronor per månad för heltidsanställd
- i förhandlingsordningen tillförs en sanktionerad bestämmelse om när de lokala förhandlingarna ska vara slutförda
- det överskott som uppstår då arbetstagare slutar och ersätts med arbetstagare med lägre lön ska tillföras förhandlingsutrymmet
- arbetstagare anställs på heltid och tillsvidare, deltidsanställning får ske på arbetstagarens önskemål eller om särskilda skäl föreligger

- nytt arbetsmiljöavtal ska träffas som bör omfatta områdena företagshälsovård, rehabilitering, arbetsmiljöutbildning samt bemanningsplanering
- regel i avtalet om förbud för arbetsgivare att anlita uthyrningsföretag om det finns personer med företrädesrätt till återanställning som kan utföra arbetet
- kompetensbevis för arbetstagare.

4.4 Sammanfattning

Avtalsrörelsen 2005 kommer inte vara lika omfattande som avtalsrörelsen 2004 om man endast ser till antalet kollektivavtal som ska omförhandlas. Ett sjuttiofemtal avtal som gäller drygt 1,3 miljoner anställda är berörda under 2005 att jämföra med 2004 då ca 450 avtal gällande ca 2,0 miljoner anställda skulle omförhandlas.

De områden som är aktuella under 2005 är kommun- och landstingssektorn, transportsektorn, delar av byggsektorn samt bank- och försäkringssektorn. Av dessa sektorer representerar kommuner och landsting 1,1 miljoner anställda och den privata sektorn 200 000 anställda. Till detta kommer ett tjugofemtal avtal gällande ungefär 60 000 anställda som återstår från avtalsrörelsen 2004.

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

5. Arbetstiden

Under 2004 slöts drygt 420 nya förbundsavtal som gäller för 1,9 miljoner arbetstagare. En förteckning över avtalen finns sist i rapporten.

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

De avtal som träffades inom den statliga sektorn innehåller inga regler om kortare arbetstid.

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

5.1 En kort bakgrund

I Sverige är sedan 30 år den lagstadgade veckoarbetstiden 40 timmar. I praktiken är arbetstiden emellertid kortare. Nästan alla arbetstagare omfattas av kollektivavtal som innehåller regler om att den ordinarie arbetstiden är 40 timmar *per helgfri vecka*. Den ordinarie veckoarbetstiden minskar alltså med antalet timmar som skulle ha fullgjorts om helgdagen inte hade infallit under arbetsveckan. Det betyder att den genomsnittliga veckoarbetstiden över året blir 38 timmar och 30 minuter.

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

Även några av de avtal som träffades under 2002 innehåller arbetstidsförkortningar. År 2003 slöts ett trettiotal förbundsavtal på den privata sektorn. Endast ett av dessa avtal föreskriver en minskning av arbetstiden. I 2004 års förhandlingar fortsatte parterna att träffa avtal om arbetstidsförkortning dock på en lägre nivå.

På en del avtalsområden inom industrin tog parterna redan 1995 de första stegen mot en successiv förkortning av arbetstiden. När 2004 års avtal löper ut under 2007 har t.ex. en dagtidsarbetare inom verkstadsindustrin

förkortat sin årliga arbetstid med ungefär nio dagar sedan 1995. En skiftarbetare inom pappersindustrin – där arbetstidsförkortningen inleddes 1998 – har fram till 2007 minskat sin årsarbetstid med 56 timmar, vilket motsvarar minst sju betalda lediga dagar. För exempelvis tjänstemän inom samma bransch medger även 2004 års centrala avtal att de lokala parterna får välja mellan att använda ett angivet utrymme till arbetstidsförkortning eller löneökning. Har arbetstidsförkortning valts, tjänstemannen åtnjuter en minskning av arbetstiden med drygt fyra lediga dagar per år vid avtalsperiodens utgång i mars 2007.

5.2 Avtalsläget

En kort resumé

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

1. Lokal överenskommelse

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

2. Kompensationsledighet/Tidbank

Modellen innebär att vid fullgjord arbetsvecka förvärfvas ett antal minuter, som tas ut som betald ledighet eller förs över till en s.k. tidbank. I avtalen återfinns regler för hur den tid som finns inestående i tidbanken kan disponeras, bl.a. som ledighet eller avsättning till pensionspremie.

3. Livsarbetstid – arbetstidskonto

”Livsarbetstid” är en samlande rubrik för åtgärder att förkorta arbetstiden. Sammantaget ryms under rubriken tre olika alternativ: förkortning av ”årsarbetstiden”, avsättning till ”pensionspremie” eller ”betald ledig tid”.

Arbetstidskonto är ett system som ger den enskilde arbetstagaren en personlig frihet att välja mellan arbetstidsförkortning och lön. Det fungerar så att det för varje arbetstagare inrättas ett individuellt arbetstidskonto. Till kontot avsätts ett centralt bestämt utrymme som beräknas per kalenderår. Som regel kan avsättningen till arbetstidskontot tas ut som något av de tre alternativen: *betald ledighet*, *pensionspremie* eller *kontant betalning*.

4. Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan

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

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

Inom den *offentliga sektorn* innebar 2004 års avtal inte någon satsning på kortare arbetstid. Normen för arbetstiden per helgfri vecka inom kommuner och landsting är över lag 40 timmar och hos staten 39 timmar och 45 minuter.

Avtalen för kommuner och landsting ger möjligheter för de lokala parterna att ta i anspråk löneutrymme för arbetstidsåtgärder. Redan 1989 fastställdes arbetstiden per vecka till 37 timmar för vårdpersonal i en överenskommelse träffad mellan Landstinget och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). Samtidigt träffades överenskommelse mellan Svenska Kommunförbundet och Kommunal om att avsätta ett särskilt utrymme för de lokala parterna att avtala om arbetstidsförkortning för personal i äldreomsorgen. Även de kommuner som var sjukvårdshuvudmän fick möjlighet att förkorta arbetstiden till 37 timmar per vecka för vård- och omsorgspersonal.¹

Systematik och terminologi

Innan resultat och tendenser i 2004 års avtal närmare redovisas, finns det skäl att komplettera det som tidigare sagts med något ytterligare om systematiken och terminologin på området.

I många avtal förekommer uttrycket "*livsarbetstid*". Det är en samlande rubrik för åtgärder att förkorta arbetstiden. Sammantaget ryms under rubriken tre olika alternativ.

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

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

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

¹ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001, Medlingsinstitutets årsrapport

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

2001 års avtal – nya förkortningar

Avtalsförhandlingarna avseende löner och allmänna villkor omfattade 2001 den helt dominerande delen av såväl privat som offentlig sektor. Inom den privata sektorn träffades treåriga avtal, i vilka parterna byggde vidare på 1998 års modeller för en förkortning av arbetstiden. 2001 tillkom också avtal om reducerad arbetstid på nya områden.

Vid avtalstidpunkterna rådde osäkerhet om regeringens intentioner på arbetstidsområdet. Det ledde i allmänhet till olika skrivningar i avtalen om hur en eventuell lagstiftning under avtalsperioden skulle hanteras. En del avtal saknar dock sådana formuleringar.

2002 års avtal – nya förkortningar

Förhandlingarna berörde cirka 300 000 anställda på ett sextiototal avtalsområden inom den *privata sektorn*. Femton förbundsavtal innehöll regler om kortare arbetstid. I sju av dessa byggde parterna vidare på tidigare träffade överenskommelser om arbetstidsförkortning, medan parterna i åtta avtal, som tillsammans omfattar över 55 000 arbetstagare, för första gången införde regler om minskning av arbetstiden.

I allmänhet har parterna valt den modell som ovan har betecknats *Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan*.

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

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

2003 års avtal – endast en avtalad förkortning

I likhet med år 2002 berörde även 2003 års förhandlingar ett begränsat antal arbetstagare inom den *privata sektorn*. Av de avtal som träffades under 2003 innehåller endast ett nytt avtal regler om arbetstidsförkortning, det är det s.k. *Väg- och banavtalet* mellan Sveriges Byggindustrier och SEKO.

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

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

2004 års förhandlingar

En särskild utredare tillsattes under 2003 med uppdrag att upprätta ett förslag som innebär att nationaldagen den 6 juni ska bli allmän helgdag. I direktiven (Dir. 2003:74) anfördes att införandet av en ny allmän helgdag innebär en generell arbetstidsförkortning med bl.a. minskad produktion och skattebortfall som följd. I utredarens uppdrag låg därför att studera de ekonomiska effekterna av att den 6 juni inrättas som helgdag. Utredaren skulle också lämna förslag till hur de ekonomiska förluster som därigenom uppstår kan kompenseras, t.ex. genom att någon befintlig helgdag flyttas eller tas bort. Uppdraget redovisades den 1 mars 2004 (SOU 2004:45). Riksdagen fattade beslut den 1 december 2004 i enlighet med utredarens förslag, vilket innebär att den 6 juni blir helgdag och Annandag pingst blir en vanlig vardag, från 2005.

Frånvaron av konkreta besked från regeringen beträffande dess avsikter på arbetstidsområdet i övrigt, skapade en viss osäkerhet hos arbetsmarknadens parter. Särskilt gäller det frågan om en förkortning av arbetstiden utifrån förslaget från Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), se kapitel 2.

Resultat

Avtalsrörelsen 2004 resulterade liksom 2001 överlag i treåriga uppgörelser både inom den privata och den statliga sektorn. De parter som redan har överenskommelser om arbetstidsförkortning har byggt vidare på sina tidigare modeller, dock med vissa justeringar. Formerna för arbetstidsförkortning, framförallt inom industrin, blir alltmer lika eftersom allt fler avtalsområden inför systemet med "livsarbetstid" s.k. treval. Inom några områden premieras även val av pensionspremie.

I avtalsrörelsen 2004 tillkom ett nytt avtal med regler om arbetstidsförkortning, *Installationsavtalet* träffat mellan Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF). Parterna träffade överenskommelse om en arbetstidsförkortning på ett med nio timmar som motsvarar ett värde av 0,5 procent. Arbetstidsförkortningen ska tas ut som ledig tid.

Storleken på arbetstidsförkortningen i 2001 års avtalsrörelse var ungefär tre dagar eller 1,5 procent fördelad med en dag eller 0,5 procent per avtalsår. I

2004 års avtalsrörelse har, i förekommande fall, en nedtrappning av arbetstidsförkortningen skett till 0,5 procent totalt under perioden. I de allra flesta fall sker arbetstidsförkortning under det sista avtalsåret. Inom framförallt Allmänna IndustriGruppens område har förkortningen delats upp med en halv dag motsvarande 0,25 procent respektive år under de två sista avtalsåren.

Förhandlingarna på statens område avsåg samtliga avtalsområden, gällande 240 000 anställda. Inget av de träffade avtalen innehåller regler om arbetstidsförkortning.

Av de avtal som träffats i 2004 års avtalsrörelse, för privat sektor, innehåller ungefär en tredjedel av avtalen regler om arbetstidsförkortning. Antalet arbetstagare som omfattas av regler om arbetstidsförkortning kan uppskattas till ungefär 50 procent av de anställda som erhållit nya avtal under 2004. För drygt 80 procent av dem som omfattas av arbetstidsförkortning sker den det tredje avtalsåret, för återstoden sker arbetstidsförkortningen de två sista avtalsåren. Efter 2004 års avtalsrörelse omfattas ungefär en miljon anställda av avtal som innehåller någon form av arbetstidsförkortning.

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

Gemensamt för samtliga avtalsområden är att värdet av arbetstidsförkortningen har inbegripits i löneutrymmet.

Med utgångspunkt i de ovan angivna huvudmodellerna från 1998 års avtal kan resultatet inom den privata sektorn för år 2004 beskrivas något mera detaljerat enligt följande.

1. Lokal överenskommelse

I denna modell – som främst förekommer i tjänstmannaavtalen – innefattas de centrala uppgörelser där förbundsparterna har uttalat att frågan om arbetstiden i första hand bör hanteras lokalt. Ofta är modellen kombinerad med någon form av stupstock för det fall parterna inte kan enas lokalt t.ex. de lokala parterna har frihet att i stället för arbetstidsförkortning välja att tillföra lönepotten en angiven procentsats.

Avtalet mellan Stål- och Metallförbundet och SIF innehåller en regel som gäller om parterna inte kan träffa överenskommelse i arbetstidsförkortningsfrågan. Utifrån tjänstemannens önskemål sker avsättning antingen till pensionspremie eller som utbetalning av ett engångsbelopp motsvarande 0,5 procent av utbetald månadslön under avtalsåret.

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

Almega Telekomföretag och SIF, CF m.fl. gäller vid oenighet lokalt att medarbetaren kan välja mellan förkortad arbetstid, kontant ersättning eller pensionsavsättning.

Sveriges Byggindustriers avtal med SIF och CF liksom avtalen mellan EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS-installatörerna och SIF/CF föreskriver att de lokala parterna bör träffa överenskommelse om arbetstidsförkortning inom en bestämd kostnadsram. Kan inte parterna komma överens gäller som stupstock att arbetstagaren har rätt till arbetstidsförkortning med en dag per avtalsår.

Modellen ”lokal överenskommelse” gäller för 15 procent av alla avtal och ungefär 300 000 anställda.

2. *Kompensationsledighet/Tidbank*

Modellen med kompensationsledighet har behållits och byggts ut i avtalet mellan Teknikföretagen och SIF och CF. I årets avtal har införts en möjlighet att välja avsättning till pensionspremie eller kontant utbetalning från avtalsåret 2006. I avtalet med Metall ska i stället för kompensationsledighet de intjänade minuterna, för varje fullgjord arbetsvecka, föras över till en s.k. tidbank. De lokala parterna kan emellertid enas om att tiden helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att föras till tidbanken. Den tid som finns inestående i tidbanken kan utnyttjas enligt följande. Efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren kan tiden tas ut i form av betald ledighet. Om arbetstagaren vid årsskiftet har fler än 100 timmar inestående i tidbanken ska de överskjutande timmarna ersättas i form av pensionspremie. Arbetstagaren kan också bestämma att den övriga tiden, som finns i tidbanken, disponeras på samma sätt. Avtalet ger dock de lokala parterna rätt att komma överens om andra lösningar än pensionspremie. Tidbank förekommer också i TEKOindustriernas avtal med Industrifacket, för arbetare inom textil- och konfektionsindustrin.

Det kan beräknas att 5 procent av avtalen med minst 350 000 arbetstagare omfattas av förbundsavtal som innehåller någon form av kompensationsledighet eller tidbank.

3. *Livsarbetstid – arbetstidskonto*

Utvecklingen har gått mot att arbetstidskonton har införts på nya avtalsområden sedan 1998. De parter som redan då införde systemet har byggt vidare med ytterligare avsättningar. Numera förekommer i allmänhet tre uttagsalternativ: betald ledighet, pensionspremie och kontant ersättning. Modellen med arbetstidskonto har i kollektivavtalen kommit att betecknas som ”livsarbetstid”, då tanken är att möjliggöra kortare livsarbetstid i någon form för anställda som så önskar.

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

gälla både i valet mellan förkortning av arbetstiden och lön, liksom i valet mellan olika modeller för kortare arbetstid.

För att illustrera det som har sagts lämnas några exempel.

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

Ytterligare exempel på centralt bestämd fortsatt avsättning till arbetstidskonton är Skogs- och Träfackets avtal med Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Trä- och Möbelindustriförbundet. Undantag görs för de fall det finns tidigare träffade lokala överenskommelser om livsarbetstid. Avtalet mellan Skogsindustrierna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) föreskriver fortsatt avsättning till arbetstidskonton.

I bl.a. Skogsindustriernas avtal med Pappers och CF samt med Skogs- och Träfacket premieras val av pensionspremie genom att en ny regel införs från 2005:

”Parterna är ense om att företagen ska stimulera valet av pensionsavsättningar genom att från det val som genomförs 2005 tillföra 10 % utöver det avsatta belopp som den anställde använder till pensionspremie och fr.o.m. de val som genomförs 2006 tillföra ytterligare 10 % av det avsatta belopp som används på detta sätt.”

Andra områden har konstruktionen att arbetstidskonton inrättas om de lokala parterna inte enas om annat. Så är fallet för flera avtal inom livsmedelsbranschen bland annat Livsmedelsföretagens avtal – Livsmedelsavtalet – med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet liksom avtalen mellan Allmänna IndustriGruppen och SIF respektive CF.

I dag finns ”livsarbetstid – arbetstidskonto” i 8 procent av avtalen och omfattar drygt 200 000 arbetstagare.

4. Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan

Denna typ av arbetstidsförkortning kan bedömas ha minskat i betydelse. Det förekommer på en del avtalsområden att de centrala parterna har bestämt att arbetstidsförkortningen ska utgå på detta sätt. Som exempel kan nämnas avtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Plåtslageriernas Riksförbund och Byggnads samt Installationsavtalet mellan EIO och SEF.

Ungefär 4 procent av avtalen, gällande drygt 120 000 anställda, innehåller regler om ”lediga dagar/förkortning av arbetsveckan”.

5. Några andra alternativ

Grafiska Företagens Förbunds avtal med SIF och CF har i 2004 års avtalsrörelse ändrat princip för arbetstidsförkortning. I 2001 års avtal skulle parterna lokalt komma överens om arbetstidsförkortning om tre dagar per år. Träffades ingen överenskommelse höjdes lönen i stället. Från 2004 har tjänstemannen rätt till fyra lediga dagar med löneavdrag som avtalsenlig arbetstidsförkortning. Förläggningen av ledigheten sker i samråd mellan

arbetsgivaren och den anställde. För anställd som erhållit arbetstidsförkortning enligt tidigare regler höjs lönen med 0,5 procent för varje sådan ledig dag. Förändringen skedde per den 1 maj 2004.

Fastigos avtal – Tidlöne- och betingsarbete – med Fastighetsanställdas förbund innehåller ingen fastställd arbetstidsförkortning utan överlåter helt till de lokala parterna att avgöra om delar av löneutrymmet ska disponeras till arbetstidsförkortning. Det centrala avtalet innehåller ingen anvisning om hur stor arbetstidsförkortningen i förekommande fall ska vara, utan endast att en sådan avsättning ska ske till ett arbetslivskonto. Arbetslivskontots närmare utformning överenskommes mellan de lokala parterna. Avsikten med arbetslivskontot är att den enskilde ska kunna använda delar av löneökningen till att sänka arbetstiden per vecka, per år eller till pensionssparande.

Framtida lagstiftning

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

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

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

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

Områden utan avtalad arbetstidsförkortning

Det som hittills har beskrivits är förhållandena på den *privata sektorn*. Avtal med arbetstidsförkortningar i olika modeller är främst koncentrerade till industrin. Två tredjedelar av antalet avtal, som berör hälften av antalet anställda, innehåller inga regler om arbetstidsförkortningar och den normala arbetsveckan är 40 timmar. Som exempel kan nämnas handeln, transportnäringen, städbranschen samt hotell och restauranger.

Inte heller inom *staten* har 2004 års avtal inneburit en satsning på kortare arbetstid. Normen för arbetstiden per helgfri vecka är hos staten 39 timmar och 45 minuter. Avtalen för kommuner och landsting ger möjlighet för de lokala parterna att använda en del av löneutrymmet till andra åtgärder än lön, exempelvis arbetstidsförkortning, kompetensutveckling eller ökad pensionsavsättning.

Några avslutande iakttagelser

I 2001 års rapport kunde konstateras att det fanns några skiljelinjer på arbetsmarknaden när det gäller arbetstidsförkortningens prioritering i de centrala avtalen. En analys av resultaten i 2004 års avtalsrörelse visar att

några förändringar i stort inte skett och att 2001 års analys även gäller i nuläget.

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

Ytterligare en skiljelinje kan dras mellan avtalen inom industrin och övriga avtal. Industrins parter påbörjade utvecklingen av arbetstidsförkortning. Inom övriga branscher på den privata sektorn är den ordinarie arbetsveckan överlag 40 timmar. Möjliga förklaringar kan vara att heltidsanställningar är den dominerande anställningsformen inom industrin medan deltidsanställningar är vanligare inom övriga branscher. Inom många områden utanför industrisektorn är lönerna lägre än inom industrin. Fackförbunden inom industrin har kanske, av anförda skäl, prioriterat arbetstidsförkortning, medan andra förbund i stället har satt lönehöjningar och möjligheter till utökning av sysselsättningsgraden högre upp på dagordningen.

Endast ett nytt avtal med regler om arbetstidsförkortning har träffats – EIO:s och SEF:s Installationsavtal. Övriga överenskommelser har i allmänhet byggts vidare på redan etablerade modeller.

En tendens i 2004 års avtalsrörelse är en liten förskjutning från daglig arbetstidsförkortning och/eller förkortning av veckoarbetstiden mot andra modeller. De modeller som ökar i betydelse är sådana som prioriterar val av förkortad årsarbetstid, pensionspremier eller löneökning. Skälet till detta kan vara att arbetsgivarsidan har fått gehör för sin åsikt att ytterligare förkortning av den dagliga arbetstiden och/eller arbetstiden per vecka skulle innebära problem i samband med planering och förläggning av arbetstid och därmed vara negativt för produktionen.

6. Arbetsmiljö

I 2004 års avtalsrörelse har partssamarbetet kring arbetsmiljön fått förnyad aktualitet. Arbetsmiljöavtal har träffats inom branscher som tidigare saknade sådana och befintliga arbetsmiljöavtal har i flera fall reviderats. På andra områden har parterna enats om att ta upp förhandlingar om arbetsmiljöavtal eller uppdragit åt partssammansatta grupper att arbeta fram ett nytt avtal. Därutöver har centrala samsamarbetsorgan inrättats för att stödja de lokala parterna i deras arbete med att åstadkomma en god arbetsmiljö.

6.1 En kort bakgrund

Arbetsmiljön har historiskt sett varit ett område präglad av samförstånd mellan arbetsmarknadens parter. Redan år 1942 träffades en överenskommelse mellan LO och SAF om allmänna regler för den lokala säkerhetstjänstens organisation. Den ersattes av 1951 års reviderade överenskommelse och i denna markerades betydelsen av partsgemensamt arbete. I maj 1967 kom parterna överens om ett nytt arbetsmiljöavtal med allmänna regler för den lokala arbetarskyddsverksamheten och riktlinjer för företagshälsovård. Det blev startskottet till en expansion av företagshälsovården och utbyggnaden pågick fram till början på 1980-talet. År 1976 träffades ett nytt arbetsmiljöavtal. Förutom LO och SAF var nu även Privattjänstemannakartellen (PTK) part i avtalet. Det innebar att 1976 års arbetsmiljöavtal med bl.a. regler för arbetsmiljöverksamhet och riktlinjer för företagshälsovård kom att gälla för praktiskt taget hela den privata sektorn av arbetsmarknaden sedan parterna på förbundsplanet antagit det centrala avtalet som kollektivavtal. Situationen förändrades när SAF i december 1991 sade upp arbetsmiljöavtalet med verkan fr.o.m. den 1 juli 1992. Kort därefter beslutade riksdagen om en avveckling av det statsbidrag som utgick till företagshälsovården.

SAF:s uppsägning av arbetsmiljöavtalet gällde gentemot LO och PTK. Den följdes upp av de flesta SAF-förbunden genom att de sade upp förbundsavtalen om arbetsmiljö. På en del förbundsområden gjordes inga uppsägningar, varför arbetsmiljöavtalet kom att leva kvar inom några branscher och efterhand träffades nya branschvisa arbetsmiljöavtal. Men på stora områden förblev frågan oreglerad.

6.2 Avtalskrav

Inför 2001 års avtalsrörelse lyftes arbetsmiljön upp på bordet genom att *LO-förbunden* enades om ett antal utgångspunkter för de kommande förbundsförhandlingarna. En sådan utgångspunkt var krav på arbetsmiljöavtal med regler om företagshälsovård. Även *Facken inom industrin* gemensamma avtalsyrkanden innebar krav om arbetsmiljöavtal med rätt till företagshälsovård.

Inför 2004 års förhandlingar kom kraven på arbetsmiljöavtal upp på nytt och betydligt bredare än år 2001. En viktig orsak var den ökande sjukfrånvaron. Som ett bland *LO-förbundens* gemensamma mål inför 2004 års förhandlingar fanns upptaget införande av regler i kollektivavtalen om kvalitetssäkrad företagshälsovård och arbetsmiljöutbildning samt regler som stärker det fackliga inflytandet över rehabilitering och bemanning. Målet motiverades med att hälsosituationen i arbetslivet har försämrats dramatiskt under de senaste åren. Det sägs också att kostnaderna för sjukförsäkringen kraftigt överstiger försäkringens intäkter och att alla är överens att det krävs flera olika åtgärder för att begränsa problemen. Vidare uttalas att det är LO:s och förbundens uppfattning att det förebyggande arbetet måste skärpas. *Facken inom industrin* antog i december 2003 en gemensam avtalspolitisk plattform utifrån vilken förbunden formulerade sina respektive yrkanden. I plattformen slås bl.a. fast att Facken inom industrin är överens om att kräva att samtliga anställda inom industrin ska omfattas av ett arbetsmiljöavtal eller motsvarande som behandlar frågor kring systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, bemanning, företagshälsovård och rehabilitering. Även på tjänstemannaområden utanför industrin framställdes krav om arbetsmiljöavtal. *HTF:s* yrkanden för avtalsområden inom handels- och tjänstesektorn innehöll krav om arbetsmiljöavtal som omfattar alla tjänstemän.

6.3 Resultat

När avtalsrörelsen summeras för år 2004 kan det konstateras att frågor rörande arbetsmiljön har reglerats i kollektivavtal i en helt annan utsträckning än tidigare. Därmed är inte sagt att det har slutits nya arbetsmiljöavtal på alla områden som tidigare saknade sådana. I en del fall har tidigare gällande arbetsmiljöavtal reviderats medan det på vissa andra områden – där avtal saknades – har träffats nya. I vissa fall har parterna tillsatt arbetsgrupper med uppgift att under avtalsperioden arbeta fram ett nytt avtal. I andra fall har särskilda partsgemensamma organ inrättats för att stödja de lokala parterna i arbetsmiljöarbetet. Sammantaget kan det som har hänt ses som ett trendbrott eftersom partsaktiviteten på området har varit låg under det senaste decenniet.

Till denna förändring kan det finnas flera förklaringar. Det får antas råda en samsyn mellan parterna om att den höga sjukfrånvaron är oacceptabel. Förutom att den innebär ökade kostnader för arbetsgivarna, innebär den också ett onödigt lidande för många långtidssjukskrivna genom att systemet för rehabilitering fungerar dåligt. Ett aktivt lokalt arbetsmiljöarbete kan leda till att vissa frånvaroorsaker elimineras och att de sjukskrivnas återgång till arbete underlättas.

Det kan också antas att en bidragande orsak till att frågorna om arbetsmiljö fick förnyad aktualitet under avtalsrörelsen var regeringens och samarbetspartiernas avsiktsförklaring den 18 december 2003 ”*Ett hälsosammare arbetsliv*”. Enligt förklaringen skulle bl.a. ett system med medfinansiering införas fr.o.m. den 1 januari 2005. Systemet skulle bygga på att arbetsgivaren får ett medfinansieringsansvar på 15 procent av sjukpennings-

kostnaden för sina anställda. Arbetsgivarnas ekonomiska ansvar ska inte vara någon passiv medfinansiering. Det ekonomiska ansvaret kan reduceras genom aktiva åtgärder som leder till att den försäkrade erhåller rehabiliteringspenning eller återgår i arbete på deltid. Tanken med detta är att skynda på rehabiliteringsprocessen. I avsiktsförklaringen uttalas också att arbetsmarknadens parter har ett betydande ansvar för att minska ohälsan på de enskilda arbetsplatserna och att det därför är viktigt att förhandlingar om branschvisa avtal om arbetsmiljö och aktiv rehabilitering leder till resultat. De resultat som nämns är ett intensifierat arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete, partsgemensam arbetsmiljöutbildning och rehabilitering.

Nya arbetsmiljöavtal

I de fall arbetsmiljöavtal har träffats eller parterna enats om andra regleringar hör det till vanligheten att samtliga berörda fackliga organisationer inom branschen är parter i avtalet.

Sammantaget har det slutits ett 25-tal nya branschavtal om arbetsmiljö inom den *privata sektorn*. Ofta inkluderar avtalen riktlinjer för företagshälsovård. Totalt omfattas närmare 400 000 arbetstagare av de nya arbetsmiljöavtal som har träffats under 2004. För *industrins* del finns det numera arbetsmiljöavtal på de flesta avtalsområden. På några av de återstående områdena inom industrin har parterna hänskjutit frågan till arbetsgrupper eller inrättat särskilda samverkansorgan med uppgift att bistå de lokala parterna i arbetsmiljöarbetet. Vad gäller avtalens innehåll är det påtagligt att de föreskriver att lokal överenskommelse bör träffas om formerna för lokal samverkan kring rehabilitering, systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning och företagshälsovård. Avtalen om arbetsmiljö inom *tjänste- och servicebranscherna* framhåller vikten av lokal samverkan, men innehåller i allmänhet inte rekommendationer om lokala överenskommelser. I likhet med avtalen inom industrin anges bl.a. rehabilitering och företagshälsovård som viktiga områden för samverkan.

På den *statliga sektorn* finns sedan tidigare avtalet ”Samverkan för utveckling”. I mars 2003 kom de centrala parterna överens om ”Avtal om utvecklingsprojekt för förbättrad arbetsmiljö och sänkta sjuktal i staten”. 2004 års förhandlingar resulterade i ytterligare åtgärder på området. I överenskommelsen ”Arbetsmiljö och god hälsa i staten” lyfter de centrala parterna fram behovet av lokalt arbete på tre områden och anger vissa riktlinjer för arbetet. De tre områdena är systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering och företagshälsovård.

Partssammansatta grupper och samverkansorgan

Det är inte enbart i nya arbetsmiljöavtal som samarbetet med arbetsmiljöfrågor har kommit till uttryck. I en del fall har parterna i samband med förbundsförhandlingarna om nya riksavtal enats om att senare ta upp förhandlingar om arbetsmiljöavtal eller uppdragit åt en partsgemensam arbetsgrupp att arbeta fram underlag till ett nytt arbetsmiljöavtal.

Det kan uppskattas att parterna i ett sextiotal förbundsavtal har enats om att på olika sätt utveckla och fördjupa samarbetet med att förbättra arbetsmiljön. Ofta har samtliga parter inom samma bransch likalydande avtal i

dessa delar. Som exempel på överenskomna åtgärder kan nämnas

- inrättande av särskilda utvecklingsgrupper för arbetsmiljöfrågor
- inledande av arbete på vissa angivna områden såsom rehabilitering och företagshälsovård
- utredning om hälsotillstånd och utarbetande av åtgärdsplan
- anpassning av befintliga avtal till de nya reglerna om medfinansiering
- utarbetande av riktlinjer för att åstadkomma ett friskare arbetsliv och minskad sjukfrånvaro
- framtagande av konkreta hjälpmedel att användas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förutom arbetsgrupper med specificerade uppdrag har det inom vissa branscher inrättats mera permanenta samarbetsorgan med uppgifter på bl.a. arbetsmiljöområdet. Ett sådant exempel är *Medie- och Tjänsteföretagens arbetsmiljögrupp*, som ska vara ett forum för partsgemensamma aktiviteter och informationssatsningar inom arbetsmiljöområdet. Huvudinriktningen är tjänstemännens arbetssituation och syftar till ett friskare arbetsliv och minskad sjukfrånvaro. Ett annat exempel är *Arena* som är ett samarbetsorgan för livsmedelsindustrin och byggnadsämnesindustrin.

Slutligen kan nämnas partsgemensamma hälsofrämjande projekt. Ett sådant med namnet "Friskare företag" har startats på KFS samtliga avtalsområden och vars syfte är att minska ohälsotalen. Parterna inom apoteksområdet har enats om satsningar på friskvård.

7. Jämställdhet

I tidigare årsrapporter har redovisats lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. Vidare har behandlats löneskillnader på nationell nivå, bransch- eller sektornivå och lokal nivå. I det sammanhanget har konstaterats att en utjämning av de könsbundna löneskillnaderna fordrar olika insatser beroende på vilken nivå som avses. Kollektivavtalens koppling till jämställdhetslagen kommer in i bilden först när diskussionen rör löneskillnader på lokal nivå.

Mot bakgrund av det regeringsuppdrag som Medlingsinstitutet har på jämställdhetsområdet och det faktum att 2004 års avtalsrörelse har omfattat hela den statliga sektorn och huvuddelen av den privata, kommer jämställdhetskapitlet denna gång att fokusera på vilka förändringar som har skett i förbundsavtalen. Inriktningen är också vald med hänsyn till vad som uttalades från regeringshåll i samband med 2001 års ändringar i jämställdhetslagen. Då sades att lagens effekter skulle utvärderas efter tre år. Lagändringarna fick inget större genomslag i de treåriga förbundsavtal som slöts under 2001. Nu har det gått tre år och avtalen har omförhandlats i årets avtalsrörelse. Över 400 nya förbundsavtal har slutits. Frågan blir om det har införts nya regler i avtalen med sikte på att utjämna skillnader mellan kvinnor och män. Om så har skett blir följdfrågan hur parterna har gått till väga. I detta kapitel görs en genomgång av avtalssituationen och ett försök att besvara de nyss ställda frågorna.

7.1 Löneskillnader

Vad säger statistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Det ska redan inledningsvis slås fast att den officiella lönestatistiken aldrig kan ge svar på frågan om i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. Statistiken rör sig på andra nivåer. Den belyser löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och på arbetsmarknadens olika sektorer. Statistiken visar också löneförhållandena för kvinnor och män inom 114 yrkesgrupper.

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

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

Om man ser till skillnaderna inom varje *enskild sektor* är resultatet ett annat. Den största skillnaden finns inom den landstingskommunala sektorn. Där är kvinnornas löner 29 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns hos primärkommunerna där kvinnornas löner är 9 procent lägre än männens. För både staten och den privata sektorn är siffran för löneskillnaderna mellan könen 15 procent.

Skillnader i lön beror på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, arbetstid, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns löner måste de ovannämnda faktorerna eller variablerna beaktas. Det sker genom s.k. *standardvägning* där man antar att kvinnor och män fördelar sig lika på de olika kombinationerna av de fem ovannämnda variablerna. Man kan säga att statistiken korrigeras eller rensas med avseende på vissa lönepåverkande faktorer, som inte är hänförliga till arbetstagarens kön.

I Lönestatistisk årsbok 2003 har lönerna för respektive kön standardvägts med avseende på skillnader mellan kvinnor och män i yrkesgrupp, ålder, utbildning, arbetstid och sektor. I stället för de tidigare nämnda 17 procenten på hela arbetsmarknaden blir nu den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män 8 procent. På det primärkommunala området minskar skillnaden från 9 procent till 2 procent. För den landstingskommunala sektorn – där skillnaden uppgick till 29 procent – krymper lönegapet efter standardvägning till 7 procent. Motsvarande siffror för staten och den privata sektorn är 8 respektive 10 procent.

Som framgår av den nedanstående tabellen 7.1, har de statistiska skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner varit i det närmaste konstanta under de senaste tolv åren. Vad som dock kan iaktas är att löneskillnaderna före standardvägning successivt har minskat inom kommunerna. För landstingen däremot har utvecklingen varit den motsatta, d.v.s. skillnaderna har ökat. Dessa förändringar hos kommuner och landsting motsvaras emellertid inte av någon förändring efter standardvägning. Då är skillnaderna i stort sett oförändrade under årens lopp.

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

Tabell 7.1 Tidsserie över kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2003

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

¹ Från och med år 2000 beräknas arbetarnas månadslöner på ett nytt sätt vilket dock inte medför någon större förändring av månadslönerna på sektornivå jämfört med det gamla beräkningssättet.

Källa: Lönestatistisk årsbok 2003, SCB och Medlingsinstitutet

Siffrorna i tabellen måste emellertid förses med en reservation. Av de olika lönepåverkande faktorerna, som beaktas vid standardvägningen är *yrke* den viktigaste och förklarar den största delen av löneskillnaden. Den officiella lönestatistiken bygger på en indelning i yrkesgrupper enligt Svensk Standard för YrkesKlassificering (SSYK). Den indelning i 114 yrkesgrupper, som för närvarande finns är emellertid alltför grov för att möjliggöra rättvisande beräkningar. Ett arbete har pågått med att bygga ut yrkeskodningen i lönestatistiken. När lönestatistiken för år 2004 redovisas har de 114 yrkesgrupperna delats upp i 355 undergrupper eller yrken. Användandet av den mera finfördelade yrkeskodningen kommer med all sannolikhet att medföra att löneskillnaderna efter standardvägning krymper ytterligare. Detta antagande stöds av den specialstudie av vissa yrkesgrupper inom kommuner och landsting som Statistiska centralbyrån (SCB) genomförde år 2001. Resultatet av Medlingsinstitutets och SCB:s jämställdhetsstudie år 2003, då hela den offentliga sektorn undersöktes, pekar också i samma riktning. Det gör även den analys av två avtalsområden inom privat sektor, som förbundsparterna gemensamt uppdrog åt Svenskt Näringslivs att genomföra¹. De nämnda studierna har redovisats i Medlingsinstitutets årsrapport för 2003.

Arbetsmarknaden är könsuppdelad

Antalet anställda i Sverige var ungefär 3,8 miljoner under år 2004. Av dessa arbetade närmare 2,5 miljoner inom den privata sektorn. Omkring 1,1 miljoner var verksamma inom kommuner och landsting. Drygt 240 000 var statsanställda.

¹ Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet Mediafackets analys av Civilavtalet och Förpackningsavtalet.

Nästan dubbelt så många arbetstagare är alltså anställda inom den privata sektorn som inom den offentliga. När det gäller hur kvinnor och män fördelar sig på arbetsmarknadens sektorer är det tydligt att den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Männerna finns i huvudsak inom den privata sektorn. Kvinnorna är mer jämt fördelade mellan privat och offentlig sektor. Genom männens koncentration till den privata sektorn (och i viss mån till staten) kommer kvinnorna att dominera inom kommuner och landsting. Där är andelen kvinnor närmare 80 procent. Motsvarande uppgift för staten är 43 procent. Inom den privata sektorn utgör kvinnorna 37 procent av de anställda. Landstingen och kommunerna är sålunda kraftigt kvinnodominerade. Inom staten och den privata sektorn är könsfördelningen jämnare, men där är alltså männen i majoritet.

Könsuppdelningen är också markant inom vissa yrkesgrupper. Den största yrkesgruppen i lönestatistiken är *vård- och omsorgspersonal*. I den gruppen återfinns närmare 440 000 anställda. Av dem är 89 procent kvinnor.

Medellönen för kvinnor och män inom arbetsmarknadens olika sektorer framgår av tabell 7.2, som också visar lönespridningen. Den högsta medellönen fanns hos staten. För landstingen och den privata sektorn var medellönen i stort densamma. Den lägsta lönen redovisas för kommunerna.

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

Lönespridning enligt den officiella lönestatistiken

Tabellen 7.2 visar lönespridningen efter sektor och kön år 2003. Förändringarna från föregående år är att medellönen har ökat med 700 kronor för såväl kvinnor som män när samtliga sektorer redovisas gemensamt. Bilden blir en annan när man ser till varje sektor för sig. Inom landstingen har männens medellöner ökat med 1 200 kronor mot 1 000 kronor för kvinnorna. På de övriga sektorerna har medellönerna stigit med samma belopp för kvinnor och män. De statsanställdas medellön har stigit med 900 kronor. För de kommunalanställda har medellönen ökat med 700 kronor. Den minsta ökningen av medellönen från föregående år kan iakttas för kvinnor och män inom den privata sektorn. Deras medellön har ökat med 600 kronor.

Tabell 7.2 Lönespridning efter sektor och kön 2003

Sektor		Percentil					Medel-lön
		10	25	50	75	90	
Primärkommunal sektor	Kvinnor	15 400	16 700	18 600	21 100	24 500	19 300
	Män	15 700	17 500	20 200	23 900	27 400	21 300
	Totalt	15 400	16 900	18 800	21 700	25 200	19 700
	% Kv lön	98	95	92	88	89	91
Landstingskommunal sektor	Kvinnor	16 800	18 000	20 600	23 600	28 600	22 300
	Män	17 300	19 800	24 400	40 500	55 200	31 400
	Totalt	16 800	18 300	21 100	24 900	34 500	24 100
	% Kv lön	97	91	84	58	52	71
Statlig sektor	Kvinnor	17 200	18 600	20 900	25 000	30 200	22 700
	Män	18 400	20 900	25 000	30 200	37 900	26 800
	Totalt	17 600	19 400	22 800	27 900	34 600	24 800
	% Kv lön	93	89	84	83	80	85
Privat sektor	Kvinnor	15 100	16 800	19 200	23 200	29 000	21 100
	Män	16 500	18 600	21 600	26 900	36 200	24 800
	Totalt	15 800	17 800	20 700	25 400	33 800	23 400
	% Kv lön	91	90	89	86	80	85
Samtliga sektorer	Kvinnor	15 400	17 000	19 200	22 600	27 200	20 700
	Män	16 500	18 600	21 700	26 900	36 000	24 800
	Totalt	15 800	17 700	20 300	24 700	31 900	22 800
	% Kv lön	93	92	88	84	75	84

Källa: Lönestatistisk årsbok 2003, SCB och Medlingsinstitutet

Percentil, förklaring

10:e percentilen 10 procent har högst sådan lön

25:e percentilen 25 procent har högst sådan lön

50:e percentilen 50 procent har högst sådan lön

75:e percentilen 75 procent har högst sådan lön

90:e percentilen 90 procent har högst sådan lön

Tidsserie över lönespridning

Lönespridningen under de senaste tolv åren framgår av tabell 7.3. Kvoten av den 90:e och 10:e percentilen har beräknats. En kvot på 2.0 betyder att lönen för den 90:e percentilen är dubbelt så hög som för den 10:e percentilen.

Tabell 7.3 Tidsserie över lönespridning efter sektor och kön 1992–2003

År	Primärkommunal sektor			Landstingskommunal sektor			Statlig sektor		
	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt	Kv	M	Totalt
1992	1,53	1,71	1,61	1,49	2,95	1,63	1,49	1,84	1,72
1993	1,53	1,79	1,61	1,49	2,91	1,64	1,51	1,89	1,77
1994	1,52	1,77	1,56	1,50	2,97	1,67	1,58	1,91	1,83
1995	1,51	1,75	1,54	1,48	2,94	1,67	1,59	1,91	1,84
1996	1,50	1,72	1,55	1,53	2,97	1,75	1,61	1,93	1,85
1997	1,51	1,71	1,56	1,55	2,97	1,81	1,62	1,95	1,88
1998	1,53	1,72	1,58	1,56	2,98	1,85	1,66	1,94	1,88
1999	1,54	1,71	1,59	1,62	3,04	1,93	1,69	1,97	1,91
2000	1,54	1,70	1,59	1,65	3,10	1,97	1,71	2,03	1,94
2001	1,58	1,74	1,63	1,68	3,13	2,01	1,74	2,06	1,97
2002	1,58	1,74	1,62	1,70	3,17	2,04	1,75	2,04	1,97
2003	1,59	1,74	1,63	1,71	3,18	2,05	1,76	2,05	1,96

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

Källa: Lönestatistisk årsbok 2003, SCB och Medlingsinstitutet

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

7.2 Kraven i avtalsrörelsen

LO-förbundens samordning

LO och dess medlemsförbund beslutade att 2004 års avtalsrörelse skulle genomföras i form av samordnade förbundsförhandlingar. En målsättning var att ”löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden ska minska”.

I LO:s ”Rekommendation till förbunden med gemensamma krav inför Avtal 2004” har orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män analyserats. LO har funnit att orsakerna är tre. Dessa beskrivs som tre orättvisor på arbetsmarknaden. Kvinnor är *diskriminerade, felavlönade* och *lågavlönade*.

LO konstaterar att *diskriminering* i jämställdhetslagens mening är ovanligt bland LO-förbundens medlemmar på arbetsmarknaden. Med *felavlönade* avses löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken, där skillnaderna inte kan förklaras av skillnader i utbildning, ansvar eller arbetskrav. Löneskillnaderna är inte diskriminerande, men de stämmer inte överens med många människors uppfattning om vad som är rättvisa och riktiga skillnader i lön. Det är det relativa löneläget som måste förändras. När det gäller *lågavlönade* är problemet att kvinnor starkt dominerar i yrken och verksamheter som har ett lågt löneläge. Här är, enligt LO, inte orättvisan det relativa löneläget utan att det i stort sett bara är kvinnor som tvingas ta dessa arbeten. De har och får inga andra möjligheter.

De tre orättvisorna ska angripas på olika sätt. Fackföreningsrörelsen ska utarbeta en strategi för hur diskrimineringen kan avskaffas inom ramen för gällande kollektivavtal. Avtalsområden med fel avlönade yrken ska få ett större lönepåslag eftersom de sammantaget har ett relativt lågt löneläge. De

lågavlönade gynnas av ett större löneutrymme, höjningar av avtalens lägstlöner, en individgaranti samt extra höjning av den lägsta semesterlönen.

Avtalskrav inom vissa avtalsområden

Någon samordning motsvarande LO:s och dess förbunds har inte förekommit inom de övriga fackliga huvudorganisationerna. I det följande redovisas avtalsplattformen för Facken inom industrin, där förbund från såväl LO som TCO och SACO ingår. Vidare uppmärksammas krav från några av de större fackförbunden.

Facken inom industrin

De sju fackförbunden inom Industriavtalet enades om en gemensam plattform utifrån vilken förhandlingarna om 2004 års avtal skulle föras. I plattformen betonades bl.a. följande.

- kvinnor och lågavlönade ska uppmärksammas särskilt
- lönesystem som stöder utveckling i arbete och kompetens ska uppmärksammas
- lönekartläggning och att osakliga/oförklarliga löneskillnader ska justeras.

SIF:s inriktningsmål för avtalsrörelsen

Dessa mål innebar bl.a.:

- osakliga/oförklarliga löneskillnader elimineras
- lika utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män
- kompetensutveckling för alla.

Civilingenjörförbundets (CF) riktlinjer för kraven i avtalsrörelsen

I riktlinjerna slogs CF fast målsättningen för avtalsrörelsen. Det innebar bl.a.:

- samma utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män
- föräldralediga ska omfattas av ordinarie lönerevision
- avtalsbestämmelser om åtgärder mot diskriminering.

HTF:s yrkanden för avtalsområdena inom handels- och tjänstesektorn

Yrkandena gick ut på bl.a.

- ökat fackligt inflytande beträffande löneutveckling för föräldralediga
- avtalsregler om hur lönekartläggning enligt jämställdhetslagen ska genomföras
- lönekartläggning ska ske skilt från löneförhandlingarna.

