

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- Att verka för en väl fungerande lönebildning.
- Att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- Att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den sjunde rapporten, första publicerades i februari 2002.

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Fax: 08-650 68 36

Hemsida: www.mi.se

ISSN 1650-8823

Forma Viva, Danagårds Grafiska AB, Linköping

Förord och några reflektioner

Medlingsinstitutet ska upprätta en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Jämställdhetsfrågor ska ges en central plats i rapporten.

Syftet med rapporten är att tillhandahålla ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter. Förhoppningsvis kan den också bidra till den samhällsekonomiska debatten och vara en presentation av den svenska arbetsmarknadsmodellen som den tillämpats under 2007.

Medlingsinstitutet ska samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt, utifrån de rapporter om samhälls-ekonomi som Konjunkturinstitutet (KI) upprättar, uppmärksamma lönebildningsproblem. Medlingsinstitutet har inför och under avtalsrörelsen i detta syfte haft omfattande kontakter med arbetsmarknadens parter.

2007 års avtalsrörelse var den största sedan 1993. Samtliga sektorer och flertalet branscher var berörda. De flesta av arbetsmarknadens drygt 100 parter tecknade nya treåriga löneavtal.

Även denna gång var den konkurrensutsatta sektorn först med avtal. I mitten av mars, två veckor innan de gamla avtalen löpte ut, tecknades flera avtal av parterna inom Industriavtalet. Därmed var grunden lagd för övriga parter – det fanns en norm. Industrins norm på 10,2 procent innefattade inte enbart kostnader för höjda löner utan också för andra förändringar av anställningsvillkoren – under mottot att allt ska räknas.

Lönenormen kom att prövas och modifieras vid avtalsförhandlingarna mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund. LO:s samordning innebar, med de första avtalen inom Industriavtalet som grund, en låglönesatsning i form av ett krontalsbelopp för dem med en månadslön under ca 21 000 kronor samt en jämställdhetspott beräknad per avtalsområde utifrån andelen kvinnor med en månadslön under 20 000 kronor. LO:s ursprungliga krav var en ettårig avtalsperiod men eftersom de normerande avtalen var på tre år kom LO:s låglöne- och kvinnolönesatsningar att gälla under tre år.

Industriavtalets 10,2 procent och – för lågavlönade avtalsområden – avtalet mellan Handels och Svensk Handel blev därefter vägledande för den övriga avtalsrörelsen.

Medlare tillsattes i 30 förhandlingar, varav 22 sedan varsel lagts. I fem fall bröt stridsåtgärder ut och ledde till runt 11 300 förlorade arbetsdagar vilket var en minskning jämfört med 2004.

Den senaste konjunkturlönestatistiken (avser oktober månad 2007, presenterad i början av januari 2008) visar ökningstal (ca 3 procent som genomsnitt för januari–oktober 2007 för hela ekonomin) som är lägre än vad en del bedömare väntat. Konjunkturlönestatistiken indikerar att löneökningarna varit förhållandevis måttliga med tanke på det starka läget på arbetsmarknaden.

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning. För att bedöma om lönebildningen fungerat väl har propositionen 1999/2000:32

anvisat ett antal kriterier. Den ska ge ökad reallön, medverka till ökad sysselsättning, ge få konflikter och möjliggöra relativlöneförändringar och kunna förenas med att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande samt att industrins kostnader inte ökar mer än i våra viktiga konkurrentländer.

Det mesta tyder på att reallönerna har ökat även under 2007. Sysselsättningen har ökat starkt under 2007 och förväntas öka ytterligare de närmaste åren. Antalet konflikter är få, oavsett om bedömningen grundas på antalet varsel, utbrutna stridsåtgärder eller förlorade arbetsdagar. Lågavlönade, särskilt kvinnor, inom den kommunala sektorn och tjänstesektorn, fick enligt de centrala avtalen sina löner förbättrade jämfört med manligt dominerade grupper inom industrin. Av konjunkturlönestatistiken som redovisades i januari 2008 framgår att löneutvecklingen inom varuhandel, hotell och restaurang varit högre än i övriga branscher. Om denna relativlöneförändring kvarstår efter avtalsperiodens slut beror bland annat på resultatet av den lokala lönebildningen på andra områden.

Så långt här kan bedömas har lönebildningen i de flesta avseenden fungerat väl. Den konkurrensutsatta sektorns 10,2 procent har fungerat som en norm. Till denna norm ska läggas innehållet i LO:s samordning som innebär att lågavlönade, särskilt kvinnor, fått ett i procent räknat bättre utfall. För avtalsområden med många lågavlönade kvinnor (lön under 20 000 kronor per månad) blev utfallet en procentenhet mer per år, vilket kan jämföras med en halv procent mer per år under den föregående treårsperioden.

Ett skäl till att den konkurrensutsatta sektorn ska ha en lönenormerande roll är att företag inom den sektorn snabbt och direkt påverkas av den internationella konkurrensen. Det är viktigt att industrins kostnader inte ökar mer än i konkurrentländerna. Det finns en risk för att de svenska företagens konkurrenskraft under 2007 har försvagats mot EU-länderna och än mer mot USA, på grund av dollarns fall och försämrade produktivitetstillväxt i det svenska näringslivet.

Frågor om normering har varit föremål för omfattande diskussioner. Medlingsinstitutet avser att medverka i normeringsdebatten genom att anordna seminarier och konferenser för att belysa frågorna ur olika aspekter.

Ansvariga för arbetet med årsrapporten är Gerda Kuylenstierna och Anne-Marie Egerö. Övriga medverkande är John Ekberg, Kurt Eriksson, Christina Eurén, Maj Nordin och Tiina Virtanen. Olle Djerf och Roland Olofsson har bidragit med text till avsnitt ett respektive tio.

Stockholm den 23 januari 2008

Claes Stråth

Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	9
1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad	15
1.1 Samhällsekonomisk översikt	15
1.2 Normering i lönebildningen	17
1.3 Fakta om arbetsmarknaden	20
1.4 Den svenska arbetsmarknaden, organisationer och avtal	27
2 Konkurrenskraften	35
2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften	35
2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer	39
2.3 Näringsliv	41
2.4 Industrin	45
2.5 Arbetskraftskostnadens nivå	52
2.6 Konsumentpriser, exportpriser, bytesförhållande och växelkurser	55
2.7 Lönebildningen i några västeuropeiska länder	59
2.8 Minimilöner i några europeiska länder samt USA	68
3 Lönestatistik	71
3.1 Den officiella lönestatistiken	71
3.2 Löneökningen 1994–2006 enligt olika källor	74
3.3 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2007	80
3.4 Nominell lön och reallön	84
3.5 Arbetskraftskostnader	85
3.6 Kontakter med statistikintressenter	86
3.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt	87
3.8 Att beräkna förändringen i lönenivåer över tid	92
4 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.	99
4.1 Ändringarna i LAS	99
4.2 Förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen	100
4.3 Fackliga inkomstförsäkringar	102
4.4 Europadomstolens dom om Byggnadsavtalets granskningsarvoden	103
4.5 Två avgöranden från EG-domstolen	104
5 Inför förhandlingarna	109
5.1 Några förutsättningar inför förhandlingarna	109
5.2 Avtalsrörelsens omfattning 2007	109
5.3 Samordning inför och under avtalsrörelsen	110
5.4 Ett urval av de centrala parternas yrkanden	112
6 Förhandlingsresultat	117
6.1 Några övergripande iakttagelser	117
6.2 Förhandlingsresultat	120
6.3 Engångsbelopp	123
6.4 Löneöversyn	124
6.5 Löneavtalskonstruktioner	124
6.6 Avtal i rätt tid	130

6.7	Arbetstiden – förkortningar och andra förändringar.....	131
6.8	Låglöne- och kvinnolönesatsningar.....	132
6.9	Lågstlöner/minimilöner.....	134
6.10	Individgarantier.....	137
6.11	"Konfessionslösa helger".....	138
6.12	Föräldralön/Föräldrapenningtillägg.....	139
6.13	Nationaldagen.....	139
6.14	Arbetsgrupper.....	140
6.15	Pensioner.....	141
6.16	Facklig information på betald arbetstid.....	142
6.17	Nya avtal och avtal som upphört.....	142
6.18	Revisionstidpunkter.....	143
6.19	Upphörande av fredsplikt.....	143
	Avtalsperiodens längd – förtida uppsägning.....	144
6.21	Inför avtalsrörelserna 2008 och 2009.....	145
7	Jämställdhet 2007.....	147
7.1	Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män?.....	147
7.2	Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2006?.....	149
7.3	Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 1992 och 2006.....	151
7.4	Tidsserie över lönespridningen 1992–2006.....	152
7.5	Kraven i avtalsrörelsen.....	156
7.6	Medlingsinstitutets uppdrag från regeringen.....	159
7.7	Jämställda löner – olika nivåer.....	160
7.8	Jämställdhetslagen.....	162
7.9	Kollektivavtalen.....	164
7.10	Närmare om avtalens utformning – privat sektor.....	166
	Diskrimineringsförbud.....	166
	Likabehandlingsprincip.....	167
	Likalöneprincip.....	169
	Föräldralediga.....	170
7.11	Närmare om samordning mellan lönekartläggning/ analys och lönerrevision.....	171
7.12	Kompetensutveckling.....	175
7.13	Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt.....	176
7.14	Närmare om avtalens utformning – offentlig sektor.....	177
	Kommuner och landsting.....	177
	Staten.....	179
8	Medling, varsel och stridsåtgärder 2007.....	183
8.1	Lagregler, avtal om förhandlingsordning m.m.....	183
8.2	Medlingsinstitutets uppdrag.....	185
8.3	Medling i förbundsförhandlingar.....	186
8.4	Typer av tvister.....	190

8.5	Varsel	194
	Primärkonflikt.....	194
	Utvidgning	197
	Sympatiåtgärder.....	199
	Svarsåtgärder från arbetsgivarsidan	199
8.6	Verkställda stridsåtgärder	200
8.7	Utvärdering av varsel och stridsåtgärder	202
	Förlorade arbetsdagar	202
	Andra konsekvenser	203
	Negativa effekter för tredje man	204
8.8	Den regionala medlingsverksamheten.....	205
	Nya ärenden.....	205
	Varsel och stridsåtgärder.....	206
	Några konflikter har blivit långvariga	207
	Andra avtalstvister under 2007.....	210
	Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal.....	212
	Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC)	
	Syndikalisternas stridsåtgärder	213
8.9	Domar från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder.....	214
8.10	Konfliktstatistik	217
8.11	Internationell jämförelse.....	219
9	Träffade avtal i kronologisk ordning	223
9.1	Privat sektor	223
9.2	Offentlig sektor	237
10	Analys av avtalen	239

Faktarutor m.m.

Fler arbetslösa och fler sysselsatta med ny redovisningsprincip	20
Befolkningen 16–64 år fördelad i arbetskraft, sysselsatta m.m.	21
Antal kollektivavtal och antal anställda	33
Vikter i utrikeshandeln	36
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	43
Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustri	62
Fakta om lönestrukturstatistiken	94
Tidsserier för kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2006	151
Regionala medlare namn och verksamhetsområden	205
Förlorade arbetsdagar vid arbetsmarknadskonflikt 1997–2007	218
Strejker och lockouter 1985–2007	219
Medlingsinstitutets medlingsärenden 2007	221

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

Sammanfattning

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

Medlingsinstitutet ska upprätta en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Syftet med denna rapport är att tillhandahålla ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter. Förhoppningsvis kan den också bidra till den samhällsekonomiska debatten och vara en presentation av den svenska förhandlingsmodellen som den tillämpats under 2007.

Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Den svenska ekonomin växte i en något långsammare takt under 2007 men arbetsmarknaden fortsatte att förbättras med stark sysselsättningsökning, minskad arbetslöshet, men också en tilltagande brist på arbetskraft som följd. Mot slutet av året steg också inflationen till högre nivåer än på många år, bland annat på grund av stigande bostadsräntor och internationellt betingade prisstegringar på livsmedel och petroleumprodukter. I december var ökningstakten för KPI uppe i hela 3,5 procent. Under en stor del av 2008 väntas inflationen ligga kvar på en hög nivå.

Normering i lönebildningen

De parter som träffar det första avtalet i en avtalsrörelse anger tonen. Avtalsutfallet blir ett ”märke” eller en ”norm” som parterna på de efterföljande avtalsområdena har att förhålla sig till. Få frågor har diskuterats så intensivt och så länge som just frågan om hur normeringen i lönebildningen ska gå till. Uppfattningarna varierar beroende på vilken aspekt på lönebildningen det har handlat om. Nationalekonomer kan ha en uppfattning, regeringen en annan, fackliga förhandlare en tredje och företagare en fjärde. Medlingsinstitutets förra årsrapport innehåller ett längre avsnitt om normering.

Att den konkurrensutsatta sektorn ska ha en lönenormerande roll fanns en bred enighet om inför avtalsrörelsen. Den diskussion som sedan inleddes under sommaren tyder på att enigheten håller på att naggas i kanten, främst när det gäller vilken roll som Industriavtalet ska spela.

Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften förbättrades mot EU-länderna under åren 2002–2006, framför allt tack vare en mycket god produktivitetsutveckling. Efter att näringslivets arbetskraftskostnader under många år ökat snabbare i Sverige än i våra konkurrentländer blev skillnaden i ökningstakt under dessa år relativt obetydlig. Men genom att dollarn under denna period föll kraftigt mot kronan, försvagades konkurrenskraften markant mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader. Under 2007 finns dock risk för att konkurrenskraften har försvagats mot EU-länderna och än mer mot USA.

Detta sammanhänger främst med att produktivitetstillväxten i det svenska näringslivet har stannat upp 2007 och med att dollarn åter försvagats kraftigt mot kronan. Beräkningar tyder nämligen på att ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige 2007 har varit endast obetydligt högre än genomsnittet för EU15-området och något lägre än i USA. I Tyskland beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna ha stannat vid 0,7 procent 2007. I flera övriga euroländer och i Danmark och Storbritannien har ökningstakten varit betydligt högre än i Tyskland och även högre än i Sverige. Det är således framför allt den svaga utvecklingen av produktiviteten i det svenska näringslivet som leder till farhågor för att Sveriges konkurrenskraft 2007 har försvagats gentemot EU15-länderna. Försämringen av konkurrenskraften gentemot USA är sannolikt ett faktum på grund av den fallande dollarkursen.

Den svaga produktivitetsutvecklingen var en bidragande orsak till att inflationstakten i Sverige steg 2007, men det var framför allt stigande energi- och livsmedelspriser samt det förhöjda ränteläget som drog upp ökningstakten för KPI. De stigande energi- och livsmedelspriserna var ett globalt fenomen och ökningstakten för det internationellt jämförbara konsumentprisindexet (där t.ex. räntekostnader inte ingår) visar alltså på en lägre inflationstakt i Sverige än i konkurrentländerna.

Lönestatistik

Löneförändringarna 1994–2006 för sektorer och hela ekonomin enligt tre olika källor har jämförts. Utgångspunkten för jämförelserna är hur utfallen påverkas av källornas olika uppbyggnad. För perioden som helhet ger de tre källorna en förhållandevis samstämmig bild av löneutvecklingen för hela ekonomin.

Den hittills uppmätta löneökningstakten under 2007 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken ligger kring 3 procent. De högsta ökningstalen, på drygt 4 procent, redovisas för varuhandel, hotell och restaurang. Tillkommande retroaktiva löner, främst för tjänstemän i privat sektor, bedöms komma att höja utfallen men inte mer än att löneökningarna 2007, med tanke på det starka läget på arbetsmarknaden, framstår som förhållandevis måttliga.

Resultat av strukturrensning 1997–2006

Vilken som är den relevanta metoden för att mäta en löneförändring beror på vad man vill belysa. Om man är intresserad av att mäta den genomsnittliga löneutvecklingen från företagets perspektiv bör strukturella förändringar inkluderas, liksom om man vill analysera löneutvecklingens påverkan på inflationstakt och/eller konkurrenskraft. Om man däremot är intresserad av att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar bör strukturella förändringar rensas bort.

Olika metoder för att *strukturrensa* uppgifterna från lönestrukturstatistiken analyseras. Måttet baserat på identiska individer ger högst ökningstakt utom i landstingen. SÅYA-metoden, som står för standard-ålder-yrke-arbetstid, innebär att löneförändringstakten beräknas efter att ha rensats för förändringar i arbetskraftens sammansättning avseende dessa variabler. Denna metod ger en lägre löneökningstakt, jämfört med den ojusterade löneökningen, undantaget är arbetare i privat sektor där skillnaden är relativt obetydlig.

Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under 2007 har det inte skett några större förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Lagen om anställningsskydd (LAS) har ändrats på några punkter, men i övrigt är regelverket i stort sett intakt. Däremot har påtagliga ändringar gjorts i bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkringen.

Under 2007 meddelades tre sedan länge emotsedda domar från internationella domstolar. Europadomstolen avgjorde målet om Byggnadsavtalets granskningsarvoden, ett utslag som kom att påverka avtalsrörelsen inom de berörda områdena.

Två domar från EG-domstolen gällde huruvida nationell lagstiftning om stridsåtgärder i vissa avseenden var förenlig med EG-rätten. Avgörandena har särskilt intresse då de handlar om den finska och svenska lagstiftningen om arbetsmarknadskonflikter. Den nordiska modellen för arbetsmarknadsrelationer prövades mot EG-rätten.

I det finska fallet (Internationella Transportarbetarefederationen, ITF, och Finlands Sjömansunion mot Viking Line) gällde det i första hand en tolkning av bestämmelserna i EG-fördraget om etableringsfrihet och förordningen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet. I det svenska målet (Laval un Partneri Ltd mot Byggnadsarbetareförbundet, Byggettan och Elektrikerförbundet) handlade det om tolkningen av EG-fördragets bestämmelser om förbud mot diskriminering och frihet att tillhandahålla tjänster samt direktivet om utstationering av arbetstagare. EG-domstolens utslag innebar att den svenska lagstiftningen underkändes i vissa avseenden.

Förhandlingar

Förutom de nämnda domarna från internationella domstolar ingick högkonjunktur och regeringsskifte i förutsättningarna inför avtalsrörelsen. Närmare tre miljoner anställda skulle få nya löner och såväl på arbetsgivarsidan som den fackliga sidan fanns samverkan och samordning.

Den 15–16 mars slöts de elva första avtalen inom Industriavtalet, mellan fem arbetsgivarorganisationer och fyra fackliga organisationer. Ca 440 000 anställda omfattades och avtalsperioden blev tre år.

Den totala kostnaden för löneökningarna, ny avtalspension och ändringar i de allmänna villkoren samt översynsbestämmelserna i Teknikavtalen och övriga avtal inom Industriavtalet beräknades till 10,2 procent. Denna kostnad på 10,2 procent blev sedan normerande för resten av arbetsmarknaden och det märke som övriga parter mätte sig mot.

Nivån visade sig bli ”normerande” för övriga avtalsområden inom privat sektor, 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 angett att den kostnadsänkning som blir följd av förändringar i allmänna villkor har inneburit ett ökat utrymme för lönenivåhöjningar.

LO:s samordning, som den kom att tillämpas med anledning av Handels varsel mot Svensk Handel, innebar i praktiken att den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll kompletterades för avtalsområden med lågavlönade, i

synnerhet för områden med många kvinnor med en lön under 20 000 kronor per månad. För områden med stor andel kvinnor med låg lön har de avtalade höjningarna för treårsperioden blivit drygt 13 procent.

Även några avtal inom Industriavtalet fick löneökningar som var högre än 10,2 procent. Det gäller de relativt lågavlönade grupperna inom livsmedelsindustri, textil- och konfektionsindustri och tvätterier.

Avtalspensionen mellan Svenskt Näringsliv och LO innebar att pensionsvillkoren mellan arbetare och tjänstemän likställs. Beräkningen av den ökade kostnaden har överenskommit av Svenskt Näringsliv och LO till i genomsnitt 0,6 procent under perioden 2007–2010. Avräkningen av kostnaderna för avtalspensionen har skett bransch- eller företagsvis, alternativt med individuell avräkning för de högst betalda arbetarna.

Löneavtalskonstruktioner

I avtalsrörelsen har endast en liten förskjutning skett mellan de sju löneavtalskonstruktionerna. Däremot finns en tydlig tendens att de centrala avtalen innebär att individgarantierna utgör en större andel av det centralt fastställda löneutrymmet, d.v.s. lönebildningen har centraliserats inom de olika löneavtalskonstruktionerna. Denna tendens förstärks genom höjningarna av avtalens minimi- eller lägslöner.

Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent efter sektor			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommunal sektor	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	38	5	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	10	62		11
4. Lönepott utan individgaranti	11		46	23
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	35		49	37
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11			6

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 71 procent av de anställda. (Avtalskonstruktionerna 1–5 ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor del av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelning av löneutrymmet. Individgarantin inom några områden är konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har 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). För resterande 11 procent inom privat sektor har de

lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning, lika för alla.

Inom kommuner, landsting och staten kan de lokala parterna påverka fördelningen av löneutrymmet för samtliga anställda.

Fyra av de sju avtalskonstruktionerna innehåller någon form av individgaranti, en är avtal med tarifflöner där allt bestäms centralt.

De flesta avtal inom privat sektor har bestämmelser om individgaranti eller generell ökning. Inom kommun- och landstingsområdet förekommer en individgaranti (175 kronor/månad) det tredje avtalsåret i Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta. Inom staten finns, utom i det sifferlösa avtalet med SACO-S, en individgaranti genom en avstämning i efterhand.

Avtalsperiodens längd och möjlighet till förtida uppsägning

Inom privat sektor är avtalen treåriga och för drygt 30 procent av de anställda kan de sägas upp för den sista avtalsperioden. Samtliga avtal inom Industriavtalet innehåller en möjlighet till förtida uppsägning. Datum för uppsägning varierar, det vanligaste är att avtalen kan sägas upp senast den 30 september 2008 för att upphöra den 31 mars 2009.

Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) och Pactas avtal med Kommunal löper ut den 31 mars 2010 med sista året uppsägningsbart. Även läkarnas avtal löper till den 31 mars 2010, men utan möjlighet till uppsägning, liksom avtalet för OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet omfattande SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

SKL/Pactas avtal med Akademikeralliansen och Vårdförbundet är tillsvidareavtal som kan sägas upp senast i oktober månad att upphöra den 31 mars kommande år. Vårdförbundet sade upp sitt avtal i oktober 2007 och det går därmed ut den 31 mars 2008. Samtliga avtal inom det statliga området är treårsavtal som går ut den 30 september 2010. De kan inte sägas upp i förtid.

Jämställdhet

Medlingsinstitutet har alltsedan den första årsrapporten, publicerad 2002, redovisat den officiella lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. I årets rapport utvecklas den fördjupade analys som gjordes i årsrapporten för 2006. Resultatet är att skillnaden för hela arbetsmarknaden uppgår till cirka 5 procent mellan män och kvinnor, om man jämför personer med samma arbetsgivare och inom samma yrke med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid.

När jämställda löner och löneskillnader mellan kvinnor och män diskuteras bör man vara uppmärksam på att det ser olika ut på nationell nivå, bransch- eller sektorsnivå och lokal nivå. En utjämning av de könsbundna löneskillnaderna fordrar olika insatser beroende på vilken nivå som avses. Jämställdhetslagen kommer in i bilden först när diskussionen rör löneskillnader på lokal nivå. Det är framförallt på den här nivån som kollektivavtalens regler får betydelse.

Avtalsrörelsen under 2007 omfattade praktiskt taget hela arbetsmarknaden. Förbundsavtalen innehåller i stor utsträckning skrivningar som syftar till att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Omkring 1,3 miljoner

arbetstagare inom privat sektor omfattas av bestämmelser som föreskriver att lönesättningen ska ske på sakliga grunder. Detta kompletteras med skrivningar om förbud mot diskriminering samt principer om lika behandling och lika lön. Avtalen inom den offentliga sektorn har i princip samma uppbyggnad. Vidare finns föreskrifter om att de lokala lönerevisionerna ska föregås av lönekartläggningar och analyser av olika slag.

Inom flera avtalsområden har parterna kommit överens om gemensamma projekt i syfte att stödja det lokala jämställdhetsarbetet, bl.a. i form av arbetsgrupper med uppgift att ta fram branschpassat material till lönekartläggning enligt jämställdhetslagen.

Medling m.m.

Centrala ärenden

År 2007 genomförde praktiskt taget hela arbetsmarknaden förhandlingar om nya branschavtal på riksnivå (förbundsförhandlingar). Vid medling i sådana förhandlingar utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med riksäckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i 30 förhandlingar, vilket är en mindre ökning jämfört med 2004. I 22 av de 30 förhandlingarna förelåg varsel om stridsåtgärder när medlare utsågs. Stridsåtgärder verkställdes i fem fall, varav tre innebar arbetsnedläggelse. Löneökningarnas storlek var inte den huvudsakliga tvistefrågan i dessa fall. (Parter som har avtal om förhandlingsordning tillsätter sina egna medlare.)

Lokala ärenden

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande sex fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under år 2006 skedde en markant ökning av sådana tvister jämfört med de närmast föregående åren. Ökningen kunde till största delen förklaras av vissa fackförbunds lokala aktivitet. När verksamheten summeras för år 2007 kan konstateras att antalet ärenden (83) nästan är en halvering jämfört med det föregående året och att endast ett ärende har gällt utländskt företag.

Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna om tecknade av kollektivavtal, har endast ett fåtal varsel trätt i kraft eftersom tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Sett till det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden tillkommer endast en bråkdel efter varsel och medling.