Facken inom staten

I motiveringen till sina yrkanden slår facken inom OFR:s berörda förbundsområden inledningsvis fast att inom staten arbetar nästan lika många kvinnor som män. Men bland höga chefer och specialistbefattningar är cirka en fjärdedel kvinnor. Utvecklingsarbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i alla befattningar måste fortsätta och kvinnors möjligheter till mera kvalificerade arbetsuppgifter samt karriärutveckling förbättras. Det sägs också att jämställda löner är en del av en väl

fungerande lokal lönebildning. Lönekartläggning enligt jämställdhetslagen måste vara en integrerad del av den lokala lönebildningsprocessen och det framställs ett yrkande om att de lokala parterna träffar en särskild överenskommelse om genomförande av partsgemensamt lokalt arbete med lönebildning och lönesättning. I avtalet ska anges vilka delar och moment som ingår i det lokala partsgemensamma arbetet, bl.a. lönekartläggning och handlingsplan enligt jämställdhetslagen, löneutveckling och lönebild.

Bland övriga yrkandena kan nämnas

- löneutveckling för föräldralediga
- förutsättningarna för lika möjligheter för kvinnor och män genom att arbetet med 2002 års överenskommelse "Lika möjligheter för kvinnor och män" fullföljs och följs av de centrala parterna samt att de lokala parterna ska komma överens om åtgärdsplaner för att förbättra kvinnors möjligheter till utveckling.

7.3 Medlingsinstitutets uppdrag från regeringen

Allt sedan regleringsbrevet för budgetåret 2002 har Medlingsinstitutet haft ett återkommande uppdrag från regeringen på jämställdhetsområdet. Uppdraget går ut på att Medlingsinstitutet, vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar, ska fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Uppdraget kan sägas utgå från jämställdhetslagen med dess inriktning på den enskilde arbetsgivarens verksamhet. Det är där jämställdhetsarbetet ska bedrivas i samverkan mellan de lokala parterna. Lagen föreskriver att arbetsgivaren på ett antal områden ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Ett sådant område är arbete med lönefrågor. Det ska årligen göras en kartläggning och analys bl.a. av de löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Arbetsgivare – med tio eller flera anställda – ska också varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I handlingsplanen ska resultatet av kartläggningen och analysen redovisas liksom vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas.

Den övervägande delen av förbundsavtalen föreskriver någon form av lokal lönebildning. Det blir därför viktigt att avtalen utformas på ett sådant sätt att de underlättar för de lokala parterna att uppfylla lagens krav på jämställda löner. I det sammanhanget har Medlingsinstitutet i sina kontakter med parterna utgått ifrån några av förklaringarna till varför kvinnors löner är lägre än männens.

Åtminstone tre av de orsaker, som i olika sammanhang nämns som förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män, kan med fördel åtgärdas genom regler i kollektivavtal. En sådan orsak är att osakliga löneskillnader inte upptäcks, därför att lönekartläggning och analys inte görs. En annan orsak är att föräldralediga kvinnor halkar efter i löneutvecklingen under ledigheten och att den löneskillnad som då uppstår

mer eller mindre permanentas. En tredje orsak, som ofta nämns är vad som brukar kallas befattningssegregering eller befattningsdiskriminering. Med detta avses den könsuppdelning av arbetsuppgifter som förekommer på många arbetsplatser och som innebär att män dominerar i chefs- och högre avlönade befattningar.

Medlingsinstitutet har i sina kontakter med arbetsmarknadens parter framfört att den årliga lönekartläggning och analys, som krävs enligt jämställdhetslagen, bör samordnas med den lokala lönerevisionen. Det borde vara möjligt att i förbundsavtalen föreskriva att lönekartläggningen och analysen ska genomföras inför de lokala förhandlingarna och att resultatet ska ingå som ett underlag i dessa förhandlingar. På så vis skapas en avtalsmässig garanti för att lönekartläggningen kommer till stånd och att resultatet tas om hand inom ramen för den lokala lönerevisionen.

Beträffande föräldralediga torde det vara relativt enkelt att föra in i förbundsavtalen att även dessa arbetstagare ska omfattas av lönerevisionen.

Slutligen har Medlingsinstitutet uppfattningen att avtal om kompetensutveckling är ett verksamt medel för att komma till rätta med den s.k. befattningsdiskrimineringen. Avtalen bör tydligt ange att en målsättning är att åstadkomma en jämn könsfördelning på olika befattningar. Detta bör i sin tur innebära insatser riktade mot kvinnor för att bryta männens dominans bland chefer och andra högre avlönade befattningar.

7.4 Avtalen

Under avtalsrörelsen 2004 har det träffats omkring 420 förbundsavtal. För en del branscher är avtalen – när det gäller löneprinciper och allmänna anställningsvillkor – likalydande för både arbetare och tjänstemän. Inom vissa andra branscher är avtalen för exempelvis SIF och CF likalydande, medan LO-förbundets avtal har en annan lydelse. Av de 420 förbundsavtalen är det drygt 200 avtal, som i någon form behandlar frågor om diskriminering och/eller jämställda löner mellan kvinnor och män. Bland dessa drygt 200 avtal återfinns praktiskt taget alla stora avtalsområden med undantag för vissa avtal inom byggnadsbranschen, där löneformen är ackord eller andra prestationsbaserade system, och transportsektorn där lönen utgår efter centralt bestämda tariffer. Innan avtalens bestämmelser på jämställdhetsområdet närmare redovisas finns skäl att först mer allmänt beskriva förekommande löneavtalskonstruktioner.

I kapitel 3 har förbundsavtalen delats in i sju olika grupper med avseende på löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler. Indelning har gjorts utifrån graden av lokalt inflytande över lönebildningen. Grupp 1 representerar den högsta graden av inflytande för de lokala parterna, medan avtalen i grupp 7 i princip saknar lokalt inflytande över lönebildningen.

Grupp 1 är vanligast inom den offentliga sektorn. Drygt 30 procent av arbetstagarna där omfattas av förbundsavtal som föreskriver lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme, s.k. sifferlösa avtal. Detta motsvaras av 7 procent inom den privata sektorn. Den andra ytterligheten,

grupp 7, förekommer överhuvudtaget inte inom den offentliga sektorn. Däremot bestäms lönen för omkring 11 procent av arbetstagarna inom den privata sektorn genom generella lönehöjningar inom ramen för olika tariffsystem.

Utvecklingen på arbetsmarknaden är tydlig. Den går mot individuell och differentierad lönesättning, samtidigt som tariffavtal och prestationsbaserade lönesystem minskar i betydelse.

Medlingsinstitutet har i tidigare årsrapporter konstaterat att det föreligger ett samband mellan det lokala inflytandet över lönebildningen och förbundsavtalens föreskrifter om vilka faktorer som ska beaktas av de lokala parterna vid lönesättningen. Ju större frihet de lokala parterna har över slutresultatet, desto mera detaljerade regler finns det i förbundsavtalen. Dessa regler kan gälla såväl efter vilka grunder lönen ska sättas som själva den lokala lönebildningsprocessen.

Grunderna för lönesättningen uttrycks ofta i form av avtalade löneprinciper eller motsvarande. Sådana förekommer numera på den övervägande delen av arbetsmarknaden, men utseendet varierar beroende på graden av inflytande för de lokala parterna.

En bärande tanke i förbundsavtalen är att lönesättningen ska vara rättvis. De allra flesta avtal innehåller klart uttalade förbud mot diskriminerande eller osakliga löneskillnader. I och med att arbetstagarens individuella prestation och kompetens i allt högre grad avgör lönens storlek är det också nödvändigt – för att upprätthålla rättvisan i lönesättningen – att de subjektiva faktorerna ”objektiviseras”. Härmed kan lönesättningen kontrolleras, vilket i sin tur minskar riskerna för godtycke. Hur avtalen har utformats i detta avseende kommer att redovisas i det följande med exempel från förbundsavtal, som representerar de olika löneavtalskonstruktionerna.

I. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

Som ett exempel på sifferlöst avtal kan nämnas förbundsavtalet mellan *Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Civilingenjörsförbundet (CF)*. Lönesättningen sker här vid lokala förhandlingar. Ett annat exempel är förbundsavtalet mellan *Föreningen Vårdföretagarna och SKTF*. I detta avtal är huvudprincipen att arbetstagarens lön fastställs efter lönesamtal mellan denne och berörd chef.

”EFA-avtalet”

Avtalet innehåller ”Gemensamma utgångspunkter för lönebildningen”. Där sägs bl.a. att lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Samtidigt ska den stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling.

Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé. Enligt avtalet ställer detta krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten på alla nivåer samt på en – med utgångspunkt från målen – kontinuerlig uppföljning av verksamhets- och arbetsresultat.

Avsnittet med ”Lönesättningsprinciper” slår fast att lönesättningen ska vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé samt att en sådan koppling gör lönen till en väsentlig del av ett aktivt ledarskap. Detta sägs innebära att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, befordran och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten ska beaktas vid lönesättningen.

Lönesättningsprinciperna innehåller också föreskrifter om att samma värderingar ska gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det uttalade syftet med formuleringen är att osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder, härigenom ska elimineras.

I avsnittet om lönesättningsprinciper finns särskilda regler som uttryckligen tar sikte på osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Sådana skillnader ska elimineras. Parterna ska därför – i det fall endera parten påfordrar det – göra en kartläggning och analys av löner och övriga anställningsvillkor i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan kvinnor och män. Inför kartläggningen ska arbetsgivaren förse de fackliga företrädarna med den information som behövs. Framgår det av kartläggningen/analysen att osakliga skillnader föreligger ska en åtgärdsplan upprättas för att uppnå jämställda villkor.

Föräldralediga arbetstagares situation uppmärksammas också. Det slås fast att anställda som är eller varit tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska omfattas av den årliga lönerevisionen. Utgångspunkten ska vara avtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

Slutligen konstateras att även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

När det gäller lönerevisionens praktiska genomförande innehåller avtalet detaljerade föreskrifter. Här återfinns riktlinjer för de lokala förhandlingarna, bestämmelser om kvalitetssäkring av förhandlingarna samt en förhandlingsordning för den händelse de lokala parterna inte kan enas.

”Vårdföretagaravtalet”

I likhet med ”EFA-avtalet” inleds även detta avtal med parternas ”Gemensamma utgångspunkter”. Där uttalas bl.a. den gemensamma uppfattningen att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i

företaget är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

I de ”Grundläggande principerna för lönebildningen i företagen” sägs att lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper. Som betydelsefulla bedömningsgrunder betonas flera faktorer såsom lednings- och samarbetsförmåga, medicinskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft.

Bestämmande för den individuella lönesättningen ska i första hand vara individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Parterna slår vidare fast att samma värdering och tillämpning av lönesättningsprinciperna ska gälla för kvinnor och män.

Det finns en beskrivning av hur löneprocessen ska gå till. En av flera punkter är att en bedömning av varje anställds lön ska ske årligen. Det betecknas som avgörande att en dialog förs mellan chef och berörd anställd med utgångspunkt från de grundläggande principerna samt att den anställdes utveckling behandlas vid detta tillfälle. Inriktningen på detta lönesamtal är att skapa en process där den anställdes resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman.

Det anmärks i avtalet att lönesamtal även ska hållas med sjuk- och föräldralediga.

I samband med lönesamtalet ska arbetsgivaren till den anställde lämna över förslag till en ny individuell lön. Den anställde har inom tre veckor möjlighet att genom SKTF eller dess lokalavdelning begära förhandling om arbetsgivarens förslag. Om så inte har skett fastställer arbetsgivaren lönen.

II. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Det enda som egentligen skiljer denna typ av avtal från dem som nämnts under I. är stupstocken om utrymmets storlek. I övrigt är avtalen i stort sett lika. Inriktningen är lokal lönebildning och målsättningen är att de lokala parterna ska träffa en överenskommelse. I avtalet mellan *Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och CF, Jusek och Civilekonomerna* uttrycks det så att ”det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens”. Det sägs också att de lokala parterna vid behov kan ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att

klarlägga avtalets principer och intentioner. Det är först sedan parterna hållit lokal och central förhandling utan att enas som stupstocken slår till.

”IT-avtalet”

Under rubriken ”Övergripande mål för lönebildningen” anges att lönebildningen ska kopplas till företagets övergripande mål. Lönebildningen ska ske mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknads-mässiga förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta sägs ställa krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroende-fulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarnas uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. I detta sammanhang framhålls att medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

I avsnittet ”Den lokala löneprocessen” beskrivs detaljerat hur själva processen ska gå till och vilka förberedelser som ska göras.

Avtalet redovisar närmare efter vilka kriterier och principer den individuella lönen ska bestämmas. Utgångspunkten är att lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Det slås fast att lönesättningsprinciperna inte får vara diskriminerande och att osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män. Föräldralediga ska omfattas av den årliga lönerevisionen, om inte annat överenskommes.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Andra faktorer som kan beaktas är samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Ett viktigt led i lönebildningsprocessen är det individuella lönesamtalet, vilket ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ. När dessa har genomförts

överlämnar företaget till akademikerklubben förslag till nya individuella löner. Därefter ska parterna förhandla och träffa överenskommelse om de nya lönerna. Saknas akademikerförening sker förhandlingen med den enskilde medarbetaren.

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

Liksom de tidigare redovisade avtalen bygger även denna konstruktion på att de lokala parterna ska komma överens om både löneutrymmet och fördelning. Skillnaden mot avtalet vid II. är att varje arbetstagare är garanterad en minsta lönehöjning.

Avtalet mellan *Allmänna IndustriGruppen och SIF* är ett exempel som faller inom den rubricerade kategorin. Detta avtal företer stora likheter med de ovan redovisade avtalen. Lönebildningen beskrivs som en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser, vilket leder till en intäktskapande lönebildning. Detta sägs möjliggöra positiv löneutveckling och trygghet i anställningen. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen framhålls vara av stor betydelse för lönebildningen. Denna ska bygga på ett antal angivna faktorer med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

I avsnittet om ”Principer för lönesättningen i företagen” slås bl.a. fast att lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och insatser. Av betydelse i detta sammanhang anges vara utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t.ex. i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ och idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått. Det slås fast att samma värderingar beträffande lönesättningsprinciperna ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket, enligt avtalet, medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras.

I protokollet från 2004 års avtalsförhandlingar konstaterar parterna att lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman oavsett kön, ålder och etnisk bakgrund. Det noteras också att parterna är ense om att föräldralediga omfattas av lönebildningsavtalet.

I avtalet finns också en närmare reglering av löneprocessen och de lokala förhandlingarna. Inför dessa förhandlingar ska de lokala parterna analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Uppläggnings- och formerna för löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledningen och de fackliga företrädarna. Parterna bör finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete. I detta ingår bl.a. att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. Om detta ska det föras en dialog mellan chef och berörd tjänsteman.

I löneprocessen ingår att parterna ska komma överens om de lokala kriterierna för lönesättningen. Det uttrycks också i avtalet att de lokala parterna ska vinnlägga sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Skulle det inte lyckas finns möjlighet att begära central förhandling.

IV. Lönepott utan individgaranti

Drygt 70 procent av de anställda inom kommun- och landstingsområdet omfattas av denna avtalskonstruktion. Inom den privata sektorn är siffran 12 procent. Konstruktionen förekommer överhuvudtaget inte inom staten.

Som exempel kan nämnas avtalet mellan *Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)* och *Landstingsförbundet/Kommunförbundet*. Mellan dessa parter gäller Huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendationen om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 03. Till denna överenskommelse finns bl.a. bilagorna Löneavtal 03, Centrala och lokala protokollsanteckningar samt Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

I Löneavtal 03 återfinns de grundläggande principerna för lönesättningen, vilka är desamma som i det föregående Löneavtal 01. I principerna sägs att lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen med verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att en dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Avtalsbilagan ”Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” preciserar löneprinciperna i Löneavtal 03. Där sägs bl.a. att förutsättningen för att lönebildningsprocessen ska bli framgångsrik är att de lokala parterna finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. De centrala parterna pekar på delar av processen som särskilt viktiga.

Några av dessa har noterats i punktform och är bl.a.

- hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras
- att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna
- formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.

En övergripande utgångspunkt ska vara att lagstiftningen om diskriminering beaktas.

Utöver vad som hittills nämnts anges också att Löneavtal 03 förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Vidare uppmärksammas att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt. Vad gäller kartläggningen och analysen ska den ske ur två aspekter. Den ena är utifrån lönepolitisk synpunkt som utgår från olika arbeten/yrken och som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper. Den andra aspekten är att kartläggningen och analysen ska göras utifrån skillnader i lön mellan kvinnor och män respektive skillnader i lön mellan mans- och kvinnodominerade grupper.

V. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Denna avtalskonstruktion förekommer endast inom den privata sektorn och omfattar störst andel anställda. För cirka 28 procent av de privatanställda anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti. I vissa fall är individgarantin konstruerad som en avstämning i efterhand.

Som exempel på avtalskonstruktionen kan nämnas *Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall (teknikavtalet, tidigare verkstadsavtalet) och SIF/CF (tjänstemannaavtalet)*.

I 2004 års uppgörelser sägs beträffande båda avtalen att fördelning av potten ska ske med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Avtalen innehåller likalydande *löneprinciper*. I dessa slås inledningsvis fast att lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Vidare sägs att löneskillnader ska vara objektivt och väl motive-
rade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Det nämns också att marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Det framhålls i löneprinciperna att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen har satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Vidare sägs att systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga

kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Som exempel på faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering nämns teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga.

I löneprinciperna slås fast att samma principer ska gälla för samtliga anställda. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera om sådana skillnader förekommer. Framgår det av analysen att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

VI. Generell utläggning och lönepott

Även denna avtalskonstruktion förekommer enbart inom den privata sektorn och omfattar där cirka 18 procent av de anställda. *Detaljhandelsavtalet* mellan *Svensk Handel* och *Handelsanställdas förbund* kan tjäna som exempel på denna avtalskonstruktion.

Detaljhandelsavtalet saknar ett särskilt avsnitt om löneprinciper eller motsvarande. Det betyder emellertid inte att avtalet saknar regler eller riktlinjer för lönesättningen. I avtalet föreskrivs att utgångspunkten för de lokala förhandlingarna om löneutrymmet (lönepotten) ska vara en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. Lönepolitiken och lönesystemet ska också stimulera till produktivitetssökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och ska vara hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

I avtalet uttalas att arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet. Detta sägs förutsätta ett målmedvetet arbete i samverkan mellan de lokala parterna för att skapa kännedom hos de anställda om arbetsorganisationen och lönesystemet.

De lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån jämställdhetslagens krav. Särskilt ska omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.

Fördelningen av det lokala löneutrymmet ska i första hand ske genom lokal överenskommelse där utgångspunkten är vad som ovan redovisats. Avtalet exemplifierar härutöver några kriterier som kan beaktas vid lönesättningen.

Dessa är:

- ansvar i arbetet
- erfarenhet
- mångkunnighet
- servicekänsla
- kompetens
- arbetsresultat.

VII. Generell höjning

I denna avtalskonstruktion – som endast förekommer inom den privata sektorn och där omfattar 11 procent av de anställda – läggs hela löneutrymmet ut som en generell höjning. De lokala parterna saknar i princip inflytande. Det innebär att de principer och bedömningskriterier, som förekommer i avtal med lokal lönebildning och differentierad lönesättning på individuella grunder, inte finns med i denna avtalskonstruktion. Den är därför ointressant ur aspekten hur de centrala parterna reglerat den lokala lönebildningen, då sådan alltså inte förekommer.

Sammanfattande iakttagelser

Vad som är intressant ur jämställdhetssynpunkt är avtalens regler om fördelningen av det lokala löneutrymmet. Vilka riktlinjer eller principer, som ska gälla när löneutrymmet som sådant bestäms, är egentligen av underordnad betydelse i sammanhanget. Nu går det emellertid inte att dra en skarp gräns mellan principerna för fastställandet av utrymmet och principerna för fördelningen. När det gäller de avtal som föreskriver lokal lönebildning (med eller utan stupstock om utrymmets storlek) finns ofta en tydligt uttalad koppling mellan lönesättningen och företagens/verksamhetens mål. Liknande kopplingar – om än inte lika starka – kan också finnas i förbundsavtalen om lokal lönepott.

De ovan redovisade avtalskonstruktionerna I–III innehåller alla lokal lönebildning. Samtliga slår fast att lönen ska vara individuell och differentierad. Genomgående är också att det anges att lönesättningen främst ska grundas på ”verksamhetens krav” och arbetsuppgifternas art och innehåll, varvid även nämns kriterier som ansvar och arbetets svårighetsgrad.

Vidare räknas upp ett stort antal bedömningsfaktorer som är hänförliga till arbetstagarens personliga kvalifikationer såsom samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, idériedom och innovationskraft, ledningsförmåga, målmedvetenhet, problemlösning etc.

I avtalen slås fast att samma värderingar beträffande löneprinciperna ska gälla för kvinnor och män. Det varierar mellan avtalen hur detta ska kontrolleras och hur eventuellt osakliga löneskillnader ska åtgärdas. ”Vårdföretagaravtalet” och ”IT-avtalet” saknar bestämmelser om detta. I ”EFA-avtalet” sägs att kartläggning och analys av löner m.m. ska ske om endera parten påfordrar det. Avtalet mellan *Allmänna IndustriGruppen och SIF* föreskriver att de lokala parterna inför förhandlingarna ska analysera kvinnors löner i förhållande till mäns. Framgår det av analysen att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Avtalskonstruktionerna IV–VI saknar i princip lokal lönebildning om utrymmets storlek. Däremot har parterna varierande grad av frihet beträffande fördelningen av utrymmet. De tre redovisade avtalen skiljer sig åt. Avtalet på det *kommunala området* är utpräglat processinriktat. Det saknar – till skillnad från avtalen för verkstadsindustrin och detaljhandeln – klart angivna kriterier för den individuella lönesättningen samtidigt som det inte innehåller några individgarantier. I stället betonas vikten av att de

lokala parterna finner formerna för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I det sammanhanget pekar de centrala parterna ut vilka delar i processen som är särskilt viktiga. Det förutsätts att arbetsgivaren kartlägger och analyserar lönerna som underlag för överläggning om löneöversyn. I likhet med avtalskonstruktionerna I–III slår det kommunala avtalet fast att lönen ska vara individuell och differentierad. Det gäller också för avtalen inom *verkstadsindustrin* (teknikavtalet och tjänstemannaavtalet) och enligt dessa ska lönen bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Grundsynen är att löneskillnader ska kunna sakligt motiveras och det anges vilka faktorer som de lokala parterna bör använda vid en systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer. Inför löneförhandlingarna ska de lokala parterna analysera om diskriminerande eller andra sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Skulle så vara fallet ska dessa justeras i samband med förhandlingarna. Avtalet för *detaljhandeln* bygger på att det på företaget finns en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer lönepolitiken. Detta ska vara utgångspunkten vid fördelningen av lönepotten, varvid angivits sex kriterier som kan beaktas vid lönesättningen. Det föreskrivs också att kartläggning och analys ska ske enligt jämställdhetslagens krav. Särskilt ska omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.

7.5 Närmare om diskrimineringsförbud och likalöneprincip

Jämställdhetslagen m.m.

Jämställdhetslagen innehåller förbud mot könsdiskriminering. Lagen behandlar såväl direkt som indirekt diskriminering. Förbuden mot könsdiskriminering gäller bl.a. när arbetsgivaren ”tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga”. Lagen definierar vad som avses med likvärdigt arbete. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de *krav* arbetet ställer samt dess *natur* kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de *krav* som arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömning av arbetets *natur* ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Enligt jämställdhetslagen föreligger diskriminering exempelvis om en arbetsgivare betalar högre lön till en man än till en kvinna om de utför arbete som är lika eller likvärdigt. Däremot föreligger ingen diskriminering om mannen och kvinnan utför arbete som inte är lika eller likvärdigt, även om löneskillnaden allmänt kan betraktas som oförklarlig.

Även annan lagstiftning än jämställdhetslagen innehåller förbud mot lönediskriminering. Sålunda finns motsvarande förbud i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen om förbud mot diskriminering i

arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Diskrimineringsförbuden och likalöneprincipen i förbundsavtalen

Som tidigare redovisats vilar förbundsavtalen på tanken att lönen ska vara rättvis. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån i avtalen angivna kriterier och dessa ska vara sakliga. Inga ovidkommande hänsyn ska tas vid lönesättningen. I detta ligger givetvis att diskriminering inte ska förekomma. Hur det kommer till uttryck i avtalen varierar.

De exempel på formuleringar som redovisas nedan är hämtade från avtal mellan parter inom den *privata sektorn*. Totalt omfattas där *drygt en miljon* arbetstagare av avtal som i någon form har inskrivet diskrimineringsförbud och/eller likalöneprincipen.

Avtalen kan grovt delas in i tre huvudgrupper beroende på utformningen av reglerna. Till den första gruppen kan hänföras avtalen med ett uttalat allmänt förbud mot lönediskriminering, vilket ofta sträcker sig längre än att enbart avse kön. Den andra gruppen består av de avtal som slår fast likalöneprincipen mellan kvinnor och män. I grupp tre återfinns de avtal där diskrimineringsförbud eller likalöneprincip uttryckligen har kopplats till avtalens löneprinciper eller principer för lönesättning. Den tredje gruppen kan i sin tur delas in i ett antal undergrupper beroende dels på vilka kategorier av arbetstagare som bestämmelsen tar sikte på, dels på hur imperativt avtalstexten är formulerad.

1. Förbud mot diskriminering

Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall respektive SIF och CF för verkstadsindustrin slår fast att ”diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner mellan anställda ska inte förekomma”. Såvitt kan bedömas tar texten sikte både på diskriminerande löneskillnader enligt gällande lagstiftning och på löneskillnader som inte kan sakligt motiveras utifrån avtalens löneprinciper. Det sistnämnda torde innebära en längre gående skydd mot osaklighet i lönesättning än exempelvis jämställdhetslagens diskrimineringsförbud.

Samma text som den nyss citerade återfinns också i *Skogs- och Träfackets avtal med Trä- och Möbelindustriförbundet* (stoppmöbelavtalet och träindustriavtalet) respektive *Föreningen Sveriges Skogsindustrier* (sågverksavtalet).

I samband med 2004 års avtalsförhandlingar blev ett nytt samverkansavtal klart för pappers- och massaindustrin mellan *Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, SIF, CF och Ledarna*. Ett avsnitt i avtalet har rubriken ”Jämställdhet och allas lika värde”. Där slås bl.a. fast att ”skillnader i lön till följd av kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller förekomst av funktionshinder ej ska förekomma”. Liknande formuleringar – med ”ålder” tillagt – återfinns också i olika avtal, t.ex. avtalet mellan *Fastigo och Kommunal* liksom

avtalet mellan *Almega Serviceentreprenörerna, Fastighetsanställdas förbund och SEKO*.

2. Likalöneprincipen i allmänhet

I ett antal förbundsavtal har – i vissa fall med smärre justeringar – jämställdhetslagens likalöneprincip lyfts in i avtalen. Som exempel kan nämnas avtalen mellan *Almega Tjänsteföretagen och Medie- och Informationsarbetsgivarna* å ena sidan och *HTF och vissa akademikerförbund* å den andra. Där föreskrivs att ”grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”. I de flesta avtal där *Hotell- och Restaurangfacket* är part återfinns formuleringen att ”kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde”.

3. Likalöneprincipen/diskrimineringsförbuden kopplade till förbundsavtalens löneprinciper

På samma sätt som redovisats beträffande diskrimineringsförbuden i förbundsavtalen kan man även här skilja mellan avtal med uttalanden som tar sikte på samtliga anställda och avtal som uttalar sig om angivna kategorier av arbetstagare.

Samtliga anställda

Som ett exempel kan nämnas branschavtalet för *svensk teknik & design* mellan *Almega Tjänsteföretagen och SIF/CF*. Där sägs ”att samma värderingar och tillämpning av ovanstående (löne)principer ska gälla för samtliga anställda”. Ett annat exempel är avtalet mellan *Arbetsgivareföreningen SRAO och SIF*, som föreskriver att ”löneskillnader mellan medarbetare som inte är motiverade av löneprinciperna skall inte förekomma”.

Det vanliga är emellertid att avtalen slår fast likalöneprincipen med avseende på uttryckligt angivna kategorier av anställda. I det sammanhanget kan konstateras att funktionsnedsättning och sexuell läggning inte nämns. Däremot anges kön, ålder och etnisk bakgrund/tillhörighet.

Kön, ålder och etnisk tillhörighet

Ett exempel på avtal där dessa kategorier räknas upp är avtalet mellan *Sveriges Byggindustrier och SIF/CF*. Texten har följande lydelse: ”Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för kvinnor och män, yngre och äldre och oavsett etnisk tillhörighet”. Liknande formuleringar återfinns också i de förbundsavtal som övriga arbetsgivarorganisationer inom byggnadsbranschen har slutit med SIF och CF.

Kön och ålder

Ett tjugotal förbundsavtal innehåller föreskrifter med innebörden att samma värderingar och principer (för lönesättning) ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Bland avtalen kan nämnas *Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Motorbranschens Arbetsgivarförbunds avtal med SIF*

och CF samt avtalet för telekomsektorn mellan Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och SEKO.

Kön

De avtal, som enbart innehåller skrivningar om kvinnor och män, kan i sin tur delas in i tre undergrupper, beroende på hur kategoriskt likalöneprincipen har formulerats.

a) ”hård” princip

I denna grupp placeras de avtal som – med litet olika formuleringar – entydigt slår fast att samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män. Ett exempel är avtalet mellan *Föreningen Vårdföretagarna och SKTF m.fl.* Ett annat är *Stål- och Metallförbundets avtal med Metall och SIF*.

b) ”mjuk” princip

I en del avtal är likalöneprincipen inte lika kategoriskt uttryckt som i de nyss nämnda avtalen. Avtalstexten är i stället närmast att uppfatta som en påminnelse till de lokala parterna att uppmärksamma jämställdhetsaspekten när löneutrymmet ska fördelas. I exempelvis *avtalet för stormarknads- och butikspersonal mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och Handelsanställdas förbund* återfinns följande bestämmelse: ”Vid lönesättningen *beaktas* att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde”. I avtalet mellan *Tidningsutgivarna (TU) och HTF* är formuleringen: ”Vid löneavvägningen *beaktas även* att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”.

c) princip med förtydligande

Ett tiotal likalydande avtal – däribland *Svensk Handels avtal med HTF och ett antal akademikerförbund* – slår fast likalöneprincipen, men förser samtidigt principen med ett förtydligande. Texten har följande utformning: ”Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen”.

7.6 Närmare om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision

För att avtalens principer om likalön med dess förbud mot diskriminering ska ges en verklig innebörd, krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Detta är en förutsättning för att felaktigheter ska kunna rättas till. Jämställdhetslagen fordrar att arbetsgivaren årligen kartlägger och analyserar bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Medlingsinstitutet har i olika sammanhang framhållit vikten av att kartläggning och analys verkligen genomförs och att resultatet utgör ett underlag för de lokala lönerevisionsförhandlingarna. Som framgått av

beskrivningen i avsnitt 7.5 ovan, går avtalens bestämmelser många gånger längre än att enbart behandla löneskillnader ur ett könsperspektiv. Vidare är den rättvisa i lönesättning som avtalen syftar till, i allmänhet knuten till avtalens egna löneprinciper snarare än jämställdhetslagens krav. Samtidigt kan sägas att en korrekt tillämpning av avtalen torde leda till att löneskillnader som beror på kön upptäcks och åtgärdas inom avtalsområdet.

Tidigare nämndes att avtalen för drygt en miljon arbetstagare innehåller föreskrifter om diskrimineringsförbud och/eller likalöneprincipen. När det gäller frågan om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision är det ett färre antal arbetstagare eller *omkring 850 000* inom privat sektor som omfattas av avtal med regler om detta.

I det följande redovisas vad avtalen föreskriver om lönekartläggning och analys: när det ska göras, vad som ska kartläggas och analyseras, vad som ska åtgärdas och när det ska ske.

När ska lönekartläggning och analys göras?

Det bör nämnas att avtalen på stora områden inom den privata sektorn föreskriver att kartläggning och analys av löner ska genomföras. Inte alla anger *när* det ska ske. I de avtal, som reglerar den frågan, föreskrivs i allmänhet att de lokala parterna ska genomföra en kartläggning och analys ”inför” eller ”i samband med” de lokala löneförhandlingarna/lönerevisionen. I något enstaka fall har parterna skrivit in att kartläggningen och analysen ska göras vid annat tillfälle än löneförhandlingarna utan att närmare ange när. Det förekommer också att parterna i några avtal har skrivit in att kartläggning ska göras om ena parten påfordrar det.

Vad ska kartläggas och analyseras?

Här är bilden splittrad. En del avtal talar allmänt om lönesituationen, lönesättningen eller lönestrukturen i företaget, andra nämmer huruvida diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Det förekommer också i stor utsträckning att avtalen föreskriver att det just är kvinnors löner i förhållande till mäns som ska kartläggas och analyseras. Det tillhör undantagen att dessa avtal innehåller regler om att kartläggningen och analysen ska ske utifrån jämställdhetslagens krav. I stället är det genomgående att det är avtalet självt med sina löneprinciper och regler för lönesättningen som analysen ska göras emot. Saken kan också uttryckas så att de lokala parterna ska kontrollera att lönesituationen på företaget överensstämmer med förbundsavtalets ambitioner.

Nedan ges några exempel på formuleringar om vad som ska kartläggas/analyseras och varifrån texten har hämtats.

- ”lönestrukturen på företaget”/ ”lönesituationen på arbetsplatsen”/ ”de anställdas löner”/ ”lönesättningen”

Någon av dessa formuleringar återfinns bl.a. i *tjänstemannaavtalen för stoppmöbelindustrin, träindustrin och sågverken*. Där har parterna också lagt till att ”löneöversynsarbetet ska bedrivas utifrån gällande lagstiftning”. I detta sammanhang bör även uppmärksammas avtalen *för parti-*

detaljhandeln mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Där föreskrivs att kartläggningen och analysen av lönesituationen på arbetsplatsen ska ske ”utifrån jämställdhetslagen krav”.

- ”om diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer”

Denna text återfinns bl.a. i *Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall, SIF och CF*. Även tjänstemannaavtalen inom byggnads-, teko- och grafiska industrin har samma formuleringar.

- ”huruvida löneskillnader som inte motiveras av löneprinciperna förkommer vid företaget”

Som exempel på avtal som innehåller denna formulering kan nämnas avtalet mellan *Arbetsgivareföreningen SRAO och SIF*.

- ”om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling föreligger”

Denna formulering används bl.a. i avtalet mellan *KFO och Hotell- och Restaurangfacket*.

- ”avtalets intentioner och dess tillämpning”

Föreskriften om att de lokala parterna ska göra en genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning återfinns bl.a. i avtalet för *telekombranschen* mellan *Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och SEKO*.

- ”kvinnors löner i förhållande till männens”

Ungefär 100 000 årsarbetare omfattas av avtal med denna formulering. Bland dessa avtal kan nämnas både tjänstemanna- och arbetaravtalen för *livsmedelsbranschen* samt *Allmänna IndustriGruppens avtal med SIF och CF*.

Vad ska åtgärdas?

Det är inte alltid som förbundsavtalens påbud till de lokala parterna om kartläggning och analys åtföljs av regler om hur resultatet ska hanteras. Det får dock anses ligga i sakens natur att upptäckta felaktigheter ska åtgärdas, även om det inte uttryckligen sägs något i avtalstexten. I ett antal avtal har parterna emellertid angett vad som ska åtgärdas. Nedan ges några exempel.

- ”diskriminerande skillnader”
- ”diskriminerande eller osakliga löneskillnader”
- ”osakliga löneskillnader”
- ”omotiverade löneskillnader”
- ”löneskillnader som inte motiveras av löneprinciperna”
- ”omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar”

En reflektion som kan göras är att uttrycken ”diskriminerande” och ”osakliga” löneskillnader torde avse skillnader som strider mot såväl jämställdhetslagen som övrig diskrimineringslagstiftning. Uttrycket ”omotiverade” löneskillnader synes inbegripa – förutom löneskillnader i strid med lag – även löneskillnader som inte kan motiveras med hänvisning till avtalets löneprinciper. Med en sådan tolkning av avtalen innefattas i uttrycket också löneskillnader mellan två personer av samma kön. Även sådana löneskillnader måste ha stöd i löneprinciperna. Annars ska de åtgärdas. En fråga som kan ställas i sammanhanget är om ”omotiverade” löneskillnader även avser skillnader mellan arbetstagare som utför arbete som inte är att betrakta som lika eller likvärdigt med annat arbete, men där lönerelationen mellan olika befattningar inte fullt ut har stöd i avtalets löneprinciper. Skulle avtalen ha den innebörden betyder det att de har en högre ambitionsnivå än jämställdhetslagen. Lagens diskrimineringsförbud tar främst sikte på situationen att en arbetstagare har högre lön än en annan arbetstagare av motsatt kön när båda utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Diskrimineringsförbudet är inte tillämpligt på lönerelationerna mellan kvinnor och män i mer vidsträckt mening. Samtidigt ska sägas att jämställdhetslagen i ett annat avseende går längre än avtalen, då dessa enbart reglerar förhållandena inom avtalsområdet. Lagens diskrimineringsförbud gäller arbetsgivarens hela verksamhet oberoende av avtalsgränser och var arbetstagarna är fackligt organiserade. Något tillspetsat och förenklat kan sägas att lagen och avtalen har olika mål. Lagen syftar till att förhindra diskriminering på arbetsplatsen som helhet, medan avtalen syftar till rättvisa lönerelationer inom det egna avtalsområdet.

När ska åtgärder vidtas?

Bland de förbundsavtal, som anger när löneskillnaderna ska åtgärdas, är det vanligast att det ska ske *i samband* med löneöversynen/löneförhandlingarna/lönerevisionen. Ett mindre antal avtal föreskriver att lönerna ska justeras *före* de lokala löneförhandlingarna. I några enstaka fall finns en koppling till jämställdhetslagens bestämmelse om handlingsplan för jämställda löner. I lagen sägs bl.a. att handlingsplanen ska innehålla en tidplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. I en del avtal har det uttryckts att lönen ska justeras snarast, dock senast inom en treårsperiod. En annan variant är att – i stället för en treårsperiod – föreskriva att lönejusteringarna ska vara genomförda senast innan avtalsperioden löper ut.

En fråga som aktualiseras i sammanhanget är om *kostnaden* för lönejusteringarna ska belasta det lokala löneutrymmet. Avtalen ger i allmänhet inget klart besked på den punkten. Möjligen skulle de avtal, som säger att justeringarna ska ske *före* förhandlingarna, kunna tolkas så att parterna avsett att löneutrymmet inte ska påverkas. Avtalet mellan *Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund och SIF* är utförligare än de övriga på den här punkten. Om det framgår av analysen att ”diskriminerande löneskillnader (mellan kvinnor och män) finns i företaget, skall dessa justeras

innan lönerevisionen genomförs och påverkar ej den ordinarie löneförhandlingen”.

Övriga åtaganden från parterna

Drygt tjugo avtal på det privata tjänstemannaområdet innehåller vissa åtaganden från de avtalsslutande parterna. I protokollsanteckningar eller i avtalstexten har parterna förklarat att de är överens om att verka för att ett aktivt arbete bedrivs i företagen. Syftet med arbetet är att undanröja eventuellt förekommande osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i ”likartade”/”likvärdiga” befattningar. Det sägs vidare att arbetet ska bedrivas utifrån gällande lagstiftning och parterna har närmare angett vad som avses.

I avtalen för tjänstemän inom *livsmedels- och byggnadsämnesindustrin* har skrivits in att de centrala parterna – på begäran av någon av de lokala parterna – ska medverka för att se över hur arbetet bedrivs för att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

Här kan även nämnas att *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Finansförbundet* – vilka 2003 slöt ett nytt jämställdhetsavtal – i årets uppgörelse har skrivit in en gemensam rekommendation om löneprinciper och lönesamtal. Avsikten är att stödja utvecklandet av lokala överenskommelser om gemensamma löneprinciper genom att uppmärksamma de lokala parterna på vissa saker. Bl.a. slås fast att kollektivavtalets lönesystem bygger på individuell lönesättning med beaktande av principen om lika lön för lika arbete med iakttagande av jämställdhetslagens regler. Vidare sägs att vid fastställandet av gemensamma löneprinciper bör vissa frågor besvaras. En sådan fråga är hur lönesättningen bidrar till jämställdhet.

7.7 Föräldralediga

En av flera förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att föräldralediga kvinnor under ledigheten halkar efter männen i löneutvecklingen och att skillnaden mer eller mindre permanentas. Det synes vara en allmän uppfattning bland de avtalsslutande parterna att detta är ett missförhållande som bör åtgärdas. I 2004 års avtalsrörelse har de föräldraledigas situation särskilt uppmärksammats. Omkring 80 avtal – med tyngdpunkt på tjänstemannaområdet och omfattande *närmare en halv miljon* arbetstagare – innehåller regler om föräldralediga. Att förändringarna främst har skett i tjänstemannaavtalen kan förklaras med att det är på detta område som problemet har varit tydligast. Detta torde hänga samman med att den individualiserade lönesättningen är mer utpräglad och lönespridning avsevärt större än på arbetarområdet med dess mera kollektiva system och sammanpressade lönestruktur.

Utformningen av reglerna varierar. Vissa avtal är detaljerade och föreskriver närmare hur lönesättningen ska gå till, medan andra avtal är mera allmänt hållna. Härutöver förekommer också protokollsanteckningar i

vilka de avtalsslutande parterna klargör löneavtalens tillämpning med avseende på föräldralediga arbetstagare.

Grovt kan avtalen delas in i *fyra* olika kategorier. Dessa är:

1. Uttalande mot ogynnsam löneutveckling

I närmare fyrtio avtal har skrivits in att den arbetstagare, som varit eller är föräldraledig, inte på grund av ledigheten ska ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga arbetstagare i företaget.

2. Omfattas av lönerevisionen

Ett tiotal avtal slår fast att föräldralediga omfattas av lönerevisionen, ibland med tillägget ”på samma villkor som övriga medarbetare”.

3. Anvisningar om lönesättning

Omkring tjugoo avtal innehåller närmare föreskrifter om hur lönen för föräldralediga arbetstagare ska bestämmas. Genomgående för dessa avtal är att det ska göras en bedömning av den föräldralediges löneutveckling om han eller hon inte hade varit ledig.

4. Kontroll vid återkomst i arbete

En mindre grupp avtal anger att föräldralediga ska behandlas tillsammans med övriga arbetstagare vid lönerevisionstillfället. Det föreskrivs dessutom att ”särskild analys och bedömning” ska göras i samband med den föräldralediges återkomst till arbetet.

7.8 Närmare om kompetensutveckling

Som ovan nämnts kan kompetensutveckling vara ett sätt att bryta männens dominans i vissa högre avlönade befattningar och härigenom få till stånd en jämnare könsfördelning. Det är också en väg som anvisas i jämställdhetslagen. I 7 § föreskrivs att arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

På den övervägande delen av arbetsmarknaden finns sedan tidigare avtal om kompetensutveckling. Dessa har som regel inte omförhandlats eller ändrats under avtalsrörelsen 2004. Däremot har överenskommelser träffats på en del områden som tidigare saknade avtal om kompetensutveckling. I några av de avtal som har slutits på *KFO-området* finns numera överenskommelser om riktlinjer för kompetensutveckling. Dessa innehåller ungefär samma formuleringar som förekommer i övriga avtal, då det föreskrivs att alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Det uttalas också att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Det är mer sällsynt att avtalen om kompetensutveckling har en tydlig jämställdhetsprofil i den meningen att de knyter an till 7 § i jämställdhetslagen, även om det förekommer undantag. Ett sådant är exempelvis det

sedan några år tillbaka gällande avtalet om kompetensutveckling på *detaljhandelsområdet* mellan *Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. Där sägs att kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare. Här kan även nämnas avtalen om kompetensutveckling inom *verkstadsindustrin*. Ett av avtalens syften är att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företagen. På *statens område* gäller sedan år 2002 överenskommelsen ”Lika möjligheter för kvinnor och män”. I denna har de centrala parterna enats om att starta ett utvecklingsarbete med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten.

7.9 Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt

Ett resultat av 2004 års förhandlingar inom *verkstadsindustrin* blev att Teknikarbetsgivarna, Metall, SIF och CF enades om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp om kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. I direktiven till gruppens arbete konstateras att jämställdhetslagens bestämmelser kan vara ett effektivt instrument för att kontrollera om osakliga löneskillnader mellan könen förekommer. Samtidigt sägs att det är besvärligt att tillgodogöra sig den närmare innebörden av lagreglerna om kartläggning och att många har haft svårigheter att sätta sig in i hur kartläggningen mera konkret ska genomföras i företagen. Mot bakgrund av detta framhålls att det är en angelägen uppgift för parterna att underlätta det lokala arbetet för att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Därför tillsätts en gemensam arbetsgrupp med uppgift att sprida kunskap om hur lönekartläggning och analys kan genomföras i företagen.

Konkret får arbetsgruppen i uppgift att

- ta fram en skriftlig vägledning
- särskilt belysa frågan om eventuell eftersläpning i lönenivå på grund av föräldraledighet, och i sådant fall verka för ett klarläggande av att löneskillnader som beror på föräldraledigheten i sig inte ska förekomma
- under avtalsperioden anordna seminarier för att sprida kunskap om lönekartlägningsarbetet och skapa en arena för diskussion av ämnet.

I avtalen mellan *Metall och Gruvornas Arbetsgivareförbund respektive Stål- och Metallförbundet* har parterna gjort vissa åtaganden. I syfte att uppmärksamma medlemsföretagen om vikten av lönekartläggning och deras skyldighet att årligen göra en sådan, ska arbetsgivareförbunden i cirkulär eller annat utskick påtala detta för företagen. Metall ska på motsvarande sätt till sina klubbar påtala vikten av lönekartläggning och att klubbarna har en skyldighet att medverka i detta arbete.

I det gemensamma avtalet mellan *Allmänna IndustriGruppen och SIF/CF*, omfattande samtliga branscher och företag inom Allmänna Industri-

Gruppen, har skrivits in att parterna har enats om att tillsätta en arbetsgrupp. Den ska ta fram information till stöd för de lokala parternas samverkan vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner enligt reglerna i jämställdhetslagen. Motsvarande åtaganden har också gjorts i avtalen mellan *Allmänna IndustriGruppen och Industrifacket* (allokemisk industri och tvätterier) och *Metall* (Gemensamma Metallavtalet).

I avtalen på tidningsområdet mellan *Tidningsutgivarna och Grafiska Fackförbundet, HTF samt Svenska Journalistförbundet* har parterna i respektive avtal enats om att tillsätta arbetsgrupper som ska arbeta med lönebildnings- och lönesättningsfrågor. Syftet med arbetsgrupperna och deras uppgifter har uttryckts på litet olika sätt i de tre avtalen, men grundtanken är att de centrala avtalens lokala tillämpning ska utvecklas. Härigenom ska det skapas bättre förutsättningar för analyser enligt jämställdhetslagen och de lokala parternas arbete i övrigt med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ytterligare ett exempel på partsgemensamma aktiviteter är det centrala samarbetsorganet Forum 2004, som inrättats för livsmedelsindustrin mellan *Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet*. Forum 2004 har till uppgift att på alla sätt uppmuntra och stödja de lokala parternas arbete med bl.a. jämställdhet. De lokala parterna kan hänskjuta frågor till Forum som kan ge rekommendation till lösning.