En betydande del av de registrerade lokala ärendena (37) kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC). SAC svarade alltså under 2007 för nästan hälften av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. I stället användes varsel och stridsåtgärder som påtryckningsmedel i tvister som kan beskrivas som en kombination av intresse- och rättstvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Den svenska ekonomin växte något långsammare under 2007, men arbetsmarknaden fortsatte att förbättras med stark sysselsättningsökning, minskad arbetslöshet men också tilltagande brist på arbetskraft som följd. Mot slutet av året steg också inflationen till högre nivåer än på många år, bland annat på grund av stigande bostadsräntor och internationellt betingade prisstegringar på livsmedel och petroleumprodukter. I december var ökningstakten för KPI därmed upp i hela 3,5 procent. Även under en stor del av 2008 väntas inflationen ligga kvar på en hög nivå.

1.1 Samhällsekonomisk översikt

Tillväxttakten i den svenska ekonomin dämpades påtagligt under 2007 efter en mycket stark utveckling under 2006. BNP-tillväxten väntas hamna på mellan 2,5 och 3 procent 2007, när det finns tillgång till statistik för hela året. Inbromsningen är kopplad till utvecklingen på de internationella marknaderna med avmattningstendenser i USA och EU samt oro på de finansiella marknaderna. Exportkonjunkturen för de svenska företagen tycks ha kulminerat under första halvåret 2007, i varje fall vad gäller varor. Varuexportens tillväxttakt dämpades från cirka 10 procent fjärde kvartalet 2006 till drygt 2,5 procent under de första tre kvartalen 2007. Tjänsteexporten fortsatte dock att växa snabbt med en ökningstakt på hela 13 procent under de första tre kvartalen 2007 jämfört med motsvarande period 2006.

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

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BNP	1,9	4,1	3,3	4,1	2,7	3,0
Privat konsumtion	2,0	2,6	2,7	2,5	3,2	3,3
Offentlig konsumtion	0,4	-0,2	0,3	1,5	0,5	1,3
Fasta investeringar	1,4	5,7	8,9	7,7	8,6	5,7
Export	4,0	11,0	6,6	8,9	5,0	6,4
Import	3,8	6,8	7,0	8,2	8,1	6,0
Antal arbetade timmar	-1,4	0,8	0,2	1,4	3,0	2,1
Antal sysselsatta	-0,6	-0,7	0,5	1,8	2,4	1,5
Öppen arbetslöshet ¹	5,3	6,0	5,9	5,4	4,6	3,9
Öppen arbetslöshet, ILO-definition ¹	6,8	7,7	7,7	7,1	6,1	5,6
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder ¹	2,1	2,4	2,7	3,0	2,0	1,9
Timlön (KL)	3,5	3,3	3,1	3,1	3,9	4,5
Inflation, KPI	1,9	0,4	0,5	1,4	2,2	3,7
Inflation, KPIX	2,2	0,8	0,8	1,2	1,2	2,7
Reporänta, dec	2,75	2,00	1,50	3,00	4,00	4,50

1. Procent av arbetskraften

Källa: Konjunkturinstitutet (KI), Riksbanken och Statistiska centralbyrån (SCB)
Prognoser från KI:s konjunkturrapport i januari 2008.

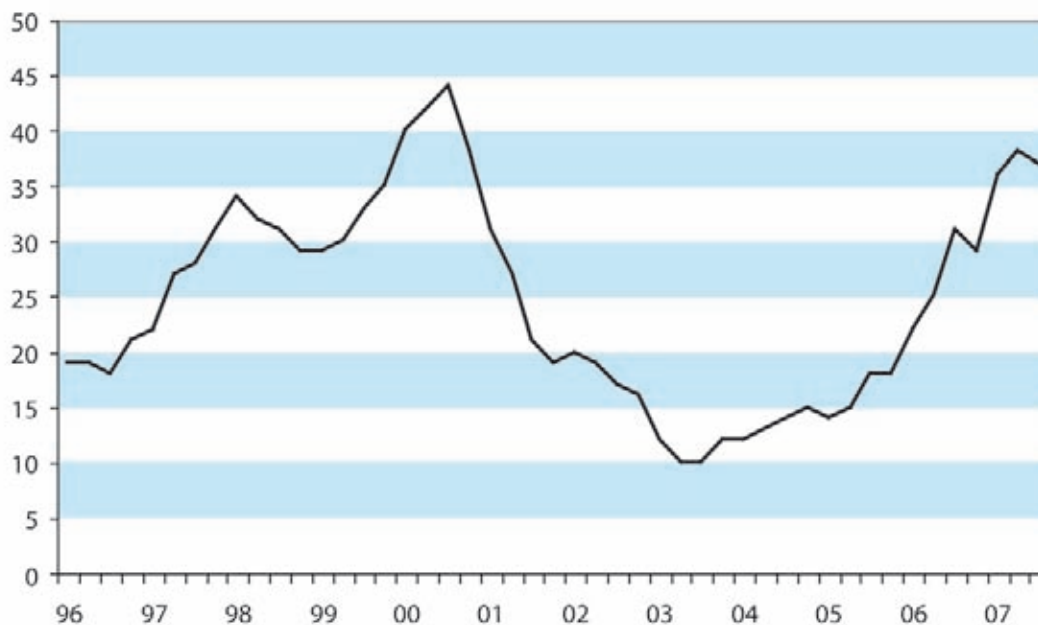
Samtidigt som exportkonjunkturen mattades av, fortsatte större delen av den inhemska ekonomin att gå starkt. Den privata konsumtionen steg med drygt 3

procent vilket var något starkare än under 2006. Investeringsaktiviteten var också något livligare under 2007 trots en viss uppbromsning av bostadsbyggandet och annat byggande. Starka ökningarna av de importintensiva maskininvesteringarna bidrog till en fortsatt snabb total importtillväxt 2007. Ovissa exportutsikter, fortsatt osäkerhet på de internationella marknaderna och högre finansieringskostnader väntas leda till en klart långsammare investeringsutveckling inom näringslivet framöver.

Den förhållandevis starka ekonomiska tillväxten de senaste åren har också medfört en tilltagande förbättring på den svenska arbetsmarknaden från och med andra halvåret 2006. Under 2007 steg antalet sysselsatta med cirka 3 procent medan ökningstakten räknat i arbetade timmar var något lägre. Den öppna arbetslösheten sjönk från 7 procent 2006 till drygt 6 procent 2007 (enligt de nya ILO-definitionerna, se avsnitt 1.3 Fakta om arbetsmarknaden).

Sysselsättningen väntas fortsätta att öka under 2008 och arbetslösheten kommer då att minska till under 6 procent. Den strama situationen på arbetsmarknaden kommer därför att bestå och riskerar att förvärras ytterligare på vissa områden. I hela näringslivet har bristen på arbetskraft ökat snabbt under 2007 och knappt 40 procent av företagen angav brist på arbetskraft, se **diagram 1.1**. Stor brist på arbetskraft råder för till exempel byggnadsverksamhet samt i vissa tjänstebranscher.

Diagram 1.1 Brist på arbetskraft i näringslivet
Andel av företagen, procent



Källa: Konjunkturinstitutet

Under det senaste halvåret har den svenska ekonomin kännetecknats av stigande inflationstryck efter tre-fyra år med mycket låg prisstegringstakt. I slutet av 2007 låg inflationen mätt enligt KPI på hela 3,5 procent, medan den underliggande inflationen exklusive effekter av ränteförändringar och

förändrade indirekta skatter (KPIX)¹ uppgick till 2,0 procent. I genomsnitt under 2007 uppgick inflationen enligt KPI och KPIX till drygt 2 respektive drygt 1 procent. Merparten av skillnaden mellan de två indexen förklaras av stigande bostadsräntor som höjer KPI-inflationen men inte den underliggande inflationen enligt KPIX. Till den allmänna inflationsuppgången under hösten 2007 bidrog också stigande livsmedels- och energipriser på de internationella marknaderna. Genomslaget i Sverige av de höjda oljepriserna på världsmarknaden mildrades av USA-dollarns fall under året. Prishöjningar på en rad områden som t.ex. kläder, tobaksvaror, restaurangbesök, tandvård och försäkringar bidrog också till att höja inflationstakten under 2007.

Även i år väntas energi och livsmedel fortsätta att vara viktiga inflationsdrivande faktorer samtidigt som den inhemska inflationen kan fortsätta att stiga från en låg nivå till följd av stigande arbetskraftskostnader och låg produktivitetstillväxt. Enligt Riksbanken väntas KPIX-inflationen stiga till drygt 2 procent 2008. Konjunkturinstitutet förutser en större uppgång – till 2,7 procent. Reporäntan förutsätts då höjas ytterligare 0,50 procentenheter vilket adderar till KPI-inflationen även under 2008. Därtill kommer indirekta skatthöjningar på energi, tobak och försäkringspremier medan sänkt fastighetsskatt verkar i motsatt riktning. Sammantaget väntas KPI-inflationen i genomsnitt uppgå till 3,7 procent 2008, med en avtagande ökningstakt mot slutet av året.

Konjunkturinstitutet analyserar också effekter av en fördjupad finansiell kris i omvärlden. För Sveriges del bedöms en sådan kris leda till en BNP-utveckling på drygt 2 procent 2008 och en inflationstakt enligt KPIX på 1,8 procent.

1.2 Normering i lönebildningen

De parter som träffar det första avtalet i en avtalsrörelse anger tonen. Avtalet blir ett ”märke” eller en ”norm” som parterna på de efterföljande avtalsområdena har att förhålla sig till. Få frågor har diskuterats så intensivt och så länge som just frågan om hur normeringen i lönebildningen ska gå till. Uppfattningarna har varierat beroende på vilken aspekt på lönebildningen det har handlat om. Nationalekonomer kan ha en uppfattning, regeringen en annan, fackliga förhandlare en tredje och en enskild företagare en fjärde. Medlingsinstitutets rapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006” innehåller ett längre avsnitt om normering, vilket hänvisas till för en fördjupning.

Att den konkurrensutsatta sektorn ska ha en lönenormerande roll fanns en bred enighet om inför avtalsrörelsen. Den diskussion som inleddes under sommaren tyder på att enigheten håller på att naggas i kanten, främst när det gäller vilken roll Industriavtalet ska spela.

Medlingsinstitutets årsrapport 2006

I rapporten ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006” redovisas fyrtio års diskussioner och försök att hitta en modell för att beräkna hur mycket arbetskraftskostnaderna kan stiga i Sverige utan att vår internationella konkurrenskraft äventyras. Vidare beskrivs de tankar om lönebildningen som låg till grund

¹ Tidigare betecknades det underliggande inflationsindexet UND1X.

för 2000 års ändringar i medbestämmandelagen och inrättande av Medlingsinstitutet, propositionen 1999/2000:32 ”Lönebildning för full sysselsättning”.

Rapporten innehåller även en kort resumé av det resonemang som förs om normering i utredningsbetänkandet ”God sed vid lönebildning” (SOU 2006:36) och hur utredningens ställningstagande mottogs av arbetsmarknadens parter. Sammanfattningsvis ansåg utredningen att en lönebildning i samhälls-ekonomisk balans innebär att de avtalslutande parterna ska hålla kostnadsökningarna i den egna sektorn inom den ram som den konkurrensutsatta sektorns norm har angivit. Den normen sätts, enligt utredningen, i avtalen mellan industrins parter. Utredningen diskuterar också om det ska vara möjligt att göra avsteg från normen och finner mot bakgrund av den grundläggande avtalsfriheten på arbetsmarknaden att avsteg måste kunna göras. Samtidigt anges under vilka förutsättningar avsteg uppåt är förenliga med god sed i lönebildningen. I remissvaren från arbetsmarknadens parter förekom delade meningar om avvikelser från normen; när och hur det ska kunna ske och om det överhuvudtaget ska vara tillåtet med avvikelser. Däremot fanns en enighet om att det är avtalen mellan industrins parter som utgör normen som sådan.

Varför normering och vem bestämmer normen?

Lönebildningen och den ekonomiska politiken fungerade mindre väl under 1980-talet och de första åren av 1990-talet. Trots kraftiga löneökningar steg inte reallönerna alls under dessa år. För att rädda sysselsättningen tvingades Sverige åren 1981 och 1982 till devalveringar som i sin tur drev upp inflationstakten. Sedan början av 1990-talet har det skett en stegvis förändring av det institutionella ramverket. Sverige försöker inte längre upprätthålla en fast växelkurs. Riksdagen har slagit fast ett inflationsmål som inte får överskridas och en självständig Riksbank har i uppgift att – genom beslut om styrrentan – se till att inflationen på medellång sikt stabiliseras runt två procent. Löneöknings- och inflationstakten dämpades, men först under andra halvan av 1990-talet började reallönerna stiga.

I den ovan nämnda propositionen betonas att lönebildningen är en viktig förutsättning för att klara sysselsättningen i en ekonomi med stabila priser. Högre löneökningar än vad samhällsekonomin tål slår direkt mot sysselsättningen och drabbar i första hand de grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden. Vidare sägs att förutsättningarna också i övrigt har ändrats. Globaliseringen har ökat omvandlingstakten i näringslivet. Beslut i den ekonomiska politiken i enskilda länder framkallar omedelbara räntereaktioner på den internationella finansmarknaden. Sammantaget har marginalen för misstag krympt. Propositionen lyfter också fram att avkastningskravet på kapital i allt högre utsträckning har blivit internationellt givet. Om löntagargenerationerna i ett enskilt land pressar upp löneökningstakten till en betydligt högre nivå än i andra länder leder det till att investeringarna och sysselsättningen minskar i det landet.

En bärande tanke i propositionen är att arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige inte bör överstiga den i våra viktigare konkurrentländer. Eftersom de först tecknade avtalen i en avtalsrörelse blir lönenormerande är förutsättningarna för en gynnsam utveckling störst om de första avtalen träffas på områden med tydlig internationell konkurrens såsom exportindustrin. Där är

möjligheterna att vältra över kostnaderna på andra högst begränsade. På hemmamarknaden är möjligheterna större att låta kunderna/konsumenterna finansiera de ökade kostnaderna.

Alltsedan den stora avtalsrörelsen 1998 har de först träffade avtalen inom industrin blivit normerande för senare träffade avtal på andra områden. Sett i termer av reallöneutveckling har det visat sig vara en lyckad ordning. Trots att de nominella löneökningarna har växlats ner kraftigt jämfört med perioden 1980–1995, har genom den låga inflationen arbetstagarna i Sverige kunnat räkna hem en 30 procentig reallöneförbättring under de senaste tio åren. Samtidigt har Sveriges internationella konkurrenskraft bevarats. Ur samhälls-ekonomisk synvinkel får alltså lönebildningen fram till 2007 års avtalsrörelse betraktas som framgångsrik.

Avtalsrörelsen 2007

LO tog genom sin interna samordning ett kraftfullt grepp om avtalsrörelsen. Målsättning var dubbel. Industrins avtal skulle vara normerande. Samtidigt skulle åstadkommas jämställda löner genom att avtalsområden med lågt löneläge fick rätt att kräva mer och påräkna stöd från de andra förbunden om det gick till konflikt. Detta gynnade i första hand kvinnodominerade avtalsområden. På andra områden – med löner motsvarande industrins – kunde det inte med stöd av samordningen krävas mer än vad parterna inom industrin kommit överens om i sina avtal. Någon samordning motsvarande LO:s förekom inte på tjänstemannasidan.

När 2007 års avtalsrörelse summeras kan några övergripande noteringar göras. Ökningen av arbetskraftskostnaderna varierade något i de först träffade avtalen inom industrin. Allmänt uppfattades det att ökningen för treårsavtalen stannade på 10,2 procent, vilket kom att utgöra normen i de efterföljande förhandlingarna. Avvikelser uppåt från normen ägde rum i avtal där LO-förbund som drogs fram av samordningen var parter. Men även avtalen för tjänstemän inom handeln och vissa delar av tjänstesektorn uppvisar ökningstal som överstiger industrins.

Diskussionen efter avtalsrörelsen

Redan under sommaren 2007 inleddes en diskussion i första hand bland ekonomer om utfallet av avtalsrörelsen och industrins lönenormerande roll. Huvudfrågorna i diskussionen var om avtalen försvagat Sveriges konkurrenskraft och om normeringen kanske skulle ske på andra områden än industrin, exempelvis tjänstesektorn där delar också är utsatt för internationell konkurrens.

Efterhand har även arbetsmarknadens parter blandat sig i debatten. Här är den gemensamma nämnaren att parter på ömse sidor utanför industrin önskar få större inflytande över normeringen. Bevekelsegrunderna tycks dock vara oförenliga. Från arbetsgivarhåll anser en del att industrins parter tar för litet hänsyn till förhållandena på andra och mer personalintensiva områden. Industrins avtal blir helt enkelt för dyra för dessa branscher. Ett antal fackliga organisationers utgångspunkt synes vara den rakt motsatta. Industrins normering innebär en hämsko och förhindrar löntagarna på andra områden att ta ut högre löneökningar.

Det är tydligt att det fundament som lönebildningen har vilat på under de senaste fyra stora avtalsrörelserna (1998, 2001, 2004 och 2007) har börjat ifrågasättas i en annan omfattning än tidigare. Diskussionen spänner över stora fält och rör sig från om det överhuvudtaget behövs någon normering till hur normen ska bestämmas. Det är viktigt att framhålla lönebildningens betydelse inte bara för arbetsgivare och arbetstagare utan även för samhället som helhet. I det avseendet har arbetsmarknadens huvudorganisationer ett stort ansvar.

Hur diskussionerna om normeringen faller ut och vilka beslut som fattas hos arbetsmarknadens parter kommer att få omedelbar betydelse för nästa stora avtalsrörelse som äger rum under 2010. Medlingsinstitutet avser att medverka i normeringsdebatten genom att anordna seminarier och konferenser för att belysa frågorna ur olika aspekter.

1.3 Fakta om arbetsmarknaden

Detta avsnitt visar utvecklingen på arbetsmarknaden vad gäller sysselsättning, arbetslöshet, frånvaro, medelarbetstid m.m.

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 är enligt nya principer fr.o.m. hösten 2007 15–74 år (se faktaruta nedan), men i detta avsnitt redovisas åldrarna 16–64 år. I den nedanstående bilden – som avser november 2007 – tillämpas dock de nya principerna för redovisningen av sysselsättning och arbetslöshet för åldrarna 16–64 år.

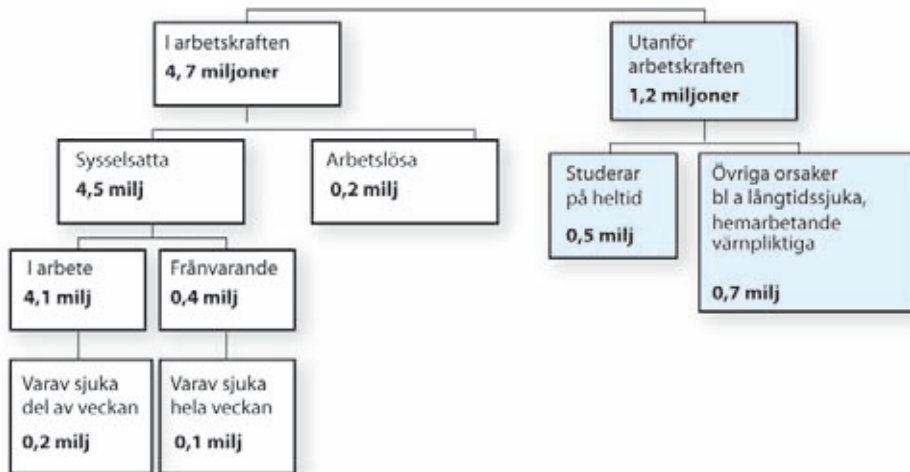
Fler arbetslösa och fler sysselsatta med ny redovisningsprincip

Från och med oktober 2007 genomfördes en *anpassning av AKU till ILO:s² rekommendationer*. De viktigaste förändringarna är att heltidsstuderande som söker arbete räknas som arbetslösa, samt att redovisningen avser åldersgruppen 15–74 år i stället för 16–64 år. Med de nya definitionerna blir framför allt arbetslöshetstalen väsentligt högre, men även antalet sysselsatta och antalet personer i arbetskraften stiger. Arbetslösheten uppgick t.ex. i januari–oktober 2007 till 6,3 procent (gällande åldrarna 16–64 år) med den nya definitionen i stället för 4,7 procent. För att erhålla historiskt jämförbara siffror redovisas emellertid AKU i detta avsnitt enligt de reviderade principer som infördes i maj 2005. SCB har under 2007 räknat om ett antal av AKU:s tidsserier från år 1993 enligt dessa principer.

² International Labour Organisation

Befolkningen 16-64 år

(samtliga 5,9 miljoner)



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

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

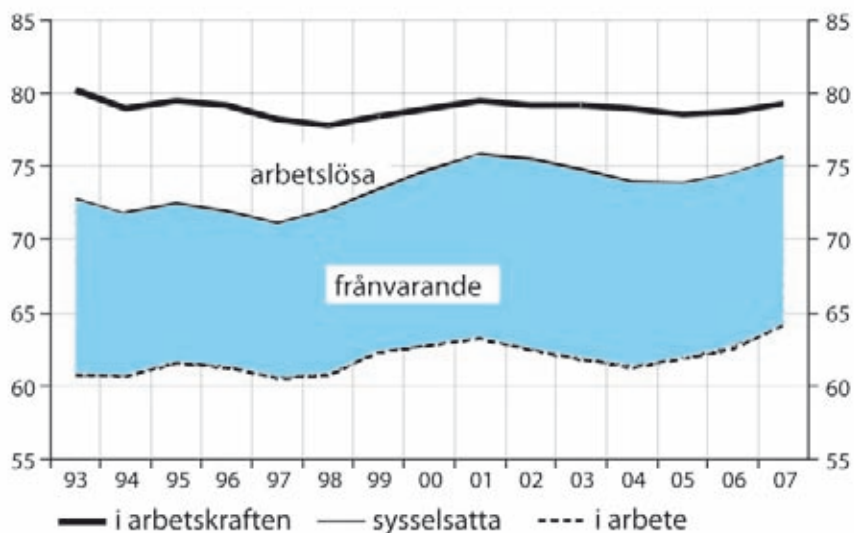
För att tillhöra arbetskraften måste man antingen vara sysselsatt (som anställd, egen företagare, eller i vissa speciella arbetsmarknadspolitiska program) eller arbetslös. För att räknas som arbetslös krävs att man kunnat arbeta och att man aktivt hade sökt arbete under mätveckan.

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

I diagram 1.2 visas utvecklingen av andelen personer i arbetskraften, andelen sysselsatta samt andelen personer i arbete³. Såväl arbetskraftsdeltagande som frånvaro påverkas av konjunkturutvecklingen. En vikande sysselsättningsutveckling medför att färre söker sig ut på arbetsmarknaden och omvänt. Därmed modereras svängningarna i arbetslösheten. Frånvaron minskar i lågkonjunkturer och stiger i högkonjunkturer. Arbetskraftsdeltagande och frånvaro påverkas också av strukturella och institutionella faktorer, som t.ex. förändringar i befolkningens ålderssammansättning, längre utbildningstid för ungdomar, förändrade ersättningsregler i samband med sjukdom m.m.

³ I samtliga diagram som baseras på AKU är årsvärdet för 2007 baserat på årets 10 första månader.

Diagram 1.2 Personer i arbetskraften, sysselsatta och i arbete, 1993–2007
Procent av befolkningen 16–64 år



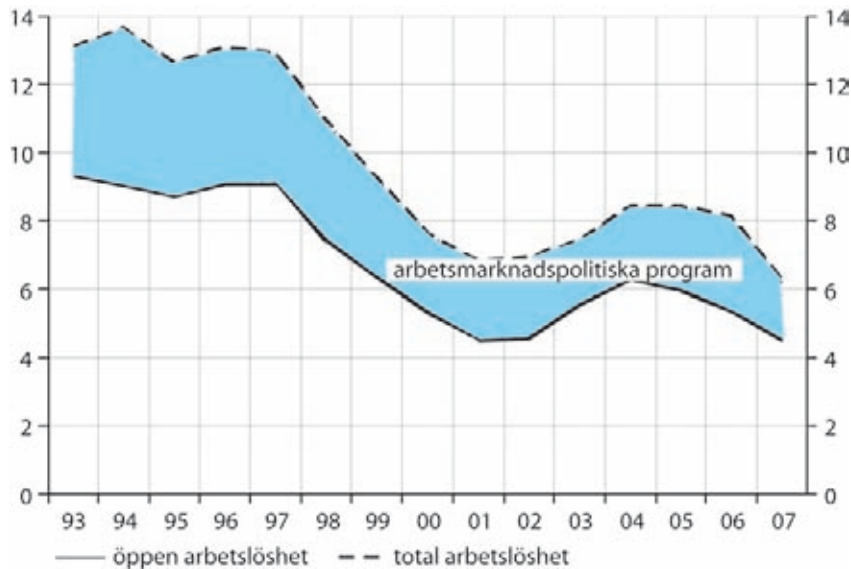
Källa: AKU (Arbetskraftsundersökningarna), Statistiska centralbyrån (SCB)

I samband med den djupa lågkonjunktur som inleddes 1992–1993 sjönk arbetskraftsdeltagande och sysselsättning markant. Arbetslösheten var rekordhög (trots omfattande arbetsmarknadspolitiska åtgärder, **se diagram 1.3**) medan frånvaron låg på en mycket låg nivå. En viss konjunkturförbättring medförde att såväl arbetskraftsdeltagande som sysselsättning steg avsevärt mellan 1998 och 2001, samtidigt som arbetslösheten minskade. Den stigande frånvaron medförde emellertid att antalet personer i arbete utvecklades långsammare än sysselsättningen. Under 2002 och 2003 var konjunkturutvecklingen svag och arbetsmarknadsläget försämrades åter, en utveckling som fortsatte under 2004 trots en tillfällig konjunkturförbättring.