Ett motsvarande gemensamt samarbetsorgan Arena 2004 har inrättats av *Livsmedelsföretagen, Byggnadsämnesindustrin, SIF och CF*.

7.10 Särskilt om avtalen på den statliga sektorn

I slutet av november 2004 blev avtalen klara för den statliga sektorn. Dessa uppmärksammas särskilt i detta avsnitt. Skälet till att de statliga avtalen behandlas för sig, är att de i vissa avseenden avviker från de övriga avtalen på arbetsmarknaden. De har inte riktigt passat in i systematiken för den hittillsvarande framställningen. Därför redovisas de separat. Det ska redan här sägas att texten i 2004 års avtal – i de delar som nu är av intresse – inte har genomgått några större förändringar i jämförelse med det föregående avtalet.

På det statliga området träffas tre ”Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten”. I år slöts treåriga avtal vilka betecknas RALS 2004-2007. Part på arbetsgiversidan i samtliga avtal är Arbetsgivarverket (AgV). På arbetstagersidan är de avtalsslutande organisationerna (1) SEKO, (2) OFR:s förbundsområden inom det statliga området sammantagna och (3) SACO-S.

Lönekonstruktioner

Lönekonstruktionerna i avtalen skiljer sig åt. Avtalet mellan AgV och SACO-S är ett s.k. sifferlöst avtal. Principen är lokal lönebildning om såväl utrymmets storlek som dess fördelning. Även avtalen med SEKO och

OFR:s förbundsområden utgår från lokal lönebildning om utrymmet. Däremot innehåller avtalen en löneökningsgaranti för varje arbetstagare.

I avtalen för SACO-S och OFR:s förbundsområden kan de lokala parterna komma överens om att för hela eller del av myndigheten tillämpa lönesättande samtal. Det innebär att lönerevisionen sker genom att chef och enskild medarbetare kommer överens om ny lön, vilken härmed – enligt en protokollsanteckning i avtalen – blir kollektivavtalsreglerad. Kan de lokala parterna inte enas om att tillämpa lönesättande samtal ska i stället arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen förhandla och sluta kollektivavtal om nya löner för arbetstagarna. SEKO:s avtal ger inga möjligheter till lönesättande samtal. Lönerna ska bestämmas i lokalt kollektivavtal.

Löneprinciper och lokal lönebildning

Avtalen innehåller ett likalydande avsnitt om ”*Gemensamma löneprinciper*”. Där sägs bl.a. att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta. Den ska också stimulera till engagemang och utveckling samt uppfattas som rättvis.

I löneprinciperna slås vidare fast att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder. Som sådana grunder anges ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Huvudregeln är att lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper.

Även avsnittet med rubriken ”*Lokal lönebildning*” är likalydande i de tre avtalen. Utgångspunkten är att det ska bedrivas ett gemensamt arbete. Så snart som det centrala löneavtalet är träffat ska arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs, enligt avtalen, en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare. Dialogen ska vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Enligt avtalen förutsätter en väl fungerande lönebildning att de lokala parterna genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet. Det framhålls att de lokala parterna – vid tillämpningen av löneprinciperna – har ett särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot

lönediskriminering som gäller enligt lag. Vad det gemensamma ansvaret innebär i praktiken, preciseras enligt följande: Parterna har ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete.

Lönerevisionen

I avtalen redovisas vilka förberedelser som ska göras inför lönerevisionen. En viktig uppgift för arbetsgivaren är att inledningsvis presentera en bild av myndighetens löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebild ska framför allt byggas på den centrala parts-gemensamma statistiken, men också på annan information som de lokala parterna finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om myndighetens lönebild.

Vad beträffar själva lönerevisionen slår avtalen fast att nya löner ska sättas i överensstämmelse med löneprinciperna, deras lokala tillämpning och resultatet av det gemensamma arbete som föreskrivs i avtalens avsnitt om lokal lönebildning.

Uttalanden om jämställdhet

Under rubriken ”*Särskilda frågor*” har parterna i respektive avtal enats om att jämställda arbetsplatser förutsätter att villkoren i arbetet passar både kvinnor och män, att allas kapacitet tas tillvara och att det finns en så jämn könsfördelning som möjligt. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller arbetsuppgifter och utveckling. De lokala parterna förutsätts samverka för att främja lika möjligheter för kvinnor och män. De bör också ägna uppmärksamhet åt möjligheterna att kombinera arbete och föräldraskap. Arbetsorganisation och arbetstidsfrågor samt möjligheter till distansarbete kan behöva beaktas i detta sammanhang.

Sammanfattande iakttagelser

Ramavtalens främsta uppgift synes vara just den som framgår av namnet, nämligen att utgöra den avtalsmässiga ramen för det lokala arbetet. Det är på myndighetsnivån som avtalens ambitioner ska genomföras. Ramavtalen anger målen och i grova drag även färdvägen dit, men undviker detaljregleringar. Vad gäller lönesättningen är ledstjärnan att lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder och varje arbetstagare har rätt att veta på vilka grunder som lönen sätts. Avtalen bygger vidare på att det ska ske ett lokalt arbete med lönefrågor även mellan lönerevisionstillfällena. De lokala parterna uppmärksammas på sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osakligheter i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de lagstadgade förbuden mot lönediskriminering. Det innebär enligt ramavtalen att de lokala parterna har ett gemensamt ansvar att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Några reflektioner kan göras mera allmänt, men också mot bakgrund av de frågeställningar som väcktes i avsnitt 7.3 ovan.

På ett allmänt plan kan sägas att avtalen i ganska lite utsträckning innehåller regler som direkt tar sikte på löneskillnader mellan kvinnor och män. I stället synes avtalen vila på att lönesättningen ska vara saklig och att de lokala parternas arbete ska inriktas på att åstadkomma detta. Härmed ska löneskillnader som beror på kön elimineras, då sådana skillnader inte kan anses vara sakligt grundade.

De statliga avtalen skiljer från övriga avtal på arbetsmarknaden, när de så tydligt betonar att de lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att förhindra och utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Jämförelse kan även göras med jämställdhetslagen där ansvaret för att det bedrivs ett aktivt arbete med lönefrågor åvilar arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren – visserligen i samverkan med arbetstagarerna – som ska kartlägga och analysera löner samt upprätta en handlingsplan, där det anges vilka lönejusteringar som behöver vidtas.

När det sedan gäller frågan om den i jämställdhetslagen föreskrivna lönekartläggningen och analysen har samordnats med den lokala lönerevisionen, kan konstateras att det saknas uttryckliga regler om detta i ramavtalen. Möjligen kan det ha varit avsikten att även resultatet av lönekartläggning enligt lagen ska ingå som en del av den lönebild som arbetsgivaren ska presentera inför lönerevisionen. Det sägs dock inget konkret om detta. Inte heller föreskrivs explicit att löneläget och lönespridningen ska stämmas av mot de gemensamma löneprinciperna och dess lokala tillämpning. Att det saknas föreskrifter i avtalen om kartläggning och avstämning behöver i och för sig inte betyda att sådana inte görs. Det följer av jämställdhetslagen att lönekartläggning ska göras årligen och det kan ha ansetts onödigt och stelbent att belasta avtalen med föreskrifter om när det ska ske. Det kan också ha betraktats som så självklart av parterna, att resultat av lönekartläggning och avstämning mot avtalets löneprinciper ska utgöra en del av lönebilden, att det inte har behövt skrivas in i avtalen. Mot en sådan tolkning talar dock i viss mån de tidigare redovisade yrkandena från OFR-förbunden om preciseringar av det lokala parts-gemensamma arbetet.

Beträffande föräldraledigas situation så fångas den in av skrivningarna om att de lokala parterna ska uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete.

Vad slutligen gäller frågan om s.k. ”befattningsdiskriminering” har i avsnitt 7.8 redan nämnts överenskommelsen från år 2002 om ”Lika möjligheter för kvinnor och män”. Till denna kan också fogas det som ovan redovisats under rubriken ”Särskilda frågor”.

7.11 Sammanfattning

Tyngdpunkten i detta kapitel har legat på förbundsavtalens konstruktion och dess regler för att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Det kan konstateras att avtalsrörelsen har resulterat i att avtalsparterna i en helt annan omfattning än tidigare har skrivit in regler, som syftar till att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Utvecklingen på arbetsmarknaden går entydigt mot individuell och differentierad lönesättning. Förbundsparterna har i ökande utsträckning delegerat till de lokala parterna att bestämma om löneutrymmets storlek. När det gäller fördelningen av löneutrymmet på individer förekommer på nästan alla avtalsområden ett lokalt inflytande. Hur stort utrymme som ställs till de lokala parternas förfogande varierar mellan avtalen. I de fall det har delegerats till de lokala parterna att bestämma utrymmets storlek har de ofta också rätt att bestämma fördelningen. Det är dock relativt vanligt förekommande att förbundsparterna har infört vissa begränsningar i de lokala parternas frihet genom att föreskriva olika former individgarantier. Av de tidigare beskrivna sju avtalskonstruktionerna innehåller alla utom en lokalt inflytande över fördelningen. Undantaget är den mindre grupp avtal som föreskriver generell utläggning av hela löneutrymmet.

I och med att lönesättningen ska vara individuell och differentierad är det angeläget att löneskillnaderna inte är diskriminerande eller på annat sätt osakliga. För att åstadkomma rättvisa lönerelationer har förbundsparterna som regel enats om principer eller riktlinjer för lönesättningen. Där återfinns ofta förbud mot diskriminering och/eller ett framhållande av likalöneprincipen. För att dessa ska kunna efterlevas krävs att lönerna kartläggs och analyseras samt att löneskillnader, som inte är sakligt motiverade, rättas till. I den alldeles övervägande delen av förbundsavtalen inom privat sektor föreskrivs också att de lokala parterna – inför eller i samband med lönerevisionen – ska göra en kartläggning av löneförhållandena. I allmänhet är det närmast frågan om att stämma av att det inte finns löneskillnader som strider mot avtalens egna löneprinciper. Eftersom principerna bygger på grundtanken om rättvisa lönerelationer, kommer sannolikt könsbundna löneskillnader som inte kan stödjas på löneprinciperna att upptäckas. Sådana skillnader ska enligt avtalen elimineras. Men det förekommer också i en del fall att förbundsavtalen föreskriver att det ska vara lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen.

För att förbundsavtalens regler ska få effekt fordras att de lokalt tillämpas på avsett sätt. Avtalsparterna kan bestämma reglerna, men det är i första hand de lokala parterna som ansvarar för genomförandet. På flera avtalsområden har det inrättats partsgemensamma arbetsgrupper eller särskilda organ, vars uppgift är att vara ett stöd för de lokala parterna i deras arbete med att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

8. Medling, varsel och stridsåtgärder

Avtalsrörelsen 2004 var i stora delar en repris på avtalsrörelsen 2001. Nu liksom då ägde förhandlingar rum om nya kollektivavtal för praktiskt taget hela den privata sektorn och överlag träffades treårsavtal.

Medlingar i förbundsförhandlingar har förekommit i 24 fall, vilket är en liten ökning i jämförelse med år 2001. I fyra medlingsärenden har varslade stridsåtgärder verkställts. En av konflikterna har varit av större omfattning. Den resulterade i 13 626 av totalt 15 282 förlorade arbetsdagar till följd av konflikter på arbetsmarknaden under 2004.

För den regionala medlingsverksamheten har förhållandena under de senaste åren i stor sett varit desamma vad gäller antalet ärenden. Däremot kan noteras en viss förändring på så vis att antalet medlingsärenden i tvister med utländska entreprenadföretag har ökat och att frågeställningar med anknytning till EG-rätten har aktualiserats i en annan omfattning än tidigare. Likväl utgör tvister om tecknande av lokala kollektivavtal, s.k. hängavtal, en bråkdel av det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden.

8.1 Bakgrund

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 har hittills förekommit i ett fåtal fall. Som regel samtycker parterna till medling, s.k. frivillig medling. Den vanliga situationen är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder, varvid Medlingsinstitutet kontaktar parterna för att efterhöra hur de ställer sig till medling. I de allra flesta tvisterna samtycker parterna till att medlare utses. Ofta tar parterna själva initiativet att begära medling när förhandlingarna har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder. Det bör i sammanhanget noteras att den medling, som kommer till stånd efter parternas samtycke och som i dagligt tal kallas ”frivillig” medling, inte är frivillig i den meningen att endera parten eller parterna gemensamt kan frånträda medlingen. Har medlare väl utsetts är medlarnas uppgift, enligt MBL, att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Medlingsuppdraget upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om Medlingsinstitutet beslutar att entlediga medlarna.

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 medlars befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan parterna anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan samtycke från parterna.

Det finns sålunda två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal, ett som parterna har enats om i avtal och ett som är reglerat i MBL. Medlingsinstitutets medlingsverksamhet berör mindre än hälften av landets arbetstagare. De övriga omfattas av avtal om förhandlingsordning. Vid utgången av 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 avtal om förhandlingsordning. Hela den offentliga sektorn liksom bl.a. tillverkningsindustrin är bundna av sådana avtal. Under 2002 tillkom ytterligare ett avtal. Detta är träffat mellan parterna inom skogs- och lantbruket. År 2003 slöts inget nytt avtal om förhandlingsordning, men 2004 kom parterna inom IT-branschen (Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation, Civilekonomerna, CF, Jusek, SEKO och SIF) överens om ett samarbetsavtal med förhandlingsavtal, vilket registrerades i början av året. Det ska också nämnas att det avtal om förhandlingsordning för transportnäringen, som registrerades i december 2000, ersattes av ett nytt avtal under år 2004. Förändringen gentemot det föregående avtalet är att Sjöfartens Arbetsgivareförbund numera ingår som avtalspart.

Att mer än hälften av landets arbetstagare 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 500 förbundsavtal på arbetsmarknaden. Av dessa är det uppskattningsvis drygt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande 400 avtalen täcks sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

8.2 Medlingsinstitutets uppdrag

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och ändringarna i MBL den 1 juni 2000 var att främja en lönebildning som medverkar till samhälls-ekonomisk balans. Förutom att medla i arbetstvister fick institutet också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutets uppdrag är alltså dubbelt och betydligt vidare än den tidigare Förlikningsmannaexpeditionens uppgift att enbart medla i tvister. Det ska för tydlighetens skull nämnas att uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning gäller för hela arbetsmarknaden, oavsett om parterna har träffat avtal om förhandlingsordning.

I och med att Medlingsinstitutet har till uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning har det skett en förskjutning i synsättet. Samhälls-ekonomin är numera överordnad arbetsfreden, vilket betyder att medlarnas uppgift inte är att till varje pris söka åstadkomma arbetsfred. Egentligen är lagstiftningen en officiell bekräftelse av den utveckling som har ägt rum

sedan början på 1990-talet och den s.k. Rehnberggruppens arbete med att få till stånd stabiliseringsavtal över hela arbetsmarknaden. Hänsynen till samhällsekonomin har fått ökad betydelse i medlingsarbetet.

Vikten av att samhällsekonomin beaktas av parterna i avtalsförhandlingarna framgår också tydligt av förordningen med instruktion för Medlingsinstitutet. Där uttrycks det så att Medlingsinstitutet ska samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen. Underlaget för dessa överläggningar är Konjunkturinstitutets årliga rapport i ämnet.

En av grundtankarna med en reformerad lönebildning är att den konkurrensutsatta sektorn – i första hand exportindustrin – ska ha en lönenormerande roll. Vid tiden för ändringarna i MBL fanns också en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om att det är bra om förhandlingar inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar. I propositionen 1999/2000:32 ”Lönebildning för full sysselsättning” uttalade regeringen att möjligheterna till en väl fungerande lönebildning över hela arbetsmarknaden är störst om exportberoende verksamheter tecknar nya avtal före andra avtalsområden.

I Medlingsinstitutets instruktion står bl.a. att institutet ”ska särskilt tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”. Att en sådan samsyn existerar har bekräftats i de samarbetsavtal/avtal om förhandlingsordning som slutits för den offentliga sektorn. Som exempel kan nämnas avtalet på det kommunala området. Där konstaterar parterna att den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll och – när så är lämpligt – kan förhandlingarna inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar. Att parter på ett avtalsområde kan störa förhandlingarna på andra områden uppmärksammades också i den nämnda propositionen. Det uttalas att Medlingsinstitutet bör söka förebygga och bidra till att lösa de konflikter som kan uppkomma till följd av att en parts agerande påverkar förutsättningarna för andra aktörer.

Lagstiftningen grundas ytterst på att arbetsmarknadens parter känner lojalitet med de principer för lönebildningen som systemet bygger på. Medlingsinstitutet har inga maktmedel att tvinga fram löneökningar på samhällsekonomiskt önskvärda nivåer. Är parter överens om lönehöjningar på andra och högre nivåer, kan inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Däremot kan man inte räkna med att medlare utsedda av Medlingsinstitutets medverkar till avtal, som står i strid med institutets uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning.

8.3 Medling i förbundsförhandlingar

Som redan framgått var 2004 ett år när förhandlingar om nya kollektivavtal ägde rum på en mycket stor del av arbetsmarknaden. Situationen var i stort sett densamma år 2001. Då slöts överlag treåriga avtal, vilka löpte ut under 2004. Det är dessa avtal som har förhandlats om. När medlingsinsatserna redovisas för år 2004 kan det därför vara av intresse att jämföra med situationen år 2001.

Medlingsinstitutet har år 2004 förordnat om medling i 24 förhandlingar mellan förbundsparter om nytt kollektivavtal. År 2001 förekom 20 medlingar. Antalet medlingsärenden åren 2002 och 2003, som kan betecknas som mellanår i förhandlingshänseende, var 6 för vardera året.

Av de 24 medlingarna har 15 gällt LO-förbund, medan förbund från TCO har varit part i 6 medlingar. Övriga har varit ett SACO-förbund och fackliga organisationer som inte tillhör någon huvudorganisation. Det fackförbund som har varit inblandat i flest medlingsärenden är SEKO. Förbundet har varit part i 6 tvister.

På arbetsgivar sidan dominerar Svenskt Näringslivs medlemsförbund genom att vara part i 19 medlingar. Av dessa har Flygarbetsgivarna varit part i 5 ärenden. Bland arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv har Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation förekommit i 2 fall och i de resterande medlingarna har Kommunförbundet, KFS och Tidningsutgivarna varit parter.

Samtliga medlingar under år 2004 kom till stånd efter samtycke från parterna, s.k. frivillig medling. Tvångsmedling förekommer knappast längre. Det hände vid några enstaka tillfällen under åren 2001 och 2002 att ett fackförbund varslade om stridsåtgärder och samtidigt motsatte sig medling. I och med att varsel var utfärdat förelåg risk för stridsåtgärder och därmed var förutsättningen för tvångsmedling uppfylld. Utvecklingen har gått därefter så att parterna numera inte motsätter sig medling när det föreligger varsel om stridsåtgärder.

Vad som hittills har redovisats av medlingsärenden är sådana där Medlingsinstitutet har utsett medlare. För att komplettera bilden bör även något nämnas om de förhandlingar som har skett inom ramen för *avtal om förhandlingsordning*. Förbundsförhandlingarna inom industrin har bedrivits i den ordning som anges i Industrins förhandlingsavtal. Där sägs bl.a. att opartisk ordförande ska biträda avtalsparterna en månad innan det gamla avtalet löper ut. Har inte parterna slutit ett nytt avtal dessförinnan, ska en opartisk ordförande på eget initiativ inträda i förhandlingarna och efter egen bedömning inom förhandlingsavtalets ram vidta de åtgärder som behövs för att slutföra förhandlingarna i tid. Avtalets föreskrifter skiljer sig markant från bestämmelserna om medling i MBL. Lagens tanke är att det ska föreligga en tvist mellan parterna och som regel initieras medlingen av parterna själva genom begäran om medling eller varsel om stridsåtgärder. Industrins avtal däremot föreskriver en skyldighet för den opartiske

ordföranden att inträda i förhandlingarna när det återstår en månad av avtalsperioden alldeles oavsett om det föreligger en tvist mellan parterna. Att den opartiske ordföranden kommer in i förhandlingarna är alltså inget tecken på att förhandlingarna har strandat eller att parterna är oförmögna att på egen hand komma fram till en överenskommelse. Det är en följd av att parterna inte har slutit ett nytt avtal en månad innan det gamla har löpt ut. Trots skillnaden i roller mellan medlare utsedda av Medlingsinstitutet och Industriavtalets opartiska ordförande kan det ändå vara intressant att se i vilken utsträckning opartiska ordförande har medverkat i förhandlingarna. Inom *Industriavtalets* ram slöts år 2004 omkring 60 förbundsavtal. I 22 av dessa var opartiska ordföranden inblandade i den meningen att de lade fram förslag till avtal. De opartiska ordförandenas arbete var koncentrerat till de avtal som löpte ut den 31 mars 2004. Ett antal avtal hade senare utlöpnings-tidpunkter och på dessa områden enades parterna i cirka 15 fall om nya avtal en månad innan de gamla löpte ut.

Även på det *statliga avtalsområdet* gäller ett avtal om förhandlingsordning. I detta föreskrivs bl.a. att det särskilt inrättade organet Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet på parts begäran ska utse en eller flera s.k. opartiska rådgivare med uppgift att medla mellan parterna. Sådana utsågs för att medla i ett antal olösta tvistefrågor mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden. Den stora frågan gällde avtalet för Försäkringskassan och problemen hängde samman med dess övergång till statlig myndighet den 1 januari 2005.

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

8.4 Typer av tvister

Lönetvister

Medlingsärendena har i de allra flesta fallen gällt tvister om lönen. Därmed är inte sagt att tvisterna i första hand har handlat om löneutrymmets storlek. I den delen synes den nivå som etablerats inom industrin ha blivit normerande för arbetsmarknaden i stort. I den mån fackförbunden har begärt större löneökningar har yrkandena främst kommit från LO-förbund med lågt löneläge. Kraven har då framförts med stöd av den samordning som förbunden inom LO enades om inför 2004 års förhandlingar. I stället för löneökningarnas storlek har tvisterna snarare rört avtalens konstruktion, såsom avtalsperiodens längd, vilken lönebildningsmodell som ska användas, om det ska finnas individgarantier för lönehöjningar, minimilönernas storlek, krav på låglönesatsningar, fördelning mellan generella påslag och lokal pott, stupstockar om de lokala parterna inte kan komma överens och liknande frågeställningar.

Övriga tvister

I *sex* medlingsärenden har tyngdpunkten legat på andra frågor än lönen. Gemensamt för dessa tvister är att de varit svårlösta. De har handlat om

principiella frågor och i några fall har de fackliga kraven syftat till att åstadkomma inskränkningar i arbetsgivarnas bestämmanderätt.

Medlingsförhandlingarna mellan *Tidningsutgivarna* och *Svenska Journalistförbundet* pågick i drygt två månader. Tvistefrågorna var desamma som föranledde medling i 2001 års förhandlingar, nämligen olika spörsmål rörande upphovsrätten till journalistiskt material.

I två av de medlingsärenden, som handlade om annat än löner, har *SEKO* varit part på arbetstagsarsidan med *Sveriges Byggindustrier* (väg- och banavtalet) respektive *Maskinentreprenörerna* (maskinföraravtalet) som motparter. Båda tvisterna gällde samma fråga, närmare bestämt avtalens definition av vad som avses med ”lokal facklig organisation”, d.v.s. hur *SEKO* ska vara företrätt i lokala förhandlingar. *SEKO*:s krav att bestämmelsen skulle ändras grundades på det principiella ställningstagandet, att det är parten själv som avgör hur den ska låta sig representeras. I båda fallen varslade *SEKO* om stridsåtgärder, vilka kom att verkställas på det ena avtalsområdet.

En annan medling där andra frågor än lönen stod i förgrunden var tvisten mellan *Arbetsgivareföreningen SRAO* och *Svenska Journalistförbundet*. I detta ärende hade förhandlingarna mellan parterna strandat, då man inte kunde nå enighet om vissa frågor rörande anställningsformerna vid *Sveriges Television AB*, *Sveriges Radio AB* och *Sveriges Utbildningsradio AB*. Överenskommelse träffades innan de av *Journalistförbundet* varslade stridsåtgärder hann träda i kraft.

Den tvist på förbunds nivå som under året förmodligen rönt störst massmedial uppmärksamhet var den mellan *Elektriska Installatörsorganisationen* (*EIO*) och *Svenska Elektrikerförbundet* (*SEF*). Tvisten rörde i huvudsak samma fråga, som kom att stå i fokus i 2003 års medlingsförhandlingar mellan parterna, nämligen *SEF*:s krav på en avtalsreglering av vad som kom att kallas ”pressade byggtider”. Även i år föregicks den slutliga uppgörelsen av stridsåtgärder från *SEF* och motåtgärder från *EIO*. I avsnitt 8.6 finns en närmare redogörelse för förhandlingarna och konflikten.

Slutligen ska nämnas medlingen mellan *Brandmännens Riksförbund* (*BRF*) å den ena sidan och *Svenska Kommunförbundet* och *Arbetsgivarförbundet Pacta* å den andra. Här gällde den huvudsakliga tvistefrågan *BRF*:s krav på förändringar i det avtalade försäkringssystemet. Detta ansågs missgynna de deltidsanställda brandmännen och brandförmännen, av vilka närmare drygt 9 000 är organiserade i *BRF*.

8.5 Varsel

Primärkonflikt

Varsel om stridsåtgärder har förelegat i 15 av de 24 förhandlingar där medlare har utsetts. Motsvarande siffror år 2001 var 14 och 20. I samtliga fall är det ett fackförbund som har varit den angripande parten och varslat

först. I den mån arbetsgivarsidan har varslat, har det varit som svar på facket's åtgärder. Syftet med arbetsgivarnas varsel synes inte ha varit att utöva några kraftfulla påtryckningar på motparten, utan är snarare att se som försök att mildra de ekonomiska konsekvenserna av konflikten.

Typer av åtgärder

Den svenska lagstiftningen innehåller ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § MBL talas om ”arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd”. Detta är emellertid ingen fullständig uppräknning utan närmast en exemplifiering av olika förekommande typer av åtgärder. I princip kan en stridsåtgärd vara varje åtgärd som är av sådan beskaffenhet att den kan inverka på den part som handlingen riktas mot. Det avgörande är syftet med åtgärden. Har handlingen vidtagits i påtryckningssyfte är det i allmänhet frågan om en stridsåtgärd i lagens mening.

MBL innehåller alltså inte någon begränsning när det gäller en stridsåtgärds yttre karaktär. Det står parterna fritt att skapa nya. Denna möjlighet utnyttjas emellertid sällan. När årets avtalsrörelse summeras kan det konstateras att de stridsåtgärder, som det har varslats om, nästan uteslutande har handlat om sådana som räknas upp i MBL. Det har sålunda varit frågan om strejk, lockout och olika former av blockader. I allmänhet har varsel om strejk kombinerats med blockad av det arbete som de strejkande eljest skulle ha utfört. Strejk har varit den vanligast förekommande stridsåtgärden. I 12 av de tidigare nämnda 15 medlingsärendena – där varsel om stridsåtgärder förekommit – har fackförbundens första varsel just avsett arbetsnedläggelse. I de övriga ärendena har de inledande åtgärderna från fackligt håll varit blockad mot nyanställningar och/eller övertidsarbete. Arbetsgivarsidan har varslat om stridsåtgärder i endast två tvister (*Flygarbetsgivarna ./Transport* och *EIO ./SEF*). I båda fallen har det rört sig om svarslockouter av de arbetstagare som tagits ut i strejk. Härutöver har EIO varslat om temporärt upphörande med löneavdrag för och inbetalning av fackförenings- och kontrollavgifter. Flygarbetsgivarna varslade om indragning av biljettförmåner. De sistnämnda varslen från EIO och Flygarbetsgivarna är exempel på stridsåtgärder som inte finns med bland dem som räknas upp i 41 § MBL.

Områden med avtal om förhandlingsordning

I sammanhanget bör nämnas att varsel om stridsåtgärder i *två* fall har utfärdats på områden där det finns avtal om förhandlingsordning. I det ena fallet varslade Kommunal om övertids- och nyanställningsblockad mot Skogs- och Lantarbetsgivarnas medlemsföretag inom jordbrukssektionen. Det andra varslat kom inom Industriavtalets område, då Industrifacket varslade om blockad mot all övertid, mertid, förskjuten arbetstid och nyanställningar vid samtliga tvätterianläggningar i landet. Inget av varslen trädde emellertid i kraft.

Utvidgning

I *sex* av de ovannämnda 15 fallen har fackförbunden utvidgat den ursprungliga konflikten genom att varsla om ytterligare stridsåtgärder.

Omfattningen av dessa har varierat. Den mest omfattande upptrappningen av en konflikt förekom i tvisten mellan EIO och SEF. Där varslade SEF om ytterligare åtgärder vid fyra tillfällen, varvid EIO svarade med lockout-varsel avseende de av SEF:s medlemmar som omfattades av förbundets strejkvarsel.

Sympatiåtgärder

Det bör också nämnas att det i *tre* tvister förekom varsel om sympatiåtgärder. Här bortses ifrån sympativarsel från Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), vilken regelmässigt sympativarklar om samma stridsåtgärder som primäråtgärden. Företrädesvis är SAC:s sympatiåtgärder varslade till stöd för ett LO-förbund, men det finns också exempel på att SAC har varslat om sympatiåtgärder på tjänstemannaområdet. Två av de nyss nämnda tre tvisterna, där varsel om sympatiåtgärder utfärdades, handlade om stöd från ett eller flera LO-förbund till ett annat LO-förbund. Det ena fallet var konflikten mellan EIO och SEF, där de övriga LO-förbunden inom byggbranschen samt Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) varslade om åtgärder för att bispringa SEF. I det andra fallet var det frågan om varsel från Transport till stöd för Hotell- och Restaurangfacket i tvisten med Flygarbetsgivarna och LSG Sky Chefs Sverige AB om ett nytt kollektivavtal. I det tredje fallet var det Transport, som varslade om stridsåtgärder i förhandlingarna med Flygarbetsgivarna om ett nytt avtal för arbetare inom SAS och övrigt civilflyg. Transport varslade också om sympatiåtgärder på andra avtalsområden där Transport är part såsom flygteknikeravtalet, flygtankningsavtalet och stuveriavtalet. Inte i någon av dessa tre tvister verkställdes sympatiåtgärdena, då nya kollektivavtal träffades innan åtgärdena skulle träda i kraft.

Domar om varsel

I Medlingsinstitutets årsrapport för 2003 nämndes att Medlingsinstitutet bedömde att SEF åsidosatt den lagstadgade skyldigheten att varsla institutet sju arbetsdagar i förväg, när förbundet utvidgade 2003 års konflikt med EIO i förhandlingarna om ett nytt installationsavtal. Förbundet hade varslat om total arbetsnedläggelse under en vecka vid tre företag. Cirka 80 elektriker lade ner arbetet. Orsaken till åtgärden var, enligt SEF, att de berörda företagen utfört blockerat arbete i syfte att kringgå de då pågående stridsåtgärdena. Varseltiden inskränktes till en dag. Medlingsinstitutet stämde SEF till Stockholms tingsrätt med yrkande om 40 000 kronor i varselavgift enligt 62 a § MBL. Tingsrätten meddelade dom den 8 juni 2004 (mål nr T 13889-03). Domstolen konstaterade att SEF medgivit yrkandet om varselavgift. På grund härav, samt med beaktande av omständigheterna i målet, befanns att SEF skulle betala varselavgift till staten med yrkat belopp.

Med anledning av samma varsel väckte EIO talan mot SEF vid Arbetsdomstolen och yrkade allmänt skadestånd med 500 000 kronor för brott mot 45 § MBL. Yrkandet justerades senare till 75 000 kronor. SEF medgav skadeståndsskyldighet och vitsordade 35 000 kronor som ett skäligt belopp. Arbetsdomstolen fastställde i domen *AD 2004 nr 71* skadeståndet till 50 000 kronor.

8.6 Stridsåtgärder

Som tidigare nämnts förekom varsel i 15 av de 24 ärenden där Medlingsinstitutet har utsett medlare. I *fyra* fall har varslen trätt i kraft och stridsåtgärder vidtagits. År 2001 verkställdes stridsåtgärder i fem av totalt 20 medlingsärenden. De fyra fallen under år 2004 var följande.

1. Flygarbetsgivarna ./ Transport

Bakgrunden till tvisten var i korthet att kollektivavtalen för flygtekniker, mekaniker och lastare inom SAS och övrigt civilflyg hade löpt ut den 31 maj 2003. Efter resultatlösa förhandlingar om nya avtal för år 2003 begärde Transport i början av januari 2004 att medlare skulle utses, vilket Flygarbetsgivarna samtyckte till. Medlare förordnades den 12 januari 2004. Positionerna i medlingsförhandlingarna var låsta. Från SAS sida kunde man inte gå med på några lönehöjningar på grund av det ansträngda ekonomiska läget och att man hade gjort upp om "frysta" löner för år 2003 med alla andra parter i Norden. Transport hävdade att deras medlemmar skulle ha samma nivåhöjningar som andra motsvarande grupper inom LO erhållit.

Den 16 januari 2004 varslade Transport om stridsåtgärder. Varslet avsåg tre olika åtgärder. Den första skulle träda i kraft den 30 januari 2004 och utgjordes av arbetsnedläggelse avseende vissa arbetsuppgifter hos SAS under fem timmar på måndagar och fredagar. Nästa åtgärd skulle påbörjas den 23 februari 2004 och bestod i generell arbetsnedläggelse vid samtliga bolag anslutna till Flygarbetsgivarna. Även nu var det frågan om fem timmar under måndagar och fredagar. Slutligen förklarades de arbetsuppgifter som träffades av de nämnda åtgärderna i blockad liksom allt övertidsarbete och nyanställningar. Flygarbetsgivarna svarade samma dag som Transports varsel med att varsla om indragning av biljettförmåner fr.o.m. den 30 januari 2004. Den 2 februari 2004 varslade Flygarbetsgivarna om lockout med början den 13 februari 2004. Åtgärden var riktad mot de arbetstagare som omfattades av Transports varsel om arbetsnedläggelse. Lockouten var begränsad till fem timmar under en fredag och en måndag.

Överenskommelsen för de berörda kategorierna av arbetstagare träffades den 4 februari 2004. Avtalen avsåg perioden 1 juni – 31 december 2003. Innan avtalen kunde träffas hade strejken vid SAS pågått under en måndag och en fredag, sammanlagt 10 timmar. Indragningen av biljettförmåner pågick i fyra dagar. De övriga varslade stridsåtgärderna kom aldrig att påbörjas.

I och med överenskommelsen hade parterna enats om en retroaktiv reglering av löner och anställningsvillkor för år 2003. Vilka löneökningar som skulle gälla från den 1 januari 2004 kvarstod alltjämt som en obesvarad fråga. Förhandlingar om avtal för 2004 upptogs efter sommaren och gällde mekaniker och lastare. Avtalet för flygtekniker var parterna ense om att förhandla längre fram. Det visade sig ganska snart att parterna stod långt ifrån varandra. Positionerna var i princip desamma som i förhandlingarna i januari 2004. Efter samtycke från parterna förordnade

Medlingsinstitutet den 19 augusti 2004 om medling och utsåg två personer att medla i förhandlingarna. Nya avtal kunde träffas den 6 oktober 2004 sedan Transport varslat om stridsåtgärder den 27 september 2004. Åtgärderna skulle träda i kraft den 11 oktober 2004 och utgjordes av total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som omfattas av SAS arbetareavtal och riksavtalet vid företag anslutna till Flygarbetsgivarna. Transport varslade samtidigt om sympatiåtgärder från den 18 oktober 2004. Dessa var riktade mot arbete som omfattas av flygtankningsavtalet, flygteknikeravtalet och stuveriavtalet. Ingen av de varslade åtgärderna kom att verkställas.

2. Sveriges Byggindustrier ./ SEKO

Konflikten handlade i första hand om SEKO:s krav på förändringar i väg- och banavtalets föreskrifter om hur SEKO ska vara företrätt i olika lokala förhandlingar. Den 13 april 2004 varslade SEKO om stridsåtgärder och samma dag förordnades om medling i förhandlingarna. Stridsåtgärderna skulle påbörjas den 23 april 2004 och bestod i arbetsnedläggelse vid och blockad av arbeten och leveranser till nio olika arbetsplatser. Åtgärderna trädde i kraft och pågick i fem dagar innan en överenskommelse kunde träffas den 28 april 2004. Ett senare varsel från SEKO om att den 5 maj 2004 utvidga konflikten till ytterligare nio arbetsplatser kom därför inte att verkställas.

Den utlösta strejken omfattade cirka 140 personer och antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsnedläggelsen har beräknats till närmare 700.

3. EIO ./ SEF

Bakgrund

Den mest omfattande konflikten under 2004 års avtalsrörelse var mellan EIO och SEF. Bakgrunden var följande. I april 2001 kom parterna överens om att – med vissa tillägg och ändringar – prolongera det gällande installationsavtalet t.o.m. den 31 mars 2004. Avtalet, som omfattar cirka 18 000 elektriker, innehöll en regel om uppsägning av det tredje avtalsåret, en möjlighet som SEF sedermera utnyttjade. Bland ett stort antal yrkanden om avtalsförändringar från SEF:s sida utkristalliserades sig så småningom kravet på en avtalsreglering av arbetsmiljön ("pressade byggtider") som den stora stötestenen. Efter varsel om stridsåtgärder utsågs medlare den 30 april 2003. Medlingsförhandlingar pågick – med vissa avbrott åtföljda av utvidgade stridsåtgärder – fram till den 30 juni 2003, då parterna accepterade medlarnas bud. En starkt bidragande orsak till detta var LO:s styrelses beslut vid ett extra sammanträde den 18 juni 2003. Där bestämdes om ett initiativ kring arbete och hälsa inför avtalsrörelsen 2004, varvid styrelsen uttalade att den utgick ifrån att SEF skulle avföra "frågan om pressade byggtider från årets förhandlingar". Så skedde också. Det nya avtalet blev ettårigt och frågan om pressade byggtider kom på nytt att aktualiseras i 2004 års förhandlingar mellan EIO och SEF.

I de gemensamma krav som LO-förbunden enades om inför 2004 års förhandlingar återfinns bl.a. att de anställdas inflytande över bemanningen

och arbetstakten måste öka. Det uttalades att arbetsgivaren måste ta ett större ansvar att planera och leda arbetet mer långsiktigt så att fel bemanning och stress kan minimeras. Som ett sätt att åstadkomma detta angavs förtydliganden i kollektivavtalen av arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen och införande av branschanpassade regler för samråd, förhandlingar och tvist om avvikelser från planering och bemanning.

I början av år 2004 lämnade SEF över sina yrkanden om förändringar i installationsavtalet till EIO. Bland dessa återfanns bl.a. ett krav om regler för att motverka pressade byggtider. Även yrkanden om ändringar i avtalets ackordsbestämmelser liksom en reglering av vissa frågor rörande anställningsskydd överlämnades till EIO. Från EIO:s sida fanns också yrkanden om förändringar i ackordsbestämmelserna. Dessa gick emellertid i en helt annan riktning än SEF:s krav. Samma sak gällde också yrkanden som EIO framförde på anställningsskyddsområdet. Det kunde alltså konstateras att parterna stod långt ifrån varandra när förhandlingarna påbörjades.

Förhandlingar

Direktförhandlingar mellan parterna ägde rum under perioden januari – mars 2004. Avtalsperioden sträckte sig t.o.m. den 31 mars 2004. Därefter löpte avtalet med sju dagars uppsägningstid. Den 1 april översände EIO till SEF ett förslag till nytt avtal som väckte SEF:s starka ogillande och ökade motsättningarna mellan parterna. Förhandlingarna kom därför att ligga nere till senare delen av april. De återupptogs på SEF:s initiativ och parterna engagerade två av Industriavtalets opartiska ordföranden i en funktion som närmast kan beskrivas som förhandlingsledare. Detta skede av förhandlingarna pågick under en vecka och ledde till att meningsmotsättningarna mellan parterna kunde preciseras och analyseras. Däremot presenterades inte några förslag till överenskommelse.

Varsel

Den 28 april 2004 sade SEF upp avtalet och varslade samtidigt om stridsåtgärder. Som skäl angavs bl.a. att EIO i slutskedet av förhandlingarna hade lagt fram ett antal krav som, enligt SEF, i praktiken innebar att ackorden avskaffades liksom anställningsskyddet. Vidare ansåg SEF att några konstruktiva försök för att möta förbundets krav för ”att skydda elektrikernas hälsa vid pressade byggtider har överhuvudtaget inte förekommit”.

De varslade stridsåtgärderna skulle påbörjas den 10 maj 2004. Åtgärderna bestod av bl.a. arbetsnedläggelse och blockad för arbeten inom installationsavtalets område som utförs av till EIO anslutna företag eller deras anställda vid 34 angivna arbetsplatser. Bland de uppräknade arbetsplatserna återfanns ett antal större industrier såsom SSAB Oxelösund, LKAB Svappavaara och Kvarnsvedens pappersbruk samt byggprojekt som Turning Torso i Malmö.

En upptrappning av konflikten ägde rum redan två dagar efter det första varslat genom att SEF varslade den 30 april 2004. Konflikten utvidgades

nu till att omfatta nybyggnads- och ombyggnadsverksamhet utförd av 13 företag inom NEA-gruppen och ytterligare ett företag, vid vilka arbetsnedläggelse och blockad skulle träda i kraft den 18 maj 2004.

Den 3 maj 2004 varslade SEF på nytt om utökade stridsåtgärder att verkställas den 13 maj 2004. Denna gång var det frågan om total arbetsnedläggelse och blockad vid två företag.

EIO varslade den 4 maj 2004 om motåtgärder att träda i kraft den 14 maj 2004. Åtgärderna bestod *dels* av lockout av samtliga medlemmar i SEF som omfattades av förbundets varsel den 28 april 2004, *dels* av upphörande med avdrag för och inbetalning av fackförenings- och kontrollavgifter.

Den 6 maj 2004 lämnade EIO två varsel om ytterligare motåtgärder. Det ena varslet avsåg lockout av SEF:s medlemmar som omfattades av förbundets varsel den 30 april om arbetsnedläggelse avseende nybyggnads- och ombyggnadsverksamhet. Det andra varslet var också ett lockoutvarsel. Det var riktat mot de av SEF:s medlemmar som skulle strejka till följd av SEF:s varsel den 3 maj 2004. Båda lockouterna skulle träda i kraft den 18 maj 2004.

Medling

Medlare utsågs den 29 april 2004 och deras arbete påbörjade den 3 maj 2004. Redan vid inledningen av medlingsarbetet förelåg alltså tre varsel från SEF och ett från EIO. Till detta kom några dagar senare ytterligare två varsel från EIO. Sammanlagt omfattades cirka 600 elektriker av varslen.

Det visade sig ganska omgående att motsättningarna på två områden skulle bli svåra att överbygga. Det ena var ackorden och därmed sammanhängande frågor. Det andra området var arbetsmiljön och frågan om pressade byggtider, som skulle visa sig vara den mest svårlösta. SEF:s krav i den delen var att den befintliga texten i installationsavtalet om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar skulle byggas ut med ytterligare bestämmelser. Inriktningen av SEF:s krav var att arbetsgivaren ska se till att arbetet organiseras, planeras och utföres så att arbetstagarna inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning, som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Anser en facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina åligganden ska anmälan omedelbart göras till arbetsgivaren för vidtagande av åtgärd. Har anmälan gjorts var det arbetsgivarens skyldighet att omgående kalla den fackliga organisationen till förhandling om arbetsgivarens förslag till att lösa de påtalade arbetsmiljöförhållandena. I händelse av oenighet i den lokala förhandlingen ska den lokala fackliga organisationen ha rätt att hänskjuta frågan till tvisteförhandling. Förhandlingen ska då gälla om arbetsgivaren har brutit mot sin avtalsenliga förpliktelse i fråga om arbetets organisering, planering och utförande.

SEF:s krav var oacceptabla för EIO. En viktig invändning från EIO:s sida var att problemet med pressade byggtider var en fråga för hela byggnadsbranschen och därför fordrade en gemensam lösning omfattande alla berörda organisationer. En avtalsreglering kunde inte avse en bland flera yrkesgrupper som är verksamma på en byggarbetsplats. Saken

komplicerades också av att parterna kraftfullt backades upp av sina respektive huvudorganisationer. LO gav offentligt sitt fulla stöd åt SEF och ansåg att dess krav låg inom ramen för LO-förbundens beslutade samordning. Svenskt Näringsliv uttalade att det för arbetsgivarsidan var omöjligt att acceptera förslag, som kunde leda till sanktioner mot arbetsgivarna genom både lag och avtal.

Medlarna överlämnade den 9 maj 2004 ett slutbud till parterna. Budet utgick ifrån ett ettårsavtal och innehöll en reglering av arbetsmiljöfrågan. För att undanröja arbetsgivarsidans farhågor för dubbla sanktioner hade i en protokollsanteckning skrivits in att parterna var ense om att ekonomiska sanktioner inte skulle utdömas mer än en gång för samma förseelse om den samtidigt utgjorde både ett avtalsbrott och ett brott mot arbetsmiljölagen. Vidare skulle parterna gemensamt utreda de juridiska förutsättningarna för att undvika detta och SEF utfäste sig att under avtalsperioden inte föra talan om skadestånd.

SEF accepterade medlarnas slutliga hemställan medan den förkastades av EIO. Det huvudsakliga skälet för EIO:s ställningstagande var förslaget till avtalsreglering av arbetsmiljön.

Stridsåtgärderna påbörjas och trappas upp

I och med att medlarnas förslag inte godtogs konstaterade medlarna att de för tillfället inte kunde göra mer i tvisten. De meddelade parterna detta och förklarade att de stod till förfogande för fortsatt medling.

SEF:s första stridsåtgärd, som var varslad att ta sin början den 10 maj 2004, trädde nu i kraft. Samma dag som stridsåtgärderna påbörjades höll LO ett styrelsemöte där man antog ett uttalande till stöd för SEF. I uttalandet sades bl.a. att medlarnas förslag till alla delar låg inom ramen för den inom LO fastställda samordningen och att arbetsgivarnas invändningar om risken för att drabbas av ”dubbla skadestånd” var helt undanröjd i medlarnas förslag. Vidare uttalades att det var LO:s styrelses uppfattning att medlarnas förslag till uppgörelse ”kan och ska ligga till grund för ett nytt avtal inom installationsområdet” och att SEF därför hade LO:s stöd i den pågående konflikten.

EIO:s nej till medlarbudet och LO:s uttalade stöd för SEF blev startskottet för en rad aktiviteter från SEF:s sida. Förbundet skickade den 10 maj 2004 en vädjan till EIO att tänka om och acceptera medlarnas slutbud. Man förklarade att det var uteslutet att förbundet skulle backa i frågan om pressade byggtider. SEF meddelade också att man avsåg att utvidga stridsåtgärderna med nya varsel och gav EIO tid till klockan 15.00 den 11 maj 2004 för omprövning av inställningen till medlarbudet. EIO förklarade emellertid att man stod fast vid sitt nej till medlarnas förslag.