Först under 2006 förstärktes konjunktureren mera markant. Utvecklingen på arbetsmarknaden var dock fortsatt relativt svag ända till andra halvan av 2006. Sedan 2005 har arbetskraftsdeltagandet visserligen stigit något, men var fortfarande 2007 lägre än under lågkonjunkturåret 1993. Andelen sysselsatta vände först under 2006 uppåt och fortsatte att stiga under 2007. Parallellt med sjunkande frånvaro har andelen personer i arbete stigit varje år sedan 2005. Den öppna arbetslösheten sjönk obetydligt 2005, men minskade mera markant under 2006 och framför allt 2007, då den uppgick till 4,5 procent. Mätt enligt ILO:s rekommendationer (se faktarutan Fler arbetslösa och fler sysselsatta med ny redovisningsprincip) blev den öppna arbetslösheten 2007 ca 6,3 procent.

Antalet personer i arbetsmarknadspolitiska program, som steg kraftigt 2005 och 2006, drogs ned avsevärt 2007 (**se diagram 1.3**). Den totala arbetslösheten uppgick därmed 2007 till 6,4 procent mätt enligt den gamla definitionen på arbetslöshet.

Diagram 1.3 Öppen och total arbetslöshet, 1993–2007
Antal personer i procent av arbetskraften

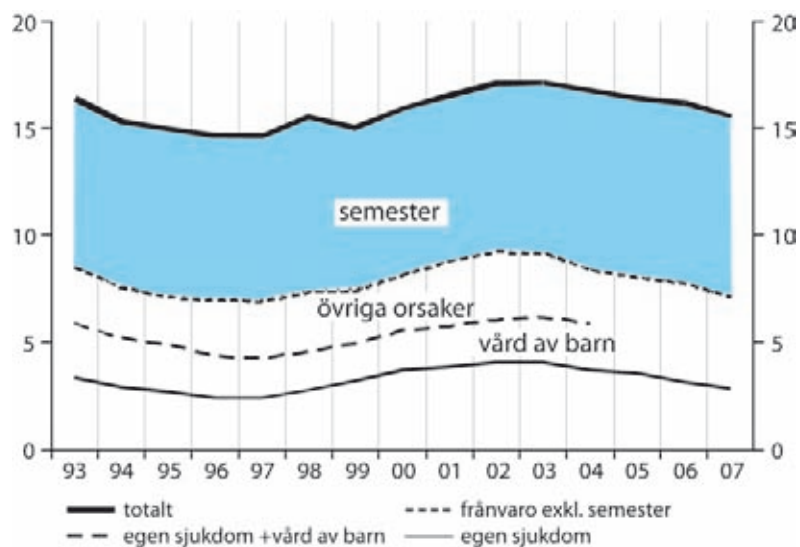


Källa: AKU, AMS

Ur nationalekonomisk synpunkt har stigande frånvaro flera negativa konsekvenser. På kort sikt kan en högre frånvaro visserligen motverkas av stigande produktivitet, förutsatt att produktionsnivån ändå kan bibehållas när antalet arbetade timmar minskar. Men på längre sikt överväger risken för att en ökad frånvaro leder till svårigheter att upprätthålla produktionsnivån, förskjutna leveranstider och därmed försämrade konkurrenskraft. De allvarligaste följderna uppkommer om sjukfrånvaron leder till en permanent utslagning av arbetskraft, dels med hänsyn till produktionsbortfallet dels ur statsfinansiell synvinkel.

Diagram 1.4 belyser olika anledningar till frånvaro som sträcker sig över en hel vecka. Den vanligaste orsaken till frånvaro är semester. Efter 2004 är det inte längre möjligt att skilja ut frånvaro p.g.a. vård av barn, vilket nu redovisas under övriga orsaker tillsammans med t.ex. tjänstledighet p.g.a. studier m.m. Det är emellertid framför allt sjukfrånvaron, som varierat starkt över tiden. År 1996 var sjukfrånvaron rekordlåg, men därefter ökade den kraftigt fram till år 2003. Det resulterade i att även den totala frånvaron steg fram till detta år. Under 2004 skedde ett trendbrott och sjukfrånvaron sjönk åter, en utveckling som fortsatt under 2005, 2006 och 2007. Även den totala frånvaron har minskat under dessa år.

Diagram 1.4 Frånvarande hela veckan, 1993–2007
Procent av antalet sysselsatta



Källa: AKU, SCB

Det bör påpekas att i diagrammet redovisas endast frånvaro som sträcker sig över hela mätveckan. SCB redovisar även sjukfrånvaro mätt i procent av den vanliga arbetade tiden. Av **diagram 1.5** framgår att sjukfrånvaron minskat på senare år, men att nivån mätt på detta sätt blir högre än i diagram 3. Värt att notera är också att sjukfrånvaron var som högst i början av 1990-talet.

Diagram 1.5 Sjukfrånvaro, 1990–2007
Antal timmar i procent av vanligen arbetad tid

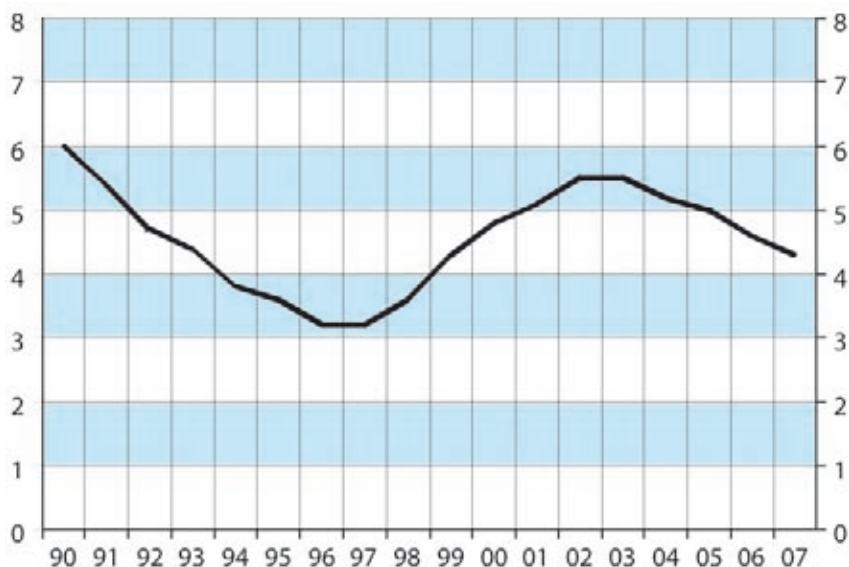
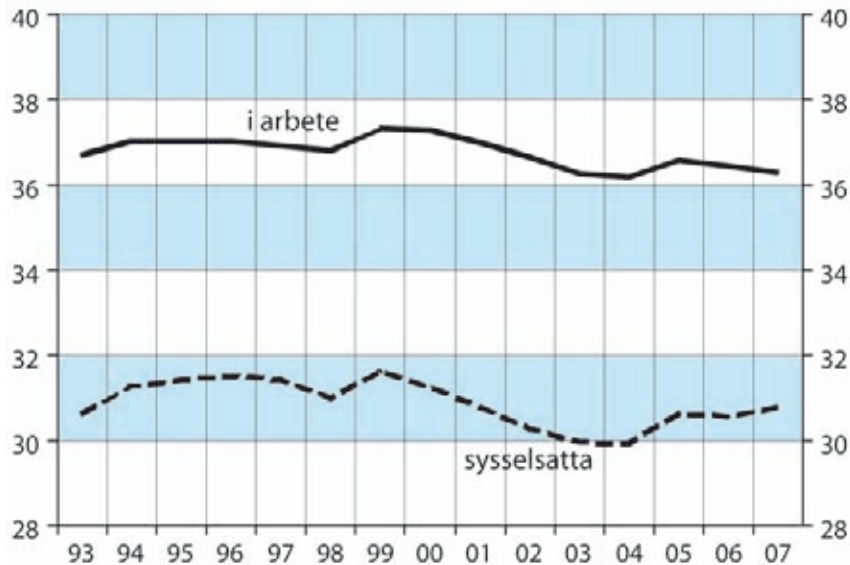


Diagram 1.6 visar medelarbetstiden per vecka under perioden, dels för personer i arbete, dels för det totala antalet sysselsatta. Medelarbetstiden för personer i arbete påverkas bl.a. av deltidsarbete, övertid, arbetstidsförkortningar samt korttidsfrånvaro. Medelarbetstiden för det totala antalet sysselsatta påverkas dessutom av den längre frånvaron (mer än en vecka).

Diagram 1.6 Medelarbetstid/vecka för sysselsatta och för personer i arbete, 1993–2007



Källa: AKU, SCB

Fram till 1999 uppvisar medelarbetstiden en viss ökning. Därefter har den sjunkit fram till år 2003 både för personer i arbete och i synnerhet för de sysselsatta. Den brantare nedgången i medelarbetstiden för sysselsatta jämfört med för personer i arbete beror till stor del på den fram till 2003 stigande sjukfrånvaron. Under 2004 var medelarbetstiden i stort sett oförändrad, men 2005 steg medelarbetstiden för såväl personer i arbete som för sysselsatta. Medelarbetstiden för personer i arbete sjönk obetydligt 2006 och 2007. Men genom den minskande sjukfrånvaron blev medelarbetstiden för sysselsatta oförändrad 2006 och steg 2007.

Tabell 1.2 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Mellan 1993 och 2007 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 17 procent medan antalet sysselsatta sjunkit med 7 procent inom staten och 1 procent inom den kommunala sektorn. Den olikartade utvecklingen kan delvis förklaras av att verksamheter flyttats från offentlig till privat sektor. Det gäller t.ex. de tidigare statliga affärsverken liksom kyrkan. Inom hälso- och sjukvårdsområdet har siffrorna påverkats av övergång till bolagsform för vissa sjukhus. Ökad privatisering inom barnomsorg och utbildningsväsende har också lett till överströmning av personal från offentlig till privat sektor.

Tabell 1.2 Antal sysselsatta – i 1 000-tal – inom olika sektorer samt sektorernas andel av total sysselsättning, 1993–2007

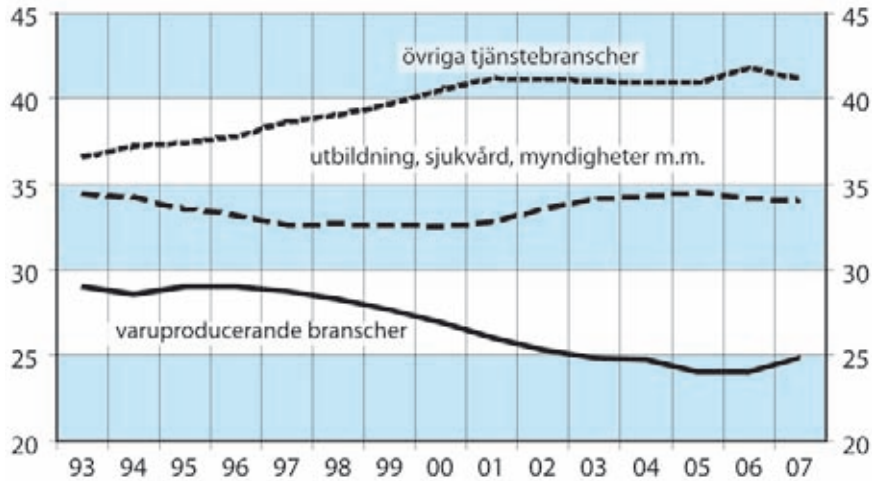
	Privat sektor	Andel av total	Statlig sektor	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1993	2 679	65,7	263	6,4	1 135	27,8	4 077
1994	2 675	66,2	255	6,3	1 111	27,5	4 041
1995	2 755	67,1	252	6,1	1 096	26,7	4 103
1996	2 742	67,4	248	6,1	1 078	26,5	4 068
1997	2 711	67,5	244	6,1	1 060	26,4	4 015
1998	2 776	68,1	240	5,9	1 061	26,0	4 077
1999	2 844	68,3	237	5,7	1 082	26,0	4 163
2000	2 973	69,7	237	5,6	1 054	24,7	4 264
2001	3 040	70,0	236	5,4	1 069	24,6	4 345
2002	3 031	69,6	240	5,5	1 081	24,8	4 352
2003	3 003	69,3	245	5,6	1 089	25,1	4 337
2004	2 971	68,9	243	5,6	1 097	25,4	4 311
2005	2 992	69,1	241	5,6	1 095	25,3	4 327
2006	3 050	69,3	243	5,5	1 109	25,2	4 404
2007	3 134	69,6	244	5,4	1 123	25,0	4 501

Källa: Konjunkturinstitutet och SCB

Tendensen bröts dock 2000 då antalet sysselsatta inom framför allt den kommunala sektorn från och med detta år har ökat något fram till 2007. I den privata sektorn minskade antalet anställda mellan 2001 och 2005 för att sedan åter stiga under 2006 och 2007.