Den 11 maj utfärdade SEF varsel om utökade stridsåtgärder mot Skanskas samtliga arbetsplatser i form av endagars strejker och blockader med ikraftträdande i olika etapper mellan den 24 maj och den 14 juni 2004. EIO svarade den 13 maj 2004 med ett varsel om lockout av SEF:s medlemmar, som omfattades av SEF:s varsel.

En ytterligare utvidgning av konflikten ägde rum genom SEF:s varsel den 24 maj 2004. Stridsåtgärderna skulle påbörjas den 7 juni 2004. De avsåg arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs av till EIO anslutna företag på industriella anläggningar hos Teknikföretagens medlemsföretag inom sex västsvenska kommuner.

SEF hemställde vidare om bistånd från andra LO-förbund och under tiden 17–26 maj 2004 varslade Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Svenska Målareförbundet och Transport om sympatiåtgärder i varierande omfattning.

Samma dag som varslet den 24 maj 2004 hemställde SEF om sympatiåtgärder hos Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Denna hemställan ersattes den 25 maj 2004 av en hemställan om strikt neutralitet vid de arbetsplatser som omfattades av SEF:s varsel den 24 maj 2004.

Kontakter mellan LO och Svenskt Näringsliv

Under den tid medlingsförhandlingarna låg nere och SEF trappade upp stridsåtgärderna förekom vissa kontakter mellan LO och Svenskt Näringsliv. Vad det handlade om var att försöka hitta en lösning på den fråga som blockerade fortsatta förhandlingar, nämligen arbetsgivarnas motstånd mot en avtalsreglering av arbetsmiljön. Man ansåg att en sådan innebar risk för att dubbla påföljder kunde utgå för den händelse ett avtalsbrott samtidigt innebar ett åsidosättande av arbetsmiljölagen. Den 27 maj 2004 accepterade Svenskt Näringsliv ett förslag från LO om förtydliganden och justeringar i medlarnas slutbud. Detta innebar att ett avgörande hinder på vägen fram mot ett avtal var undanröjt.

Fortsatt medling och överenskommelse

På parternas begäran återupptogs medlingsförhandlingarna den 27 maj 2004 och parterna accepterade den 30 maj medlarnas slutliga hemställan med förslag till ett nytt installationsavtal.

Avtalet är ett treårsavtal med rätt att säga upp det tredje avtalsåret. Den rätten gäller emellertid endast om arbetsmiljölagen eller Arbetsmiljöverkets tillämpning av lagen skulle ändras så att avtalsregleringen av arbetsmiljön inte kan fullföljas på det sätt parterna avsett.

Regleringen av arbetsmiljön innebär i korthet att avtalet inledningsvis konstaterar att arbetsgivaren enligt lag ansvarar för att arbetet organiseras och planeras så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Anser en facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte har fullgjort sin skyldighet i detta hänseende, ska anmälan omedelbart göras till arbetsgivaren och denne ska snarast möjligt ta upp överläggning med den fackliga organisationen. Kan inte parterna enas vid överläggningen ska de inom fem dagar gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för ett slutligt avgörande av frågan. Underlåtenhet från arbetsgivaren att ta upp överläggning eller följa avgörande från tillsynsmyndigheten är brott mot kollektivavtalet. Om arbetsgivaren har

drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen för sådan underlåtenhet, ska allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott inte utgå.

Konfliktens omfattning

Samtliga varsel om stridsåtgärder kom att verkställas med undantag för sympatiåtgärderna och SEF:s åtgärder riktade mot Teknikföretagens medlemmar i sex västsvenska kommuner. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten har beräknats uppgå till drygt 13 600. Totalt deltog cirka 1 800 elektriker i stridsåtgärderna. Motsvarande konflikt år 2003 resulterade i 22 500 förlorade arbetsdagar. Då omfattade stridsåtgärderna närmare 2 600 elektriker.

4. Föreningen Vårdföretagarna ./ . Kommunal

När förhandlingarna om nya riksavtal för omkring 15 000 anställda inom privat vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorgsverksamhet hade strandat, varslade Kommunal den 18 maj 2004 om stridsåtgärder. Samma dag förordnades medlare i tvisten. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 1 juni 2004 och omfattade avtalens hela tillämpningsområde. Åtgärderna utgjordes av blockad mot övertidsarbete och nyanställningar.

Tvistefrågan gällde löneökningarnas storlek och eftersom positionerna var låsta kom medlingsförhandlingarna att dra ut på tiden. Först den 28 juni 2004 skrev parterna på de nya avtalen. Under mellantiden hade Kommunal vid fyra olika tillfällen varslat om utökning av stridsåtgärderna. Den 9 juni 2004 varslades om blockad mot mertidsarbete fr.o.m. den 18 juni 2004. Den 14 juni 2004 utfärdades varsel om strejk med början den 25 juni 2004 dels för samtliga vaktmästare, dels för anställda på vissa angivna företag. Tre dagar senare, den 17 juni 2004, varslade Kommunal om ytterligare arbetsnedläggelser fr.o.m. den 28 juni 2004 för ett antal uppräknade medlemskategorier. Genom ett varsel den 23 juni 2004 togs även samtliga vaktmästare och anställda i kök ut i strejk den 5 juli 2004.

Den 24 juni 2004 överlämnade medlarna ett slutbud för parterna att besvara den 28 juni 2004. Kommunal meddelade samtidigt att förbundet sköt upp de varslade och pågående stridsåtgärderna så länge som förhandlingarna pågick. I och med att parterna accepterade budet kom alltså aldrig de varslade strejkerna att verkställas. Dessa skulle annars ha påbörjats den 25 juni 2004. Däremot pågick blockaderna fram till den 24 juni 2004.

Beslut om uppskjutande av varslad stridsåtgärd

Det har tidigare nämnts att Medlingsinstitutet har befogenhet att besluta om tvångsmedling om institutet bedömer att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats. Genom 49 § MBL har Medlingsinstitutet tilldelats ytterligare befogenheter att ingripa i parternas mellanhavanden. Om det främjar en god lösning av tvisten, får Medlingsinstitutet på medlares begäran besluta att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av en stridsåtgärd. Ett sådant beslut får meddelas endast en gång för varje medlingsuppdrag. Har en stridsåtgärd väl påbörjats har Medlingsinstitutet ingen laglig möjlighet att besluta att

åtgärden ska avbrytas. Här kan jämförelse göras med Industrins förhandlingsavtal. I detta är inskrivet att det partsammansatta organet Industrikommittén kan – på eget initiativ eller på begäran av opartisk ordförande – föreskriva att parts stridsåtgärd temporärt ska avbrytas, om detta gagnar förhandlingsläget.

Den 26 maj 2004 beslutade Medlingsinstitutets styrelse om uppskjutande av varslad stridsåtgärd. Beslutet var det första i sitt slag och gällde på sjöfartens område. Bakgrunden var följande.

Sedan förhandlingarna mellan *Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF)* och *SEKO* om nya Storsjöavtal (med tillhörande specialavtal) och Skärgårdsavtal hade strandat, sade SEKO den 14 maj 2004 upp avtalen och varslade samtidigt om stridsåtgärder att träda i kraft den 27 maj 2004. De varslade stridsåtgärderna innefattade – förutom generell blockad mot övertids- och mertidsarbete, nyanställningar, in- och utlåning av personal samt inhyring av personal – total arbetsnedläggelse vid nio angivna fartyg i last- och färjetrafik.

Den 14 maj 2004 förordnade Medlingsinstitutet med parternas samtycke om medling i tvisten. Medlingsförhandlingar pågick under tiden 17–19 maj 2004 och den 24 maj 2004, då medlarna presenterade en första hemställan med förslag till överenskommelse för parterna. Medlarna begärde svar påföljande dag. SARF godtog medlarnas hemställan medan SEKO inte kunde acceptera den. I det läget återstod bara någon dag till de av SEKO varslade stridsåtgärderna skulle träda i kraft. Medlingsförhandlingar avbröts emellertid inte på grund av SEKO:s nej, utan medlarnas arbete pågick. De bedömde dock att tiden var knapp för att få till stånd en överenskommelse innan stridsåtgärderna skulle bryta ut.

I 48 § MBL föreskrivs att medlare ska verka för att part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd. SEKO vägrade dock hörsamma medlarnas vädjan om uppskjutande av stridsåtgärderna. I det läget begärde medlarna den 25 maj 2004 att Medlingsinstitutet skulle besluta i frågan. Som skäl anfördes att de behövde mer tid för att få till stånd en överenskommelse mellan parterna.

Medlingsinstitutet konstaterade i sitt beslut att medlingsförhandlingarna pågick och att medlarna ansåg att de behövde ytterligare tid för att ena parterna om nya kollektivavtal. Medlingsinstitutet bedömde att alla möjligheter till en förhandlingslösning inte var uttömda och att ett uppskjutande av stridsåtgärderna därför skulle främja en god lösning av tvisten. Beslutet blev att SEKO skulle skjuta upp de varslade stridsåtgärderna under 14 dagar.

De närmaste följande dagarna fortsatte medlingsförhandlingarna, vilka ajournerades under pingsthelgen för att medlarna skulle utarbeta en slutlig hemställan att överlämnas på morgonen den 7 juni 2004. Under mellantiden fortsatte parterna att förhandla direkt med varandra och kom överens om innehållet i de nya avtalen. SARF önskade att det som parterna enats om skulle utgöra medlarnas slutliga hemställan. Eftersom parterna hade

kommit överens, konstaterade medlarna att det inte längre fanns något behov av ett slutbud och att deras uppdrag var slutfört.

Utvärdering av varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar

Det har i olika sammanhang framförts att Medlingsinstitutets årsrapporter bör innehålla en utvärdering av varsel och stridsåtgärder. Vad som närmare har åsyftats är något oklart. När önskemålet har kommit från arbetsgivar- sidan får det dock antas att man har velat få en opartisk bedömning av i vilken mån varslade och/eller vidtagna stridsåtgärder har lett till icke önskvärda löneökningarnivåer. Uttryckt på annat sätt: Har rätten att vidta stridsåtgärder utnyttjats på ett sätt som motverkat en väl fungerande lönebildning?

Som har framgått av vad som tidigare redovisats är det fackförbunden som har varit den angripande parten och varslat först. I de fall varsel har utfärdats av arbetsgivarsidan har det varit som svar på fackets varsel. Syftet har inte varit att trappa upp konflikten. I stället har det varit frågan om försök att minska de ekonomiska skadorna av motpartens stridsåtgärder. I de få fall arbetsgivarförbunden har varslat om andra åtgärder, kan dessa knappast sägas ha varit av någon kraftfull natur. Från arbetsgivarna – inom framförallt tillverkningsindustrin – har ofta framförts att dagens alltmer ökade konkurrens med kundorderstyrd produktion och korta ledtider gör att företagen numera är betydligt mera känsliga för störningar än vad som var fallet för bara ett tiotal år sedan. Det har sagts att en lockout inte längre är ett alternativ för arbetsgivarna eftersom en sådan skadar företagen mera än motparten.

Om den nyss beskrivna bilden är riktig betyder det att det har skett en maktförskjutning till fackförbundens förmån, i varje fall på delar av arbetsmarknaden. Frågan blir om detta har utnyttjats för att driva upp löneökningarna till icke önskvärda nivåer sett i ett samhällsekonomiskt perspektiv. Det kan då noteras att inga varsel om stridsåtgärder har förekommit inom den internationellt konkurrensutsatta industrin under 2004 års avtalsrörelse. Som framgår av kapitel 10 om konkurrenskraften har ökningen av arbetskraftskostnaderna för näringslivet under år 2004 varit ungefär densamma som i Sveriges konkurrentländer.

Att konkurrenskraften bibehållits för näringslivet i stort betyder i och för sig inte att så är fallet även för enskilda branscher. Det kan mycket väl förhålla sig så att löneökningarna inom vissa branscher varit sådana att de på sikt kan leda till för branschen ogynnsam utveckling. Om detta i sin tur beror på varsel om stridsåtgärder eller vidtagna stridsåtgärder är i det närmaste omöjligt att säga något säkert om.

När man ser på vilka områden medling har förekommit under år 2004 kan man emellertid konstatera att det – med undantag för flyget och sjöfarten – har rört sig om branscher som inte är utsatta för internationell konkurrens. I den mån det förekommer konkurrens är det inhemsk sådan mellan samma verksamhet som bedrivs i både privat och offentlig regi. De fackliga kraven på dessa avtalsområden har grundats på den principiella inställningen att

medlemmarna ska ha samma villkor för samma arbete oavsett om det utförs hos en offentlig arbetsgivare eller ett privat företag. Vidare kan man konstatera att två av de tre konflikterna med verkställd arbetsnedläggelse handlade om andra frågor än lönen.

Det är Medlingsinstitutets bedömning att det är ogörligt att utvärdera varje medlingsärende med varsel om stridsåtgärder. Det är också högst tveksamt om det ens är önskvärt att Medlingsinstitutet försöker. Skälen till denna bedömning är flera. Det huvudsakliga skälet är att Medlingsinstitutet saknar den insyn i de berörda parternas taktiska överväganden som är nödvändig för att en utvärdering ska vara någorlunda vederhäftig. Medlingsinstitutet kan redovisa och så långt möjligt analysera ett yttre händelseförlopp, men kan i de flesta fall inte säga något om vad som drivit fram händelseförloppet. Vilka diskussioner som förekommit i parternas förhandlingsdelegationer är okänt för Medlingsinstitutet. Det är inte otänkbart att exempelvis förhandlingstaktiken från arbetsgivarsidan har varit att inte göra medgivanden under förhandlingar utan i stället invänta ett varsel för att därmed komma in i en medlingssituation. Det är heller inte otänkbart att en facklig organisations varsel har syftat till att få till stånd medling och att tanken varit att hotet om stridsåtgärder skulle ge facket en bättre position i medlingsförhandlingarna. I vilka avseenden medlingsförhandlingarna i dessa situationer har lett till ett annat resultat än om parterna har träffat avtal utan medling, kan man bara spekulera kring.

Även om det skulle vara möjligt för Medlingsinstitutet att få tillgång till sådan information som nyss beskrivits, återstår frågan vad utvärderingen ska göras emot. Någon annan måttstock än det övergripande målet om en väl fungerande lönebildning torde inte finnas. Det kan knappast vara förenligt med Medlingsinstitutets roll som opartisk myndighet att i allmänna ordalag ”betygsätta” parternas agerande i en tvist. Däremot kommer Medlingsinstitutet givetvis även i fortsättningen att redovisa de fall en part har åsidosatt sina förpliktelser enligt regelverket kring medling och konflikt, exempelvis varselbestämmelserna.

8.7 Statistik

I statistiken redovisas en arbetsmarknadskonflikts omfattning i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder att partiella stridsåtgärder och arbetsnedläggelser som har pågått del av dag har räknats om till hela dagar. Både lovliga och olovliga konflikter är medtagna i statistiken. Med lovliga konflikter avses i första hand stridsåtgärder som vidtas under avtalslöst tillstånd. Även kortvariga politiska demonstrationsstrejker under löpande avtalsperiod räknas hit. Olovliga konflikter har i allmänhet varit s.k. vilda strejker d.v.s. lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarnas fackförbund.

Under år 2004 har det förekommit två vilda strejker. De ägde rum vid två glasbruk och var protestaktioner mot planerade beslut om nedläggning respektive flyttning av verksamheten. I det ena fallet lade 120 arbetstagare

ned arbetet under två dagar. I andra fallet strejkade 80 arbetstagare under en halv dag. År 2003 förekom inga vilda konflikter.

Under år 2004 verkställdes tre arbetsinställelser i samband med förhandlingar om nya förbundsavtal. Den mest omfattande konflikten var den tidigare beskrivna mellan EIO och SEF, vilken resulterade i drygt 13 600 förlorade arbetsdagar.

Lokala tvister om tecknade av kollektivavtal har under år 2004 lett till arbetsnedläggelse i två fall. I båda fallen var det fråga om långvariga strejker med ett fåtal berörda personer. I den ena tvisten strejkade en ensam arbetstagare i nästan ett halvår innan avtal kunde träffas. I den andra tvisten var det två arbetstagare som strejkade i omkring 4 månader. De lokala tvisterna redovisas närmare i avsnitt 8.9 om den regionala medlingsverksamheten.

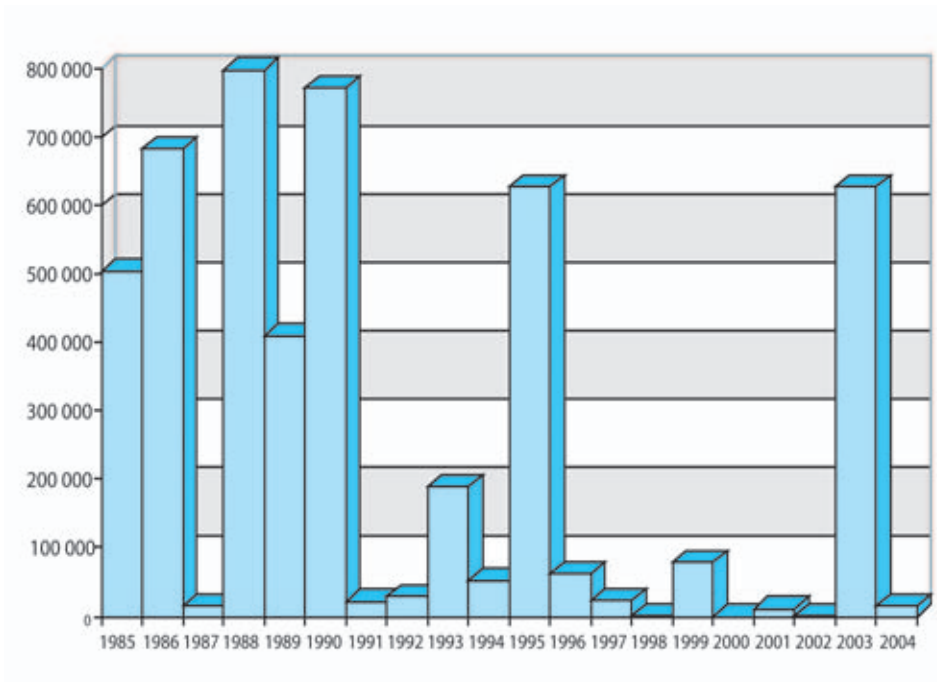
Totalt förlorades drygt 15 200 arbetsdagar under år 2004 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. En jämförelse kan göras med år 2001, som var ett likartat år vad gäller omfattningen av avtalsrörelsen. Då förlorades drygt 11 000 arbetsdagar. Siffran för år 2003 var drygt 627 000 dagar. Omkring 600 000 av dessa dagar är hänförliga till den omfattande konflikten på det kommunala området.

För de senaste åtta 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

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2004 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 8.1 Strejker och lockouter 1985–2004, antal förlorade dagar



Källa: Medlingsinstitutet

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

8.8 Internationell jämförelse

I rapporten Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003 redovisades en tabell över hur många arbetsdagar – per 1 000 anställda – som hade gått förlorade på grund av arbetsmarknadskonflikter i Sverige och övriga EU-länder under 2002. Eftersom det för närvarande inte finns några uppgifter från Eurostat avseende år 2003 och 2004 kan inte några siffror redovisas för dessa år.

8.9 Den regionala medlingsverksamheten

Av förordningen om medling i arbetstvister framgår att medlare kan förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist. Det sistnämnda tillämpas när det gäller medlare i förhandlingar mellan förbundsparter om nytt rikstäckande kollektivavtal. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Under år 2004 var sex fasta medlare förordnade. De förordnas på ett år i taget och är spridda över landet med varsitt bestämt geografiskt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet. Förordnade som fasta medlare för nedan angivna verksamhetsområden var följande personer:

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

Nya ärenden

Antalet nya ärenden var totalt 79 under år 2004. Det är en ökning med omkring 15 ärenden jämfört med 2003, som var ett år då antalet ärenden minskade. De närmaste åren dessförinnan hade den årliga tillströmningen av ärenden legat runt ett åttiotal. År 2003 får ses som en tillfällig nedgång. Sammantaget är bilden att antalet ärenden för de fasta medlarna har halverats sedan början av 1990-talet och numera stabiliserat sig på en lägre nivå med cirka 80 ärenden per år.

I 66 ärenden har ett LO-förbund varit part. Av dessa ärenden svarade Byggnads för 20. Svenska Livsmedelsarbetareförbundet har varit part i 13 ärenden och Transport i 10.

Omkring 90 procent av ärendena har handlat om tecknade av kollektivavtal. De resterande har varit tvister där SAC har varit part. Dessa tvister har inte gällt krav om kollektivavtal. I stället har det varit frågan om stridsåtgärder av enstaka personer eller grupper i syfte att få till stånd förändringar av löner eller andra anställningsvillkor för de berörda SAC-medlemmarna på arbetsplatser där det redan finns kollektivavtal. Ofta har tvisterna haft karaktären av missnöje med arbetsgivarens utövande av sin arbetsledningsrätt.

Beträffande tvister om tecknade av kollektivavtal har gången i allmänhet varit att ett fackförbund har påkallat förhandling med en icke avtalsbunden arbetsgivare med krav om kollektivavtal, vilket arbetsgivaren av olika skäl har motsatt sig. I de allra flesta fallen är arbetsgivaren stationerad i Sverige och bedriver sin verksamhet här, men det har även förekommit att utländska företag – främst inom entreprenadbranschen – mötts av fackliga krav om kollektivavtal. Det kan iakttas en ökning av antalet utländska entreprenadföretag, som försöker etablera sig i Sverige. Än så länge är det inte frågan om något större antal, som har varit inblandat i medlingsförhandlingar. Av Byggnads 20 tvister har dock nio varit mot utländska entreprenadföretag.

Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Ingripande av medlare har krävts i omkring 60 tvister om tecknade av kollektivavtal. För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antal kollektivavtal som träffas under ett år mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Som regel sluts s.k. hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för den aktuella

branschen. I förbundsavtalen finns regler om att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premie för dessa. Hängavtalen rapporteras till Fora försäkringscentral, som ser till att arbetsgivarna tecknar försäkringarna och betalar in avgiften. Fora ägs av LO och Svenskt Näringsliv.

Under år 2004 rapporterades 2 849 nya hängavtal till Fora. Det betyder att en försvinnande liten del av de fall där fackliga organisationer begärt avtal föranleder tvister som fordrar medlares medverkan. Förmodligen beror detta på flera samverkande orsaker. En kan vara att det finns en sorts samförstånd om att det är av värde för både arbetsgivaren och dennes anställda att villkoren är desamma som för övriga företag inom branschen. En annan orsak kan vara vetskapen om att de fackliga organisationerna med stridsåtgärder kan tvinga fram avtal, varför det upplevs som meningslöst för en arbetsgivare att motsätta sig fackets krav på avtal. En ytterligare orsak kan vara att det underlättar för arbetsgivaren vid rekrytering av arbetstagare att dessa kan erbjudas ”marknadsmässiga” förmåner. Under alla förhållanden måste den svenska arbetsmarknaden betecknas som i det närmaste konfliktfri när det gäller tecknande av kollektivavtal. Det finns emellertid något undantag som bekräftar regeln. Ett fall har rönt stor massmedial uppmärksamhet och redovisas under nedanstående rubrik.

Twister med internationell bakgrund

Enligt uppgift från Fora är tio av de ovan nämnda 2 849 hängavtalen tecknade med utländska företag. Fora har samtidigt meddelat att man inte för något särskilt register över utländska företag och att uppgiften om tio hängavtalsbundna företag är resultatet av en sökning i ett större register där utländska företag kan vara svåra att identifiera. På grund av Foras reservationer beträffande uppgiftens tillförlitlighet och för att få en bild av omfattningen av hängavtal med utländska arbetsgivare har Medlingsinstitutet kontaktat Byggnads, som är det förbund som har varit part i de flesta medlingsärendena där en utländsk arbetsgivare har varit motpart. På fråga har Byggnads uppgivit att förbundet under år 2004 tecknade hängavtal med 98 utländska arbetsgivare, varav tio sedermera blev medlemmar i en arbetsgivarorganisation.

13 medlingsärenden har en internationell bakgrund. Antalet är ungefär detsamma som under föregående år. En förändring har dock skett. Tidigare rörde de flesta av dessa ärenden sjöfarten med fackliga krav om kollektivavtal för sjömän på fartyg med utländsk flagg. År 2004 förekom endast tre sådana ärenden, vilka löstes ganska omgående genom att kollektivavtal tecknades. Under året är det i stället tvister med utländska entreprenadföretag inom byggnadsbranschen som har dominerat. Dessa företag – med hemvist i ett annat EU-land – har medfört egen personal för utförande av arbetet. Byggnads har inte haft några medlemmar anställda av de utländska entreprenadföretagen.

Vad som är nytt är att EG-rätten har kommit in i bilden på ett helt annat sätt än tidigare. De fackliga kraven har varit att arbetsgivaren ska skriva på ett

hängavtal och härmed förbinda sig att tillämpa riksavtalet för branschen. I en del medlingsärenden gällande Byggnads har arbetsgivarna i och för sig inte motsatt sig avtalsbundenhet som sådan, men framställt invändningar mot innehållet i avtalet. Det är främst avtalens regler om skyldighet att teckna avtalsförsäkringar man har vänt sig mot. Företagen har inte ansett sig ha en sådan skyldighet, då de anställda redan har ett motsvarande försäkringsskydd genom det försäkringssystem som gäller i hemlandet. Det har anförts att det skulle strida mot EG-rättens princip om fri rörlighet för tjänster att tvingas betala dubbla försäkringsavgifter och härigenom drabbas av ett konkurrenshinder i jämförelse med svenska företag.

”Vaxholmsmålet”

Den under året mest uppmärksammade tvisten, såväl massmedialt som politiskt, var Byggnads krav om kollektivavtal med det lettiska bolaget Laval un Partneri Ltd (Laval), som hyr ut arbetskraft från Lettland till företag som bedriver verksamhet i Sverige. Vid tidpunkten för tvisten hyrde Laval ut personal i samband med entreprenader som bedrevs av bolaget L&P Baltic Bygg AB i Vaxholms stad och Danderyds kommun.

Byggnads avdelning 1 (Byggettan) varslade i skrivelse den 19 oktober 2004 Laval om stridsåtgärder från och med den 2 november. Åtgärderna avsåg strejk för samtliga medlemmar i Byggnads avseende allt bygg- och anläggningsarbete på arbetsplatser där Laval var verksam. Därutöver förklarades arbetena och arbetsplatserna i blockad.

I brev den 22 oktober 2004 från Laval till Byggettan anfördes att de varslade stridsåtgärderna var otillåtna såsom stridande mot gällande rätt och då främst vissa EG-rättsliga regler. Laval gjorde alltså en fredspliktsinvändning och hävdade att Byggettan härmed var förhindrat att påbörja stridsåtgärderna. I stället hade Byggettan, enligt Laval, att väcka talan vid Arbetsdomstolen för att få klarlagt huruvida fredplikt råder eller inte. Intill dess ansåg Laval att interimistisk fredplikt rådde.

Lavals brev föranledde ingen åtgärd från Byggettan sida utan stridsåtgärderna trädde i kraft enligt varslet.

Den 23 november 2004 varslade SEF i brev till EIO om sympatiåtgärder att träda i kraft den 3 december 2004. Åtgärden bestod i blockad mot alla elektriska installationer som utförs på Lavals arbetsplatser.

Laval väckte den 7 december 2004 talan i Arbetsdomstolen mot Byggnads, Byggettan och SEF. Laval yrkade att domstolen skulle förklara stridsåtgärderna olovliga och att de ska hävas. Laval yrkade vidare att Arbetsdomstolen genom interimistiskt beslut för tiden intill dess tvisten slutligt har avgjorts ska förklara att arbetstagarparterna är skyldiga att häva de pågående stridsåtgärderna. Arbetstagersidan bestred yrkandet om interimistiskt förordnade.

Till stöd för sina yrkanden återopade och utvecklade Laval ett antal rättsliga grunder, vilka kort kan sammanfattas enligt följande.

Stridsåtgärderna är olovliga enligt 42 § första stycket MBL. Enligt detta lagrum råder fredsplikt enligt Britanniaprincipen (AD 1989 nr 120). Den innebär att en organisation utan kollektivavtal i princip är förhindrad att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal med en annan organisation, om syftet med stridsåtgärderna är att undantränga det första kollektivavtalet. Laval är bundet av kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet. Enligt 42 § tredje stycket MBL gäller Britanniaprincipen endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av förhållanden som MBL är direkt tillämplig på. Det betyder att endast svenska arbetsgivare har rätt att åberopa fredsplikt på grund av ett redan gällande kollektivavtal. Reglerna om fredsplikt i 42 § MBL innebär därför en indirekt diskriminering på grund av nationalitet av arbetsgivare från andra medlemsstater och strider mot artikel 49 och 12 EG-fördraget. Dessa artiklar har företräde framför de aktuella bestämmelserna i MBL, vilka därmed är ogiltiga. Vidare utgör stridsåtgärderna en otillåten och oproportionerlig inskränkning i Lavals frihet att tillhandahålla tjänster i Sverige enligt artikel 49 EG-fördraget. Härav följer fredsplikt på EG-rättslig grund. I det sammanhanget anfördes bl.a. att Sverige har underlåtit att implementera utstationeringsdirektivets artikel om minimilön och att stridsåtgärderna inte står i rimlig proportion till syftet med åtgärderna, varvid nämndes kraven på avgifter till Byggnads.

Den 22 december 2004 meddelade Arbetsdomstolen sitt beslut, varvid domstolen avtog Lavals yrkande om interimistiskt förordnade (*AD 2004 nr 111*).

I beslutet konstaterade domstolen att de arbetsförhållanden som har föranlett stridsåtgärderna inte kan bedömas ha en sådan anknytning till Sverige att MBL är direkt tillämplig. Det betyder att den fredsplikt som annars skulle råda enligt 42 § första stycket MBL inte gäller. Något hinder enligt MBL:s regler för stridsåtgärderna förelåg därmed inte. Frågan blev då om bestämmelsen i 42 § tredje stycket MBL inte ska tillämpas eftersom den strider mot EG-rätten? I den delen kom Arbetsdomstolen fram till att de aktuella stridsåtgärderna enligt en uttrycklig och tydlig svensk lagstiftning inte är otillåtna och att denna lagregels förenlighet med EG-rätten tidigare har utretts och då befunnits kunna behållas även efter Sveriges medlemskap i EU. Vid sådana förhållanden ansåg sig Arbetsdomstolen vid en översiktlig och interimistisk prövning inte ha underlag för att slå fast att lagregeln inte ska tillämpas. Vad slutligen gäller frågan om fredsplikt på EG-rättslig grund ansåg domstolen att – även om man skulle godta Lavals uppfattning att om att stridsåtgärder som är lagenliga enligt nationell rätt och ytterst har stöd i grundlag ska förbjudas för det fall de bedöms komma i konflikt med EG-rättsliga regler – det inte var möjligt att på den föreliggande utredningen dra några tillräckligt säkra slutsatser om den situation Laval befinner sig i, om innebörden av de krav som framställts och om stridsåtgärdernas förhållande till de EG-rättsliga reglerna. Därmed förelåg, enligt domstolen, inte heller på denna grund sannolika skäl för att de vidtagna stridsåtgärderna skulle vara otillåtna.

Sedan Arbetsdomstolen meddelat sitt beslut har sex LO-förbund varslat om sympatiåtgärder till stöd för Byggnads.

Inhemska tvister

Räknas tvisterna med internationell bakgrund bort liksom SAC:s tvister återstår 59 "nationella" tvister. Samtliga dessa har handlat om fackliga krav om kollektivavtal. Alla medlingsärendena har initierats på samma sätt, nämligen genom att den fackliga organisationen har varslat om stridsåtgärder efter att arbetsgivaren i förhandlingar har vägrat teckna avtal.

Vilka åtgärder medlarna har vidtagit har varierat. I ett fåtal fall har medlaren tvingats konstatera att förutsättningar saknats för medlingsförhandlingar, vilket kan ha berott på att arbetsgivaren har varit oanträffbar eller försatts i konkurs. En stor del av ärendena har lösts genom telefonkontakter med parterna. Ofta har kontakterna gått ut på att förklara för arbetsgivaren vad det innebär att vara bunden av kollektivavtal och vilket stöd rättsordningen ger den fackliga organisationen att vidta stridsåtgärder. I närmare trettio ärenden har det hållits sammanträden för förhandling. Som regel har parterna träffat en överenskommelse eller tvisten lösts på annat sätt, exempelvis genom att arbetsgivaren har beviljats inträde i en arbetsgivarorganisation och härigenom blivit bunden av kollektivavtal.

Varsel och stridsåtgärder

Under år 2004 förelåg varsel om stridsåtgärder i 59 ärenden, varav de flesta återkallades då parterna kom överens om kollektivavtal. I 14 fall verkställdes stridsåtgärderna, de flesta under en kortare tid innan avtal kunde träffas.

I några fall pågår stridsåtgärder alltjämt. Ett sådant fall är den ovan redovisade tvisten mellan Byggnads och Laval. Ett slutligt avgörande av målet i Arbetsdomstolen kan väntas under våren 2005.

Vad slutligen angår tvister, där två fackliga organisationer konkurrerar om vilken av dem som ska teckna avtal med en viss arbetsgivare eller för en viss verksamhet, s.k. *gränsdragnings tvister*, har det inte förekommit något varsel som föranlett medling.

Centrala medlingsärenden, förhandlingar om nytt kollektivavtal

Parter	Medlare	Avtal
1. Flygarbetsgivarna ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Gunnar Grenfors Rolf Skillner Jöran Tjernell	Flygtekniker och arbetare inom SAS resp övrigt civilflyg
2. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation ./. Finansförbundet	Claes Stråth Olle Hammarström	Banker
3. Tidningsutgivarna ./. Svenska Journalistförbundet	Gunnar Grenfors Olof Johansson	Redaktionspersonal m.fl.
4. Almega Tjänsteföretagen ./. Läraryrket, Lärarnas Riksförbund	Rune Larson Isa Skoog	För- och friskolor
5. Sveriges Byggingustrier ./ SEKO	Claes Stråth Gunnar Björklund Gunnar A Karlsson	Väg och ban
6. Maskinentreprenörerna ./ SEKO	Claes Stråth Gunnar Björklund Gunnar A Karlsson	Maskinförare
7. Elektriska Installatörsorganisationen ./. Svenska Elektrikerförbundet	Göte Larsson Gunnar Högberg	Installation
8. Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas förbund, SEKO	Rune Larson Gunnar Samuelsson	Städentreprenad-företag
9. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./ SEKO	Claes Stråth Gunnar A Karlsson	Storsjöavtalet m.fl.
10. Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Jöran Tjernell Rolf Skillner	Privat vårdsektor
11. Almega Samhallförbundet ./. Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Industrifacket, Skogs- och Träfacket, Grafiska Fackförbundet Mediafacket	Lars Ahlvarsson Olle Hammarström Olof Johansson	Samhall Industri
12. SRAO ./ Svenska Journalistförbundet	Benne Lantz Peter Ander	Public Service
13. Flygarbetsgivarna ./. Tjänstemannaförbundet HTF	Rolf Wirtén Isa Skoog	Kabinpersonal vid My Travel Airways A/S
14. Svenska Kommunförbundet, Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Brandmännens Riksförbund	Claes Stråth	Deltidsanställda brandförmän och brandmän
15. Medie- och Informationsarbetsgivarna ./. Teaterförbundet	Göran Ljungström Gunnar A Karlsson	Biografpersonal
16. Almega Tjänsteföretagen ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Läraryrket, Lärarnas Riksförbund, SKTF)	Claes Stråth Gunnar Samuelsson	Fritidsverksamhet, förskolor och skolor
17. Almega Tjänsteförbunden ./ SEKO	Göte Larsson Gunnar Högberg	Spårtrafik
18. Flygarbetsgivarna ./. Hotell- och Restaurangfacket	Claes Stråth Gunnar Samuelsson	LSG Sky Chefs Sverige AB
19. Flygarbetsgivarna ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Claes Stråth Jöran Tjernell	Flygtekniker och arbetare inom SAS resp. övrigt civilflyg
20. Kommunala Företagens Samorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Göte Larsson Göran Ljungström	Personliga assistenter
21. Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Gunnar Samuelsson Britt-Marie Bystedt	Personliga assistenter
22. Almega Tjänsteföretagen ./ SEKO	Gunnar Grenfors Jan Sjölin	Kommunikation
23. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation ./. Fastighetsanställdas förbund	Gunnar Samuelsson Eva-Helena Kling	Städarbete i egen regi
24. Flygarbetsgivarna ./ Svensk Pilotförening	Claes Stråth Christina Rogestam	Regionalflyg

9. Löner och arbetskraftskostnader

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Inledningsvis beskrivs denna översiktligt. Därefter redogörs för det arbete som bedrivits i Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik (MAL) under året, gruppens bakgrund, samt dess viktigaste slutsatser. Uppdaterade utfall för de löneserier som analyserats redovisas också.

Löneförändringarna för 2004 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken redovisas därefter. Löneökningstakten är sett i ett längre tidsperspektiv totalt sett låg. Inom näringslivet har den växlats ned ytterligare något, men ligger ändå marginellt över genomsnittet för euroområdet. Lönerna i den kommunala sektorn ökade samtidigt förhållandevis mycket 2004. Under senare år har reallöneökningarna legat på en historiskt sett hög nivå, även om en viss nedgång i ökningstakten har skett.

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

9.1 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 företagens skattedeklarationer och dessa utgör huvudunderlag för de lönesummenserier som ingår i Statistiska centralbyråns (SCB) Nationalräkenskaper (NR). Utifrån lönesummenserierna och uppgifter om sysselsättning, räknat i antal personer eller timmar beräknas några av de internationellt mest spridda måtten på löneökningar. OECD:s serier över förändringar i arbetskraftskostnader bygger på lönesummor (inklusive kollektiva avgifter) och sysselsättning enligt de olika ländernas nationalräkenskaper.

Under senare år har uppmärksamheten kring de NR-baserade löneökningmåtten och hur dessa förhåller sig till lönestatistikens uppgifter ökat. En arbetsgrupp, Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik (MAL), med uppgift att belysa dessa frågor tillsattes 2003. Slutrapporten från gruppen kom sommaren 2004. I avsnitt 9.2. redogörs för gruppens bakgrund, dess

slutsatser samt några krav på förändringar av konjunkturlönestatistikens innehåll och publiceringsformer som framfördes.

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

Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnadsindex

Sedan början av 90-talet finns kortperiodisk konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Statistiken är (utom för statlig sektor) *summarisk*, löneuppgifter i form av genomsnittlig överenskommen månadslön samlas in för samtliga anställda (månadslönade) eller beräknas genom att den totalt utbetalda lönesumman för en grupp anställda delas med det totala antalet utförda arbetstimmar (timavlönade). Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting och stat.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått:

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

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

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

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

Då lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är de nivåmässiga löneuppgifterna inte jämförbara, utan i stället bör de *procentuella förändringstalen* användas. Sammanvägningen av dessa förändringstal till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin görs av Medlingsinstitutet. Tabeller och diagram över löneökningar totalt och för några huvudsektorer publiceras regelbundet på Medlingsinstitutets hemsida. Att förändringstal och inte nivåer vägs samman medför att förskjutningar mellan andelen arbetare respektive tjänstemän samt mellan näringsgrenarnas inbördes storlek inte får genomslag i de redovisade löneförändringarna. Detta förhållande diskuteras utförligt i avsnitt 9.2.

Månadsstatistiken, som publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång, kompletteras under ett års tid successivt med retroaktiva löneutbetalningar. Samtidigt som de första uppgifterna för mars 2005 publiceras blir uppgifterna för mars 2004 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av lönerna är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Före sammanvägningen av förändringstalen kompletterar Medlingsinstitutet dessa, i möjligaste mån, med sådana löneförändringar som inte ger utslag i statistiken. Exempel på sådana är t.ex. arbetstidsförkortningar som inte påverkar månadslönen samt engångsbelopp.

Med den månatliga konjunkturlönestatistiken som grund beräknas det svenska arbetskostnadsindexet (AKI). Detta är främst framtaget för prisreglering vid långa affärskontrakt mellan företag. Konjunkturlönestatistiken utgör även basen för det arbetskostnadsindex, Labour Cost Index (LCI), inom EU-statistiken som Sverige levererar till Eurostat enligt ett s.k. gentlemen's agreement. Från och med 2005 ska LCI för näringslivet tas fram i enlighet med den förordning som togs 2003. Även fortsättningsvis kommer LCI att i huvudsak bygga på konjunkturlönestatistiken. Den definitiva utformningen är ännu inte fastställd i alla delar (se avsnitt 9.7).

Lönestrukturstatistiken

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

Avtal mellan parterna om gemensam lönestatistik (s.k. statistikavtal) finns för hela den offentliga sektorn. Av tjänstemannagrupperna inom privat sektor har Tjänstemannaförbundet HTF samt, i vissa fall, Civilingenjörsförbundet statistikavtal med sina motparter. På arbetsarsidan återfinns drygt hälften av de anställda i avtalsområden med statistikavtal.

Den årliga statistiken redovisas primärt med samma sektorsindelning som den månatliga: arbetare respektive tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting samt stat. Någon redovisning efter avtalsområden finns inte i den officiella statistiken, däremot är den fördelad på näringsgren. Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå och yrkesgruppstillhörighet. Med hjälp av dessa variabler kan olika strukturrensningar¹ göras.

Klassificeringen efter yrkesgrupp är alltför grov för att tillåta mer djuplodande studier av strukturens betydelse för uppmätta löneskillnader. Detta försvårar bl.a. jämförelser mellan kvinnors och mäns löner. En mer detaljerad yrkesklassificering håller successivt på att införas i lönestrukturstatistiken och från och med uppgifterna för år 2004 ska redovisningen ske på s.k. 4-siffernivå i stället för nuvarande 3-siffernivå. Detta kommer att medföra betydligt bättre möjligheter till jämförelser mellan kvinnors och mäns löner. För offentlig sektor går sådana jämförelser att göra redan nu.

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

¹ Att strukturrensa betyder i detta fall att korrigera utfallen för effekter till följd av förändringar i arbetskraftens sammansättning.

EU-statistiken

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

LCI är ett kvartalsindex över arbetskraftskostnader. EU-förordningen för LCI togs 2003 och från och med 2005 ska serier för näringslivet publiceras i enlighet med denna. I LCI finns ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän. Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskraftskostnad per timme, men även dagkorrigerade och säsongrensade index ska beräknas². Bonus ska ingå, och den ska även särredovisas. Fr.o.m. 2007 ska serier för samtliga sektorer redovisas. Redan nu publicerar Eurostat LCI-uppgifter för näringslivet enligt ett s.k. gentlemen's agreement.

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med ca 50 olika variabler. Uppgifterna för år 2000 publicerades 2002. Undersökningen görs för vart fjärde år. Under 2005 kommer uppgifterna till LCS för 2004 att samlas in.

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

9.2 Medlingsinstitutets arbetsgrupp för lönestatistik (MAL)

MAL:s slutrapport

Behovet av att få ett bättre grepp om och helst även en ökad samsyn om hur löneuppgifter från olika statistikkällor förhåller sig till varandra samt hur de ska användas blev akut under 2003. En *arbetsgrupp med representanter från Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån, Riksbanken, och Finansdepartementet*, bildades därför med uppdrag att utreda dessa frågor. Arbetsgruppen (Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik, MAL) presenterade en slutrapport under 2004. Rapporten finns på Medlingsinstitutets hemsida (www.mi.se).

Tyngdpunkten i arbetet utgjordes av jämförelser mellan de löneförändringar enligt konjunkturlönestatistiken som Medlingsinstitutet redovisar och de löneökningar som beräknas utifrån nationalräkenskapernas (NR) uppgifter om utbetalda lönesummor och arbetade timmar. Den period som studerades var 1994–2003. När arbetet inleddes var skillnaden mellan de båda källornas löneökningstal förhållandevis stor. Den minskade dock betydligt när NR reviderade

² Dagkorrigerad innebär att den uppmätta löneutvecklingen inte påverkas av variationer i antalet arbetsdagar mellan åren till följd av kalendern.

uppgifterna för 2001 och 2002. I genomsnitt för den studerade perioden låg den NR-baserade löneökningstakten något över konjunkturlönestatistikens. MAL-gruppen konstaterade att det till viss del var naturligt att de olika källorna gav skilda resultat, men också att det var angeläget att så långt som möjligt komma till klarhet om de bakomliggande orsakerna till skillnaderna.

Faktorer som diskuterades var bl.a.:

- Medlingsinstitutets metod för sammanvägning av konjunkturlönestatistiken.
- Kalendariska effekter
- Periodiseringseffekter
- Skillnader i ”lönebegrepp” – bonus, avgångsvederlag och sjuklön ingår i NR:s lönesumma men inte i konjunkturlönestatistikens.

Kalendariska effekter och huruvida den utbetalda lönesumman är kostnadsfylligt periodiserad eller inte kan för enskilda år ha betydande effekter för den utifrån NR beräknade löneutvecklingen. Då det rör sig om omfördelningar mellan åren spelar dock dessa faktorer liten roll sett över längre tidsperioder.

Däremot skulle skillnaderna i lönebegrepp i någon mån ha kunnat bidra till att löneutfallen skiljer sig åt. Vad gäller bonus är dock den information som finns tillgänglig alltför ofullständig för att några säkra slutsatser ska kunna dras. Att förbättra statistiken över bonus är angeläget av flera skäl. Förutom att uppgifter om bonus behövs vid analyser av olika statistikutfall är bonus en i sig efterfrågad variabel. Bonus *ska* dessutom ingå i de tre EU-undersökningarna över löner. Sjuklön ingår i NR:s lönesummor. Konjunkturlönestatistikens lönebegrepp innefattar inte sjuklön. Däremot har uppgifter om sjuklön samlats in i konjunkturlönestatistiken under en följd av år. Av dessa uppgifter att döma har det förhållande att hanteringen av sjuklönen skiljer sig åt i de båda källorna endast haft en marginell effekt på förändringstalen.

Den punkt som stod i centrum för MAL-gruppens arbete var Medlingsinstitutets sammanvägning av konjunkturlönestatistiken. I avsnitt 9.1 redogörs för metoder och publiceringsformer för den sammanvägda konjunkturlönestatistiken. Att förändringstal och inte lönenivåer vägs samman beror på att lönebegreppen skiljer sig åt mellan olika grupper. För arbetare i privat sektor redovisas timlöner medan överenskommen månadslön används för övriga grupper. I många sammanhang, t.ex. vid makroekonomisk analys, är *timlön* det mest relevanta lönebegreppet. Tyvärr har det, utom för arbetare i näringslivet, hittills inte varit möjligt att redovisa timlöner och/eller timlöneutveckling utifrån den officiella lönestatistiken, eftersom uppgifter om arbetstimmar saknats för tjänstemän.

Medlingsinstitutet har i mån av underlag kompletterat de uppmätta förändringstalen med effekter av avtalsmässiga förkortningar av arbetstiden. De redovisade talen har dock sannolikt underskattat timlöneutvecklingen eftersom information om arbetstidsförändringarnas storlek i många fall saknats.

Sammanvägningen av löneförändringstal på grov näringsgrensnivå för arbetare och tjänstemän inom den privata sektorn medför att andelsmässiga förskjutningar mellan de olika grupperna inte ger utslag i de sammanvägtade talen. Annorlunda uttryckt: de redovisade talen blir *strukturensade* på grov näringsgrensnivå och påverkas inte heller av förskjutningar mellan andelen tjänstemän och arbetare.

Ett enkelt exempel på det senare kan illustrera detta. Om varken arbetare eller tjänstemän får några löneökningar, d.v.s. deras löneökningstakter är 0 procent kommer också löneökningstakten för privat sektor att bli 0 procent, när man väger samman *förändringstalen*. Detta alldeles oavsett hur stor vikten för tjänstemän är. När man i stället väger samman *lönenivåer* blir den genomsnittliga löneökningstakten för privat sektor högre när andelen tjänstemän ökar.

Effekten av att förändringstal och inte nivåer vägs samman uppskattades av MAL-gruppen vad gäller andelen arbetare respektive tjänstemän i privat sektor ha medfört en underskattning av den sammanvägda löneökningen med 0,2–0,3 procentenheter. ”Strukturensning” på näringsgrensnivå ger under den undersökta perioden en effekt i motsatt riktning på 0,1 procentenheter.

Lönestatistik används i skilda sammanhang och de olika användningsområdena ställer olika krav. I analyser över ”löneutrymmet” där ofta begreppet ”*allt ska räknas*” används och vid makroekonomiska analyser av löne- och produktivitetsutvecklingen ska strukturella effekter ingå. Ett sådant löneökningmått krävs bl.a. av Konjunkturinstitutet och Riksbanken. De löneserier som beräknas utifrån nationalräkenskaperna uppfyller kraven i detta avseende.

I andra sammanhang står den underliggande löneutvecklingen i fokus. T.ex. föredrar arbetsmarknadens parter ofta att löneökningstakten rensas från löneökningar som beror på strukturella faktorer.

Ur analysynpunkt är det ofta av vikt att kunna särredovisa hur olika sammansättningsförändringar påverkat den uppmätta löneförändringen, genom s.k. strukturensning. För detta krävs individuppgifter och sådana finns endast i lönestrukturstatistiken.

Sedan några år tillbaka samlas uppgifter om överenskommen arbetstid och faktiskt arbetad tid in för tjänstemän i privat sektor i konjunkturlönestatistiken. Dessa timvariabler har en nyckelroll i det utvecklingsarbete som pågår inför det att Sverige fr.o.m. 2005 ska leverera LCI till Eurostat i enlighet med den förordning som togs 2003. LCI:s huvudbegrepp är arbetskraftskostnad per timme. Ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän finns i LCI, däremot en indelning efter näringsgren. Förskjutningar mellan andelen arbetare och tjänstemän kommer således att avspeglas i LCI. Däremot kommer LCI till följd av indexets uppbyggnad i praktiken att vara ”strukturensad” på grov näringsgrensnivå.

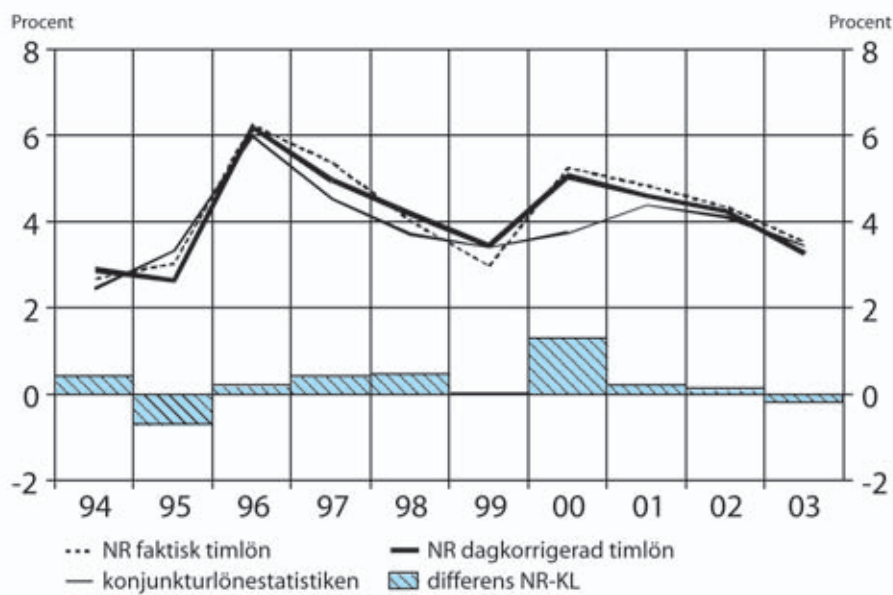
De nya timvariablerna innebär även möjligheter till förbättringar av den inhemska konjunkturlönestatistiken. Timlöner för tjänstemän kommer att

kunna tas fram och förutom det efterfrågade måttet timlöneutveckling kommer det därmed att bli möjligt att väga samman lönenivåer så att även löneutveckling inklusive strukturella effekter kan redovisas.

Uppdatering av studerade löneserier

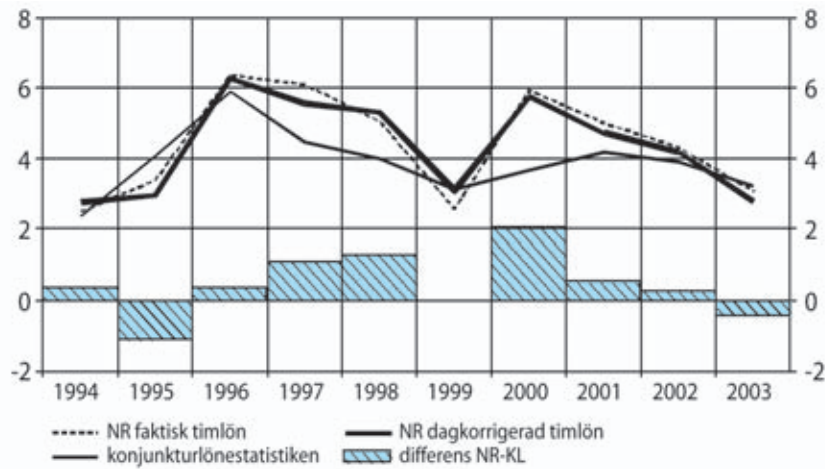
I diagram 9.1 redovisas uppdaterade utfall av några av de serier som analyserades i MAL-rapporten. Endast smärre revideringar har skett. I genomsnitt för de tio åren ligger den NR-baserade löneökningen 0,2 procentenheter över den sammanvägda konjunkturlönestatistikens. De differenser som redovisas illustrerar skillnaden mellan den dagkorrigerade löneutvecklingen enligt NR och konjunkturlönestatistiken. Den senare statistiken är dagkorrigerad genom sin konstruktion. Skillnaden mellan seriernas utfall är speciellt iögonenfallande 2000. Någon tillfredsställande förklaring till skillnaden har inte kunnat fastställas trots specialstudier av utvecklingen för detta år.

Diagram 9.1 Löneökning i hela ekonomin enligt Konjunkturlönestatistiken och Nationalräkenskaperna



I diagram 9.2 visas motsvarande serier för näringslivet. Differenserna mellan de båda källorna är betydligt kraftigare i näringslivet än för ekonomin som helhet. I offentlig sektor går differensen i motsatt riktning, d.v.s. löneökningen enligt konjunkturlönestatistiken ligger över den NR-baserade.

Diagram 9.2 Löneökning i näringslivet enligt Konjunkturlönestatistiken och Nationalräkenskaperna



Rekommendationer från MAL-gruppen

Publicering av konjunkturlönestatistiken

I MAL-gruppen diskuterades publiceringen av den sammanvägda konjunkturlönestatistiken på Medlingsinstitutets hemsida. Följande synpunkter framställdes:

- Publiceringen av konjunkturlönestatistiken, såväl ursprungstatistiken som de sammanvägda talen bör ske på samma ställe.
- Sammanvägda uppgifter ska publiceras samtidigt som KL-utfallen.
- De skillnader som kan uppstå mellan sammanvägda löneökningstal för arbetare respektive tjänstemän och de som SCB publicerar ska redovisas explicit.
- De korrigeringar som Medlingsinstitutet gör ska redovisas explicit.

Det torde vara möjligt att redan på kort sikt kunna tillgodose de tre första kraven. Det viktsystem som används har tagits fram av SCB bl.a. utifrån uppgifter i konjunkturlönestatistiken. SCB skulle kunna göra sammanvägningen, alternativt skulle den även fortsättningsvis göras av Medlingsinstitutet, men publiceras av SCB. Tidsrymden från att siffrorna föreligger fram till publiceringen är kort, därför vore sannolikt det första alternativet att föredra. Problemet med två olika uppgifter över löneutvecklingen för arbetare respektive tjänstemän försvinner troligen när det inte längre är nödvändigt att väga samman förändringstal för att få fram den näringsgrensvisa utvecklingen.

Det är möjligt att explicit redovisa de utförda korrigeringarna av utfallen, om statistiken redovisas på Medlingsinstitutets hemsida. Om korrigeringarna även i fortsättningen ska göras av Medlingsinstitutet blir det dock svårt med samtidig publicering. SCB har inom överskådlig tid troligen inte praktiska möjligheter att stå för korrigeringarna. Att avstå från att korrigera statistiken framstår inte som ett tilltalande alternativ. Ett exempel: i Konjunkturlönestatistikens lönebegrepp ingår inte engångsbelopp. Det engångsbelopp som medlemmarna i Kommunal fick efter strejken 2003

motsvarade på årsbasis för hela den kommunala sektorn 0,2 procent. När man tar hänsyn till engångsbeloppen stiger alltså löneökningen 2003 från 3,6 till 3,8 procent. Den hittills mest frekventa korrigeringen, den för arbetstidsförkortningar för tjänstemän, ska däremot förhoppningsvis bortfalla framöver när timlönebegreppet införs även för tjänstemän.

Metod för skattning av slutligt utfall

I konjunkturlönestatistiken kompletteras uppgifterna under tolv månader successivt med retroaktiva löner. Då förändringstalen beräknas utifrån det definitiva utfallet ett år tidigare och det för månaden aktuella, uppmätta värdet kommer förändringstalet i många fall att underskrida det definitiva utfallet. Hur stor avvikelser blir är förstas avhängigt av hur långt de centrala och lokala förhandlingarna framskridit vid mättillfället. Detta medför att de aktuella utfallen kan vara svårtolkade och krav framfördes på att en metod skulle tas fram för att komma tillrätta med detta problem.

9.3 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2004

I och med tillkomsten av den kortperiodiska konjunkturlönestatistiken i början av 90-talet förbättrades möjligheterna betydligt att följa och analysera löneutvecklingen för sektorer och hela ekonomin. Som mått på timlöneutvecklingen har dock statistiken 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 de senaste åren har emellertid någon sådan korrigering ännu inte kunnat göras. Detta beror på att information saknas om hur man lokalt har valt att använda det utrymme som finns i många avtal för arbetstidsförkortning, alternativt löneökningar och i vissa fall även för pensionspremier. Framöver ska förhoppningsvis denna brist kunna åtgärdas med hjälp av de uppgifter om arbetstider som sedan några år tillbaka samlas in i statistiken och bl.a. ska användas till LCI, (se 9.1 under EU-statistiken). Statistiken kan också behöva kompletteras med de effekter som kan bli följden av förändringar i löneelement som inte ingår i de använda lönebegreppen, exempelvis helg-lön och semesterlön/semestertillägg.

I nedanstående tabeller redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari – oktober 2004 som de nu föreligger. För arbetare inom privat sektor har löneökningarna beräknats utifrån timlön inklusive övertidstillägg och för tjänstemän inom privat sektor utifrån månadslön inklusive rörliga tillägg.

Den successiva kompletteringen av statistiken med retroaktiva löner bedöms komma att påverka utfallen för 2004 endast i begränsad omfattning, med undantag främst för den statliga sektorn där det nya avtalet gäller fr.o.m. oktober 2004. Den genomsnittliga sammanvägda löneökningen för hela ekonomin 2004 har enligt konjunkturlönestatistiken hittills uppmätts

till 3,2 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari t.o.m. oktober. Löneökningstakten är till följd av det svaga arbetsmarknadsläget fortsatt låg. Skillnaden i löneökningstakt mellan tjänstemän och arbetare i privat sektor ökade ånyo 2004 (se diagram 9.4). Endast inom byggnadsindustrin är löneökningstakten högre för arbetare än för tjänstemän. Lönerna i den kommunala sektorn ökade samtidigt förhållandevis mycket. De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt för privat sektor är som ovan beskrivits ”strukturensade” på grov näringsgrensnivå. För 2004 är effekten av denna ”strukturensning” i det närmaste försumbar.

Tabell 9.1 Förtjänstutveckling sektorvis 2004
Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

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

Tabell 9.2 Förtjänstutveckling för arbetare inom privat sektor 2004
Förtjänst inkl. övertidstillägg, procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

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

Tabell 9.3 Förtjänstutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2004
Månadslön inkl. rörliga tillägg, procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

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

Lönerna för arbetare i privat sektor redovisas inklusive övertidsersättning. Mellan 2003 och 2004 minskade övertidsandelen, vilket i sig sänker den redovisade löneökningstakten för samtliga arbetare med 0,1 procentenhet. Av nedanstående tablå framgår motsvarande genomslag av förändrad övertidsandel för åren 2000–2004 för olika sektorer.

Effekt på löneutvecklingen p.g.a. ändrad övertidsvolym

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

Diagram 9.3
Procentuell förändring

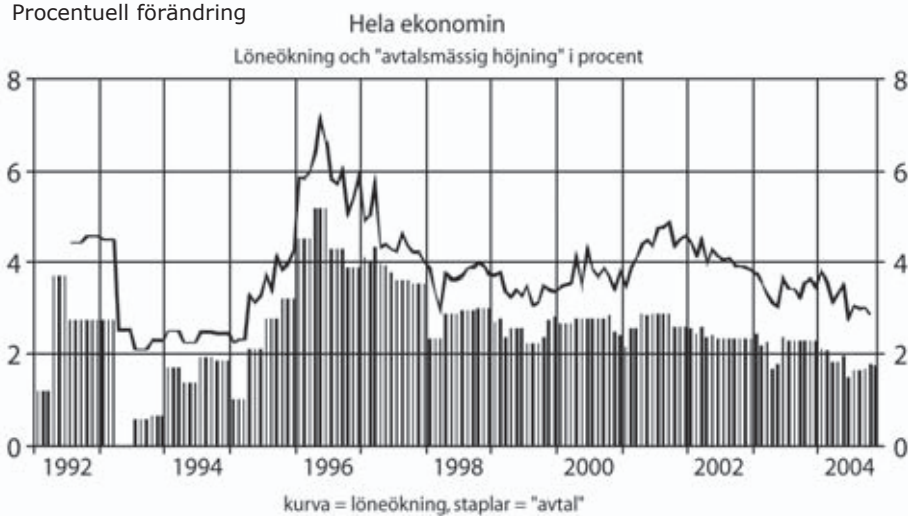


Diagram 9.4
Procentuell förändring

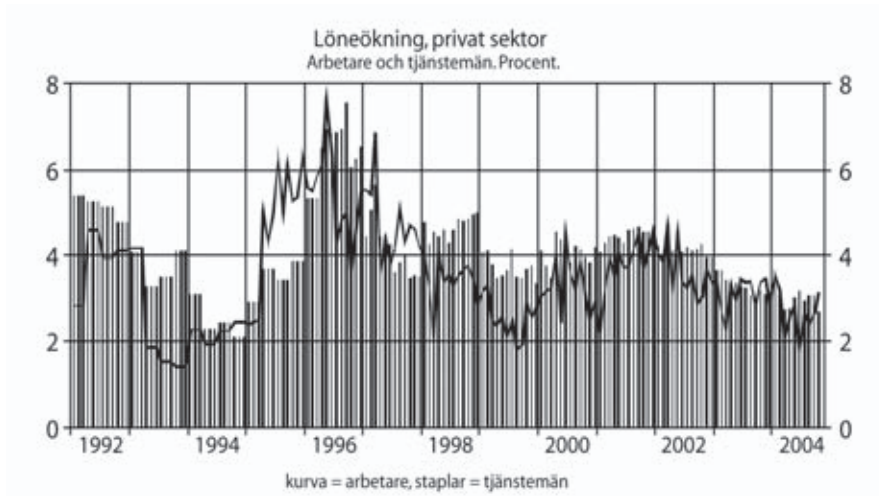
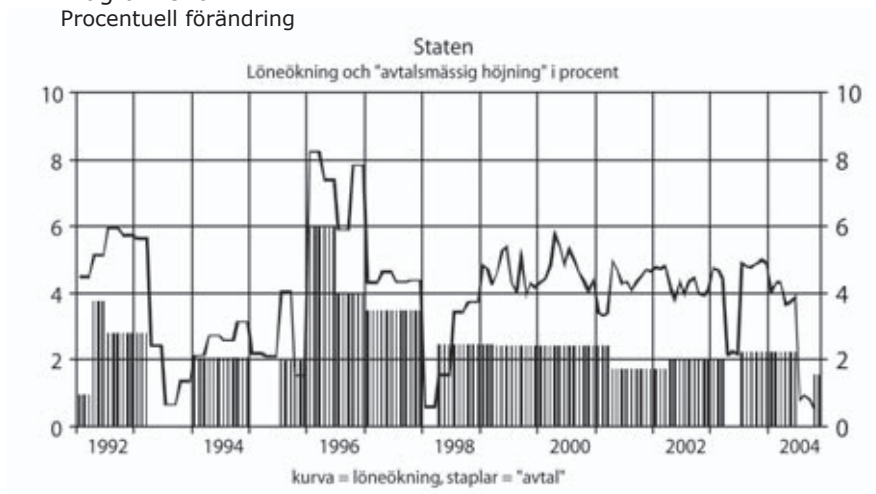


Diagram 9.5
Procentuell förändring



Diagram 9.6
Procentuell förändring

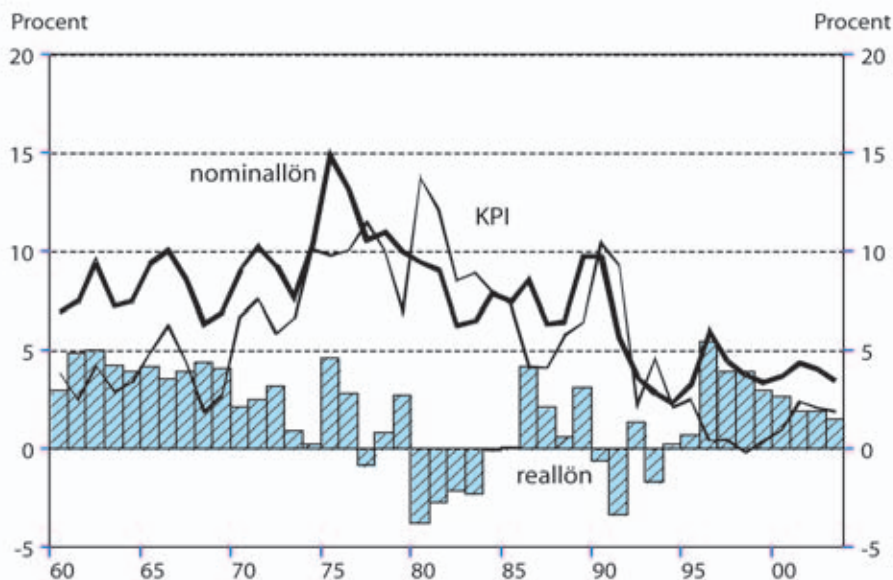


9.4 Nominell lön och reallön

I diagram 9.7 redovisas nominell och real löneutveckling för samtliga anställda. Löneserien för perioden 1960–1992 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och dagkorrigerade arbetade timmar för anställda. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. För perioden 1993–2003 har konjunktur-lönestatistikens serier använts.

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

Diagram 9.7 Nominallön, reallön och KPI
Procentuell förändring



Reallöneutvecklingen har under det senaste decenniet varit god och inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen.

9.5 Arbetskraftskostnader

I många sammanhang är det inte timlönen utan den totala arbetskraftskostnaden som är det mest relevanta begreppet. Inte minst framgår det av den diskussion som förs kring begreppet ”allt ska räknas”. Detta begrepp beskrevs och kommenterades utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport för 2003, avsnitt 1.

I total arbetskraftskostnad ingår samtliga löneelement och lönebegreppet är timlön. Även strukturella effekter ingår. I avsnitt 9.2 redogörs för hur de olika statistikällorna förmår uppfylla en del av dessa krav.

I total arbetskraftskostnad ingår vidare lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter.

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för utvecklingen av arbetskraftskostnaderna under de senaste decennierna. I tabell 9.4 redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer fr.o.m. 1994. Mest markant är ökningen för tjänstemän i privat sektor, vilket kan återföras på höjda ITP-premier. De avtalsbestämda avgifterna höjdes betydligt 2003 för att därefter, enligt nu tillgängliga uppgifter, ligga i stort sett still 2004. Påpekas bör dock att det genomsnittliga uttaget till ITP-avgifterna för 2004 är preliminärt beräknat och att revideringar för tidigare år ibland varit betydande. År 2005 höjs de avtalsenliga avgifterna något i primärkommunerna samtidigt som de sänks i den statliga sektorn. Uppgifter om avtalsenliga avgifter 2005 för näringslivet är ännu inte tillgängliga när detta skrivs.

Eftersom avgifternas tas ut i procent på utbetald lönesumma blir genomslaget lägre, i procent räknat, när man beräknar avgifternas andel av den totala arbetskraftskostnaden.

Tabell 9.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2005
Uttagsprocent

	Lagstadgade arbetsg.avg.	Privat sektor		Kommuner		Landsting		Stat			
		Arbetare	Tjänstemän	Kommuner	Landsting	Stat					
	%	Avtal ¹ %	Totalt %	Avtal ¹ %	Totalt %	Avtal ¹ %	Totalt %	Avtal ¹ %	Totalt %		
1994	31,4	6,6	38,0	8,6	40,0	4,8	36,2	5,7	37,1	³	³
1995	32,9	6,7	39,6	8,3	41,2	4,8	37,7	7,7	40,6	10,5	43,4
1996	33,1	6,8	39,9	9,7	42,8	4,7	37,8	7,6	40,7	10,5	43,6
1997	32,9	6,7	39,6	11,1	44,0	4,8	37,7	7,6	40,5	10,8	43,7
1998	33,0	5,9	38,9	11,8	44,8	4,3	37,3	7,2	40,2	12,0	45,0
1999	33,1	6,0	39,1	12,6	45,7	6,1	39,2	7,2	40,3	12,0	45,1
2000	32,9	6,2	39,1	13,9	46,8	6,7	39,6	7,7	40,6	17,7	50,6
2001	32,8	5,9	38,7	15,4	48,2	6,7	39,5	7,7	40,5	16,8	49,6
2002	32,8	5,9	38,7	14,5	47,3	6,7	39,5	9,5	42,3	15,6	48,4
2003	32,8	6,8	39,6	16,7	49,5	9,1	41,9	10,9	43,7	17,7	50,5
2004	32,7	6,9	39,6	17,1 ²	49,8	9,1	41,8	11,6	44,3	17,6	50,3
2005 ²	32,5					9,5	41,9	11,5	44,0	14,9	47,4

1. Inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader

2. Preliminära uppgifter

3. Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995

9.6 Kontakter med statistikintressenter

Under 2004 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.

I MAL-gruppen fick de tyngsta intressenterna med inriktning på ekonomisk analys möjlighet att grundligt diskutera lönestatistiken, och då framförallt olika källors svagheter, förtjänster och användningsområden. Förslag till förändringar/förbättringar framfördes också.

Ett seminarium kring MAL-gruppens arbete och slutsatser hölls i början på hösten med de viktigaste intressenterna av lönestatistik. Även vid detta tillfälle framkom förändringskrav, vilka i huvudsak låg i linje med dem som tidigare framförts. De viktigaste kraven var att utfallen enligt konjunkturlönestatistiken endast ska publiceras på ett ställe och att en metod ska tas fram för att skatta det slutliga utfallet samtidigt som de första uppgifterna kommer (se avsnitt 9.2).

Eftersom den plattform för diskussioner kring lönestatistik för ekonomisk analys som MAL utgjort har varit av stort värde och det finns behov av ytterligare analys, kommer samarbetet att fortsätta i Samarbetsgruppen Avseende Löne- och Arbetskraftskostnadsstatistik, SALA.

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

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

9.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Besparingar

Under 2004 har olika alternativ till besparingar i lönestatistiken utretts, bl.a. nedskärningar i urvalen till konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken för privat sektor samt sloandet av Lönestatistisk årsbok.

Då en nedskärning av urvalet till lönestrukturstatistiken hade fått allvarliga konsekvenser för precisionen på branschnivå och de därmed sammanhängande standardvägningarna och strukturrensningarna uteslöts detta besparingsalternativ.

Konjunkturlönestatistikens huvudsakliga användningsområde är som mått på löneförändringar – för sektorer och näringsgrenar. Statistiken bedöms även efter en nedskärning av urvalet med 20 procent ha en för sitt syfte, totalt sett, tillräcklig precision. En sådan urvalsneddragning, för den privata sektorn, har genomförts fr.o.m. statistiken för 2005. För vissa näringsgrenar och på branschnivå medför dock den ökade osäkerheten att tolkningsproblemen kan bli besvärande.

Den andra besparing som beslutats är att upphöra med produktionen av *Lönestatistisk årsbok*. Detta innebär att det analyserande textavsnittet

försvinner. Årsbokens tabeller ska framöver, efter en översyn, i stället publiceras i den statistikdatabas (SSD) som finns på SCB:s hemsida.

Detta innebär följande fördelar:

1. En viktig kvalitetsaspekt för statistik är aktualitet. Produktionsprocessen kan på sikt kortas när boken försvinner och statistiken läggs i databasen. Krav på att uppgifterna snabbare ska bli tillgängliga finns från några intressenter.
2. Utifrån statistikdatabasen kan användarna i betydande utsträckning själva styra tabellutformning vad gäller variabelinnehåll och tidsperiod. Den ökade flexibiliteten vid statistikuttagen gör det dessutom lättare för användarna att göra egna analyser och bearbetningar.
3. En databas kan innehålla en större informationsmängd än en publikation. Fr.o.m. statistiken för år 2004 kommer yrkesklassificeringen att förfinas, från 114 yrkesgrupper till 355 yrken. Den förfinade indelningen av statistiken gör den mer utrymmeskrävande.

Övrigt

Från och med uppgifterna för januari 2004 följer revideringen av utfallen för *Arbetskostnadsindex (AKI)* samma tidsmässiga mönster som konjunkturlönestatistiken. Statistiken blir definitiv först efter tolv månader, mot tidigare sex, d.v.s. de definitiva utfallen för januari 2004 kommer när värdena för januari 2005 publiceras. Detta är en fördel med tanke på att det genomsnittliga uttaget för ITP-premier fastställs sent.

Det förslag till *metoder för skattning av de slutliga löneutfallen* i konjunkturlönestatistiken som SCB tog fram på uppdrag av Medlingsinstitutet visade sig vara alltför dyrt och komplicerat för att ligga som grund för att ta fram den efterfrågade informationen. En alternativ väg skulle kunna vara att, på företagsnivå på ett nytt sätt, sammanställa de uppgifter om retroaktiva löner som redan samlas in. Denna metod skulle ha testats 2004, men av ekonomiska skäl har arbetet skjutits på framtiden.

Under 2003 antog ministerrådet förordningen för *Eurostats Labour Cost Index (LCI)*. Den innehöll bl.a. följande viktiga punkter.

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

LCI för Sverige baseras på konjunkturlönestatistiken. En omräkning från månadslön till timlön krävs därmed för tjänstemän och för anställda i offentlig sektor. De svenska löneserierna är genom konjunkturlönestatistikens uppbyggnad dagkorrigerade och en omräkning till faktiska

löneserier måste därför göras. Uppgifter om bonus (enligt Eurostats definition) har hittills saknats i den svenska konjunkturlönestatistiken och måste således tas fram.

Då Sverige i likhet med flertalet andra länder fått anstånd till 2005 med att ta fram de uppgifter som saknas för privat sektor, har ett omfattande utredningsarbete kring dessa frågor ägt rum under 2004. Arbetet, som ännu inte är avslutat, har bl.a. fokuserats på utvärdering av de uppgifter om överenskommen arbetstid och faktiskt arbetade timmar som samlas in för tjänstemän samt vilka källor som ska användas för de kostnadskomponenter som ingår i LCI. Många frågor kring LCI är ännu inte lösta och arbetet inom dessa områden fortsätter.

Ansvaret för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK) som används i Sverige åvilar den s.k. SIAK-nämnden³. Denna bildades 1967 och har gjort olika översyner av standarden. Den senaste utarbetades 1987 och publicerades 1989. Därefter har nämnden inte haft någon verksamhet. Sedan 1989 har emellertid mycket inträffat som gör det befogat med en *översyn av SIAK-standard*. Konjunkturlönestatistiken har tillkommit, dessutom flera nya undersökningar med anledning av EU-medlemskapet (LCS, LCI, SES). Nya arbetskraftskostnader har tillkommit samtidigt som andra har försvunnit. Nämnden kommer därför att sammankallas dels för att klargöra om ansvaret, som nu åvilar SCB, ska flyttas över till Medlingsinstitutet, dels för att se över behovet av en ny standard.

³ Följande parter hade rätt att utse en ledamot jämte suppleant i SIAK-nämnden: Landsorganisationen i Sverige, Statens avtalsverk, Statistiska centralbyrån, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet gemensamt, Sveriges akademikers centralorganisation och Statstjänstemännens riksförbund gemensamt samt Tjänstemännens centralorganisation.

10. Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften har under perioden 1998–2003 förstärkts mot EU-länderna tack vare en mycket god produktivitetsutveckling och en viss försvagning av växelkursen, vilket mer än väl vägt upp att arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat snabbare än i EU. Enligt preliminära uppgifter blev skillnaden i arbetskraftskostnadernas utveckling mot EU-länderna obetydlig 2004. Ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige blev dock betydligt högre än i vårt viktigaste konkurrentland, Tyskland. Ett svagt konjunkturläge och utnyttjande av undantagsklausuler i avtalen medförde att löneökningarna i Tyskland 2004 synes ha blivit väsentligt lägre än vad löneavtalen ger vid handen.

Då produktivitetsökningen var fortsatt stark i Sverige har konkurrensläget gentemot EU-länderna som helhet sannolikt stärkts ytterligare under 2004.

Däremot har konkurrenskraften gentemot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader försvagats påtagligt genom att kronan under 2003 och 2004 sammantaget stärkts med närmare 40 procent mot dollarn. Arbetskraftskostnaderna i Sverige och USA ökade ungefär lika mycket under 2003 och 2004 sammantaget, samtidigt som produktivitetsutvecklingen varit stark i båda länderna.

De måttliga löneökningarna och den starka produktivitetstillväxten har också fört med sig en förhållandevis långsam ökning av konsument- och exportpriser i Sverige. Ökningstakten för de svenska konsumentpriserna, som 1998–2003 i genomsnitt varit lägre än i EU-länderna, sjönk tillbaka till ca 1 procent 2004. De svenska exportpriserna fortsatte att falla under 2004, medan konkurrentländernas exportpriser steg något. Från 1993 till 2004 har de svenska exportpriserna sänkts med drygt 6 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med inemot 4 procent, även när hänsyn tagits till valutakursförändringar.

10.1 Bakgrund

På lång sikt bestäms ett lands internationella konkurrenskraft till största delen av faktorer som investeringar i humankapital, satsningar på forskning och utveckling samt investeringar i realkapital. Detta utgör grunden för en ständigt pågående förnyelse av näringslivet, som är avgörande för landets produktivitetsnivå. I detta avsnitt behandlas Sveriges konkurrenskraft ur ett snävare perspektiv, nämligen internationella jämförelser av arbetskraftskostnadernas utveckling och nivå samt produktivitetsutvecklingen. På kort

och medellång sikt är detta viktiga faktorer tillsammans med konsumentpriser, exportpriser samt växelkurser. Jämförelserna begränsas till att avse utvecklingen inom näringslivet, eftersom den offentliga sektorn inte är utsatt för internationell konkurrens. Detta gäller i och för sig även stora delar av den tjänsteproducerande sektorn, medan industrin i hög grad är konkurrensutsatt. Av denna anledning behandlas industrin särskilt utförligt.

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. Tabell 10.1 belyser den geografiska inriktningen för Sveriges utrikeshandel 2004.

Tabell 10.1 Vikter i utrikeshandeln med varor
Procentuella andelar

	Alla varor		Bearbetade varor	
	Alla länder		14 OECD-länder	20 OECD-länder
	Exportvikter	Importvikter	Konkurrentvikter	TCW-vikter
Tyskland	10,3	18,8	20,5	22,3
Frankrike	4,9	5,6	10,0	7,2
Italien	3,6	3,5	7,1	6,1
Belgien	4,4	4,0	5,2	3,6
Finland	5,7	6,2	2,0	6,7
Grekland	0,6	0,2	...	0,3
Irland	0,7	1,4	...	0,8
Luxemburg	0,1	0,3		
Nederländerna	4,7	6,8	6,5	4,2
Portugal	0,6	0,4	...	0,9
Spanien	2,9	1,6	...	2,5
Österrike	1,0	1,1	2,3	1,7
Euroländer	39,4	50,0	53,6	56,1
Danmark	6,5	9,2	2,3	5,6
Storbritannien	7,7	7,7	9,2	11,6
EU15	53,8	66,8	65,1	73,3
Estland	0,6	1,0		
Polen	1,7	2,6		
Tjeckien	0,5	0,6		
Ungern	0,5	0,7		
EU25	58,5	73,2		
Norge	8,5	7,3	0,9	5,6
Schweiz	1,1	1,2	3,3	2,7
USA	11,0	3,6	15,0	11,6
Japan	1,7	2,2	9,5	5,2
Kanada	1,2	0,3	6,2	1,2
Australien	1,1	0,3	...	0,4
Kina	2,2	2,3		
Övriga länder	14,7	9,3
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

Källa: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

De fyra största exportmarknaderna var USA, Tyskland, Norge och Danmark. Nästan 40 procent av Sveriges totala export gick till euroländerna och ca 58 procent till EU-området, varav de 10 nya EU-länderna tillsammans svarade för knappt 5 procent. Av dessa är det endast Polen, som har en mer betydande andel i den svenska utrikeshandeln. Hälften av

Sveriges totala import av varor kom från euroländerna och 73 procent från EU-länderna, varav de 10 nya EU-länderna svarade för drygt 6 procent. De fyra största importländerna var Tyskland, Danmark, Storbritannien och Norge. Över 20 procent av utrikeshandeln gick till respektive kom ifrån de nordiska länderna.

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

I likhet med årsrapporten för 2003 har i detta kapitel använts vikter hämtade från TCW-index (Riksbankens växelkursindex). Detta viktsystem har bedömts vara det som fullständigast täcker olika aspekter på den svenska konkurrenskraften. Vikterna bygger på handelsflödena av bearbetade varor till 20 OECD-länder och avspeglar såväl vilka länder Sverige exporterar till respektive importerar från som vilka länder som är de viktigaste konkurrenterna till svenska exportörer. Här svarar euroländerna för ca 55 procent och de ingående EU-länderna för nästan 75 procent av totalen. De fyra viktigaste länderna är Tyskland, Storbritannien, USA och Frankrike. Ca 22 procent av den svenska varuexporten och 18 procent av varuimporten gick till länder som inte är med i Riksbankens valutakorg.

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet i Sverige och andra länder beräknas utifrån Eurostats Labour Cost Index (se nedan). Eurostat genomför också vart fjärde år undersökningar av arbetskraftskostnadens nivå och struktur (Labour Cost Survey).

Lönestatistiken i andra länder är svår att jämföra både med den svenska statistiken och mellan länderna inbördes på grund av olika definitioner av lönebegreppet, olika täckningsgrad samt olika beräkningsmetoder. Inom Eurostat (EU:s statistikorgan) pågår nu ett utvecklingsarbete för att erhålla en i de olika länderna likformigt utformad statistik. Denna statistik skall vara i funktion för näringslivets del år 2005 och för hela ekonomin år 2007. Statistiken kommer att avse perioden fr.o.m. 1996 och avse arbetskraftskostnader per timme. Eurostat publicerar redan i dagsläget uppgifter om medlemsländernas arbetskraftskostnadsökningar i näringslivet, men uppgifterna hämtas från skiftande källor och såväl lönebegrepp som täckningsgrad skiljer sig åt mellan länderna.

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

procentuella ökningen av lön per anställd beräknas, vilket är OECD:s jämförelsenorm. Det bör påpekas att detta mått innefattar olika kollektiva avgifter. Däremot ingår inte löneberoende indirekta skatter, vilket för Sveriges del spelar stor roll för vissa år.

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

De flesta av de här använda statistikkällorna revideras kontinuerligt, även långt tillbaka i tiden. Revideringarna kan vara betydande och jämfört med föregående årsrapport har särskilt stora förändringar skett i statistikunderlaget avseende arbetskraftskostnadsutveckling, produktivitet och enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin (tabellerna 10.6–10.8).

10.2 Näringsliv

Enligt Labour Cost Index (LCI) beräknas preliminärt ökningen av arbetskraftskostnaderna för de tre första kvartalen 2004 ha varit något högre i Sverige än i euroområdet (se tabell 10.2).

Tabell 10.2 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Genomsnitt 1998–2003	2004 ¹
Tyskland ²	1,6	1,7	2,8	2,4	2,6	3,0	2,5	2,7	1,3
Frankrike	1,9	1,7	2,8	3,7	3,7	3,3	2,6	3,2	2,8
Italien ³	3,4	-1,7	0,4	2,2	2,6	3,6	2,1	2,2	2,6
Belgien	2,5	2,1	2,7	0,9	4,5	3,4	..	2,9	..
Finland	2,1	4,1	3,4	3,8	5,6	4,2	4,0	4,2	4,0
Nederländerna	2,9	4,3	3,2	5,7	5,6	6,5	3,7	4,9	2,5
Euroområdet⁴	2,3	2,0	2,7	3,0	3,7	3,7	2,9	3,2	2,3
Danmark	3,9	3,6	3,8	4,2	4,5	3,8	3,5	4,0	3,3
Storbritannien	4,5	5,4	4,1	4,3	4,1	3,1	3,4	3,8	4,8
EU15⁵	2,8	2,7	3,0	3,3	3,8	3,6	3,0	3,4	2,8
USA	3,1	3,6	3,2	4,5	4,1	3,7	3,9	3,9	3,9
Sverige	4,6	4,7	3,5	4,4	4,9	3,5	4,5	4,2	2,7

1. Baserat på de tre första kvartalen 2004

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

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

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

5. Avser EU15 exklusive Grekland, Luxemburg och Sverige. Vägt med TCW-vikter

Källa: Eurostat, Labour Cost Index

I Tyskland beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna ha stannat vid drygt 1 procent, d.v.s. klart lägre än de avtalsmässiga löneökningarna (se vidare avsnitt 10.5). Relativt starka ökningarna av arbetskraftskostnaderna noteras för Danmark, Storbritannien och USA. Under perioden 1998–2003 var de årliga ökningarna av arbetskraftskostnaderna i Sverige i genomsnitt

ca 1 procent högre än i euroområdet och även något högre än i Danmark, Storbritannien och USA. Skillnaden mot EU-området 1996–1997 och 1997–1998 uppgick i genomsnitt till ca 2 procent per år.

Konkurrenskraften i lönehänseende har dock kunnat bibehållas tack vare att den svenska kronan var svagare 2004 än 1996. Utvecklingen av växelkursen har dock skiftat starkt mellan åren med en markant försvagning 2001 följt av stärkt växelkurs under 2002, 2003 och 2004 (se avsnitt 10.4). De senaste årens förstärkning av växelkursen har till allra största delen skett gentemot dollarn, varför konkurrenskraften mot USA försämrats avsevärt. Däremot skedde försämringen av kronkursen mot euron framför allt i början av den redovisade perioden.

Även OECD redovisar uppgifter över arbetskraftskostnadernas utveckling (i Economic Outlook). Uppgifterna finns att tillgå betydligt längre tillbaka i tiden än Eurostatmaterialet och omfattar dessutom betydligt fler länder. De statistiska metoderna skiljer sig väsentligt från Eurostats, då uppgifterna hämtas från de olika ländernas nationalräkenskaper. I arbetskraftskostnaderna ingår kollektiva avgifter, men inte löneberoende indirekta skatter. Detta har bl.a. stor betydelse för den svenska utvecklingen 1999 och 2000, då stora förändringar skedde av dessa skatter.

Tabell 10.3 Arbetskraftskostnader (exkl. löneskatter) per anställd i näringslivet
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1993–1998		1998–2003		1999	2000	2001	2002	2003
	Per anst.	Per tim.	Per anst.	Per tim.					
Tyskland	1,8	2,6	1,6	2,3	1,0	2,2	1,7	1,4	1,7
Frankrike	1,2	1,7	2,3	4,1	2,1	1,8	3,1	2,2	2,3
Italien	3,0	3,2	2,5	2,8	2,5	2,9	3,0	2,4	3,3
Belgien	2,1	2,2	3,1	3,8	3,7	1,9	3,6	3,6	2,5
Nederländerna	2,3	3,2	4,3	4,8	3,2	4,5	4,8	5,6	3,2
Finland	3,6	3,5	3,2	3,8	2,3	4,2	5,2	1,3	3,1
Euroområdet¹	2,4	2,9	2,5	3,2	2,0	2,8	3,1	2,3	2,5
Danmark	3,5	3,0	3,3	3,1	3,1	3,5	4,3	1,8	3,7
Storbritannien	4,0	3,7	4,7	5,3	5,1	5,5	5,5	3,3	4,1
EU15¹	2,7	3,0	2,9	3,5	2,6	3,3	3,6	2,4	2,8
Norge	3,8	3,1	5,2	6,2	6,2	4,7	7,2	4,1	4,1
USA	3,3	3,1	4,1	4,6	4,5	6,8	2,6	3,0	3,7
Japan	0,6	1,1	-1,0	-0,5	-1,2	0,3	-1,1	-2,3	-0,9
Kanada	2,9	2,5	2,6	3,0	3,1	4,8	2,0	1,5	1,7
Ovanstående länder²	2,7	2,9	3,0	3,6	2,8	3,7	3,4	2,3	2,8
Sverige³	4,8	3,8	3,4	4,5	0,9	7,6	4,5	2,2	2,1
Sverige⁴	5,0	4,4	3,8	4,5	1,1	7,6	5,3	2,6	2,5

1. Avser samtliga länder inom euroområdet respektive EU15 exklusive Sverige. Vägt med TCW-vikter

2. Avser samtliga länder inom EU15 exklusive Sverige samt Norge, USA, Japan, Kanada. Vägt med TCW-vikter

3. Enligt OECD, november 2004

4. Enligt NR, december 2004

Källa: OECD, Economic Outlook, Employment Outlook, Medlingsinstitutet

Dessutom avser uppgifterna löneutveckling per anställd och inte per timme. OECD redovisar dock i en annan publikation (Employment Outlook) data

över de anställdas genomsnittliga årsarbetstid. De senaste uppgifterna avser år 2003. I tabell 10.3 har justeringar gjorts med hjälp av detta material för att få en grov korrigerad skillnad i utvecklingen av medelarbetstiden i de olika länderna.

Även OECD-statistiken visar att arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat snabbare än i omvärlden (se tabell 10.3). Under perioden 1993–1998 steg arbetskraftskostnaderna per anställd i Sverige med i genomsnitt 2 procentenheter mer än hos våra viktigaste handelspartners. Om hänsyn tas till utvecklingen av medelarbetstiden per anställd blir bilden betydligt förmånligare för Sveriges del. Medelarbetstiden steg nämligen i Sverige mellan 1993 och 1998, medan den sjönk hos de flesta av våra handelspartners. När hänsyn tas till medelarbetstidens utveckling reduceras skillnaden mot våra handelspartner till mellan 1,0 och 1,5 procentenheter per år i genomsnitt för denna period.

Efter 1998 har däremot medelarbetstiden i Sverige sjunkit mer än i omvärlden. För perioden 1998–2003 visar OECD-statistiken, korrigerad för medelarbetstidens förändring, en genomsnittlig ökningstakt för Sverige på 4,5 procent, och för EU respektive euroområdet på 3,5 respektive 3,2 procent. Trots stora skillnader mellan de båda statistikkällorna för enskilda länder och enskilda år ger de en tämligen enhetlig bild av Sveriges relativa löneutveckling gentemot t.ex. hela EU-området, när man också tar hänsyn till medelarbetstidens utveckling. Båda statistikkällorna visar att de svenska arbetskraftskostnaderna 1998–2003 steg med i årsgenomsnitt omkring 1 procentenhet mer än i EU.

Bedömning av 2004 samt utsikter för 2005 och 2006

Tabell 10.4 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet
Procentuell förändring från föregående år

	OECD			EU		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Tyskland	1,0	1,2	1,8	0,0	0,9	1,4
Frankrike	2,7	3,0	3,1	3,3	2,9	2,9
Italien	2,5	3,1	3,2	3,4	3,3	2,8
Belgien	2,9	2,5	2,7	2,7	2,5	2,8
Nederländerna	1,8	1,4	1,6	2,4	0,7	1,0
Finland	3,1	4,3	3,9	4,1	3,7	3,6
Euroområdet¹	2,1	2,4	2,6	2,0	2,1	2,3
Danmark	3,5	3,4	3,8	3,3	3,3	3,5
Storbritannien	5,6	4,7	4,8	5,2	5,3	5,2
EU15¹	2,8	2,8	3,0	2,6	2,7	2,8
Norge	3,7	4,1	4,7
USA	4,1	4,0	4,1	4,2	4,9	4,7
Japan	-0,3	0,2	0,6	-1,2	-0,6	0,0
Kanada	2,6	3,6	3,3
Ovanstående länder²	2,8	2,9	3,1	2,7	2,9	3,0
Sverige	2,8	3,8	4,2	3,4	3,7	3,9

Anm. Se fotnoter till tabell 10.3

Källor: OECD, *Economic Outlook*, november 2004, EU-kommissionens höstprognos

I tabell 10.4 redovisas OECD:s respektive EU-kommissionens prognoser för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet. Båda organisationerna bedömer att ökningstakten inom euroområdet i genomsnitt stannar vid 2 procent 2004 och vid ca 2,75 procent inom EU15. För Sveriges del skiljer sig organisationerna åt i bedömningen av 2004, där kommissionen beräknar en högre ökningstakt än OECD. Värt att påpeka är också att kommissionen bedömer att arbetskraftskostnaderna i Tyskland inte ökat alls under 2004.