Diagram 1.7 belyser fördelningen av de sysselsatta på näringsgrenar, d.v.s. utan hänsyn till i vilken sektor som personerna arbetar. För delområdena utbildning, sjukvård, myndigheter m.m. ingår då även de privat anställda inom dessa verksamhetsområden. Andelen sysselsatta i dessa delområden började åter stiga i början av 2000-talet och var 2007 på ungefär samma nivå som 1993. Mest påfallande är hur andelen sysselsatta inom de varuproducerande branscherna (jord- och skogsbruk, industri, byggnadsverksamhet m.m.) sjunkit medan den stigit kraftigt inom övriga tjänstebranscher (handel, hotell- och restaurang, transport, kreditinstitut, fastighetsförvaltning, företagstjänster m.m.). Detta återspeglar till stor del de större möjligheterna till produktivitetsförbättringar för varuproduktion än för tjänsteproduktion.

Diagram 1.7 Näringsgrenarnas andel som procent av total sysselsättning, 1993–2007



Källa: AKU, SCB

1.4 Den svenska arbetsmarknaden, organisationer och avtal

Avtalsrörelsen, d.v.s. förhandlingarna om centrala kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor, sker i huvudsak mellan arbetsmarknadens parter, genom förhandlingar mellan förbunden. Det finns över 100 sådana organisationer, 60 fackförbund och 50 organisationer för arbetsgivare. Det innebär över 100 avtalsslutande parter på den svenska arbetsmarknaden, tillsammans tecknar de ca 600 kollektivavtal. Först en kort genomgång av organisationerna.

Arbetsgivarsidans organisationer

Inom den privata sektorn företräder Svenskt Näringsliv 36 arbetsgivarförbund som tillsammans har drygt 54 000 företag som medlemmar. Dessa företag har ca 1,5 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda och 57 procent har färre än tio anställda.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är arbetsgivarorganisation för Sveriges 290 kommuner, 18 landsting och två regioner, med sammanlagt 1,1 miljon anställda.

Arbetsgivarverket företräder 270 statliga myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området. Arbetsgivarverket sköter förhandlingarna om kollektivavtal som omfattar 240 000 statligt anställda.

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer:

Arbetsgivaralliansen är arbetsgivarorganisation för den ideella sektorn med 2 500 medlemmar med omkring 22 000 anställda.

BAO, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för t.ex. bankanställda. Även företag som försäkrings-, finans-, fond-, kredit-, data- och fastighetsföretag ingår i BAO som har 150 delägare med 45 000 helårsarbetare.

Fastigo organiserar 1 500 medlemsföretag i fastighetsbranschen med drygt 22 000 anställda.

Idea är arbetsgivarförbund för ideella organisationer. Organisationen har ca 900 medlemmar med totalt ca 8 500 anställda.

Arbetsgivareföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har 2 500 medlemsföretag med ca 85 000 anställda.

KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. De 550 medlemsföretagen ägs av kommuner och landsting eller är helt eller delvis privatägda och har totalt drygt 30 000 anställda.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för privat- och offentligt ägda företag som vill ha kommunala avtal. Pacta har 350 medlemsföretag med ca 35 000 anställda. Pactas avtal redovisas i rapporten under kommuner och landsting.

Arbetsgivareföreningen SRAO är central arbetsgivarorganisation för Sveriges Radio, Sveriges Television, Utbildningsradion och för deras dotterföretag, t.ex. Radiotjänst i Kiruna. Företagen har tillsammans drygt 5 000 anställda.

TU, Tidningsutgivarna är arbetsgivarorganisation för 270 medieföretag, de flesta inom dagspressen.

Svenska Kyrkans församlingsförbund är arbetsgivarorganisation för Svenska Kyrkans 1 400 församlingar, med 26 450 anställda.

Svensk Scenkonst är branschorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn med drygt 100 medlemmar som har 6 000 anställda.

Arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv

Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation
Almega Samhallförbundet
Almega Tjänsteförbunden
Almega Tjänsteföretagen
Bemanningsföretagen
Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Bussarbetsgivarna
Byggnadsämnesförbundet
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO
Elgrossisternas Arbetsgivareförening
Energiföretagens Arbetsgivareförening
Flygarbetsgivarna
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation
Grafiska Företagens Förbund
Industri- och Kemigruppen

Livsmedelsföretagen
Maskinentreprenörerna
Medie- och Informationsarbetsgivarna, MIA
Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund
Plåtslageriernas Riksförbund
Sjöfartens Arbetsgivareförbund, SARF
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, SLA
Skogsindustrierna
Stål- och Metallarbetsgivareförbundet
SVEMEK
SveMin förening för gruvor, mineral- och metallproducenter
Svensk Handel
Sveriges Byggindustrier
Sveriges Hamnar
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare
Teknikföretagen
TEKO, Sveriges Mode- och textilföretag
Trä- och Möbelindustriförbundet
VVS-företagen
Vårdföretagarna

Den fackliga sidans organisationer

Förbunden ingår i de allra flesta fall i någon av tre centralorganisationer. Fackliga organisationer som inte är med i någon centralorganisation är t.ex. Ledarna (70 000 medlemmar), Svensk Pilotförening (1 200 medlemmar), Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund (8 700 medlemmar), Svenska Hamnarbetarförbundet och Syndikalisterna, SAC.

LO, Landsorganisationen är centralorganisation för 15 fackförbund för arbetare med totalt ca 1,5 miljoner medlemmar. LO bildades 1898.

TCO, Tjänstemännens centralorganisation, har 17 olika fackförbund för tjänstemän. Förbunden har ca 1,1 miljon medlemmar. Det nuvarande TCO bildades 1944.

SACO, Sveriges akademikers centralorganisation, består av 24 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de närmare 550 000 akademiker som är studenter, forskare, egenföretagare eller anställda. SACO bildades 1947, då med 18 förbund och 16 000 medlemmar.

I de ovan angivna medlemstalen som avser den 31 december 2006 är yrkesverksamma inklusive tjänstlediga, arbetslösa och egenföretagare inräknade. I uppgifterna för TCO och SACO är även studerande medlemmar inkluderade.

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen LO-förbundens medlemsutveckling

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 06	Förändring från 31 dec 05
Byggnads	93 868	-128
Elektrikerförbundet	21 735	-439
Fastighets	37 269	-297
Grafiska Fackförbundet	20 585	-1 120
Handels	146 229	-2 978
Hotell- och Restaurang	54 512	-914
IF Metall	337 712	-4 312
Kommunal	563 732	-4 554
Livs	36 437	-1 858
Musikerförbundet	3 204	-141
Målareförbundet	13 269	-297
Pappers	22 665	-905
SEKO	102 611	-2 415
Skogs- och Träfacket	44 252	-1 211
Transport	65 781	-2 347
Samtliga	1 563 861	-23 066

* I dessa tabeller inkluderas arbetslösa i LO- och TCO-förbundens uppgifter men inte i SACO:s.

Under januari–november 2007 minskade LO-förbunden sina medlemsantal med ca 114 000.

TCO-förbundens medlemsutveckling

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 2006	Förändring från 31 dec 05
Farmaciförbundet	5 241	-222
Finansförbundet	31 497	-696
Försäkring o Finans	12 318	-298
Försvarsförbundet	3 860	-503
HTF ⁴	154 995	-2 042
Journalistförbundet	14 728	6
Läraryrket	180 101	333
Polisförbundet	16 906	257
SFHL	1 859	-86
Sif ⁵	287 958	-6 523
SKTF	133 713	-2 207
SLF	986	-22
ST	75 415	-679
Symf	1 731	-40
Teaterförbundet	7 885	5
Tull-Kust	2 493	164
Vårdförbundet	94 304	-1 327
Samtliga	1 025 990	-13 880

* I dessa tabeller inkluderas arbetslösa i LO- och TCO-förbundens uppgifter men inte i SACO:s.

Under 2007 har TCO-förbundens medlemsantal minskat med ca 47 000. Medlemsantalet har sjunkit även för Ledarna (ca 2 000).

⁴ Den 1 januari 2008 slogs Tjänstemannaförbundet HTF och Sif ihop till Unionen, ett förbund med ungefär en halv miljon medlemmar.

⁵ Se not 4.

SACO-förbundens medlemsutveckling

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 06	Förändring från 31 dec 05
Agrifack	5 730	-8
Civilekonomerna	22 580	554
Civilingenjörsförbundet ⁶	83 576	2 554
DIK	16 159	815
Farmaceutförbundet	5 699	-81
Fartygsbefälsförening	1 838	6
Ingenjörsförbundet ⁷	9 429	-87
Jusek	52 395	2 536
KyrkA	4 216	-17
Leg. Sjukgymnasters Riksförbund	9 788	165
Läkarförbundet	28 971	14
Lärarnas Riksförbund	56 988	-60
Naturvetareförbundet	16 002	729
Officersförbundet	9 041	-815
Psykologförbundet	6 413	179
Skolledarförbundet	6 068	-14
SRAT	10 525	115
SSR	36 171	906
Sveriges Arbetsterapeuter	7 722	76
Sveriges Arkitekter	6 533	31
Sveriges Ingenjörer ⁸		
Sveriges Reservofficersförbund	3 273	1 280
Tandläkarförbundet	7 168	-67
Trafik och Järnväg	3 321	-26
Universitetslärarförbundet	17 889	-17
Veterinärförbundet	1 949	61
Samtliga	429 444	8 829

* LO- och TCO-förbunden räknar med arbetslösa medlemmar i sin siffra, det gör inte SACO. Här är inte heller SACO-förbundens studerandemedlemmar med.

Under 2007 har SACO-förbundens medlemstal ökat med mellan 2 000 och 3 000.

I oktober 2007 var de fackliga organisationsgraden för anställda 72 procent, i oktober 2006 var den 77 procent.⁹

Samarbetsorgan och förhandlingskarteller på den fackliga sidan

OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd är ett samverkansorgan för 14 fackförbund från TCO och SACO samt fackförbundet Ledarna med motparter inom den offentliga sektorn. De 15 förbunden har sammanlagt ca 600 000 medlemmar. OFR är i första hand ett forum för förbunden att planera, samordna, genomföra och utvärdera avtalsrörelser och förhandlingar. OFR är indelat i sju förbundsområden. Det statliga området omfattar statstjänstemän, poliser och officerare. Det kommunala området omfattar lärare, allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård samt läkare.

⁶ Sveriges Ingenjörer bildades den 1 januari 2007 genom en sammanslagning av Civilingenjörsförbundet och Ingenjörsförbundet.

⁷ Se not 6.

⁸ Se not 6.

⁹ Källa: Anders Kjellberg, sociologiska institutionen, Lunds universitet.

PTK (tidigare privattjänstemannakartellen) Förhandlings- och samverkansråd som består av 25 fackförbund från TCO och SACO samt Ledarna. Förbunden representerar ca 700 000 privatanställda tjänstemän. PTK förhandlar med bl.a. Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal m.m.

Facken inom industrin är ett samarbete mellan de fackförbund inom LO, TCO och SACO som står bakom Industriavtalet. De sex förbunden är: IF Metall, Unionen, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Skogs- och Träfacket och Sveriges Ingenjörer. Dessutom deltar Grafiska Fackförbundet Mediafacket i det fackliga samarbetet.

Akademikeralliansen är en organisation för förhandlingssamverkan för 18 SACO-förbund, med ca 60 000 medlemmar, som förhandlar med kommuner och landsting som motpart.

SACO-S är förhandlingskartellen för SACO-förbund med statligt anställda medlemmar och företräder drygt 80 000 statligt anställda akademiker.

Kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden

Ett riksavtal är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter på arbetsgivarsidan och arbetstagsidan och som gäller för en bransch eller delar av en sådan. Hängavtal tecknas mellan en arbetstagsorganisation och ett enskilt företag som inte är medlem i ett arbetsgivarförbund. Vanligen blir företaget bundet av det rikstäckande branschavtal som finns för den bransch där företaget verkar.

Riksavtal

Medlingsinstitutet beräknar att ca 600 kollektivavtal om löner och allmänna villkor träffas mellan parterna på arbetsmarknaden.

I tidigare årsrapporter har siffran 450 nämnts, i den summan räknades de s.k. Ledaravtalen endast 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 arbetstagsorganisation som ett avtal, exempelvis avtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall.

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund och flera fackliga organisationer räknas däremot som flera kollektivavtal. Till exempel har Almega IT-företagens avtal med Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna räknats som tre avtal. Anledningen är att varje facklig organisation var för sig är bärare av det aktuella avtalet. Dessutom kan det finnas skillnader mellan avtalen, bl.a. löneavtalen.