Ökningstakten för EU-ländernas arbetskraftskostnader förutses ligga kvar på 2,75 procent även under 2005 och 2006. Prognoserna för utvecklingen i USA skiljer sig för dessa år, där EU förutser en betydligt snabbare ökningstakt än OECD. Båda organisationerna förutser en ökningstakt i Sverige under 2005 och 2006 som ligger klart över den genomsnittliga ökningstakt på 3 procent som prognostiseras för konkurrentländerna.

10.3 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Tabell 10.5 visar Eurostats uppgifter om arbetskraftskostnadsutvecklingen i industrin. Under de tre första kvartalen 2004 ökade arbetskraftskostnaderna i Sverige något mer än genomsnittet för euroområdet, men betydligt långsammare än i Danmark, Storbritannien och USA. I Tyskland beräknas arbetskraftsökningarna 2004 ha stannat vid drygt 1 procent – klart under de avtalsmässiga löneökningarna. Dessa behandlas närmare i avsnitt 10.5.

Tabell 10.5 Arbetskraftskostnader per timme inom industrin
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Genomsnitt 1998–2003	2004 ¹
Tyskland	1,4	1,7	2,8	2,5	2,7	2,9	2,5	2,7	1,2
Frankrike	3,0	1,0	3,5	4,6	3,9	4,2	2,4	3,7	3,1
Italien	4,3	-1,1	1,0	1,6	2,5	3,3	2,7	2,2	4,4
Belgien	3,3	2,3	2,5	0,5	4,6	4,8	..	3,2	
Nederländerna	2,5	4,2	3,1	4,8	4,7	6,6	3,7	4,6	2,4
Finland	1,4	4,1	3,3	4,9	6,8	4,2	4,0	4,6	3,9
Euroområdet²	2,4	2,1	2,9	3,2	3,8	3,9	3,0	3,2	2,4
Danmark	3,9	3,6	3,8	3,8	4,3	3,9	4,5	4,1	3,6
Storbritannien	3,9	4,4	3,5	4,4	4,1	3,4	4,1	3,9	4,1
EU15³	2,8	2,5	3,1	3,4	3,9	3,8	3,3	3,4	2,8
USA	2,6	2,7	3,0	4,6	3,8	3,6	4,3	3,9	4,5
Sverige	4,8	4,4	2,7	4,6	4,6	3,5	4,7	4,0	2,6

1. Baserat på de tre första kvartalen 2004

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

3. Avser EU15 exklusive Grekland, Luxemburg och Sverige. Vägt med TCW-vikter

Anm. Se även fotnoter till tabell 10.1

Källa: Eurostat, Labour Cost Index

Sveriges arbetskraftskostnader ökade under perioden 1998–2003 i års-genomsnitt 0,8 procentenheter mer än i euroområdet och 0,6 procentenheter mer än i EU-länderna. Ökningstakten var ungefär densamma som i USA. Det var en avsevärt mindre skillnad än under 1996–1997 och 1997–1998, då den svenska ökningstakten var omkring 2 procentenheter högre än i EU-länderna och USA.

I tabellerna 10.6–10.8 redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt det amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS). Uppgifterna baseras på respektive lands nationalräkenskaper. Fördelen med detta är att alla tre variablerna hämtas från samma källa, vilket möjliggör ett konsistent sätt att beräkna arbetskraftskostnad per producerad enhet. Metoden innebär dock att beräkningarna över arbetskraftskostnadens utveckling kan komma att avvika väsentligt från beräkningar baserade på lönestatistik, som t.ex. Eurostats Labour Cost Index. För Finlands del baseras siffrorna på uppgifter från Statistikcentralen, Finlands Bank samt för år 2003 på skattningar gjorda av Medlingsinstitutet. Materialet omfattar endast de i tabellen redovisade EU-länderna. För 2004 föreligger ännu inga uppgifter. Sedan dataunderlaget publicerades i BLS har de svenska nationalräkenskaperna reviderats såväl för arbetskraftskostnaderna som för produktiviteten. Den svenska utvecklingen redovisas därför även enligt de senaste uppgifterna. Samtliga diagram är för Sveriges del baserade på uppgifter från Nationalräkenskaperna.

Tabell 10.6 Arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

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

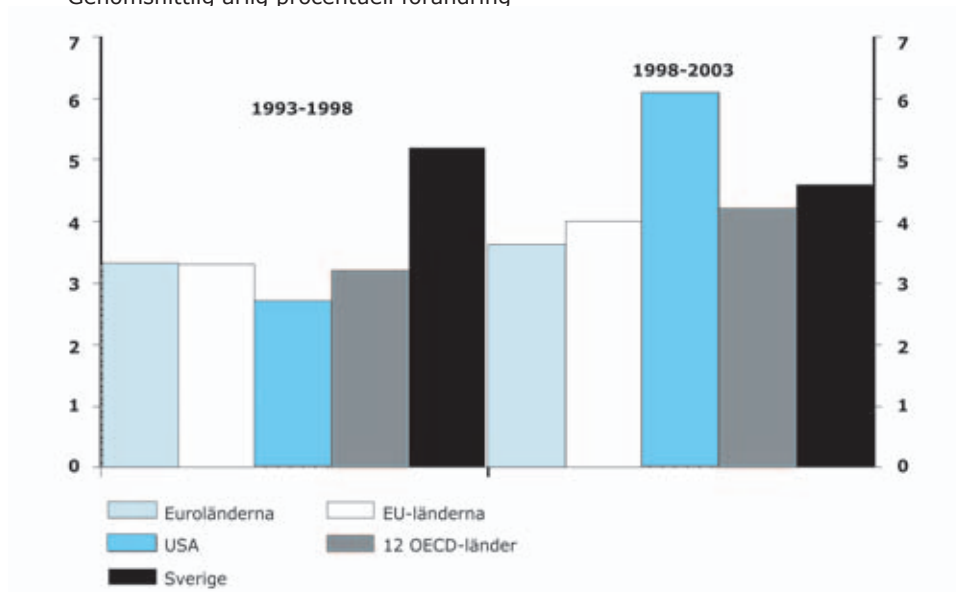
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2004

3. Enligt SCB, december 2004

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

Diagram 10.1 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

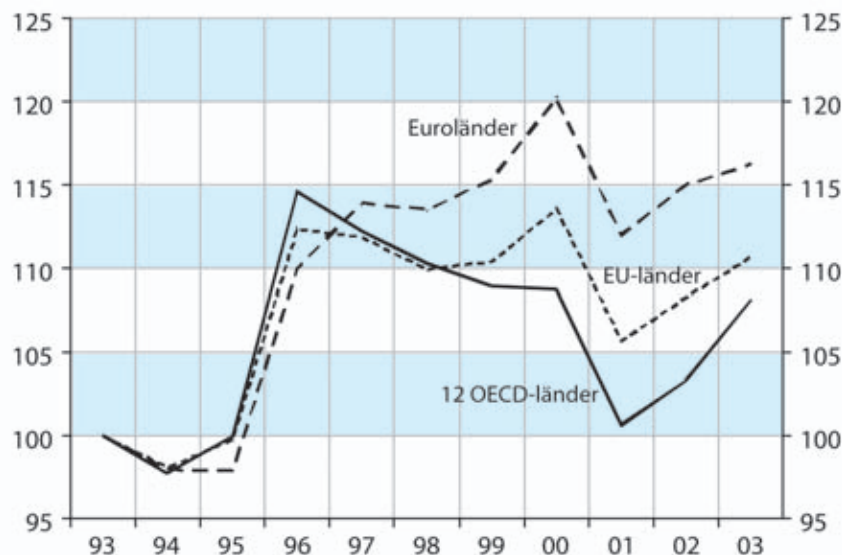


Källor: se tabell 10.6

Enligt uppgifterna från BLS har skillnaden i arbetskraftskostnadsutveckling jämfört med våra handelspartners minskat åren 1998–2003 jämfört med åren 1993–1998 (se diagram 10.1). Under den senare perioden har arbetskraftskostnadsökningen dämpats i Sverige samtidigt som takten stigit något i EU-länderna och accelererat påtagligt i USA. Under 2003 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige något mer än i euroområdet, men väsentligt mindre än i Danmark, Storbritannien och framför allt USA. Det bör dock påpekas att enligt andra statistikkällor har arbetskraftskostnadernas ökningstakt i USA varit väsentligt långsammare (se t.ex. tabell 10.5).

I ovanstående beräkningar har hänsyn inte tagits till valutakursförändringar. Diagram 10.2 belyser utvecklingen av Sveriges arbetskraftskostnader sedan 1993 i relation till våra handelspartner efter omräkning till gemensam valuta (se också avsnitt 10.4, växelkurser). Det är framför allt gentemot euroområdet som de svenska relativa arbetskraftskostnaderna har stigit. Ökningen uppgår till ca 16 procent sedan 1993, medan ökningen stannar vid drygt 10 procent jämfört med EU-området. Tar man också med Norge, USA, Kanada och Japan i jämförelsen var de svenska relativa arbetskraftskostnaderna 2003 ca 8 procent högre än 1993. Under 2002 och framför allt 2003 stärktes kronan avsevärt mot dollarn, yenen och pundet. Räknat i gemensam valuta har de svenska arbetskraftskostnaderna stigit med närmare 7 procent mer under 2002 och 2003 än i de 12 redovisade konkurrentländerna. Det är då framför allt jämfört med USA, Japan och Storbritannien som de relativa arbetskraftskostnaderna har stigit.

Diagram 10.2. Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: se tabell 10.7

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

Avgörande för konkurrenskraften är om den i Sverige jämfört med andra länder snabbare arbetskraftskostnadsökningen också har motsvarats av en snabbare produktivitetstillväxt. Tabell 10.7 och diagram 10.3 belyser detta.

Tabell 10.7 Produktivitet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1993–1998	1998–2003	1999	2000	2001	2002	2003
Tyskland	3,7	2,0	-0,5	4,6	0,6	2,5	2,6
Frankrike	4,8	4,3	4,0	7,1	3,9	4,8	1,9
Italien	1,8	0,0	-0,2	2,6	0,4	-1,7	-1,1
Belgien	4,4	2,9	-1,1	4,2	1,4	6,9	3,2
Nederländerna	4,0	1,8	2,3	4,5	-0,2	2,2	0,3
Finland	4,5	4,7	4,6	10,1	-0,6	4,5	5,3
Euroområdet¹	3,8	2,5	1,1	5,4	0,9	2,9	2,3
Danmark	3,2	3,1	4,9	2,8	0,5	3,2	4,3
Storbritannien	0,9	4,5	4,8	6,5	3,4	2,1	5,6
EU¹	3,3	2,9	2,0	5,4	1,3	2,8	3,0
Norge	0,1	2,6	3,7	2,9	3,0	1,7	1,6
USA	4,4	6,2	5,0	8,1	1,2	10,2	6,9
Japan	3,6	3,8	4,5	7,3	0,0	2,9	4,5
Kanada	1,8	2,7	5,7	5,9	-1,8	2,8	1,2
Ovanstående länder	3,2	3,4	2,7	5,7	1,3	3,7	3,5
Sverige ²	6,9	5,6	8,8	7,9	-3,0	9,0	5,9
Sverige³	6,9	6,0	8,8	7,8	-2,6	10,4	6,3

1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2004

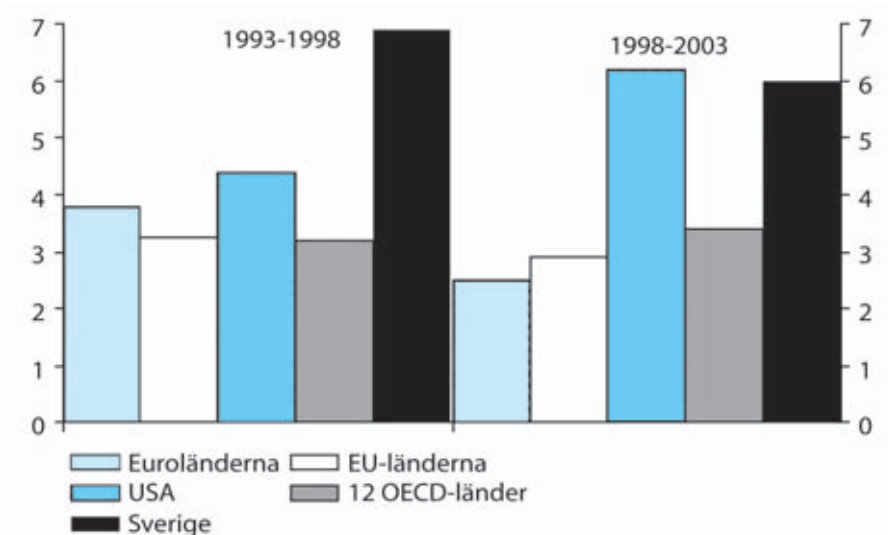
3. Enligt SCB, december 2004

Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

Sedan 1993 har industriproduktiviteten i Sverige stigit betydligt snabbare än hos våra handelspartners, i synnerhet jämfört med EU-området och under den första femårsperioden. Skillnaden minskar emellertid under perioden 1998–2003, framför allt beroende på att produktivitetsökningen i den amerikanska industriproduktionen enligt reviderade beräkningar överträffat den svenska.

En del speciella faktorer förklarar den snabba svenska ökningstakten. Under perioden 1993–1998 var produktivitetens utvecklingen god bl.a. som en följd av kraftiga personalrationaliseringar i början av perioden. Under större delen av 1990-talet beräknas produktivitetens utvecklingen inom teleproduktindustrin ha varit extremt hög (mellan 50 och 70 procent per år). Då Sverige har en större andel produktion i denna sektor än EU-länderna, förklaras en betydande del av den i Sverige relativt sett snabbare produktivitetens utvecklingen av detta. Krisen inom teleproduktindustrin 2001 ledde till sjunkande produktion och produktivitet. Företagen hann inte anpassa arbetsstyrkan till den sjunkande produktionen. År 2002 steg industriproduktionen, men då minskade antalet arbetade timmar kraftigt vilket medförde att produktiviteten åter ökade markant. Under 2003 har en långsammare produktionsstillväxt och sjunkande antal arbetade timmar medfört fortsatt snabb produktivitetens utveckling i industrin, om än i något lägre takt än under 2002.

Diagram 10.3 Produktivitetens utveckling i tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 10.8

Att mäta produktivitetens utvecklingen är, som framgått av kapitel 1, 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 produktivitetens beräkningarnas allmänna tillförlitlighet – är huruvida man även för framtiden kan räkna med en snabbare tillväxt av

produktiviteten i Sverige än utomlands. Det förefaller ofrånkomligt att de kraftiga ökningstalen för teleproduktindustrin med tiden kommer att dämpas och leda till en avmattning i industrins produktivitetsökning. Enligt Konjunkturinstitutets senaste rapport i december 2004 var dock produktivitetstillväxten fortsatt mycket stark även under 2004.

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 1993–1998 ledde en snabb produktivitetstillväxt till i årsgenomsnitt sjunkande enhetsarbetskostnader i Sverige och USA, medan de var oförändrade i EU-området (se diagram 10.4). Mellan 1998 och 2003 har enhetsarbetskostnaderna fortsatt att sjunka i Sverige medan de börjat stiga i EU-området och varit tämligen oförändrade i USA. År 2003 sjönk enhetsarbetskostnaden i Sverige, medan den ökade svagt i EU-området och något starkare i USA (se tabell 10.8).

Tabell 10.7 Arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

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

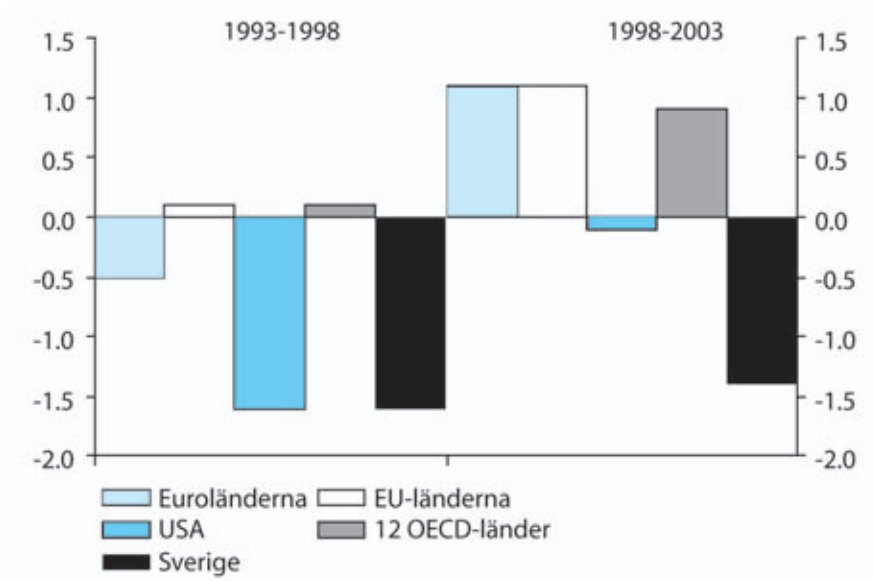
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, september 2004

3. Enligt SCB, december 2004

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Konjunkturinstitutet

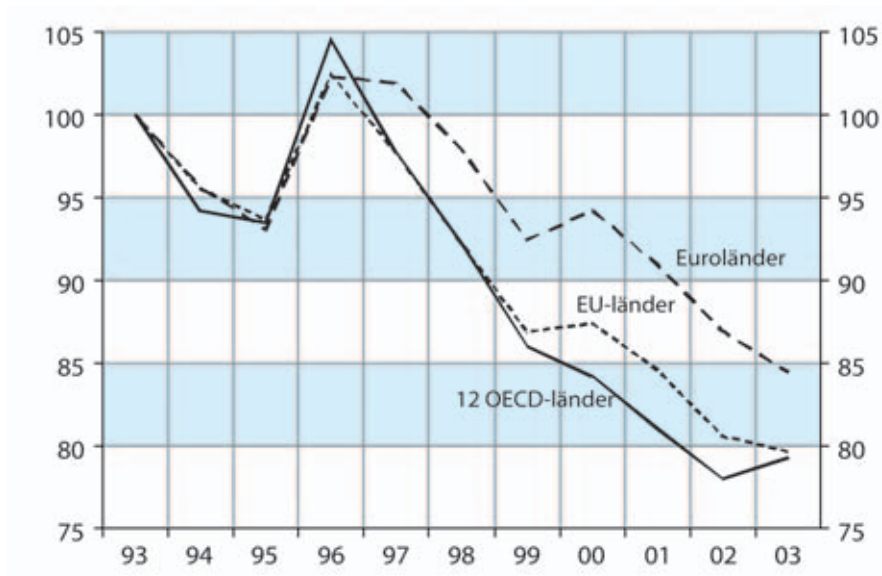
Diagram 10.4 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, tillverkningsindustri Genomsnittlig årlig förändring



Källor: se tabell 10.9

Om hänsyn också tas till utvecklingen av den svenska kronkursen framstår den svenska konkurrenskraften som än starkare. Redan övergången till flytande växelkurs hösten 1992 medförde en mycket kraftig förstärkning av konkurrenskraften. Därefter har de relativa enhetsarbetskostnaderna gentemot euroområdet från 1993 fram till 2003 sjunkit med ca 15 procent och gentemot EU-området med ca 20 procent, räknat i gemensam valuta. Mot samtliga ingående länder uppgick minskningen till ca 19 procent (se diagram 10.5). Mätt på detta sätt framstår den svenska konkurrenskraften år 2003 som synnerligen god. Under 2002 och 2003 har dock konkurrenskraften mot USA och Japan försvagats till följd av valutakursutvecklingen.

Diagram 10.5 Relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: se tabell 10.9

För Sveriges del räknar Konjunkturinstitutet i sin senaste konjunkturrapport (december 2004) med att de svenska arbetskraftskostnaderna per producerad enhet sjönk med ca 7 procent 2004, framför allt som en följd av fortsatt stark produktivitet utveckling. Några prognoser för konkurrentländerna föreligger inte i Konjunkturinstitutets rapport, men med en så kraftig nedgång i enhetskostnaderna bör konkurrenskraften ha förstärkts ytterligare. Undantaget är USA, på grund av den ytterligare försvagade dollarkursen.

10.4 Arbetskraftskostnadens nivå

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

Vart fjärde år genomför dock länderna i EU på uppdrag av Eurostat en omfattande undersökning av arbetskraftskostnaderna i näringslivet (Labour Cost Survey, LCS). Varje land samlar in uppgifter från företagen i näringslivet. Företagen ombeds ange arbetskraftskostnaderna, samt motsvarande antal anställda och arbetade timmar under det undersökta året. Med dessa upplysningar kan kostnaden per timme räknas fram. I LCS är begreppet arbetskraftskostnad vidare än i Labour Cost Index. Här ingår t.ex. såväl rekryterings- som utbildningskostnader för personalen. Den senaste undersökningen gjordes avseende år 2000. För åren därefter har framskrivningar gjorts av nivån från år 2000 med hjälp av tillgänglig lönestatistik. Det senast redovisade året är 2002. Några EU-länder saknas i redovisningen – Italien och Belgien medverkade inte i undersökningen 2000 och kan därmed ej redovisas för år 2002. För Nederländerna finns inga data efter år 2000 och för Frankrike finns inte siffror tillgängliga för år 2002. Vad gäller Storbritannien samlades uppgifterna för år 2000 in från olika administrativa källor i stället för från företagen. Uppgifterna för Storbritannien är därmed inte helt jämförbara med de andra länderna. Nedan redovisas data för några av de tillgängliga EU-länderna.

Tabell 10.9 Arbetskraftskostnad per timme Svenska kronor

	Näringsliv			Därav tillverkningsindustri
	2000	2001	2002	2002
Tyskland	217	243	246	263
Frankrike	206	232		
Finland	187	216	222	224
Nederländerna	194			
Danmark	224	264	266	258
Storbritannien	200	227	231	228
Sverige	241	254	263	260

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey

Sverige hade år 2002 den näst högsta arbetskraftskostnaden av de redovisade EU-länderna. Skillnaden mot de andra länderna var särskilt stor år 2000, då den svenska växelkursen mot euron var ovanligt stark. Därefter

har skillnaden avtagit i takt med kronans försvagning. 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 sett högavlönade sektorer (t.ex. den finansiella sektorn eller telekomindustrin) kommer att få en relativt sett högre arbetskraftskostnad för näringslivet totalt sett 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. Det är dels generellt sett svårt att erhålla en riktig skattning av tjänstemännens arbetstid dels kan praxis i företagens redovisning variera mellan länderna.

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 har därmed en helt annan karaktär än Labour Cost Survey. Bland annat kommer strukturella förskjutningar att spela en betydligt mindre roll eftersom statistiken täcker en väsentligt mindre del av ekonomin. Även denna statistik dras med vissa kvalitetsproblem. För vissa länder är det inte längre möjligt att erhålla statistik för endast arbetare. För Italien, Belgien, Danmark och Grekland har arbetskraftskostnadsnivån 1988 skrivits fram med data över arbetskraftskostnadsutvecklingen för samtliga anställda inom industrin. För Frankrike, Storbritannien, Spanien, Portugal och Irland kombineras löneuppgifter för arbetare med uppgifter från Labour Cost Survey angående sociala kostnader avseende samtliga anställda inom industrin. De finska arbetskraftskostnaderna avser endast de allra största företagen, vilket ger upphov till en betydande överskattning av lönenivån. Osäkerheten i statistiken gör att jämförelserna mellan enskilda länder måste göras med stora reservationer.

I tabell 10.10 redovisas arbetskraftskostnaderna enligt BLS. Efter den kraftiga kronförsvagningen sedan kronan fick flyta fritt i november 1992 låg arbetskraftskostnaderna i EU 1993 5 procent högre än i Sverige. Mellan 1993 och 1997 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige snabbare än i utlandet, samtidigt som en förstärkning av växelkursen ägde rum. Därmed hade EU-ländernas arbetskraftskostnader år 1997 åter blivit lägre än i Sverige – ca 7 procent; ett förhållande som i stort sett bestod fram till år 2000. Under 2001 försvagades den svenska växelkursen kraftigt. Därmed kom EU-ländernas och USA:s arbetskraftskostnader åter att överstiga dem i Sverige. Under 2002 och 2003 stärktes kronkursen något mot euron. Detta medförde att skillnaden i EU-ländernas genomsnittliga arbetskraftskostnadsnivå gentemot Sverige år 2002 krympte till 2 procent och försvann helt år 2003. Den kraftiga kronförstärkningen mot dollarn medförde att USA:s arbetskraftskostnader år 2003 var 13 procent lägre än i Sverige.

Tabell 10.10 Arbetskraftskostnader per timme för arbetare i industri

År	Svenska kronor						Index Sverige=100					
	93	97	00	01	02	03	93	97	00	01	02	03
Tyskland	186	198	207	233	237	242	136	117	112	123	120	119
Frankrike	128	131	142	162	167	171	94	77	77	85	85	84
Italien	121	124	129	143	146	148	89	73	70	75	74	73
Belgien	168	183	197	217	221	224	123	108	107	114	112	110
Nederländerna	155	158	177	203	210	217	114	93	96	107	107	107
Finland	130	164	178	205	212	220	96	97	96	108	108	108
Euroområdet¹	152	164	174	197	201	206	112	97	94	103	102	101
Storbritannien	97	120	154	170	174	165	71	71	83	90	88	81
Danmark	154	183	209	240	249	260	113	108	113	126	127	128
EU15¹	144	158	174	196	200	204	105	93	94	103	102	100
USA	127	138	178	210	205	178	93	81	96	110	104	87
Japan	147	146	201	199	180	162	108	86	108	105	91	80
Norge	160	184	208	241	265	255	118	109	112	127	135	125
Samtliga länder¹	143	156	177	200	203	201	105	92	96	105	103	99
Sverige	136	169	185	190	197	204	100	100	100	100	100	100

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

Källa: Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

Sveriges relativa position gentemot några viktiga konkurrentländer skiljer sig väsentligt åt i de båda undersökningarna, däribland vårt viktigaste konkurrentland Tyskland. I LCS-undersökningen för tillverkningsindustrin år 2002 redovisas t.ex. att Tyskland endast har obetydligt högre arbetskraftskostnader än i Sverige, medan enligt BLS är arbetskraftskostnaden i Tyskland ca 20 procent högre än i Sverige. Här måste åter påpekas att LCS avser samtliga anställda, medan BLS endast avser arbetare. En annan viktig skillnad är att LCS inkluderar lärlingar i de anställda, medan de exkluderas i BLS. I Tyskland är lärlingssystemet relativt omfattande, medan det inte förekommer alls i Sverige. Enligt LCS år 2000 uppgick andelen lärlingar i Tyskland till 4 procent av de anställda inom tillverkningsindustrin, medan deras andel av arbetskraftskostnaderna endast var ca 1 procent. Detta skulle kunna förklara ett par procentenheter av skillnaden mellan nivån för arbetskraftskostnaden i Tyskland i de båda undersökningarna och likaså av skillnaden i Sveriges relativa position mot Tyskland.

Den största skillnaden ligger emellertid i storleken på de sociala avgifterna i de båda undersökningarna. Tabell 10.11 belyser skillnaderna i arbetskraftskostnadens struktur för Tyskland och Sverige. Tabellen visar att andelen övriga arbetskraftskostnader (i huvudsak kollektiva avgifter, löneskatter samt i LCS utgifter för rekrytering och personalutbildning) i båda statistikällorna ligger högre i Sverige än i Tyskland. Skillnaden är dock betydligt större i LCS än i BLS. Detta beror på att skillnaden mellan de sociala avgifterna för tjänstemän respektive arbetare är väsentligt högre i Sverige än i Tyskland. I Sverige är arbetsgivaravgifterna för tjänstemän ca 10 procentenheter högre än för arbetare (se tabell 9.4). Det vidare begreppet för arbetskraftskostnader i LCS kan också spela in.

Tabell 10.11 Arbetskraftskostnadens struktur i tillverkningsindustrin enligt BLS och LCS Procent av total arbetskraftskostnad

	2002				2000		
	Löner		Övriga arbetskraftskostnader (inkl. löneskatter)		Övriga arbetskraftskostnader enl. LCS		
	BLS	LCS	BLS	LCS	Sociala avgifter	Netto av löneskatter och subventioner	Personalutbildning, rekryteringskostnader
Sverige	72,1	66,5	27,9	33,5	29,6	1,1	2,9
Tyskland	76,1	76,6	23,9	23,4	22,6	-0,1	0,7

Källor: Eurostat samt Bureau of Labor Statistics

De övriga arbetskraftskostnaderna i LCS kan brytas ned på mer detaljerad nivå endast för år 2000. Drygt 2 procent av skillnaden mellan Sveriges relativa position i de båda undersökningarna kan således förklaras av att Sverige redovisar högre kostnader för personalutbildning och rekrytering än Tyskland. Dessa kostnader ingår inte i BLS arbetskraftskostnadsbegrepp. De här analyserade orsakerna till skillnaderna kan emellertid inte på ett heltäckande sätt förklara olikheterna mellan de båda undersökningarna. Industristrukturen i Sverige respektive Tyskland kan möjligen göra det troligt att andelen tjänstemän är högre i Sverige än i Tyskland, vilket i så fall ytterligare drar upp nivån för de svenska arbetskraftskostnaderna i LCS.

Det bör emellertid åter framhållas att osäkerheten i jämförelserna mellan olika länders arbetskraftskostnadsnivåer alltid är mycket stor. Anta till exempel att lönesumman i Tyskland underskattas med 1 procentenhet, medan antalet arbetade timmar överskattas med 1 procentenhet. Fortfarande måste undersökningen sägas vara av god kvalitet, även om arbetskraftskostnadens nivå ju har underskattats med 2 procentenheter. Skulle undersökningen för Sveriges del ha motsvarande felkällor men med omvända tecken, har en skillnad i den relativa positionen mot Tyskland på 4 procentenheter redan uppstått. Det är givetvis av stort intresse för analysen av konkurrenskraften hur arbetskraftskostnadernas nivå i Sverige förhåller sig till den i våra konkurrentländer, men de ovan påtalade osäkerheterna medför att slutsatser endast kan dras vid synnerligen stora skillnader i arbetskraftskostnadsnivån.

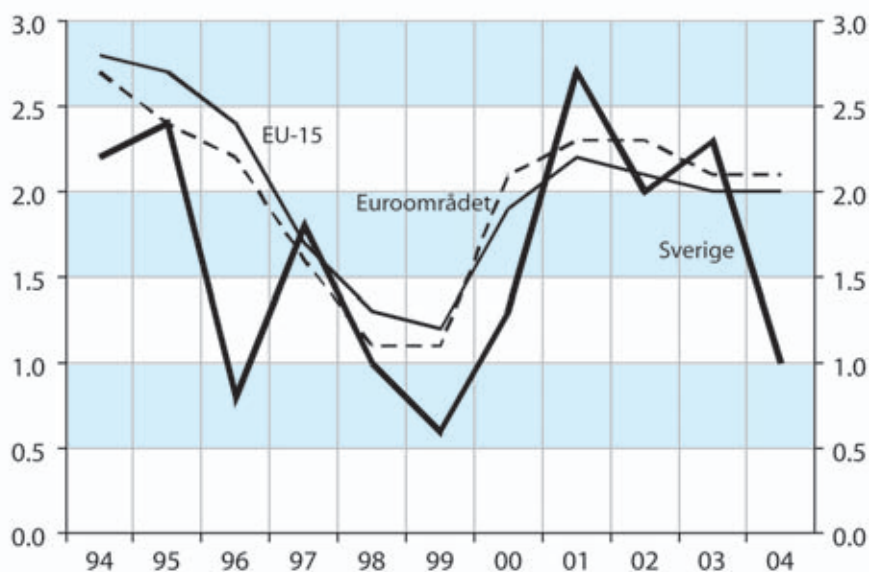
10.5 Konsumentpriser, exportpriser och växelkurser

Konsumentpriser

Trots kraftigare öknings av arbetskraftskostnaderna i Sverige än i EU-området har Sveriges konsumentpriser stigit långsammare än i EU under de flesta år av den redovisade perioden (se diagram 10.6). Detta är bland annat en följd av den jämfört med EU-området snabbare produktivitetsutvecklingen i Sverige. Därutöver har också näringslivets vinstmarginaler varit sjunkande fram till 2001. Under flera år har den svenska inflationstakten

också varit lägre än Riksbankens inflationsmål. Så blev det även 2004, då prisökningstakten sjönk tillbaka till ca 1 procent. Nedväxlingen i den inhemska inflationen förklaras främst av måttliga löneökningar och stark produktivitetstillväxt. Konsumentpriserna har under de senare åren påverkats av de kraftigt svängande energipriserna. Under 2003 var det framför allt elpriserna som steg kraftigt och under 2004 har olje- och bensinpriser ökat starkt. Den förstärkta kronkursen under 2004 har emellertid bidragit till att hålla tillbaka inflationstakten. Som en följd av den låga inflationstakten har Riksbanken under 2004 hållit kvar reporäntan på en rekordlåg nivå – 2 procent.

Diagram 10.6 Konsumentpriserna i EU
Procentuell förändring



Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex. För 2004 delvis prognos

Källa: Eurostat och SCB

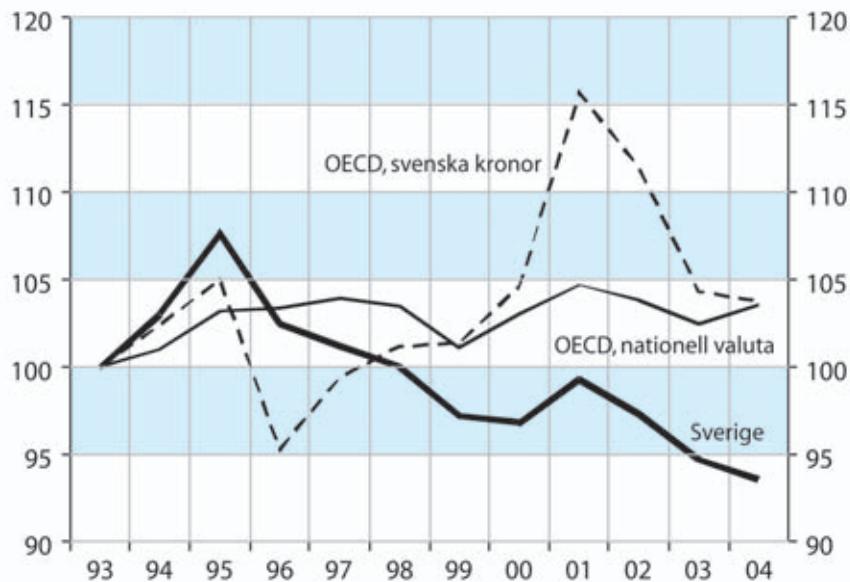
Exportpriser

Konjunkturinstitutet publicerar data över de svenska exportpriserna jämfört med våra handelspartners exportprisutveckling. Jämförelsen avser exportpriserna för bearbetade varor. Eftersom prisutvecklingen för råvaror bestäms på världsmarknaden sker sällan några större relativa prisförändringar för denna typ av varor. Exportpriserna för bearbetade varor har utvecklats långsammare i Sverige än i våra viktigaste konkurrentländer (se diagram 10.7).

Jämfört med 1993 har de svenska exportpriserna sänkts med drygt 6 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med inemot 4 procent, räknat i nationella valutor. Här spelar varusammansättning en betydande roll, då Sverige har en större exportandel teleprodukter med fallande priser än konkurrentländerna. Priserna på dessa produkter har varit fallande under flera år. Den kraftiga försvagningen av kronkursen 2001 medförde en extremt gynnsam konkurrenssituation för svensk export av bearbetade

varor detta år. Förstärkningen av kronkursen under senare år, framför allt under 2003, har i stort sett uttraderat denna tillfälliga förbättring. Även omräknat till svenska kronor har konkurrenternas priser på bearbetade varor stigit med ca 4 procent sedan 1993.

Diagram 10.7 Exportpriser för bearbetade varor Index 1993=100



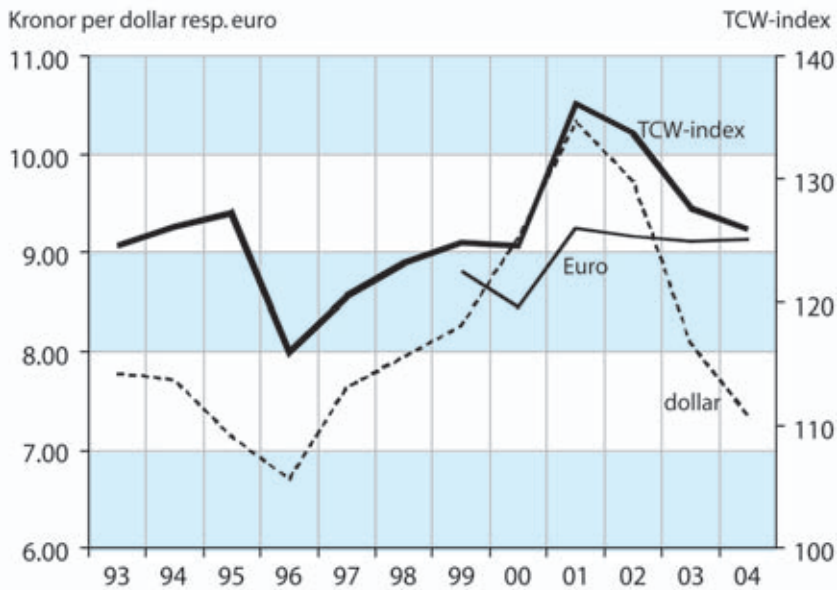
Källa: Konjunkturinstitutet

Växelkurs

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

Den svenska kronan försvagades kraftigt i samband med att den tilläts flyta i november 1992. Även ett par år därefter fortsatte kronan att falla i värde. Kronkursen stärktes markant 1996, men försvagades därefter åter, särskilt kraftigt under 2001 (se diagram 10.8). 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. För 2003 och 2004 sammantaget har kronan stärkts med ca 40 procent mot dollarn och ca 25 procent mot yenen, medan uppgången mot pundet stannat vid drygt 10 procent. Mätt som TCW-index har kronan stärkts med ca närmare 5 procent 2003 och ca 1,5 procent 2004. Om växelkurserna under 2005 skulle ligga kvar på nivån från årsskiftet 2004/2005 innebär detta att kronan skulle förstärkas med ytterligare ca 3 procent i TCW-termer.

Diagram 10.8 Den svenska växelkursen



Källa: Konjunkturinstitutet

10.6 Avtalsrörelsen i Tyskland, Nederländerna, Danmark, Norge och Finland

Tyskland

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker. Inom industrin fastställs i avtalen minimilöner för olika personalkategorier beroende på arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad i ett s.k. tarifflönesystem. Överenskommelserna i avtalen gäller således endast höjningar av minimilönerna. Arbetsgivaren kan själv besluta att betala löner över minimilönerna eller att höja respektive sänka avståndet till minimilönen. Beroende på t.ex. konjunktur- och arbetsmarknadsläge kan löneutvecklingen därmed bli såväl högre som lägre än de avtalsmässiga höjningarna.

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.

Dessutom innehåller många avtal klausuler om att företag i ekonomiska svårigheter under vissa omständigheter kan tillåtas avvika från avtalet. Under 2004 har dessa klausuler utnyttjats i ovanligt stor utsträckning. Detta har inneburit att de faktiska löneökningarna i t.ex. industrin blivit väsentligt lägre än de avtalade.

Inom *verkstadsindustrin* slöts nya avtal i februari 2004. Pilotavtalet i Baden-Württemberg berör 842 000 anställda, men då det blir förebild för övriga avtal inom verkstadsindustrin berörs ca 3,3 miljoner anställda. Tarifflönerna höjdes med 1,5 procent 1 mars 2004 och ska höjas med ytterligare 2 procent i mars 2005. Dessutom tillkommer kostnader på 0,7 procent vid båda ovan nämnda tillfällen för de företag som genomfört det nya lönesystemet ERA (se faktaruta). De företag som ännu inte hade genomfört det nya lönesystemet betalade engångsbelopp i mars och oktober 2004 på 4,2 respektive 4,5 procent av månadslönen. Ytterligare engångsbelopp i samma storleksordning ska utbetalas i mars 2005 och februari 2006. Avtalet löper ut 28 februari 2006.

Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustri

Tarifflönesystemet inom verkstadsindustrin ska på sikt ersättas av ett nytt lönesystem (ERA) med större flexibilitet. Det nya systemet ska vara i funktion senast mot slutet av 2007. I juni 2003 slöts det första avtalet (i Baden-Württemberg) angående utformningen av det nya systemet. Löneskalan delas in i 17 olika kategorier med en basmånadslön varierande mellan 1 590 euro och 4 010 euro. Uppdelningen i arbetare och tjänstemän kommer att avskaffas. Lönen kommer att bestå av tre element: den ovan nämnda baslönen, en prestationsbaserad del samt ett lönetillägg för särskilt farliga eller svåra arbetsuppgifter.

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 2007. För år 2002 och 2003 har sammanlagt 1,4 procent avsatts till det nya systemet. Ytterligare 1,4 procent kommer enligt avtalet från februari 2004 att avsättas under 2004 och 2005.

Den mest kontroversiella delen av avtalet gällde arbetsgivarnas krav på ökade möjligheter att avvika från 35-timmarsveckan utan lönekompen-sation, vilket utlöste omfattande varningsstrejker inom verkstadsindustrin. I det gamla avtalet stipulerades att en viss andel (i de flesta fall 18 procent) av arbetsstyrkan genom individuella överenskommelser tillåts arbeta 40 timmar per vecka (med full lönekompen-sation). Denna andel höjdes i det nya avtalet till 50 procent, men en höjning av andelen med 40-timmars-vecka får inte leda till nedskärning av antalet anställda.

Avtalet innehåller också en sedvanlig klausul om att parterna på ett företag eller arbetsställe kan avvika från avtalet genom ömsesidiga överens-kommelser, som t.ex. kan avse en ökning eller minskning av arbetstiden med eller utan motsvarande justering av lönen. Klausulen har kommit att utnyttjas vid flera uppmärksammade tillfällen under 2004.

Det första tillfället var när Siemens hotade att flytta tillverkningen av mobiltelefoner från två fabriker i Tyskland till Ungern. Företagsledningen och IG-Metall¹ ingick då ett tilläggsavtal, som berörde 4 000 anställda vid dessa två fabriker. Från oktober 2004 höjdes arbetstiden för heltid från 35 till 40 timmar per vecka utan lönekomensation. Dessutom avskaffas jul- och helgbonus och ersätts med ett prestationsbaserat tillägg. Avtalet gäller till 30 juni 2006. I gengäld lovade företagsledningen att inte flytta tillverkningen under den kommande tvåårsperioden samt att nyinvestera 30 miljoner euro i fabriksanläggningarna. Tilläggsavtalet för dessa två fabriker är baserat på ett ramavtal mellan Siemens företagsledning, IG-Metall och företagsråden. Detta ramavtal gäller Siemens alla 105 anläggningar i Tyskland. Ramavtalet går ut på att det är möjligt att sluta liknande tilläggsavtal vid Siemens alla fabriker, om alla andra möjligheter att rädda sysselsättningen bedöms vara uttömda.

Det andra tillfället var när Daimler Chrysler varnade för att 6 000 arbeten var i farozonen. Konflikten gällde främst fabrikerna i Baden-Württemberg, där de anställda har bättre anställningsvillkor än vid andra anläggningar i Tyskland. Produktionen av Mercedes C-klassbil skulle flyttas antingen till Bremen, där lönekostnaderna är lägre eller till Sydafrika om inte överenskommelse om besparingar på 500 miljoner euro för koncernen som helhet kunde nås. I slutet av juli nåddes en överenskommelse om att en överenskommen avsättning på 2,8 procent år 2006 till ERA-systemet inte kommer att ske. Dessutom kommer arbetsvillkoren vad gäller arbetstider och raster vid fabrikerna i Baden-Württemberg att närma sig de i Bremen. Samtidigt har 20 000 anställda vid planerings- och forskningsavdelningarna gått med på att införa en arbetstidskorridor på mellan 30 och 40 timmar per vecka, för att spara kostnader för övertid. Ytterligare 6 000 tjänstemän vid olika serviceavdelningar har gått med på att successivt öka arbetstiden från 34 timmar till 39 timmar fram till 2007 utan lönekomensation. En del anställda som är äldre än 54 år kommer dock att få successivt minskande arbetstider utan löneavdrag. Företagsledningen har också gått med på att sänka lönerna med 10 procent för företagets toppchefer. Överenskommelsen sägs ha säkrat de 6 000 arbetstillfällena vid Daimler fram till 2012.

De två ovan relaterade överenskommelserna hade dessutom stor inverkan på det avtal som i november 2004 slöts mellan IG-Metall och Tysklands största biltillverkare, Volkswagen. Volkswagen täcks inte av de branschvisa kollektivavtalen utan förhandlar fram ett eget avtal på företagsnivå. Lönenivåerna vid Volkswagen ligger väsentligt högre än i övrig verkstadsindustri. Avtalet, som berör ca 100 000 anställda, kunde slutas först efter flera varningsstrejker. IG-Metalls utgångsbud var 4 procent i löneförhöjning och långsiktiga garantier för sysselsättningen. Företaget hotade då att flytta tillverkningen till andra länder, om inte en uppgörelse kunde nås som ledde till lägre arbetskraftskostnader. IG-Metall tvingades backa och uppgörelsen innehöll frysta löner under en 28-månadersperiod – från 1 oktober 2004 till 31 januari 2007, då avtalet löper ut. I mars 2005 kommer dock ett engångsbelopp på 1 000 euro att utbetalas. Dessutom enades man om ett

¹ IG-Metall är tyska metallarbetareförbundet.

nytt bonussystem som ska kopplas till företagets resultat. Det består av två delar; ett förskottsbelopp på 1 191 euro ska betalas ut i november varje år oavsett företagets resultat och i maj påföljande år ska en andra utbetalning ske avseende skillnaden mellan den slutligt överenskomna bonusen och förskottsbetalningen. Det som på sikt kommer att sänka arbetskraftskostnaderna för Volkswagen är det nya lönesystem, som ska införas från och med 2005. Detta kommer att bli tudelat med ett lönesystem för personal anställda före 31 december 2004 och ett annat lönesystem för nyanställda efter detta datum med väsentligt lägre lönenivåer – hur mycket återstår att förhandla om.

Avtalet innehöll också överenskommelser om ökad arbetstidsflexibilitet, där maximum för den anställdes arbetstidsbank ändras från 200 timmar till 400 timmar. Övertidsersättning utgår om veckoarbetstiden överstiger 40 timmar. Om den anställda redan har 400 timmar sparade i sin arbetstidsbank utgår övertidsersättning då veckoarbetstiden överstiger 35 timmar.

Volkswagen förbinder sig å sin sida att på sina sex fabriker upprätthålla sysselsättningen till 103 000 personer fram till 31 december 2011 samt att göra vissa investeringar i fabriker. Denna del av avtalet innehåller en ”revisionsklausul” som vid avsevärda förändringar i den ekonomiska utvecklingen ger företaget möjlighet att med tre månaders varsel säga upp denna del av avtalet 30 juni eller 31 december varje år.