Inom den offentliga sektorn har en annan metod valts. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta träffar avtal på riksavtalsnivå med ca 30 fackliga organisationer – Kommunalarbetareförbundet, fyra förbundsområden inom OFR, Akademikeralliansen och Brandmännens Riksförbund (för räddningspersonal i beredskap). Ett förbundsområde kan representera flera fackliga organisationer,

men varje område har trots detta räknats som ett avtal. Avtalen förhandlas sedan på kommun- och landstingsnivå och antalet fackliga organisationer varierar beroende bl.a. på kommunens eller landstinget storlek. Det innebär att det är svårt att exakt beräkna antalet lokala 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 men Medlingsinstitutet har valt att räkna med tre kollektivavtal inom denna sektor.

Antal kollektivavtal och antal anställda 2007

	Antal avtal totalt	Totalt antal anställda	Varav arbetaravtal	Antal anställda arbetare	Varav tjänstemannaavtal	Antal anställda tjänstemän
Privat sektor	562	2 009 000	226	960 875	336	1 048 125
Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta ¹⁰	7	1 125 000	1	530 000	6	595 000
Statlig sektor	3	240 000	-	-	3	240 000
TOTALT	572	3 374 000	227	1 490 875	345	1 883 125

Hängavtal

Enligt Fora¹¹ fanns vid årsskiftet 2006/2007 drygt 53 500 företag som tecknat hängavtal som omfattar 264 000 individer. Foras uppgifter förändras hela tiden då företag som tecknar hängavtal upphör med sin verksamhet eller blir medlemmar i någon arbetsgivarorganisation och därmed försvinner ur Foras hängavtalsregister. Å andra sidan tillkommer nytecknade hängavtal kontinuerligt. Fora har infört ett nytt affärssystem. Detta innebär förändringar i statistiken.

Omfattning

Antalet anställda som kan omfattas av kollektivavtal är ca 4 miljoner. Siffran omfattar antalet sysselsatta exklusive egenföretagare (se avsnitt 1.3 Fakta om arbetsmarknaden).

Antalet anställda som omfattas av ett kollektivavtal är enligt tabellen ovan 3 374 000. Om hänsyn tas till hängavtalen omfattas drygt 3,6 miljoner arbetstagare av ett kollektivavtal.

Detta betyder att ca 91 procent av de anställda täcks av avtal. Exkluderar man hängavtalen blir siffran ca 84 procent.

¹⁰ Pacta har dessutom avtal med Fastighets, SEKO och Transport.

¹¹ Fora ägs av Svenskt Näringsliv och LO och administrerar penningflödet av försäkringspremier och kollektivavtalade avgifter.

2 Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften förbättrades mot EU-länderna under åren 2002–2006 framför allt tack vare en mycket god produktivitet-utveckling. Efter att näringslivets arbetskraftskostnader under många år ökat snabbare i Sverige än i våra konkurrentländer blev skillnaden i ökningstakt under dessa år relativt obetydlig. Men genom att dollarn under denna period föll kraftigt mot kronan försvagades konkurrenskraften markant mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader. Under 2007 finns dock risk för att konkurrenskraften har försvagats mot EU-länderna och än mer mot USA.

Detta sammanhänger främst med att produktivitetstillväxten i det svenska näringslivet har stannat upp 2007 och med att dollarn åter försvagades kraftigt mot kronan. De föreliggande beräkningarna tyder nämligen på att ökningstakten för arbetskraftskostnaderna¹² i Sverige 2007 har varit endast obetydligt högre än genomsnittet för EU15-området och något lägre än i USA. I Tyskland beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna ha stannat vid 0,7 procent 2007. I flera övriga euroländer och i Danmark och Storbritannien har ökningstakten varit betydligt högre än i Tyskland och även högre än i Sverige. Det är således framför allt den svaga utvecklingen av produktiviteten i det svenska näringslivet som leder till farhågor för att Sveriges konkurrenskraft 2007 har försvagats gentemot EU15-länderna. Försämringen av konkurrenskraften gentemot USA är sannolikt ett faktum på grund av den fallande dollarkursen.

Den svaga produktivitet-utvecklingen var en bidragande orsak till att inflationstakten i Sverige steg 2007, men det var framför allt stigande energi- och livsmedelspriser samt det förhöjda ränteläget som drog upp ökningstakten för KPI. De stigande energi- och livsmedelspriserna var ett globalt fenomen och ökningstakten för det internationellt jämförbara konsumentprisindexet (där t.ex. räntekostnader inte ingår) visar alltså på en lägre inflationstakt i Sverige än i konkurrentländerna.

2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften

Ett lands internationella konkurrenskraft bestäms på lång sikt till största delen av faktorer som investeringar i humankapital, satsningar på forskning och utveckling samt investeringar i realkapital. I detta avsnitt behandlas Sveriges konkurrenskraft i ett snävare perspektiv, nämligen internationella jämförelser av arbetskraftskostnader och produktivitet. På kort och medellång sikt är detta viktiga faktorer tillsammans med utvecklingen av konsument- och exportpriser, växelkurser samt vinstnivåer. Jämförelserna begränsas till att avse utvecklingen

¹² Statistiken för löner och arbetskraftskostnader baseras på Eurostats Labour Cost Index, se faktaruta Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder i avsnitt 2.3. Det är sannolikt att beräkningarna av löneökningstakten för helåret 2007 kommer att vara högre än vad beräkningarna för de tre första kvartalen indikerar.

inom näringslivet, eftersom den offentliga sektorn inte är utsatt för internationell konkurrens. Den privata tjänsteproducerande sektorn blir i allt högre grad internationaliserad men fortfarande är den varuproducerande sektorn – i synnerhet industrin – i särskilt hög grad utsatt för internationell konkurrens. Av denna anledning behandlas industrin särskilt utförligt.

Viktsystem

För att väga samman de olika länderna till landaggregat, som t.ex. euroområdet eller EU-länderna har i detta kapitel använts ett *viktsystem* (se tabell 2.1) hämtat från TCW-index (Riksbankens växelkursindex). Vikterna bygger på handelsflödena av **bearbetade varor** till 20 OECD-länder och avspeglar såväl vilka länder Sverige exporterar till respektive importerar från som vilka länder som är de viktigaste konkurrenterna till svenska exportörer. Här svarar euroländerna för ca 55 procent och de i indexet ingående EU-länderna för nästan 75 procent av totalen.

Ca 23 procent av den svenska varuexporten och 21 procent av varuimporten avsåg länder som inte är med i Riksbankens valutakorg. Bl.a. av denna anledning använder sig Konjunkturinstitutet numera av ett bredare mått för växelkursberäkningar än TCW-index, det s.k. KIX-index. I detta ingår samtliga OECD-länder samt Brasilien, Indien, Kina och Ryssland. Indexet avspeglar ländernas betydelse för svensk export och import av **samtliga** varor.

Jämfört med TCW-index har länderna i EU-15 en mindre vikt samtidigt som några nya EU-länder som Polen och Tjeckien tagits med i indexet. Framför allt är skillnaden att några viktiga asiatiska länder som Kina och Sydkorea tagits med, vilket fått de asiatiska länderna att väga tyngre än i Riksbankens TCW-index.

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. **Tabell 2.1** belyser bl.a. den geografiska inriktningen av Sveriges utrikeshandel januari–september 2007. Enskilda länder har särredovisats om deras export- eller importandel är minst 1,5 procent. De fem största **exportmarknaderna** var Tyskland, Norge, Storbritannien, Danmark och USA. Av Sveriges totala export gick drygt 40 procent till euroländerna och drygt 60 procent till EU-området, varav de 12 nya EU-länderna tillsammans svarade för drygt 6 procent. Av dessa har endast Polen en mer betydande andel i den svenska utrikeshandeln. De fem största **importländerna** var Tyskland, Danmark, Norge, Storbritannien och Nederländerna. USA har väsentligt mindre betydelse i den svenska importen än i exporten. Nästan hälften av Sveriges totala import av varor kom från euroländerna och över 70 procent från EU-länderna, varav de 12 nya EU-länderna svarade för ca 7 procent. Nästan en fjärdedel av den svenska varuhandeln gick till eller kom ifrån de nordiska länderna.

Tabell 2.1 Vikter i utrikeshandeln med varor Procentuella andelar

	Alla varor		Alla varor	Bearbetade varor
	Alla länder		OECD-länder, Ryssland, Kina	20 OECD-länder
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter	TCW-vikter
Tyskland	10,6	18,5	17,2	22,3
Frankrike	5,0	4,9	6,6	7,2
Italien	3,2	3,6	4,8	6,1
Belgien	4,6	4,3	5,0	3,6
Finland	6,4	6,0	4,9	6,7
Nederländerna	5,1	6,2	5,5	4,2
Spanien	2,8	1,5	2,8	2,5
Euroländer¹	40,4	48,9	50,3	56,1
Danmark	7,3	8,9	4,7	5,6
Storbritannien	7,3	6,8	7,8	11,6
EU-15	55,0	64,2	62,7	73,3
Övriga EU-länder	6,2	7,1	4,5	..
Därav: Polen	2,5	2,8	2,2	..
EU, totalt	61,2	71,3	67,2	..
Övriga Europa	14,2	13,3	9,2	..
Därav: Norge	9,2	8,4	4,9	5,6
Ryssland	1,9	3,0	1,9	..
Afrika	2,4	0,6
Nordamerika	8,8	3,5	13,5	12,8
därav: USA	7,8	3,2	9,8	11,6
Central-och Sydamerika	2,1	1,5
Asien	9,7	9,6	9,1	5,2
därav: Japan	1,3	1,8	3,4	5,2
Kina	1,9	3,6	3,5	..
Övriga länder	1,7	0,3	1,0	0,4
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

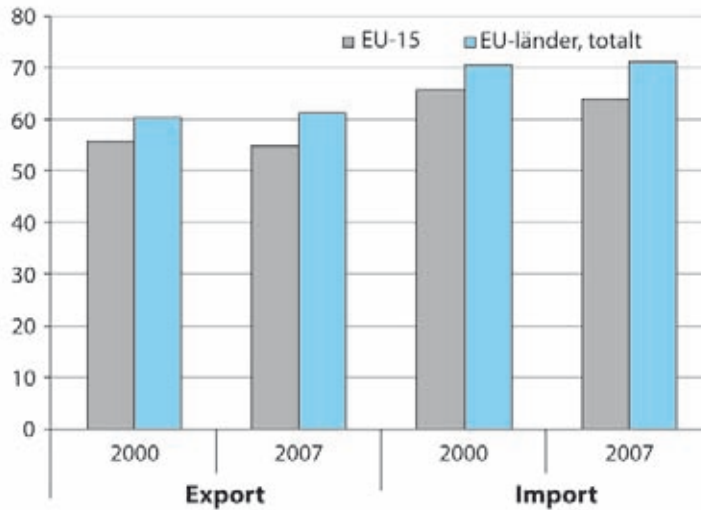
1. exkl. Slovenien

Källa: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

Globaliseringen har hittills inte på något avgörande sätt rubbat Sveriges handelsmönster. Den övervägande delen av handeln sker alltså med våra närmaste grannländer. Vissa förändrade tendenser är dock värda att notera.

I **diagram 2.1** belyses handeln till EU-15 respektive till samtliga 27 EU-länder år 2000 och 2007 (uppgifterna för 2007 baseras på månaderna januari–september). Export- respektive importandelarna till EU15-länderna har sjunkit relativt obetydligt mellan 2000 och 2007, medan de ökat något till hela EU-området.

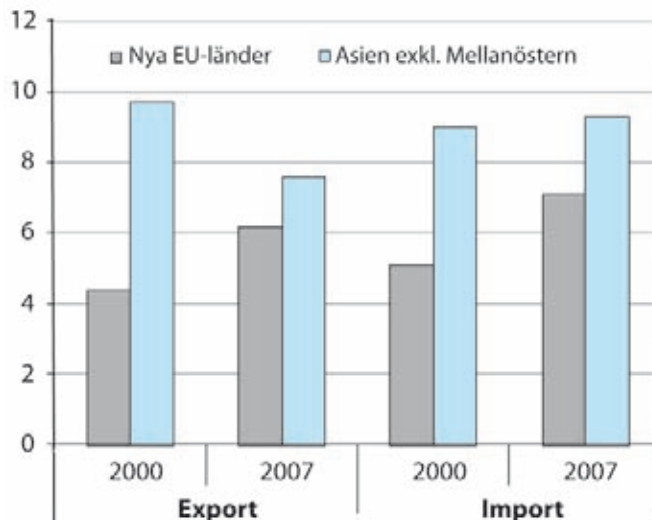
Diagram 2.1 Procentuell andel av Sveriges export och import av varor till EU-15 respektive EU totalt



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Det innebär att såväl export- som importandelar till de nya EU-länderna har ökat betydligt, vilket belyses i **diagram 2.2**. Av detta diagram framgår också att exportandelen till Asien (exkl. Mellanöstern) har sjunkit rejält mellan 2000 och 2007, medan importandelen inte förändrats särskilt mycket. Med tanke på den ökande globaliseringen med bl.a. Kinas starka framryckning på världsmarknaden kan detta synas något förvånande.