Förutom i fallen Siemens och Daimler rapporterar Gesamtmetall² att omkring 100 företag under 2004 utnyttjat undantagsklausuler i avtalet inom verkstadsindustrin. En tredjedel av fallen avser försämrade helg- och semesterersättningar och en tredjedel förlängda arbetstider. I gengäld utfärdar företagen vanligtvis olika slags garantier för sysselsättningen. Denna typ av överenskommelser tycks således ha blivit allt mer vanligt förekommande. Det betyder att kollektivavtalens betydelse minskar och det blir också allt svårare att utifrån avtalen göra en prognos på det totala löneutfallet.

Det tyska forskningsinstitutet WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) publicerar regelbundet analyser av de tyska avtalsförhandlingarna. För helåret 2003 beräknades de avtalsmässiga löneökningarna till 2,5 procent för Tyskland som helhet med lägre ökningstakt för näringslivet än för den offentliga sektorn. WSI publicerade i juli 2004 preliminära beräkningar för de avtalsmässiga löneökningarna mellan 2003 och 2004. Beräkningarna omfattade avtal slutna t.o.m. första halvåret 2004. För hela Tyskland beräknades de avtalsmässiga lönehöjningarna till 2,0 procent, med en lägre ökningstakt i västra Tyskland (1,9 procent) än i östra Tyskland (2,6 procent). Variationen var ganska liten mellan de olika näringsgrenarna i ekonomin. Enligt Eurostats Labour Cost Index har löneökningarna i det tyska näringslivet stannat vid ca 1 procent under de tre första kvartalen 2004 (se tabell 10.2). Detta illustrerar att löneökningarna mycket väl kan bli lägre än vad avtalen indikerar.

² Gesamtmetall är arbetsgivarorganisation för verkstadsindustrin i Tyskland.

Nedan ges en redogörelse för några övriga viktiga avtal som slutits under 2004. Den 14 maj slöts avtal inom den *kemiska industrin*. Avtalet berör ca 560 000 anställda och löper på 13 månader, med frysta löner den första månaden. Därefter höjdes tarifflönen med 1,5 procent under sommaren 2004. Därtill har ett engångsbelopp på 7,2 procent (beräknat på lönen i maj) betalats ut 31 oktober 2004. Avtalet innehåller öppningsklausuler, som medger att företag i ekonomiska krissituationer kan tillåtas avvika från detta. Avtalet innehåller också överenskommelser om successivt ökat antal utbildningsplatser för ungdomar. År 2007 ska antalet utbildningsplatser vara 7 procent större än 2003.

I *banksektorn* slöts avtal i juli 2004. Lönerna höjdes med 2 procent i september 2004 och ska höjas med ytterligare 1,6 procent i september 2005. Avtalet, som berör 454 000 anställda, löper ut i maj 2006.

Inom den *offentliga sektorn* löpte avtalet ut den 31 januari 2005. Regeringen vill ha till stånd ett nollavtal, något som också vunnit burskap hos de regionala arbetsgivarna. Ett nytt lönesystem med inslag av prestationslön kommer eventuellt att införas vid mitten av 2005. Grunddragen i det nya systemet har överenskommits med inrikesministern. Fackförbundet Ver.di är angelägen om att det nya systemet kommer till stånd vid denna tidpunkt, men vill ha reallöneökningar för sina medlemmar. Ett tvisteämne är också arbetstiden, då de offentliga arbetsgivarna sagt upp arbetstidsavtalet från maj 2004 för att försöka förlänga den överenskomna arbetstiden. Under 2005 kommer dessutom förhandlingar att upptas inom *stålindustrin*, *pappersindustrin* och den *grafiska industrin* samt i *detalj- och partihandel*; i dessa branscher löper avtalen ut i mars 2005. I *försäkringsbranschen* löper avtalet ut i september 2005.

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.

Under de första åren på 2000-talet blev den holländska ekonomin alltmer överhettad med arbetskraftskostnadsökningar på 5 á 6 procent. Under 2003 inträffade emellertid en nedgångsfas med sjunkande BNP. Arbetskraftskostnadsökningarna i näringslivet avtog till 3,7 procent 2003 och till 2,5 procent under de tre första kvartalen 2004 (se tabell 10.2).

I maj 2003 tillträdde en ny koalitionsregering i Nederländerna bestående av det kristdemokratiska partiet samt två liberala partier. Regeringsprogrammet innehöll förslag på omfattande nedskärningar inom socialförsäkringsområdet. Förslagen gick i huvudsak ut på att försämra de ekonomiska villkoren för olika kategorier av förtidspensionerade och arbetslösa. Avsikten

var också att genom skärpta regler minska inflödet av nya personer i systemen för förtidspensioner/partiellt arbetsförmögna och dessutom att ompröva redan beviljade bidrag till dessa kategorier. Fackföreningarna opponerade sig kraftigt mot dessa förslag, i synnerhet de som gällde försämringar och/eller omprövningar av redan beviljade ersättningar.

I oktober 2003 hölls sedvanliga årliga överläggningar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Förhandlingarna resulterade i en överenskommelse om temporärt frysta löner i de kollektivavtal, som skulle slutas under 2004. Det var emellertid tillåtet att träffa överenskommelser om prestationsbaserade löneökningar. År 2005 kunde mindre löneökningar tillåtas beroende på om den holländska ekonomin då förbättrats. Detta är bakgrunden till att de holländska arbetskraftskostnadsökningarna avtagit ytterligare under 2004. Att lönerna fortsätter att öka beror dels på höjningar som bestämts under 2003 dels på att en förskjutning skett mot en större andel prestationsbaserade löneökningar.

I utbyte mot de frysta lönerna gav regeringen avkall på en del av besparingsåtgärderna från regeringsprogrammet i maj. Man enades dock med parterna om att se över systemet med förtidspensioner, långtidsledigheter liknande det svenska friåret samt ersättningarna till helt eller partiellt arbetsförmögna. Målsättningen var att komma överens om ett nytt system till i april 2004, med tillämpning av de nya reglerna 1 januari 2006. Först i november 2004 lyckades dock regeringen och parterna på arbetsmarknaden enas om det nya systemets utformning, då efter flera spontana strejker och stora demonstrationer under hösten. Regeringen lyckades få igenom sitt förslag angående att avskaffa vissa skatteförmåner för förtidspensionerade. Samtidigt ges möjligheter för anställda att avsätta en del av lönen för att finansiera långtidsledighet eller tidigare pensionsavgång. Två olika system kommer att inrättas för de arbetsförmögna, ett för helt arbetsförmögna och ett annat för partiellt arbetsförmögna. För de partiellt arbetsförmögna kommer krav att ställas på att utnyttja minst hälften av den återstående arbetsförmågan för att komma i åtnjutande av vissa förmåner. För dem som är under 50 år och nu klassificeras som helt eller delvis arbetsförmögna kommer en förnyad strängare prövning av arbetsförmågan att ske. De personer som mister sina förmåner kommer att erbjudas plats i ett slags arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Regeringen har dessutom i budgetförslaget från september 2004 deklarerat att lönerna för statstjänstemän ska vara oförändrade under 2005.

Danmark

De största organisationerna är på arbetsgivarsidan 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 slöts i februari 2004. Lägstlönerna höjdes med 2,5 procent 1 mars 2004 och ska höjas med ytterligare 2,5 procent 1 mars 2005 och 2,4 procent 1 mars 2006. Tiden

med föräldralön (med full lönekompensation) förlängs från 14 till 20 veckor och kan nu utnyttjas av både män och kvinnor. Dessutom införs 4 veckors havandeskapsledighet för kvinnor. Ersättningsperioden med full lönekompensation vid sjukdom förlängs från 5 veckor till 9 veckor. Därjämte höjs avsättningen till avtalspensioner. Kostnaderna för förändrade anställningsvillkor beräknas till ca 1 procent per år. Övriga löneökningar förhandlas fram lokalt på företagen. I mars 2004 slöts liknande avtal för återstoden av den privata sektorn. De förbättrade villkoren för föräldralediga ledde till att ett nytt system för finansieringen inrättades så att inte sektorer med stor andel kvinnor skulle drabbas alltför hårt ekonomiskt.

I Eurostats Labor Cost Index (se tabell 10.2 och 10.5) anges de danska arbetskraftskostnaderna i näringslivet ha ökat med 3,5 procent 2003 och något mindre de tre första kvartalen 2004. För industrin är motsvarande tal 4,5 procent respektive 3,6 procent.

Inom den statliga sektorn omfattar det nu gällande avtalet perioden 1 april 2002 t.o.m. 31 mars 2005. Avtalet gav en löneökning på sammanlagt 7,55 procent under perioden. Dessutom förlängdes semestern med två dagar, så att de statsanställda nu har lika lång ledighet som de privatanställda. Under de tre första kvartalen 2004 har löneökningarna i den statliga sektorn uppgått till ca 4 procent enligt Danmarks Statistik.

Även inom den kommunala sektorn slöts nya treårsavtal under våren 2002. Det gav en sammanlagd löneförhöjning på 9,27 procent under de tre åren, varav 2 procent avsattes till fortsatt utbyggnad av ett nytt lönesystem. Det nya systemet innebar att en viss del av löneutrymmet avsattes för individuella förhandlingar mellan arbetstagare och arbetsgivare, för att på så sätt möjliggöra särskilda lönepåslag till vissa individer. Även för de kommunalanställda förlängdes semestern med två dagar. Under första halvåret 2004 har löneökningarna inom kommunerna uppgått till omkring 4,5 procent. Ett tvisteämne inför de kommande förhandlingarna utgörs av det nya lönesystemet, då flera fackföreningar, bl.a. de för lärare och sjuksköterskor helt vill avskaffa systemet. De kommunala arbetsgivarna har deklarerat att det är mycket viktigt att det nya systemet med ett större inslag av individuella löner bibehålls.

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. 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).

I Norge omförhandlades de flesta kollektivavtal våren 2004. En nyhet var att förhandlingarna fördes samtidigt för verkstadsindustrin, tekoindustrin och byggnadsindustrin. Parterna blev eniga sedan regeringen lovat införa

en lagstadgad tjänstepension för alla arbetstagare. Avtalet gav ett generellt tillägg från 1 april 2004 på 1 kr per timme till anställda med lokal förhandlingsrätt och 1,50 kr per timme för övriga anställda. Anställda i företag med en genomsnittlig lönenivå på mindre än 119 kr i timmen fick ett extra tillägg på 0,5 kr per timme. Det tekniske beredningsutvalget beräknar att de avtalade löneökningarna tillsammans med överhäng från 2003 ger 2,5 procent avtalad löneökning för industriarbetare. Till detta ska läggas löneglidning, som t.ex. 2003 var drygt 1 procent. Avtalet löper ut den 31 mars 2006, men siffersattes endast för 2004. Förhandlingar för 2005 ska ske med hänsyn tagen till den ekonomiska utvecklingen, pris- och löneutveckling under det första avtalsåret samt kostnader för det nya tjänstepensionssystemet.

Inom den statliga sektorn slöts ett nytt avtal för perioden 1 maj 2004 till 30 april 2006. Ett kombinerat kron- och procenttillägg gavs från 1 maj 2004, som i genomsnitt beräknas höja de statliga lönerna med 2,5 procent. Teknisk beredningsutvalg beräknar att en avtalsmässig löneökning på ca 3 procent har skett 2004 inom staten. Till detta kommer löneglidning, som vanligtvis är ganska liten – ca 0,5 procent per år.

Även inom kommunsektorn slöts nya avtal. De viktigaste inslagen var ett generellt tillägg på 6 000 kr per år från 1 maj 2004 för anställda med centrala löneavtal samt höjningar av minimilönerna på 10 000 kr per år för alla anställda med minst 10 års anställningstid och mellan 6 000 och 8 600 för anställda med kortare anställningstid. Dessutom avsätts en pott på 0,9 procent till lokala förhandlingar med verkan från 1 maj 2004. Teknisk beredningsutvalg beräknar löneökningarna för anställda med centrala löneavtal till 3,5 procent 2004. Till detta skall läggas en vanligtvis relativt liten löneglidning. För Oslo, som har ett eget kommunalt avtal, resulterade uppgörelsen i ett generellt påslag på 2,0 procent från 1 maj eller minst 6 000 kr per år samt ett utrymme för lokala förhandlingar på 0,9 procent från 1 augusti 2004.

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: mellan NAVO och huvudorganisationerna gällande generella överenskommelser samt på lokal nivå mellan den enskilda verksamheten och lokala arbetstagarorganisationer. För akademikergrupperna ges dock inga generella tillägg utan alla löneökningar avtalas lokalt. I de centrala avtalen enades NAVO och LO-stat om vissa lönehöjningar från 1 maj 2004. Lönetilläggen varierar mellan 7 000 kr och 11 000 kr per år.

Finland

I Finland föregås avtalsförhandlingarna av inkomstpolitiska överläggningar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Den internationellt sett ovanligt svåra krisen i början av 1990-talet samt medlemskapet i EMU med dess särskilda krav på lönebildningen har medfört att parterna på arbetsmarknaden och regeringen försöker nå inkomstpolitiska uppgörelser

beträffande löner och skatter. Den största arbetsgivarorganisationen är Finlands Näringsliv (EK), som tidigare hette Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT). Den största arbetstagarorganisationen är Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC).

Arbetskraftskostnadsökningarna i Finland uppgick enligt Eurostats Labour Cost Index till 4 procent såväl inom näringslivet som inom industrin under 2003; en ökningstakt som bibehölls under de tre första kvartalen 2004 (se tabell 10.2 och 10.5).

De finska avtalen, som slöts i november 2002, löper ut 15 februari 2005. I september 2004 offentliggjorde regeringen sina mål för den kommande avtalsrörelsen. Regeringen förespråkade en treårig uppgörelse med löneökningar på i genomsnitt 0,7 procent per år. I gengäld skulle skattesänkningar på 1,5 miljarder euro genomföras. Fackföreningarna avvisade förslaget, och ville att den disponibla inkomsten skulle öka genom höjda löner snarare än genom skattesänkningar, som kan hota det finska välfärdsystemet. Även arbetsgivarna kritiserade förslaget och menade att skattelättnaderna inte borde villkoras till måttliga löneökningar. Motsättningar förelåg också mellan parterna rörande konstruktionen av ett nytt avtal. Arbetstagersidan ville ha en stor del av löneökningarna utlagda som en generell höjning medan arbetsgivarna ville att fördelningen av löneökningarna i större utsträckning skulle avgöras på företagsnivå.

I december 2004 träffades en inkomstpolitisk uppgörelse som gäller perioden 16 februari 2005 till 30 september 2007. Lönehöjningar utgår med 18 cent per timme eller 30,06 euro per månad från den första mars 2005, dock minst 1,9 procent. Dessutom tillkommer en förbundspott på 0,6 procent. Sammanlagt stiger arbetskraftskostnaderna med 2,5 procent. Nästa löneökning ska ske den 1 juni 2006 dels i form av ett generellt påslag på 1,4 procent, dels som en förbundspott på 0,4 procent och dessutom en jämställdhetspott på 0,3 procent. Den sammanlagda löneökningen uppgår till 2,1 procent. Avtalet innehåller också en klausul innebärande att om konsumentpriserna mellan oktober 2005 och oktober 2004 stiger med mer än 2,6 procent höjs lönerna i motsvarande grad. Överskjutningar på mindre än 0,4 procentenheter betalas dock inte ut.

Avtalet innehöll också bestämmelser om skydd vid uppsägning för arbetstagare inom såväl den privata som den offentliga sektorn. Arbetstagare med minst 3 års anställningstid som sägs upp, får rätt till utbildningsstöd och ett personligt utbildningsprogram. Detta kommer att innebära en viss höjning av arbetsgivaravgifterna. Samtidigt förklarade regeringen att man har för avsikt att sänka skatterna med ett bruttobelopp på 1,7 miljarder euro under åren 2005–2007. Skattelättnaderna ska framför allt komma låginkomsttagare till del.

10.7 Arbetstiden i USA och Västeuropa

Genom likartade problem med den demografiska utvecklingen i de flesta länder i västvärlden har möjligheten att öka antalet arbetade timmar kommit i centrum för den ekonomiska debatten. Levnadsstandarden i ett

land, mätt som BNP per capita, påverkas både av antalet arbetade timmar per capita och av arbetsproduktiviteten som i sin tur är beroende av utbildningsnivå och teknisk utveckling. Detta avsnitt försöker framför allt belysa variationerna i antalet arbetade timmar per capita och per sysselsatt i olika länder. Avsnittet baseras till största delen på ett kapitel i OECD:s Employment Outlook från juli 2004.

I tabell 10.12 har de ingående länderna rangordnats efter den årliga medelarbetstiden per capita (per invånare i befolkningen). I toppen ligger USA och Portugal med en medelarbetstid som är ca 20 å 25 procent högre än genomsnittet för EU-länderna. Även Finland och Storbritannien ligger högt med en medelarbetstid som är ca 14 procent högre än EU-genomsnittet, strax därefter kommer Danmark och Sverige. Medelarbetstiden per capita ligger något under EU-genomsnittet i Tyskland och i Frankrike och Italien är medelarbetstiden 11 å 12 procent lägre än EU-genomsnittet.

Tabell 10.12 Årsarbetstid och sysselsättningsgrad år 2002 samt BNP per capita år 2003

	Årlig medelarbetstid per capita Antal timmar	Årlig medelarbetstid per sysselsatt Antal timmar	Sysselsatta i procent av befolkning 15–64 år	BNP per capita (PPP-dollar ¹)
USA	866	1 815	71,9	37 600
Portugal	830	1 719	68,1	18 300
Finland	787	1 711	67,7	27 500
Storbritannien	785	1 707	72,7	29 100
Danmark	774	1 499	76,4	29 900
Sverige	771	1 581	74,9	28 200
Irland	756	1 668	65,0	33 800
Spanien	725	1 807	59,5	23 300
Grekland	712	1 934	56,9	19 600
Norge	687	1 342	77,1	36 100
Tyskland	685	1 444	65,3	26 400
Nederländerna	668	1 340	74,5	29 300
Belgien	628	1 559	59,7	28 500
Italien	618	1 619	55,6	26 200
Frankrike	611	1 459	62,2	27 900
EU15	691	1 581	64,4	26 700

1. PPP utläses Purchasing Power Parities, d.v.s. växelkursen är köpkraftskorrigerad. Detta mått används då man vill jämföra levnadsstandarderna i olika länder

Källa: OECD Employment Outlook, OECD National Accounts

Sambandet mellan medelarbetstid per capita och BNP per capita är dock långt ifrån entydigt. I många länder med hög produktivitet tenderar man att ta ut en del av välfärden som fritid. Samtidigt synes också hög välfärd och hög teknisk utvecklingsnivå vara korrelerad med hög sysselsättningsgrad (ofta beroende på hög kvinnlig förvärvsfrekvens).

Benägenheten att ta ut välfärdsökningen i ökad fritid skiljer sig markant åt mellan USA och länderna i Västeuropa. I USA har den årliga medelarbetstiden per capita stigit med 20 procent under perioden 1970–2002. I EU-länderna har medelarbetstiden per capita under samma period sjunkit med över 10 procent i genomsnitt. Särskilt stora minskningar har skett i

Frankrike, Finland och Tyskland, medan nedgången i t.ex. Storbritannien och Sverige varit mer begränsad. Större delen av nedgången i Västeuropa skedde under 1970- och 1980-talen, medan nedgången var betydligt mindre under 1990-talet, och i några EU-länder (t.ex. Nederländerna) vändes den negativa utvecklingen.

Den årliga medelarbetstiden per capita beror dels av medelarbetstiden per sysselsatt dels av andelen sysselsatta i befolkningen. Demografiska faktorer spelar också in, men har för jämförelsen av de här redovisade länderna relativt liten betydelse. Medelarbetstiden per sysselsatt är i sin tur ofta negativt korrelerad med sysselsättningsgraden. Det beror på att en hög sysselsättningsgrad ofta beror på att en stor andel av kvinnorna arbetar och det sker ofta på deltid. En generell erfarenhet är också att nytillträdande på arbetsmarknaden oftare arbetar deltid än de redan etablerade.

Sverige, Norge och Danmark är exempel på länder med hög sysselsättningsgrad, men förhållandevis låg medelarbetstid per sysselsatt. I Finland, som drabbades ovanligt hårt av den ekonomiska krisen i början av 1990-talet, är däremot sysselsättningsgraden fortfarande väsentligt lägre än i de övriga nordiska länderna och medelarbetstiden per sysselsatt högre. I Spanien och Grekland, vilka har den lägsta sysselsättningsgraden, är den årliga medelarbetstiden per sysselsatt högst i Västeuropa. I Frankrike har man försökt höja sysselsättningsgraden genom att förkorta veckoarbetstiden och i Nederländerna genom att satsa på ett stort antal deltidsarbetande (bl.a. genom förtidspensioner på deltid), vilket lett till den kortaste medelarbetstiden per sysselsatt i Västeuropa. Försöken i Nederländerna kan möjligen sägas ha varit mer lyckosamma i den bemärkelsen att såväl sysselsättningsgrad som BNP per capita är högre än i Frankrike. Som framgått av avsnittet om avtalsrörelsen i Nederländerna har utvecklingen under senare år dock varit problematisk. Tyskland hör till de EU-länder som har lägst årlig medelarbetstid per sysselsatt, men har ändå inte särskilt hög sysselsättningsgrad. Detta kan ge en bakgrund till de senaste årens konflikter på den tyska arbetsmarknaden som i stor utsträckning rör arbetstiderna. USA skiljer sig från EU-länderna genom att den höga årliga medelarbetstiden per sysselsatt förenas med en sysselsättningsgrad som är väsentligt högre än i många stora EU-länder.

Tabell 10.13 belyser några faktorer bakom den årliga medelarbetstiden per sysselsatt³, som den genomsnittliga veckoarbetstiden för anställda, frånvaro på grund av semester och helgdagar samt övrig frånvaro t.ex. till följd av sjukdom eller föräldraledighet m.m. Den genomsnittliga veckoarbetstiden avser vanligen arbetad tid för anställda med tillägg av såväl övertidsarbete som eventuella extraarbeten. Materialet finns endast tillgängligt för de västeuropeiska länderna.

³ OECD har även gjort ett försök att skatta den årliga medelarbetstiden för *anställda*. På basis av erfarenheterna från Tyskland, Frankrike och Schweiz har emellertid frånvaron p.g.a andra orsaker än semester och helger fördubblats jämfört med vad som uppges i ländernas motsvarigheter till AKU. Detta ger ett orimligt resultat för Sveriges (troligen också för Norge) del. I tabell 10.13 redovisas därför för samtliga länder de okorrigerade siffrorna för frånvaro av övriga orsaker.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden är relativt starkt korrelerad med den årliga medelarbetstiden per sysselsatt. Grekland, Portugal, Finland och Spanien har den längsta veckoarbetstiden, därefter följer Storbritannien och Sverige. Frankrike och i särklass Nederländerna har den kortaste veckoarbetstiden. Ledigheter på grund av semester och helger är längst i Tyskland och Italien och kortast i Norge, Storbritannien och Irland. Övrig frånvaro innefattar bl.a. sjukfrånvaro, föräldraledighet, studieledighet m.m. Denna typ av frånvaro är i särklass störst i Sverige och Norge, vilket sammanhänger dels med de generösa föräldraledigheterna i dessa länder, dels med hög sjukfrånvaro. Den internationellt sett höga sjukfrånvaron i Sverige kan delvis förklaras av den höga sysselsättningsgraden för kvinnor vilka har högre sjukfrånvaro än män och av att i Sverige förvärvsarbetar personer över 55 år i betydligt högre utsträckning än i övriga Västeuropa.

Den höga frånvaron på grund av andra orsaker än helger och semester medför att Sveriges och Norges position vad gäller medelarbetstid per sysselsatt är väsentligt lägre i internationell jämförelse än vad den genomsnittliga veckoarbetstiden utvisar.

Tabell 10.13 Genomsnittlig veckoarbetstid samt olika typer av frånvaro

	Genomsnittlig veckoarbetstid¹ Antal timmar	Frånvaro p.g.a. semester och helger Antal veckor	Frånvaro p.g.a. övriga orsaker Antal veckor
Portugal	40,4	7,3	1,7
Finland	38,8	7,0	4,4
Storbritannien	38,2	6,5	3,4
Danmark	36,3	7,4	3,9
Sverige	38,1	6,8	6,0
Irland	36,3	5,7	1,6
Spanien	38,8	7,0	1,7
Grekland	40,7	6,7	0,4
Norge	37,3	6,5	5,9
Tyskland	36,5	7,8	2,2
Nederländerna	31,8	7,5	3,9
Belgien	36,3	7,1	2,9
Italien	37,4	7,9	2,1
Frankrike	36,2	7,0	2,7

1. Den genomsnittliga veckoarbetstiden avser vanligen arbetad tid för anställda med tillägg av såväl overtidsarbete som eventuella extraarbeten

Källa: OECD Employment Outlook, OECD National Accounts

Sammanfattningsvis kan konstateras att Sverige har en jämfört med västeuropeiska länder förhållandevis hög årlig medelarbetstid per capita. Det beror framför allt på att Sverige har en väsentligt högre sysselsättningsgrad; däremot är medelarbetstiden per sysselsatt ungefär densamma som genomsnittet för EU-länderna. Veckoarbetstiden i Sverige är relativt hög jämfört med andra EU-länder, men medelarbetstiden per sysselsatt dras ner av att Sverige har de längsta frånvarotiderna på grund av i huvudsak sjukdom och föräldraledigheter. Å andra sidan sammanhänger den höga sysselsättningsgraden delvis med att den utbyggda föräldraförsäkringen möjliggör en högre förvärvsfrekvens för kvinnor än i andra länder. I många

västeuropeiska länder finns således en outnyttjad arbetskraftsreserv bland kvinnorna, vilken inte alls är lika stor i Sverige. Möjligheterna för Sverige att öka antalet arbetade timmar i ekonomin synes främst ligga i att ytterligare öka sysselsättningsgraden, kanske framför allt bland unga vuxna och invandrare samt att få ner sjukfrånvaron.

11. Konsekvenser av EU:s utvidgning

EU-medlemskapet i maj 2004 utgör kulmen på en integrationsprocess som pågått i ungefär tio år för de nya EU-länderna. Handelsutbytet med EU har därmed utökats successivt, samtidigt som direktinvesteringar från Sverige och övriga Västeuropa ökat kraftigt. För EU är den ekonomiska betydelsen av utvidgningen begränsad då de nya länderna bara motsvarar 5 procent av BNP i de gamla EU-länderna. För Sverige kommer effekterna på arbetsmarknaden främst genom den ökade rörligheten för varor, tjänster och kapital. Däremot torde de direkta effekterna via utbud av arbetskraft från de nya EU-länderna bli relativt små, annat än på vissa begränsade områden. Den låga kostnadsnivån i de nya EU-länderna ger fortsatt starka incitament för svenska företag att flytta över produktion till de nya länderna, särskilt nu när de blivit fullvärdiga EU-medlemmar.

11.1 Bakgrund

Svenska företag möter en allt hårdare konkurrens på den globala arenan, inte minst från de marknader som öppnats i Central- och Östeuropa. Förändringen av dessa länder från plan- till marknadsekonomier har gått i flera steg till mer ordnade förhållanden mot slutet av 90-talet. Närmandet till EU, och inte minst själva konvergensprocessen som sådan, har medfört att de tio nya EU-länderna nu kan betraktas som jämbördiga ekonomiska system jämfört med de västeuropeiska länderna. Ansökningsprocessen har utgjort en mycket stark yttre drivkraft till institutionella förändringar som det knappast skulle ha funnits inre motsvarigheter till i de enskilda länderna.

Politiskt sett utgör maj 2004 en ny viktig milstolpe i EU:s historia i och med utvidgningen med tio nya medlemsländer. Ekonomiskt är det naturligtvis också en mycket stor händelse för de nya länderna som får tillgång till en större frihandelsmarknad. Sett från Sveriges och övriga EU-länders perspektiv är de ekonomiska konsekvenserna av utvidgningen dock av begränsad betydelse, åtminstone på kort sikt. För det första väger de nya ländernas ekonomier relativt lätt. Deras sammanlagda BNP motsvarar cirka 5 procent av BNP i de gamla EU-länderna. Polen är det i särklass största nya medlemslandet med cirka 42 procent av de tillkommande ländernas BNP (se tabell 11.1).

För det andra har handelsutbytet successivt redan ökat i takt med att ansökarländerna utvecklats till marknadsekonomier under de senaste tio åren. Exporten av varor och tjänster har ökat snabbare än BNP i samtliga nya central- och östeuropeiska EU-länder. Sammantaget i hela området har exportandelen därmed stigit från 38 procent av BNP 1995 till 50 procent 2003. Importen av varor och tjänster har ökat ännu snabbare än exporten, vilket är ett uttryck för den dynamik som den ökande frihandeln har

inneburit för särskilt de forna planekonomierna. I de minsta länderna, där export- och importandelarna är 65–80 procent, har utrikeshandeln av naturliga skäl en helt central roll för den ekonomiska utvecklingen.

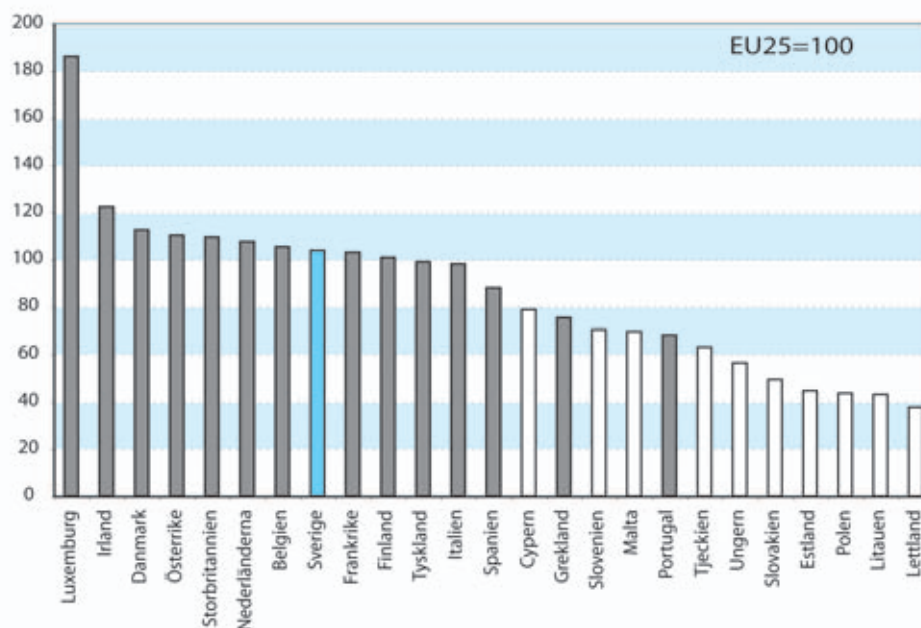
Tabell 11.1 Utrikeshandeln med varor och tjänster i de nya EU-länderna

	BNP-vikt procent	Exportandel procent av BNP		Importandel procent av BNP	
	2003	1995	2003	1995	2003
Estland	1,8	68	75	76	83
Lettland	2,2	43	42	45	55
Litauen	3,7	50	52	61	58
Polen	41,9	24	34	22	37
Tjeckien	18,1	51	62	55	65
Slovakien	6,5	58	78	56	80
Ungern	16,6	45	62	45	66
Slovenien	5,6	52	56	54	57
Malta	1,0	..	77	..	82
Cypern	2,6	50	47	50	48
Summa nya EU-länder	100,0	38	50	38	53

Källa: Eurostat

Den utvidgning som kom till stånd den 1 maj 2004 är den i särklass största enskilda utvidgningen i den europeiska unionens historia i termer av antalet länder och antal nya medborgare. Befolkningen i EU ökade med 75 miljoner, vilket antyder den potential som finns för ekonomisk utveckling. BNP per capita i dagsläget ligger dock klart lägre än i de flesta av de gamla EU-länderna (Cypern, Malta och Slovenien har högre BNP per capita än Portugal och ligger ungefär i paritet med Grekland).

Diagram 11.1 BNP per capita (köpkraftskorrigerat, PPP*)



*PPP utläses Purchasing Power Parities, d.v.s. växelkursen är köpkraftskorrigerad. Detta mått används då man vill jämföra levnadsstandarden i olika länder

Källa: Eurostat, BNP per capita, prognos 2004

Sammantaget innebar den stora utvidgningen 2004 alltså att EU nu också har inkomstskillnader av en grad som aldrig tidigare förekommit. Även om det pågått och pågår en upphämtning i de nya medlemsstaterna kommer dessa inkomstskillnader att bestå för lång tid framåt. Incitamenten att emigrera till de gamla EU-länderna kommer därför att finnas kvar. Utbildningsnivån är också förhållandevis hög hos vissa kategorier av arbetskraft i de nya länderna. Å andra sidan kvarstår drivkraften för företag från länder med högre kostnadsnivå att investera i de nya EU-länderna. Detta bidrar till en högre tillväxttakt och högre efterfrågan på arbetskraft, vilket torde få motsatt effekt på nettomigrationen framöver från de berörda länderna.

Det har ännu gått för kort tid för att vi ska kunna avläsa några effekter av utvidgningen i maj 2004. Däremot kan vi studera effekterna av den integration som pågått sedan början av 90-talet. Det har ju redan skett en revolutionerande strukturomvandling i de nya länderna under de senaste tio åren med privatisering, modernisering och omfattande utländska investeringar. Handeln med varor har stimulerats av att de flesta av EU:s handels hinder slopades i samband med att ansökningsprocessen inleddes i mitten av 90-talet. Allt fler västeuropeiska företag har lagt nyinvesteringar eller har flyttat delar av sin produktion till de forna planekonomierna i Central- och Östeuropa, både de länder som nu är medlemmar i EU och andra länder i det forna Sovjetimperiet. Vid sidan av denna utveckling pågår en liknande process i andra delar av världsekonomin, inte minst i Kina och övriga Asien.

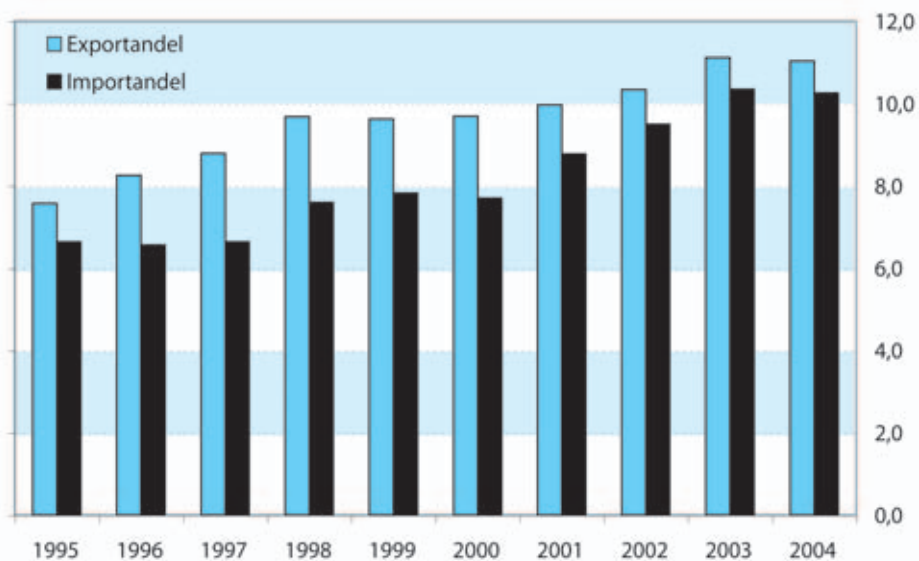
I det följande belyses kortfattat de förändringar som skett de senaste tio åren mellan Sverige, övriga EU och de nya ansökarländerna vad gäller handeln med varor och tjänster samt rörligheten för kapital och arbetskraft. Det ger möjlighet att ställa upp några hypoteser om vad EU-utvidgningen kan komma att innebära framöver för den svenska arbetsmarknaden och lönebildningen. Den vidare frågeställningen om den ekonomiska integrationen på den globala nivån berörs endast kortfattat.

11.2 Varu- och tjänstehandeln mellan EU, Sverige och de nya EU-länderna

Ökad utrikeshandel har utgjort det mest dynamiska inslaget i de nya ansökarländernas ekonomiska utveckling, se tabell 11.1. Den strukturomvandling som skett är bland de mest dramatiska i modern tid. Före 1989 var ansökarländerna mycket slutna ekonomier. Nu är de mer öppna för utrikeshandel än de flesta västeuropiska länder av motsvarande storlek.

Utrikeshandeln har samtidigt bytt riktning från öst till väst. De före detta Sovjetrepublikerna har krympt till en relativt liten handelspartner för de nya medlemsländerna medan handeln med de västliga EU-ländernas har ökat påtagligt i betydelse under loppet av 1990-talet, se diagram 11.2.

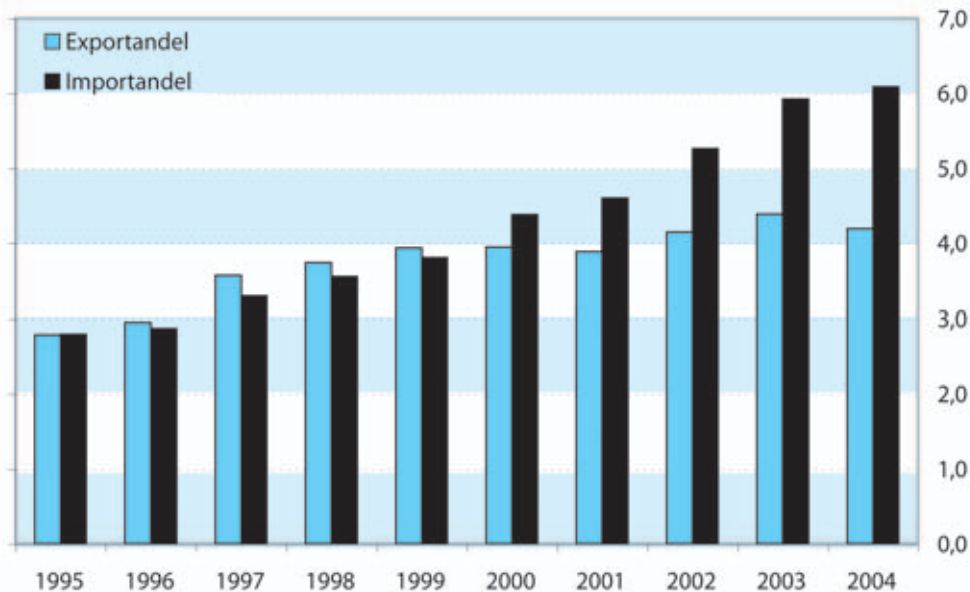
Diagram 11.2 EMU-ländernas utrikeshandel med de nya EU-länderna
Procentuell import- respektive exportandel i varuhandeln exkl. Cypern och Malta



Källa: Ecowin (Eurostat och nationalräkenskaper i respektive land)

Sveriges utrikeshandel med de nya länderna har också ökat och exportandelen utgör i dag cirka 4 procent. Varuimporten från de nya länderna, som stigit snabbare än exporten de senaste åren, svarar nu för 6 procent av den totala svenska importen av varor. Till en del avspeglar detta varuflöden från svenska företag som etablerat sig i Baltikum, Polen och övriga nya EU-länder.

Diagram 11.3 Sveriges utrikeshandel med de nya EU-länderna
Procentuell export- respektive importandel i varuhandeln exkl. Cypern och Malta



Källa: Ecowin (Eurostat och nationalräkenskaper i respektive land)

Även de nya EU-ländernas utrikeshandel med tjänster har ökat snabbt. För Malta och Cypern har turismen länge haft en mycket stor betydelse i ekonomin. För de forna centralplanerade ekonomierna innebar liberaliseringen efter 1989 en klar stimulans för turistnäringen i de olika länderna. Till en del sammanhänger också den ökande tjänstehandeln direkt med varuhandeln som har vuxit med hela 13 procent per år i de tio nya EU-länderna under perioden 1995–2004. Ökningstakten för tjänsterna har varit klart lägre, ca 8,5 procent för tjänsteexporten och 10,5 procent för tjänsteimporten.

Tabell 11.2 De nya EU-ländernas utrikeshandel med varor respektive tjänster

	Export		Import	
	Varor	Tjänster	Varor	Tjänster
Tillväxttakt 1995–2004, löpande priser				
Totalt under perioden, procent	212	106	211	147
Genomsnitt per år, procent	13,4	8,4	13,4	10,6
Andel av BNP				
1995, procent	30,8	9,5	34,0	6,7
2004, procent	44,4	9,1	49,0	7,7

Källa: Eurostat

11.3 Investeringsflöden mellan Sverige, EU och de nya länderna

För de nya EU-länderna har tillgången på utländskt kapital också varit en dynamisk tillväxtfaktor. Med höga interna finansieringskostnader har ökade direktinvesteringar varit ett välkommet och nödvändigt inslag för att kunna expandera. Därvid har själva processen för att kvalificera sig som medlemmar i EU bidragit positivt. I takt med att ansökarländerna genomfört viktiga institutionella förändringar och fått en tidtabell för ett möjligt EU-inträde har investeringsviljan från utlandet ökat.

Enligt Riksbanken investerades över 130 miljarder euro mellan 1993 och 2003 i de åtta före detta planekonomierna. Till stor del har detta kapital på motsvarande cirka 1 150 miljarder kronor kommit från de gamla EU-länderna. Sveriges bidrag under samma period uppgår till drygt 40 miljarder kronor. Investeringarna har gått till industrianläggningar och till infrastruktur som energi och telekommunikationer men också, från Sveriges sida, till finanssektorn. Svenskägda banker eller filialer spelar sålunda en dominerande roll i de tre baltiska staterna.

Tabell 11.3 Svenska direktinvesteringar i utlandet åren 1993–2004
Nettoflöden, andel i procent för olika landområden

Mottagarland för svenska investeringar	Miljarder kronor	Andel i procent
Norden	363	42
Västeuropa exkl. Norden	223	26
EU10	49	6
Övriga Östeuropa	11	1
Nord- och Sydamerika	154	18
Asien	34	4
Övriga länder	36	4
Totalt	869	100
Återinvesterade vinstmedel*	487	
Summa direktinvesteringar, netto*	1 356	

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

Källa: Riksbanken, uppgifter fram till och med september 2004

Sett som andel av de totala svenska direktinvesteringarna utomlands har ändå satsningarna i de nya EU-länderna varit begränsade. Från mitten av 90-talet har de svenska direktinvesteringarna i de nya länderna endast uppgått till omkring 5 procent av totalen. Tabell 11.3 beskriver de samlade valutautflödena till följd av utlandsinvesteringarna. Som synes återinvesteras en stor del av vinstmedlen på investeringarna i de länder där intjäningen skett. Totalt sett har de svenska direktinvesteringarna utomlands stigit de senaste åren, sett som andel av BNP.

Tabell 11.4 Sammanlagda svenska direktinvesteringar i de nya EU-länderna under åren 1993–2004

Mottagarland för svenska investeringar	Miljarder kronor	Andel i procent
Cypern	0,5	1
Estland	8,2	17
Lettland	4,0	8
Litauen	5,9	12
Malta	0,0	0
Polen	27,8	57
Slovakien	0,4	1
Slovenien	-0,3	-1
Tjeckien	3,4	7
Ungern	-1,0	-2
Summa	49,0	100

Minustecken innebär valutainflöden i form av desinvesteringar. Uppgifter fram till och med september 2004

Källa: Riksbanken

Under perioden 1993–2004 har mer än hälften av de svenska direktinvesteringarna gått till det i särklass största mottagarlandet bland de nya EU-medlemmarna, Polen. Därefter kommer Estland och övriga baltiska stater samt Tjeckien.

Sammanlagt har det utifrån kommande kapitalet i form av direktinvesteringar spelat en central roll i den dramatiska omvandlingen i de nya östeuropeiska medlemsstaterna. De kraftigt ökande direktinvesteringarna de senaste tio åren är den kanske viktigaste fördelen hittills med ansökningsprocessen och EU-inträdet. Sverige har svarat för ett påtagligt bidrag till de totala direktinvesteringarna i området. För det storföretagsdominerade näringslivet i Sverige är dock Norden, Västeuropa och Nordamerika betydligt större mottagare av svenska direktinvesteringar (se tabell 11.3). För de nya EU-länderna finns en stor potential för fortsatt upphämtning samtidigt som kostnadsnivån kommer att vara betydligt lägre än i övriga EU under överskådlig tid. Framöver kan vi därför räkna med att andelen svenska direktinvesteringar till de nya länderna ökar ytterligare, särskilt vad gäller våra närmaste grannar i Östersjöområdet.

Sett i ett större sammanhang gäller liknande utvecklingstendenser med ökade direktinvesteringar och utflyttning av verksamhet från Sverige och andra mer mogna länder till snabbväxande utvecklingsländer. Det gäller östeuropeiska länder som Ryssland, Vitryssland, Ukraina och andra forna Sovjetrepubliker. Bulgarien och Rumänien är kandidater för EU-medlemskap kanske redan 2007 och Turkiet kan komma in i bilden senare. Ännu längre österut finns inte minst Kina, Indien och tigerekonomierna i Sydostasien. Vi har alltså mycket av global strukturomvandling framför oss.

11.4 Löneskillnader och arbetsmarknadseffekter av EU-utvidningen

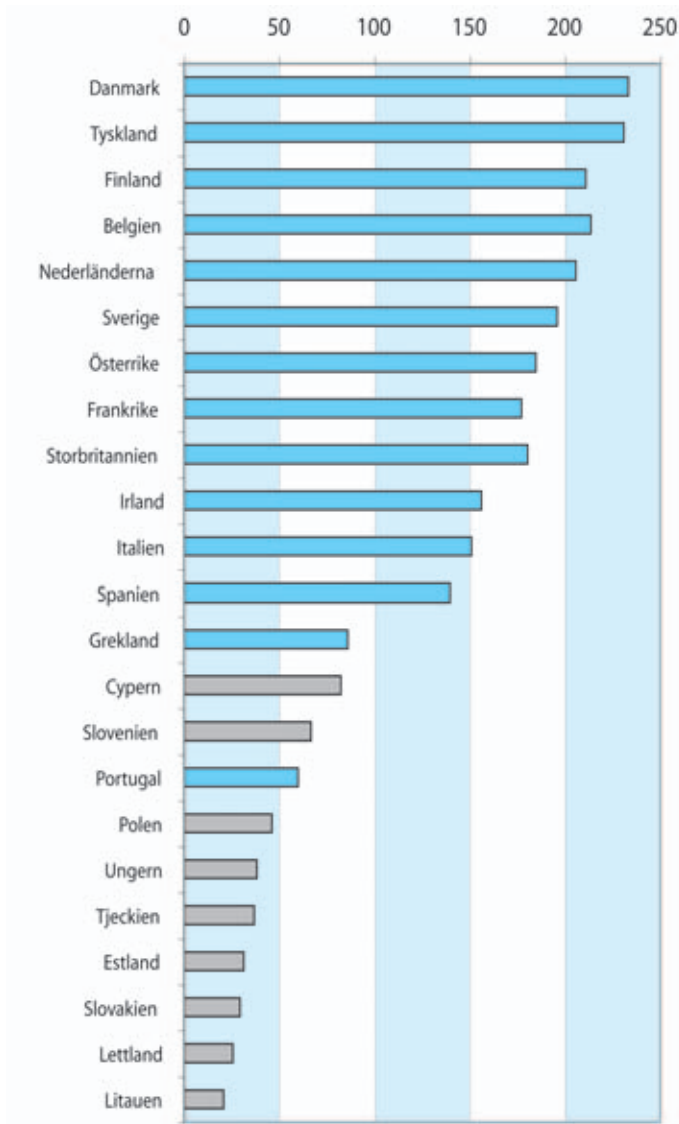
EU-utvidningen innebär att det blir större inkomstskillnader än någonsin tidigare i den europeiska unionshistorien. De institutionella förändringar till det bättre som medlemskapet medför utgör en ny milstolpe i dessa länders ekonomiska historia. Detta i kombination med den låga kostnadsnivån och en förhållandevis god utbildningsnivå innebär att svenska och europeiska företag nu har ännu starkare incitament att expandera i de nya EU-länderna genom nyinvesteringar eller utflyttning av verksamhet. Därmed bidrar de till fortsatta upphämtningseffekter och en utjämning av levnadsförhållanden mellan de nya och de gamla EU-länderna.

I diagram 11.4 redovisas arbetskraftskostnaderna för industriarbetare i de nya respektive gamla EU-länderna. Data för andra kategorier av arbetskraft är svåra att få tag på men även när det gäller aggregerade industriarbetarlöner i olika länder finns det jämförelseproblem.

För det första kan industristrukturen skilja sig åt mellan olika länder. En hög andel ”höglönebranscher” höjer den relativa lönenivån för den sammanlagda industrisektorn.

För det andra har ingen hänsyn tagits till skillnader i produktivetsnivå mellan olika länder. För länder på olika utvecklingsnivå finns naturligtvis stor skillnad mellan teknisk standard, organisation, utbildning, forskning och utveckling etc. som påverkar produktivetsnivån.

Diagram 11.4 Arbetskraftskostnader för industriarbetare 2002
Svenska kronor per timme



Källa: WKO, Wirtschaftskammer Österreichs

Av diagrammet framgår de stora skillnaderna i kostnadsnivå mellan de nya och gamla länderna i EU. Cypern och Malta är dock jämförbara med Grekland (jämförbara siffror saknas efter 2000 för Malta). Slovenien framstår också som ett land ungefär i paritet med EU:s gamla låglöneländer i Sydeuropa. Det som är mest slående är dock den låga nivån på arbetskraftskostnaderna i övriga nya EU-länder jämfört med de gamla länderna. År 2002 låg industriarbetarnas arbetskraftskostnadsnivå för de sju forna öststatsländerna längst ned i diagrammet på mellan 20 och 45 kronor per timme. Det innebär cirka 11 till 25 procent av den genomsnittliga nivån i de 15 gamla EU-länderna.

Här bör vi åter påminna oss att produktivetsnivån samtidigt är betydligt lägre i de nya EU-länderna. Enligt Eurostat är produktiviteten per arbetad timme (arbetare) i de nya EU-länderna cirka 50 procent av genomsnittsnivån för de 15 gamla länderna. Cypern, Slovenien, Ungern, Tjeckien och Slovakien ligger över snittet för de nya länderna (cirka 55–75 procent av medelnivån för EU15), medan produktivetsnivån i de baltiska staterna ligger under. I exempelvis Lettland beräknas produktivetsnivån vara en tredjedel av den i EU15. De stora skillnaderna avspeglar bland annat en lägre kapitalintensitet i produktionen i de nya EU-länderna jämfört med de mognare EU-länderna (EU15).¹

Någon större utjämning av arbetskraftskostnaderna har inte hunnit ske under de senaste åren även om ökningstakten är klart snabbare i de nya länderna. För närvarande stiger arbetskraftskostnaderna enligt Eurostat med mellan 8 och 11 procent i de nya EU-länder där kostnadsstegringarna är som snabbast. I euroområdet ligger ökningstakten för arbetskraftskostnaderna på cirka 2 procent för närvarande (tredje kvartalet 2004 jämfört med tredje kvartalet 2003). De stora nivåskillnaderna betyder att det kommer att ta lång tid innan arbetskraftskostnaderna utjämnas mellan de nya och gamla EU-länderna.

Effekterna på den europeiska och svenska arbetsmarknaden av så stora skillnader i arbetskraftskostnader är svåra att uppskatta då effekterna kan gå åt olika håll. De stora skillnaderna bör leda till att en del av produktionen i de gamla länderna fortsätter att flyttas ut till de nya länderna av rena kostnadsskäl. Ett annat huvudmotiv kan vara att etablera sig på en ny expanderande marknad. I varje fall kan en stor del av tillväxten på vissa produktionsområden i t.ex. Sverige förläggas till EU:s nya låglöneländer.

Detta är inte självklart enbart av ondo för arbetsmarknaden i de gamla länderna även om det kan medföra omställningsproblem på kort sikt. Utflyttning till låglöneländer kan tvärtom ibland vara en förutsättning för att företagen i mogna länder ska överleva i en hårdnande internationell konkurrens.² Strukturomvandling på grund av specialisering och internationell arbetsfördelning har pågått under lång tid och har troligen accelererat till följd av billigare transporter och den snabba utvecklingen inom informations- och kommunikationstekniken. För de företag som lyckosamt expanderar på världsmarknaden kan outsourcing av produktion till låglöneländer innebära en ökning av efterfrågan på arbetskraft i det ursprungliga landet, för andra kategorier av arbetskraft.

I många fall uppstår dock svåra omställningsproblem på lokala och regionala arbetsmarknader i de gamla länderna, åtminstone på kort sikt. Uppskattningar inom Svenskt Näringsliv antyder att cirka 50 000 jobb inom den svenska industrin har gått förlorade under de senaste tio åren till följd av utflyttning. Därtill kommer ett större antal nyskapade jobb som förläggs till andra länder. Antalet förlorade jobb ska dock ställas i relation till den totala bruttoomsättningen av arbetstillfällen i Sverige på mellan

¹ Westerlind Wigström, Christian: Den stora utmaningen, Svenskt Näringsliv oktober 2004

² Metall, Outsourcing – erfarenheter av outsourcing i svenska företag

300 000 och 400 000 per år, d.v.s. 3–4 miljoner under en tioårsperiod.³ Utifrån teoretiska och empiriska erfarenheter beräknas utflyttning av jobb till låglöneländer ha minskat efterfrågan på anställda med lägre löner, medan efterfrågan på anställda i högre lönelägen har ökat. Vid en ökad tendens till utflyttning till följd av EU-utvidgningen och det ökande konkurrenstrycket från andra delar av världen, finns det en risk att omställningsproblemen också ökar.

Sammantaget finns det skäl att förmoda att arbetskraftens rörlighet i det nya utvidgade EU inte kommer att öka särskilt mycket till följd av att regelsystemet liberaliserats för de nya EU-länderna i maj 2004. Därmed blir den direkta effekten på den svenska arbetsmarknaden och lönebildningen liten. Undantagen är vissa kategorier av arbetskraft såsom t.ex. byggnadsarbetare, städpersonal, säsongarbetare samt högutbildade experter. Farhågorna om omfattande förflyttning av arbetskraft från de nya EU-länderna i samband med utvidgningen har inte infriats. Framöver finns det dock anledning att räkna med att nettomigrationen till Sverige från de nya EU-länderna på andra sidan Östersjön ökar ytterligare. Hypotetiska beräkningar indikerar att den totala effekten troligen blir relativt liten.⁴ I dag bor totalt 20 000 utländska medborgare i Sverige från de nya EU-länderna. Modellberäkningarna pekar på att antalet invandrare från dessa länder kan ha ökat med 40 000–60 000 om några decennier. Detta kan jämföras med den dryga miljon utrikes födda som i dag bor i Sverige, av dem är knappt hälften utländska medborgare,

11.5 Sammanfattande synpunkter

Alltför kort tid har gått sedan den stora EU-utvidgningen i maj 2004 för att det ska vara möjligt att dra några bestämda slutsatser om effekterna för den svenska arbetsmarknaden och för lönebildningen i vårt land. Det är den i särklass största utvidgningen i EU:s historia i termer av hur många länder som vann inträde samtidigt. EU:s befolkning ökade med cirka 75 miljoner invånare den 1 maj 2004. Drygt 45 miljoner av dessa finns bland våra närmaste grannländer på andra sidan Östersjön.

Politiskt och ekonomiskt utgör EU-inträdet en av de viktigaste milstolparna för de nytilkomna länderna under senare tid. Den första milstolpen var Sovjetimperiets sammanbrott 1989. En andra milstolpe var när ansökningsprocessen om EU-medlemskap startade i mitten av 1990-talet och tvingade fram nödvändiga reformer i de forna centralplanerade ländernas ekonomiska system. Den tredje fundamentala milstolpen i maj 2004 kan därför ses som den slutliga kulmen på en politisk process som pågått i ungefär tio år. De ekonomiska effekterna av systemskiftet har kommit successivt för såväl EU och Sverige som de berörda länderna.

Stora politiska förändringar genomförs ofta snabbt, men det tar ändå lång tid innan de samhällsekonomiska konsekvenserna märks. Det underlag som vi nu har för att kunna lägga fram bedömningar och hypoteser för

³ Fölster, Stefan, Den stora omfördelningen av arbete, Svenskt Näringsliv, april 2004

⁴ Eriksson, Jonas, Nettomigrationen från de nya EU-länderna, SIEPS 2004:2

framtiden av EU-utvidgningens effekter är därför analyser av den successiva övergången till marknadsekonomier sedan början av 1990-talet.

Sammanfattningsvis kan följande bedömningar göras:

Effekter för de nya EU-länderna

- Nya marknader öppnas med potential för ökad handel med varor och tjänster och för ytterligare inflöde av investeringskapital. Därutöver införs fri rörlighet för arbetskraft.
- Detta bör öka möjligheterna för de nya EU-länderna att komma i kapp EU15. Det kommer dock att ta lång tid, förmodligen flera decennier. De nya EU-länderna kommer att behålla sin kostnadsfördel för lång tid framåt.

Effekter för de gamla EU-länderna

- Utvidgningens ekonomiska konsekvenser blir relativt små. BNP i de nya EU-länderna motsvarar nämligen bara 5 procent av BNP i de gamla 15 EU-länderna.
- Bland dessa torde de största positiva effekterna via ekonomisk integration och ökat handelsutbyte gälla länder som t.ex. Österrike, Tyskland och Sverige.

Effekter för svensk arbetsmarknad och lönebildning

- Effekterna på den svenska arbetsmarknaden kommer främst via den ökade rörligheten för varor, tjänster och kapital. Däremot blir det knappast mycket av *direkt* konkurrens på arbetsmarknaden via arbetskraft från de nya EU-länderna annat än på begränsade områden.
- Fördelarna i form av lägre kostnader för arbetskraft och insatsvaror samt lägre skatter utgör starka incitament för svenska företag att flytta över produktion till de nya EU-länderna. Kostnadsfördelarna måste dock vägas mot lägre produktivitetsnivå och andra nackdelar.
- Den allmänna globaliseringens effekter, inklusive de som kommer från EU-utvidgningen, utgör allt större tryck på kostnadsanpassning och outsourcing för de svenska företagen.

BILAGA**Träffade avtal i kronologisk ordning – privat sektor**

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
1. Arbetsgivaralliansen / Vårdförbundet, SKTF, Läkarförbundet, CF m.fl. - Vård och omsorg	17 mars 2004	24 månader	2 000
2. Skogsindustrierna / Pappers - Massa- och pappersindustri	18 mars 2004	36 månader*	25 000
3. Skogsindustrierna / SIF - Massa- och pappersindustri	18 mars 2004	36 månader*	8 500
4. Skogsindustrierna / CF - Massa- och pappersindustri	18 mars 2004	36 månader*	1 000
5. Stål- och Metallförbundet / Metall - Stål- och Metallindustri	18 mars 2004	36 månader*	24 000
6. Stål- och Metallförbundet / SIF - Tjänstemannaavtal	18 mars 2004	36 månader*	11 000 inkl. CF se p.7
7. Stål- och Metallförbundet / CF - Tjänstemannaavtal	18 mars 2004	36 månader*	11 000 inkl. SIF se p.6
8. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Allokemisk industri	18 mars 2004	36 månader*	30 000
9. Teknikarbetsgivarna / Metall - Teknikavtal	18 mars 2004	36 månader*	170 000
10. Teknikarbetsgivarna / CF - Teknikavtal Tjm	18 mars 2004	36 månader*	130 000 inkl. SIF se p.14
11. Svensk Handel / Handels - Detaljhandel - Partihandel	19 mars 2004 19 mars 2004	36 månader 36 månader	60 000 20 000
12. SAS, SAS Flight Academy AB, SAS Cargo AB, SAS AB, Flygarbetsgivarna / HTF, CF, Civilekonomerna - Markpersonal	20 mars 2004	12 månader	3 600
13. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Kemisk industri	23 mars 2004	36 månader*	6 000
14. Teknikarbetsgivarna / SIF - Teknikavtal Tjm	23 mars 2004	36 månader*	130 000 inkl. CF se p.10
15. Gruvornas Arbetsgivarförbundet / Metall - Gruvindustri	23 mars 2004	36 månader*	4 000
16. BAO / Finansförbundet - Anställda i bank	24 mars 2004	24 månader	40 000
17. Allmänna IndustriGruppen / Metall - Gemensamma Metallavtalet	25 mars 2004	36 månader*	5 000
18. Livsmedelsföretagen / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	26 mars 2004	36 månader*	12 000 inkl. Ledarna se p.80
19. Byggnadsämnesförbundet / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	26 mars 2004	36 månader*	3 000 inkl. Ledarna se p.79
20. Skogsindustrierna / Skogs- och Träfacket - Sågverksavtalet	26 mars 2004	36 månader*	10 000
21. Allmänna IndustriGruppen / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	29 mars 2004	36 månader*	42 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
22. Trä- och Möbelindustriförbundet / Skogs- och Träfacket - Träindustri	29 mars 2004	36 månader*	25 000
23. MIA / Svenska Musikerförbundet - Musikermedverkan i TV	29 mars 2004	24 månader*	100
24. Energiföretagens Arbetsgivareförening / SIF, CF, Ledarna - Energiavtal	29 mars 2004	36 månader	15 500 inkl. SEKO se p.49
25. KFO / Handels - Detaljhandel – Butik	30 mars 2004	36 månader	20 000
26. KFO / Handels - Distribution	30 mars 2004	36 månader	2 000
27. Trä- och Möbelindustriförbundet / Skogs- och Träfacket - Stoppmöbelindustrin	30 mars 2004	36 månader*	1 500
28. Glasbranschföreningen / Byggnads - Glasmästeriavtalet	30 mars 2004	36 månader	1 500
29. KFO / Handels - Detaljhandel – Stormarknader	31 mars 2004	36 månader	5 000
30. TEKOindustrierna / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	31 mars 2004	36 månader*	3 600
31. MIA / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemän i tjänste- och medieföretag	31 mars 2004	36 månader	3 400
32. Almega Tjänsteförtalet / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemän i tjänste- och medieföretag	31 mars 2004	36 månader	42 000
33. Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	31 mars 2004	36 månader*	1 100
34. Allmänna IndustriGruppen / Industriefacket - Återvinningsföretag	31 mars 2004	36 månader*	100
35. Vårdföretagarna / FSA, SKTF, LSR - Vård- och behandlingsverksamhet och övrig omsorg	31 mars 2004	36 månader	13 000 inkl. Vårdförb. se p.52
36. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation / FTF - Tjänstemannaavtal	1 april 2004	24 månader	13 000
37. Flygarbetsgivarna – SAS / DPF, NSF, SPF - Piloter	1 april 2004	24 månader	2 100
38. Gruvornas Arbetsgivareförbund / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	1 april 2004	36 månader*	1 600
39. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Skogs- och Träfacket - Skogsavtalet	1 april 2004	36 månader*	4 000
40. Målaremästarna / Svenska Målareförbundet - Måleri-, Materialavtalet, Servicearbete	1 april 2004	36 månader	15 100
41. Sveriges Byggindustrier / Byggnads - Bygg- och Anläggningsavtalet	2 april 2004	19 månader	60 000
42. Almega IT-företagen / SIF, CF, Jusek, Civilekonomerna - IT-avtalet	2 april 2004	36 månader*	37 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
43. Almega IT-företagen / SEKO, SIF, CF, Jusek, Civilekonomerna - Telekom-avtalet	2 april 2004	36 månader*	28 000
44. Almega Tjänsteförbunden / HTF - Systembolaget	4 april 2004	12 månader	2 700
45. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Skogs- och Träfacket - Virkesmätning	5 april 2004	36 månader*	1 000
46. VVS-installatörerna / Byggnads - VVS-installation	5 april 2004	36 månader	15 000
47. Maskinentreprenörerna / Byggnads - Entreprenadmaskinavtalet	6 april 2004	19 månader	1 500
48. MIA / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	7 april 2004	36 månader	5 200
49. Energiföretagens Arbetsgivareförening / SEKO m.fl. - Energiavtalet	7 april 2004	36 månader*	15 500 inkl. SIF, CF se p.24
50. Almega Tjänsteförbunden / HTF - Lagring och distribution	7 april 2004	36 månader	400 inkl. Ledarna se p.124
51. Motorbranschens Arbetsgivareförbund / SIF, CF, Ledarna - Tjänstemannaavtal	14 april 2004	36 månader	15 000
52. Vårdföretagarna / Vårdförbundet - Vård- och behandlingsverksamhet och övrig omsorg	14 april 2004	36 månader	13 000 inkl. FSA, SKTF, LSR se p.35
53. Plåtslageriernas Riksförbund / Byggnads - Ventilations- och byggnadsplåtavtal	14 april 2004	36 månader	5 600
54. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Oljeraffinaderier	14 april 2004	36 månader*	300
55. Sveriges Frisörföretagare / Handels - Frisöravtal	14 april 2004	36 månader	3 000
56. Almega Tjänsteförbunden, Serviceentreprenörerna / Fastighets - Specialserviceföretag	15 april 2004	36 månader	3 000
57. KFS / Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet - Utbildning	16 april 2004	36 månader*	1 300 inkl. SKTF, Kommunal, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.108, 115
58. KFS / Kommunal - Fastighet och Näringsliv	16 april 2004	36 månader	1 900 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.121
59. Svensk Handel / Sv. Elektrikerförbundet - Avtal för radio-, TV-, data- och elektroniktekniker	16 april 2004	36 månader	370
60. Almega Tjänsteföretagen / Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet - För- och friskolor	19 april 2004	40 månader	6 000
61. Almega Tjänsteförbunden / Fastighets - FF-avtalet	20 april 2004	36 månader	3 500

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
62. Almega Tjänsteföretagen / HTF, Akademikerförbunden - Revisions- och konsultföretag, Finansiella konsulter	20 april 2004	36 månader	9 400
63. Elgrossisternas Arbetsgivareförening / HTF - Tjänstemannaavtal	20 april 2004	36 månader*	1 600
64. Grafiska Företagens Förbund / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	20 april 2004	36 månader	6 600
65. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Danisco Sugar	20 april 2004	36 månader*	600
66. VVS-installatörerna / Byggnads - Kylinstallation	21 april 2004	36 månader	2 100
67. Idea / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemannaavtal	21 april 2004	36 månader	600
68. Vårdföretagarna / HTF - Anställda vid tandläkarmottagningar	22 april 2004	36 månader	3 000
69. Almega Tjänsteföretagen / Handels - Fryshusföretag	22 april 2004	36 månader	550
70. Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / Metall - Verkstadsavtal	22 april 2004	36 månader*	4 000
71. Svensk Handel / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemän inom handeln	23 april 2004	36 månader	50 000
72. Livsmedelsföretagen / Svenska Livsmedelsarbetareförbundet - Livsmedelsavtal	23 april 2004	35 månader*	32 000
73. Grafiska Företagens Förbund / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Civilavtalet	23 april 2004	13 månader	12 000
74. Grafiska Företagens Förbund / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Förpackningsavtalet	23 april 2004	13 månader	6 500
75. Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	23 april 2004	36 månader	2 500
76. Almega Tjänsteföretagen / SKTF - För- och Friskolor	23 april 2004	40 månader	4 500
77. Almega Tjänsteförbunden / SIF - Svensk Teknik och Design	24 april 2004	36 månader	20 000 inkl. CF se p.215
78. Almega Tjänsteförbunden – Städentreprenad- och Specialserviceföretag samt Bevaknings- och Säkerhetsföretag/ HTF - Tjänstemannaavtal	26 april 2004	36 månader	1 000
79. Byggnadsämnesförbundet / Ledarna - Allmänna villkorsavtal	26 april 2004	36 månader*	3 000 inkl. CF, SIF se p.19
80. Livsmedelsföretagen / Ledarna - Allmänna villkorsavtal	26 april 2004	36 månader*	12 000 inkl. CF, SIF se p.18
81. KFO / FTF - Tjänstemän i Folksam	26 april 2004	24 månader	3 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
82. Elgrossisternas Arbetsgivareförening / Handels - Lageravtal	26 april 2004	36 månader	1 300
83. KFO / Jusek - Akademikeravtal för Folksam	27 april 2004	24 månader	250
84. Fastigo / Fastighets - Tidlön och Beting	27 april 2004	34 månader	16 000
85. Sveriges Byggindustrier / SEKO - Väg- och Banavtalet	28 april 2004	19 månader	8 000
86. Trä- och Möbelindustriförbundet / SIF, CF - Stoppmöbelindustri	28 april 2004	36 månader*	300
87. Trä- och Möbelindustriförbundet / SIF, CF - Träindustri	28 april 2004	36 månader*	5 000
88. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	28 april 2004	36 månader*	2 000
89. Sveriges Skogsindustrier / SIF, CF - Sågverksavtal	28 april 2004	36 månader*	2 000
90. Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Metall - Bil- och traktorverkstäder	29 april 2004	36 månader	17 000
91. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Explosivämnesindustri	29 april 2004	36 månader*	800
92. KFO / Industrifacket - Allmänna Industriavtalet	29 april 2004	36 månader*	250
93. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare / Hotell- och Restaurangfacket - Hotell- och restaurangavtalet	30 april 2004	36 månader	45 000
94. Sveriges Byggindustrier / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	30 april 2004	35 månader*	10 000
95. Almega Samhallförbundet / SIF - Tjänstemannaavtal	30 april 2004	36 månader	3 000 inkl. HTF, CF m.fl., Vårdförb., Ledarna se p.96, 112, 135
96. Almega Samhallförbundet / Civilingenjörskförbundet CF m.fl., Vårdförbundet - Tjänstemannaavtal	30 april 2004	36 månader	3 000 inkl. HTF, SIF, Ledarna se p.95, 112, 135
97. KFS / SEKO - Energi	3 maj 2004	36 månader*	11 000 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna, Kommunal se p.105, 123
98. Almega Tjänsteförbunden – Svensk Teknik och Design / Sveriges Arkitekter - Arkitektavtal	3 maj 2004	36 månader	1 500
99. Arbetsgivaralliansen / SKTF, CF m.fl. SFHL, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund - Utbildning och Folkbildning	3 maj 2004	36 månader	4 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
100. Almega Tjänsteförbunden / CF - Utbildningsföretag	3 maj 2004	36 månader	1 100 inkl. SIF se p.206
101. KFS / SEKO - Anläggning	3 maj 2004	36 månader*	1 000 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Kommunal, Ledarna se p.111, 122
102. Livsmedelsföretagen / Livs - Wasabröd AB och Chips OLW AB	4 maj 2004	35 månader*	300
103. KFS / Kommunal - Parkering	4 maj 2004	36 månader	400 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.119
104. KFS / Kommunal - Konsult och Service	4 maj 2004	36 månader	1 000 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR se p.120
105. KFS / Kommunal - Energi	4 maj 2004	36 månader	11 000 inkl. SEKO, SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.97, 123
106. KFS / Kommunal - Storhushåll	4 maj 2004	36 månader	400 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.118
107. KFS / Kommunal - Turism och Fritid	4 maj 2004	36 månader	200
108. KFS / Kommunal - Utbildning	4 maj 2004	36 månader	1 300 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Läraryrskommittén, Lärarnas Rf. Ledarna se p.57, 115
109. KFS / Kommunal - VA-företag	4 maj 2004	36 månader	1 200 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.114
110. KFS / Kommunal - Vård och omsorg	4 maj 2004	36 månader	1 900 inkl. SKTF, Vårdförb., fört. SACO, CF, CR se p.113
111. KFS / Kommunal - Anläggning	4 maj 2004	36 månader	1 000 inkl. SKTF, SEKO, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.122, 101

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
112. Almega Samhallförbundet / Ledarna - Allmänna villkorsavtalet	4 maj 2004	36 månader	3 000 inkl. SIF, CF m.fl., Vårdförb., HTF se p.95, 96, 135
113. KFS / SKTF, Vårdförbundet, fört. SACO, CF, CR - Vård och omsorg	5 maj 2004	36 månader*	1 900 inkl. Kommunal se p.110
114. KFS / SKTF, Ledarna, fört. SACO, CF, CR - VA-företag	5 maj 2004	36 månader*	1 200 inkl. Kommunal se p.109
115. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Utbildning	5 maj 2004	36 månader*	1 300 inkl. Kommunal, Läraryrskommunen, Lärarnas Rf. se p.57, 108
116. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Renhållning	5 maj 2004	36 månader*	1 000 inkl. HTF, Transport, Kommunal se p.139, 148, 151
117. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Turism och Fritid	5 maj 2004	36 månader*	160 inkl. HTF se p.150
118. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Storhushåll	5 maj 2004	36 månader*	400 inkl. Kommunal se p.106
119. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Parkering	5 maj 2004	36 månader*	400 inkl. Kommunal se p.103
120. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Konsult och Service	5 maj 2004	36 månader*	1 000 inkl. Kommunal se p.104
121. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Fastighet och Näringsliv	5 maj 2004	36 månader*	1 900 inkl. Kommunal se p.58
122. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Anläggning	5 maj 2004	36 månader*	1 000 inkl. Kommunal, SEKO se p.101, 111
123. KFS / SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna - Energi	5 maj 2004	36 månader*	11 000 inkl. SEKO, Kommunal se p.97, 105
124. Almega Tjänsteförbunden / Ledarna - Lagring och Distribution	5 maj 2004	36 månader	400 inkl. HTF se p.50
125. Maskinentreprenörerna / SEKO - Maskinföraravtalet	5 maj 2004	19 månader	4 000
126. Svensk Handel / SIF - Tjänstemannaavtal	5 maj 2004	36 månader	1 500
127. Almega Tjänsteförbunden / CF, Läraryrskommunen - Lernia AB	5 maj 2004	36 månader	1 200 inkl. ST, SEKO se p.128

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
128. Almega Tjänsteförbunden / ST, SEKO - Lernia AB	6 maj 2004	36 månader	1 200 inkl. CF se p. 127
129. SHR, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare / HTF - Tjänstemannaavtal	6 maj 2004	36 månader	7 000
130. Skogs- och Lantarbetareförbundet / Kommunal - Trädgårdsanläggning	7 maj 2004	19 månader	900
131. Bemanningsföretagen / Alla LO-förbund - Bemanningsavtalet	7 maj 2004	8 månader	7 000
132. Fastigo / Kommunal - S-avtalet	7 maj 2004	36 månader	3 000
133. Tidningsutgivarna / Journalistförbundet - Redaktionspersonal	7 maj 2004	36 månader**	6 000
134. Fastigo / Sv. Målareförbundet - Månadslöneavtalet - Ackordsavtalet	7 maj 2004 7 maj 2004	36 månader 36 månader	80 300
135. Almega Samhallförbundet / HTF - Tjänstemannaavtal	7 maj 2004	36 månader	3 000 inkl. SIF, CF m.fl. Vårdförb., Ledarna se p.95, 96, 112
136. KFO / FTF - Tjänstemän i KP Pension o Försäkring och LO-TCO Rättsskydd	7 maj 2004	24 månader	220
137. Almega Tjänsteförbunden / CF, Sv. Farmaceutförbund - Apotek	9 maj 2004	36 månader*	11 000 inkl. HTF, Farmaciförb., Apoteksanst. förb. se p.166, 167, 168
138. Livsmedelsföretagen / Livs - Kvarnföretag	10 maj 2004	35 månader*	300
139. KFS / Transport - Renhållning	10 maj 2004	24 månader	1 000 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, HTF, Ledarna, Kommunal se p.116, 148, 151
140. KFO / FTF - Tjänstemän vid KPA	10 maj 2004	24 månader	350
141. KFO / Jusek - Akademiker vid KPA	10 maj 2004	24 månader	50
142. Byggnadsämnesförbundet / Industrifacket - Byggnadsämnesindustri	11 maj 2004	36 månader*	9 000
143. Biltrafikens Arbetstgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Flygarbetsgivarna, Sjöfartens Arbetstgivareförbund, Sveriges Hamnar / HTF, CF - Tjänstemannaavtal	11 maj 2004	36 månader	23 000
144. Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Skyways Express	11 maj 2004	36 månader	300

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
145. Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Sv. Målareförbundet - Bil- och Industrielackering	11 maj 2004	36 månader	400
146. Fastigo / SIF, CF, Sveriges Arkitekter, Ledarna - I-avtalet tjänstemän	11 maj 2004	35 månader	4 000
147. Fastigo / SKTF, CF, Sveriges Arkitekter, Ledarna - K-avtalet tjänstemän	11 maj 2004	35 månader	4 000
148. KFS / Kommunal - Renhållning	11 maj 2004	24 månader	1 000 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, HTF, Ledarna, Transport se p.116, 139, 151
149. KFO / Lärarnas Samverkansråd - Förskolor och fritidshem	11 maj 2004	36 månader*	4 000
150. KFS / HTF - Turism och Fritid	12 maj 2004	36 månader	160 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna se p.117
151. KFS / HTF - Renhållning	12 maj 2004	36 månader	1 000 inkl. SKTF, fört. SACO, CF, CR, Ledarna, Transport, Kommunal se p.116, 139, 148
152. Almega IT-företagen / SIF - Multiserviceavtal	12 maj 2004	36 månader	---
153. KFO / Industrifacket - Preem Raffinaderi AB	12 maj 2004	36 månader*	500
154. KFO / Handels - Tjänstemän inom handeln	12 maj 2004	36 månader	4 000
155. KFO / Byggnads - Preem Petroleum AB Värmeservice- montörer	13 maj 2004	6 månader	---
156. Almega Tjänsteföretagen / SIF - Tjänstemannaavtal	13 maj 2004	36 månader	100
157. Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal regionalflyg	13 maj 2004	36 månader	200
158. Livsmedelsföretagen / Handels - Butiksavtalet	13 maj 2004	36 månader	400
159. Bemanningsföretagen / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemannaavtal	13 maj 2004	36 månader	25 000
160. Livsmedelsföretagen / Industrifacket - Tripasin	13 maj 2004	36 månader*	200 inkl. Carlshamn
161. Almega Tjänsteförbunden / SEKO - Värdepapper	13 maj 2004	36 månader	350 inkl. SIF, CF se p.220, 221
162. Tidningsutgivarna / HTF - Tjänstemannaavtal	13 maj 2004	36 månader	4 500
163. KFO / Jusek - Akademikeravtal vid Fund American Re	14 maj 2004	24 månader	25

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
164. KFO / FTF - Tjänstemannaavtal vid Fund American Re	14 maj 2004	24 månader	25
165. SRAO / SIF	14 maj 2004	36 månader	4 000
166. Almega Tjänsteförbunden / Apoteksanställdas förbund - Apotek	14 maj 2004	36 månader*	11 000 inkl. HTF, Sv. Farmaceutf., CF, Farmacif. se p.137, 167, 168
167. Almega Tjänsteförbunden / Farmaciförbundet - Apotek	14 maj 2004	36 månader*	11 000 inkl. HTF, Sv. Farmaceutf., CF, Apoteksanst. förb. se p.137, 166, 168
168. Almega Tjänsteförbunden / HTF - Apotek	14 maj 2004	36 månader*	11 000 inkl. Sv. Farmaceutf., CF, Farmacif., Apoteksanst. förb. se p.137, 166, 167
169. Almega Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurangfacket - Bingohallar	14 maj 2004	42 månader	700
170. EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS-installatörerna / SIF, CF, Ledarna - Tjänstemannaavtalet	17 maj 2004	36 månader	11 000
171. KFO / SIF, CF - Tjänstemannaavtal	17 maj 2004	36 månader*	3 500
172. KFO / HTF - Tjänsteföretag	18 maj 2004	36 månader	500
173. Livsmedelsföretagen / Livs - Bageri- och Konditoriföretag	19 maj 2004	35 månader*	8 300
174. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Stenindustrin	19 maj 2004	36 månader*	500
175. MIA / Sv. Journalistförbundet - Tidskriftsföretag	19 maj 2004	36 månader	1 600
176. Fastigo / Byggnads - Isoleringsavtalet	19 maj 2004	36 månader	50
177. Fastigo / Byggnads - Byggnadsavtalet	19 maj 2004	19 månader	200
178. Stål- och Metallförbundet / Metall, SEKO - Blå avtalet	24 maj 2004	36 månader*	1 000 inkl. gröna avtalet
179. Stål- och Metallförbundet / Metall, SEKO - Gröna avtalet	24 maj 2004	36 månader*	1 000 inkl. blå avtalet
180. KFO / HTF - Hotell- och Restaurangtjänstemän	24 maj 2004	36 månader	100
181. Almega Tjänsteförbunden – Fastighetsarbetsgivarna / SIF, CF, SEKO, Ledarna - Fastighetsanställda	25 maj 2004	36 månader	2 500

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
182. Almega Tjänsteförbunden – Fastighetsarbetsgivarna / HTF - Fastighetsanställda	25 maj 2004	36 månader	2 500
183. KFO / Industrifacket - Karlshamns AB	25 maj 2004	36 månader*	300
184. KFO / HTF - Ideella Organisationer	26 maj 2004	36 månader	3 000
185. Almega Tjänsteföretagen / HTF - Call/contactcenter och Marknadsföringsföretag	26 maj 2004	12 månader	4 200
186. Tidningsutgivarna / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Tidningsavtalet	27 maj 2004	36 månader*	3 500
187. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Läder- och Sportartikelindustrin	27 maj 2004	36 månader*	700
188. Byggnadsämnesförbundet / Industrifacket - Buteljglasindustri	27 maj 2004	36 månader*	300
189. Livsmedelsföretagen / Livs - Kafferosterier och kryddfabriker	28 maj 2004	35 månader*	200
190. Teknikarbetsgivarna / Industrifacket - Teknikavtalet	28 maj 2004	36 månader*	1 000
191. Fastigo / Lärarförbundet - Skolavtalet	28 maj 2004	35 månader	20
192. EIO / Sv. Elektrikerförbundet - Installationsavtalet	30 maj 2004	36 månader	17 000
193. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Golfbanor	31 maj 2004	36 månader	1 500
194. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Trädgårdsodling	31 maj 2004	36 månader	1 700
195. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Jordbruksavtalet	31 maj 2004	36 månader	5 000
196. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Djursjukvården	31 maj 2004	36 månader	560
197. Almega Tjänsteföretagen, MIA / Handels - Lagerpersonal och chaufförer	1 juni 2004	36 månader	2 600
198. Almega Tjänsteförbunden / SIF, CF - Utveckling och tjänster	2 juni 2004	36 månader	9 100
199. SRAO / Journalistförbundet	3 juni 2004	36 månader*	2 000
200. Livsmedelsföretagen / Hotell- och Restaurangfacket - Serveringsavtalet	3 juni 2004	36 månader	1 400
201. Livsmedelsföretagen / Livs - Vin- och Spritindustri	4 juni 2004	35 månader*	400
202. Livsmedelsföretagen / Livs - Lernia Bemanning	7 juni 2004	35 månader*	50
203. SRAO / CF, DIK - Public Service	7 juni 2004	36 månader	100
204. Almega Tjänsteförbunden / Handels - Lagring och distribution	8 juni 2004	36 månader	400

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
205. Sjöfartens Arbetsgivareförbund / SEKO - Ombordsanställda	9 juni 2004	38 månader	9 000
206. Almega Tjänsteförbunden / SIF - Utbildningsföretag	9 juni 2004	36 månader	1 100 inkl. CF se p.100
207. Idea / Hotell- och Restaurangfacket - Café-, Restaurang- och Hotell- verksamhet	9 juni 2004	36 månader	100
208. KFO / Handels - Nya Backagården, Rosenön, Vård Gård	10 juni 2004	36 månader	---
209. Arbetsgivaralliansen / SKTF, CF m.fl. Kommunal - Trossamfund och Ekumeniska organisationer	10 juni 2004	12 månader	600
210. Flygarbetsgivarna / HTF - Britannia Airways Kabinpersonal	11 juni 2004	36 månader	350
211. KFO / Hotell- och Restaurangfacket - Restaurangavtal	11 juni 2004	36 månader	2 000
212. Almega Samhallförbundet / Grafiska Fackförbundet Mediafacket, Industri- facket, Metall, Skogs- och Träfacket - Samhall Industri	11 juni 2004	36 månader*	15 000
213. KFS / HTF - Flygplatser	11 juni 2004	36 månader	40
214. Livsmedelsföretagen / Handels - Lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt distributörer	14 juni 2004	36 månader	200
215. Almega Tjänsteföretagen / CF - Svensk Teknik och Design	15 juni 2004	36 månader	20 000 inkl. SIF se p.77
216. Livsmedelsföretagen / Handels - Ostindustri	15 juni 2004	36 månader	200
217. Livsmedelsföretagen / Handels - Äggförsäljning	15 juni 2004	36 månader	100
218. Vårdföretagarna / HTF - Dentallaboratorier	15 juni 2004	39 månader	800
219. Livsmedelsföretagen / HTF - Äggförsäljnings- och mjölkbedömnings- företag	16 juni 2004	36 månader	200
220. Almega Tjänsteförbunden / SIF - Värdepapper	16 juni 2004	36 månader	350 inkl. CF, SEKO se p.161, 221
221. Almega Tjänsteförbunden / CF - Värdepapper	16 juni 2004	36 månader	350 inkl. SIF, SEKO se p.161, 220
222. MIA / Teaterförbundet - Biografavtalet	18 juni 2004	36 månader	900
223. Allmänna IndustriGruppen / Industrifacket - Tvättindustri	18 juni 2004	36 månader*	3 000
224. Almega Samhallförbundet / Fastighets, Handels, Hotell- och Restaurangfacket, Kommunal - Service och Tjänster	18 juni 2004	36 månader*	8 000
225. Arbetsgivaralliansen / Kommunal - Golfklubbar	18 juni 2004	36 månader	200
226. KFO / Teaterförbundet - Kollektivavtal för inläsare	22 juni 2004	40 månader	---

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
227. MIA / Teaterförbundet - Inläsare av talböcker	22 juni 2004	40 månader	400
228. Arbetsgivaralliansen / HTF, SKTF, CF m.fl., Fastighets - Ideella och Idéburna organisationer	23 juni 2004	36 månader	3 000
229. Arbetsgivaralliansen / HTF, CF, m.fl., Fastighets - Idrott	23 juni 2004	36 månader	7 000 inkl Kommunal se. p. 256
230. Vårdföretagarna / Kommunal - Vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorg	28 juni 2004	13 månader	15 000
231. Almega Tjänsteförbunden / SEKO - Spårtrafik	29 juni 2004	36 månader*	14 500 inkl. CF se p.239
232. KFO / Hotell- och Restaurangfacket - Folkets Hus och Parker	29 juni 2004	36 månader	700
233. KFO / Fastighets - Folkets Hus och Parker	29 juni 2004	36 månader	300
234. Almega Tjänsteföretagen / Kommunal - För- och Friskolor	30 juni 2004	24 månader	2 000 allm. villkor gäller 40 mån
235. Almega Tjänsteföretagen / Kommunal - Riksavtal för stallpersonal hos travtränare, Ridinstruktörer och stallpersonal vid ridhusföretag, banarbete vid travbanor	30 juni 2004	36 månader	1 800
236. Idea / Kommunal - Riksavtal för stallpersonal hos travtränare, Ridinstruktörer och stallpersonal vid ridhusföretag, banarbete vid travbanor	30 juni 2004	36 månader	100
237. KFO / Livs - Bageriavtal (hängavtal)	1 juli 2004	36 månader*	350 hängar på LI:s avtal med Livs
238. Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal My Travel	1 juli 2004	12 månader	300
239. Almega Tjänsteförbunden / CF - Spårtrafik	2 juli 2004	36 månader*	14 500 inkl. SEKO se p.231
240. Arbetsgivaralliansen / Kommunal - Vård och Omsorg	8 juli 2004	36 månader	1 000 allm. villk. gäller till 31 dec 05
241. Vårdföretagarna, Tjänsteföretagen, Idea / Fastighets - Städning i egen regi	11 aug 2004	12 månader	150
242. Idea / Fastighets - Fastighetsarbete	11 aug 2004	36 månader	100
243. Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal vid Malmö Aviation	17 aug 2004	36 månader	180
244. KFO / Kommunal - Förskolor, fritidshem, fristående skolor	18 aug 2004	36 månader	3 500 löneavtalet löper ut 31 maj 05
245. Almega Tjänsteförbunden / Hotell- och Restaurangfacket, CF, HTF - Internationella Kasinon	31 aug 2004	42 månader	1 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
246. BAO / Hotell- och Restaurangfacket - Lunchrumspersonal i bank	31 aug 2004	36 månader	100
247. MIA / Sv. Journalistförbundet - Etermediaavtal	2 sep 2004	36 månader	1 500
248. Flygarbetsgivarna / Hotell- och Restaurangfacket - LSG Sky Chefs Sverige AB	3 sept 2004	36 månader	500
249. KFO / Kommunal - Personliga assistenter	3 sept 2004	12 månader	10 000
250. KFO / Industrifacket - Stenhuggeri	7 sept 2004	36 månader*	50
251. KFS / Kommunal - Personliga assistenter	8 sept 2004	14 månader	1 500
252. KFO / Kommunal, FSA, LSR, Vårdförbundet, SKTF - Hälsa, Vård och Omsorg	10 sept 2004	36 månader*	2 000 avtalet är inte uppsägn.bart för Kommunal
253. Almega Tjänsteförbunden / CF - Spel	17 sept 2004	36 månader	1 000 inkl. HTF se p.254
254. Almega Tjänsteförbunden / HTF - Spel	17 sept 2004	36 månader	1 000 inkl. CF se p.253
255. Almega Tjänsteförbunden – Service-entreprenörerna / Fastighets, SEKO - Serviceentreprenad	24 sept 2004	31 månader	23 000
256. Arbetsgivaralliansen / Kommunal - Branschkommitté Idrott för Ridinstruktörer och stallpersonal vid ridhusföretag	4 okt 2004	36 månader	7 000 inkl. HTF, CF, Fastighets se p. 229
257. Almega Tjänsteförbunden / Transport - Bevaknings- och Säkerhetsföretag	5 okt 2004	36 månader	10 000
258. Flygarbetsgivarna / Transport - SAS Arbetareavtal, Riksavtalet för Civilflygområdet	6 okt 2004	39 månader	3 300
259. Almega Tjänsteförbunden / Fackförbundet ST - Spårtrafik	7 okt 2004	36 månader*	1 000
260. Folkbildningsförbundet / Lärarnas Samverkansråd, Sv. Teaterförbundet, Lärarförbundet - Avtal för Cirkelledare	8 okt 2004	14 månader	50 000 många deltidsanställda
261. Grafiska Företagens Förbund / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Visbyavtalet	12 okt 2004	36 månader*	400
262. Almega Tjänsteförbunden / Kommunal - Hemserviceföretag	14 okt 2004	36 månader	200
263. Almega Tjänsteförbunden / Kommunal - Serviceentreprenadföretag	14 okt 2004	38 månader	2 000
264. Almega Tjänsteförbunden / SEKO - Kommunikation	25 okt 2004	36 månader	38 000 inkl. ST, CF, CR, SRAT, Jusek, Ledarna se p.267, 269, 270

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
265. Vårdföretagarna / Kommunal - Personliga assistenter	25 okt 2004	22 månader	5 000
266. KFO / Handels - Anställda i folkrörelser	26 okt 2004	36 månader	1 500
267. Almega Tjänsteförbunden / Fackförbundet ST - Kommunikation	29 okt 2004	36 månader	38 000 inkl. CF, CR, SRAT, SEKO, Jusek, Ledarna se p.264, 269, 270
268. Industri och KemiGruppen (tidigare Allmänna IndustriGruppen) / Industrifacket - Glasindustrin	1 nov 2004	36 månader*	900
269. Almega Tjänsteförbunden / Jusek, CF, Civilekonomerna, SRAT - Kommunikation	9 nov 2004	36 månader	38 000 inkl. ST, SEKO, Ledarna se p.264, 267, 270
270. Almega Tjänsteförbunden / Ledarna - Kommunikation	9 nov 2004	36 månader	38 000 inkl. CF, CR, SRAT, SEKO, Jusek, ST se p.264, 267, 269
271. Flygarbetsgivarna / Transport - Flygtekniker med typcertifikat	12 nov 2004	39 månader	600
272. Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal City Airline	18 nov 2004	36 månader	12
273. BAO / Fastighets - Städning i egen regi	22 nov 2004	35 månader	700
274. Almega Tjänsteförbunden / SEKO - Postdistribution	23 nov 2004	36 månader*	1 000
275. TEKOindustrierna / Industrifacket - Textilavtal	23 nov 2004	28 månader*	6 200 inkl. Konf.avtal se p. 276
276. TEKOindustrierna / Industrifacket - Konfektionsavtal	23 nov 2004	28 månader*	6 200 inkl. Konf.avtal se p. 275
277. Arbetsgivaralliansen / Kommunal - Utbildning, Folkbildning	9 dec 2004	36 månader	4 000 inkl. SFHL, SKTF, CF m.fl., Lärarnas Rf., Läraryrket se.p.99
278. Svensk Scenkonst / Teaterförbundet - Anställda vid statsunderstödda teatrar	22 dec 2004	36 månader*	4 000

*sista avtalsperioden uppsägningsbar

**två sista avtalsperioderna uppsägningsbara

Träffade avtal i kronologisk ordning – offentlig sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
1. Svenska Kommunförbundet – Pacta / Brandmännens Riksförbund - Deltidsanställda brandförmän och brandmän	4 okt 2004	12 månader	11 000
2. Arbetsgivarverket inkl. Försäkringskassornas förbund / SACO-S - RALS	15 nov 2004	36 månader*	90 000
3. Arbetsgivarverket / Facket för Service och Kommunikation SEKO - RALS	15 nov 2004	36 månader*	30 000
4. Arbetsgivarverket inkl. Försäkringskassornas förbund / OFR/S,O,P - RALS	30 nov 2004	36 månader*	120 000
5. Kommun- och Landstingsförbundet – Pacta / OFR förbundsområde Hälso- och sjukvård PHÖ – Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelsen.	17 dec 2004	tillsvidare	105 000

*sista året uppsägningsbart