Diagram 2.2 Procentuell andel av Sveriges export och import till nya EU-länder och till Asien exkl. Mellanöstern

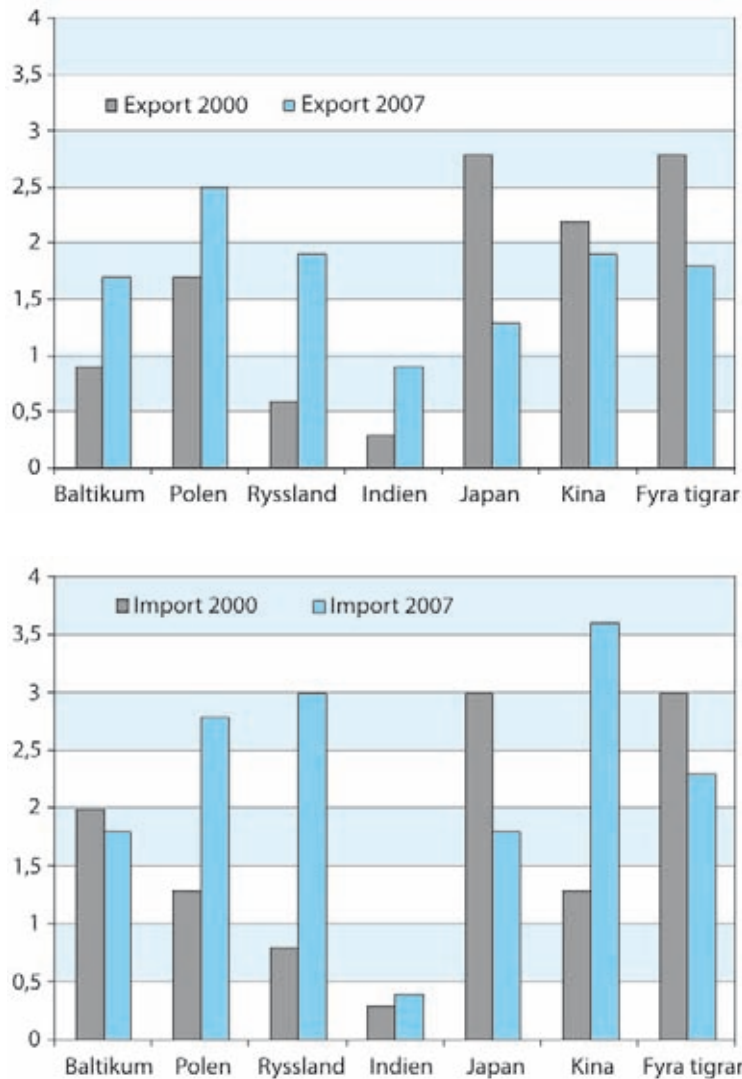


Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Av **diagram 2.3** framgår att nedgången i exportandelen gäller framför allt Japan och de fyra tigerekonomierna (Hong-Kong, Singapore, Sydkorea och Taiwan) och endast i liten grad Kina. Däremot har Indien ökat i betydelse som exportmarknad även om exportandelen fortfarande ligger under 1 procentenhet. Av diagrammet framgår också att den svenska importen från Kina ökat högst

väsentligt. Men detta har för området som helhet motverkats av att importen från Japan och de fyra tigerekonomierna har minskat.

Diagram 2.3 Procentuell andel av Sveriges export och import till vissa länder och länderområden



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

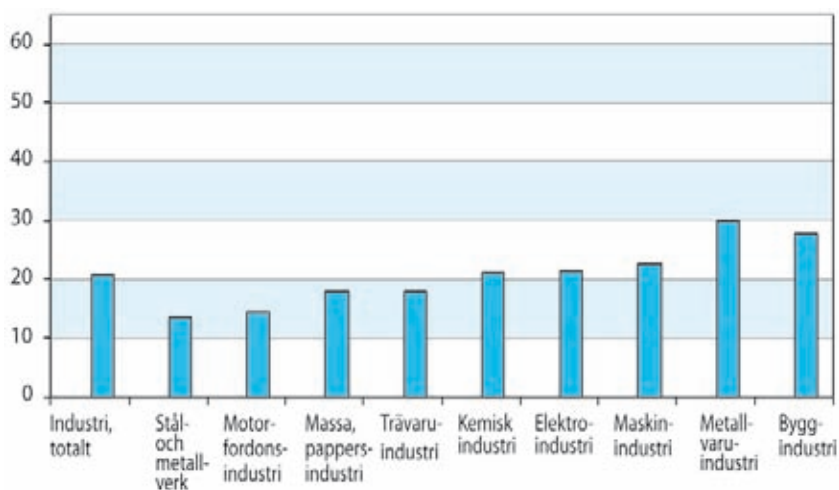
2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer

Arbetskraftskostnadernas andel av företagets totala rörelsekostnader varierar starkt mellan olika sektorer i ekonomin. Därmed varierar också i vilken grad löneutvecklingen påverkar vinstnivå och konkurrenskraft mellan olika branscher. I branscher med låg löneandel påverkas vinstnivån förhållandevis mindre än i branscher med hög löneandel. Men i många råvarubranscher med låg löneandel bestäms priserna på den internationella marknaden och då kan inte konkurrenskraften utan endast vinstnivån påverkas av löneutvecklingen i Sverige.

Diagram 2.4 belyser förhållandena inom industrin totalt och inom några viktiga delbranscher samt för byggverksamheten. Andelen arbetskraftskostnader är högre inom byggverksamheten än inom industrin. Inom industrin

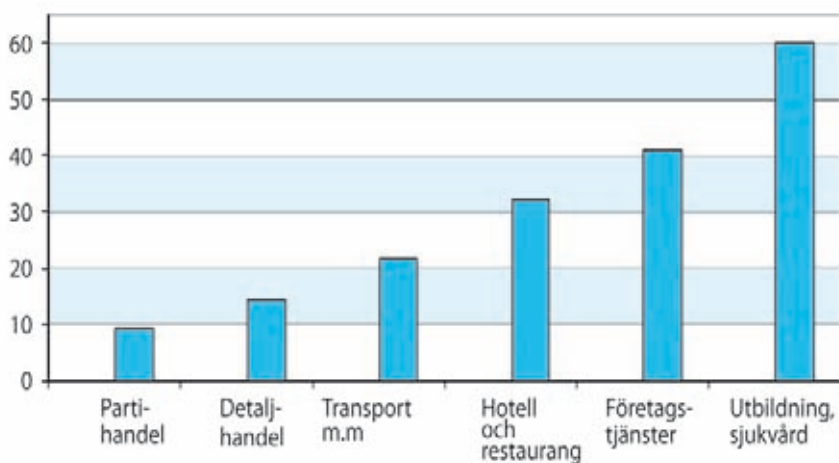
är andelen arbetskraftskostnader högst för metallvaruindustrin och lägst inom stål- och metallverk samt motorfordonsindustri. Även i massa- och pappersindustri samt trävaruindustri är andelen arbetskraftskostnader förhållandevis låg.

Diagram 2.4 Personalkostnadernas procentuella andel av rörelsekostnaderna inom industri och byggnadsverksamhet. År 2005



Källa: SCB Företagens ekonomi för industri-, bygg och tjänsteföretag

Diagram 2.5 Personalkostnadernas procentuella andel av rörelsekostnaderna inom några tjänstesektorer. År 2005



Källa: SCB Företagens ekonomi för industri-, bygg och tjänsteföretag
Anm. Statistiken omfattar inte finansiella företag.

I **diagram 2.5** visas andelen arbetskraftskostnader inom tjänsteföretagen (exklusive finansiella företag). Av diagrammet framgår att inom tjänsteföretagen varierar andelen arbetskraftskostnader ännu mer än inom industrin. I detalj- och partihandel är personalkostnaderna förhållandevis låga i förhållande till de totala rörelsekostnaderna. Men för företagen inom hotell och restaurang, företagstjänster och framförallt utbildning, hälso- och sjukvård är andelen personalkostnader väsentligt högre än inom industrin.

2.3 Näringsliv

Enligt Eurostats Labour Cost Index för näringslivet steg de svenska arbetskraftskostnaderna¹³ med knappt 3 procent under de tre första kvartalen 2007 att jämföra med 1,6 procent 2006 (se tabell 2.2). Lönerna steg dock med 3 procent 2006 och enligt preliminära beräkningar med 2,5 procent de tre första kvartalen 2007. De definitiva beräkningarna för löneökningstakten 2007 kommer troligen att revideras uppåt (se vidare avsnitt 3.3, Utfall enligt konjunkturlöne-statistiken).

Att ökningstakten blev så låg för arbetskraftskostnaderna 2006 berodde på att en tillfällig avgiftsbefrielse för arbetarnas ålderspensionsavgifter (på 3,5 procent av lönesumman) infördes detta år. Avgiften för arbetarnas ålderspensionsavgifter återinfördes 2007, men effekten på arbetskraftskostnaderna motverkades delvis av att tjänstemännens ITP-avgifter sänktes och av att arbetsgivaravgifterna för personer under 25 år halverades från 1 juli 2007 (se avsnitt 3.5).

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

	Genomsnitt 1997–2001	Genomsnitt 2002–2006	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹
Tyskland	2,3	1,7	2,3	2,7	1,1	0,8	1,7	0,7
Frankrike	2,9	3,4	3,9	2,7	3,4	3,6	3,4	3,4
Italien	1,6	3,3	3,2	3,7	2,4	4,5	2,6	..
Belgien	3,1	2,8	4,4	1,9	2,3	2,6	2,6	3,3
Nederländerna	4,4	3,3	5,2	4,5	3,6	1,9	1,2	..
Spanien	4,7	4,4	5,3	4,8	4,1	3,7	4,0	3,9
Finland	3,9	3,8	4,7	3,9	2,3	5,3	2,6	2,4
Euroområdet²	2,9	2,7	3,5	3,1	2,2	2,6	2,3	2,1
Danmark	4,0	3,3	3,8	3,5	3,3	3,0	3,0	3,4
Storbritannien	5,1	4,6	4,7	4,5	6,8	3,5	3,4	5,6
EU-15³	3,3	3,1	3,7	3,4	3,0	2,8	2,5	2,7
USA	3,7	3,4	3,6	3,8	3,8	3,1	2,9	3,1
Sverige	4,6	3,3	3,4	4,9	3,1	3,3	1,6	2,8

1. Baserat på de tre första kvartalen 2007

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

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

Anm. Data för Italien 2007 är baserade på uppgifter från OECD.

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

Därmed kom ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige 2006 att ligga väsentligt lägre än i EU15-området och USA. För 2007 tyder beräkningarna på

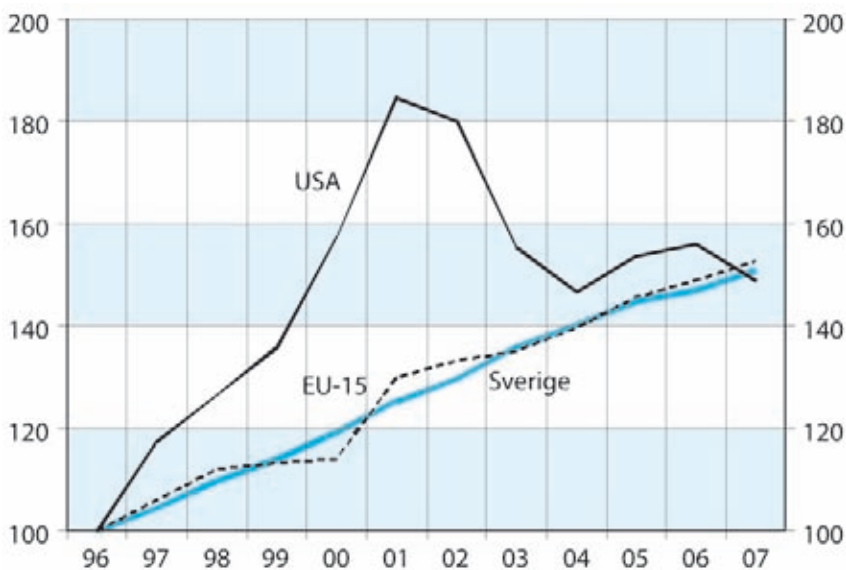
¹³ Lönerna, avtalade och lagstadgade kollektiva avgifter, löneskatter, se vidare avsnitt 3.5 i kapitlet om lönestatistik.

obetydligt högre ökningstakt i Sverige än i EU15-området och något lägre än i USA. I Tyskland beräknas ökningen av arbetskraftskostnaderna ha stannat vid 1,7 procent 2006 och vid 0,7 procent 2007. I flera övriga euroländer och i Danmark och Storbritannien har ökningstakten 2007 varit betydligt högre än i Tyskland och även högre än i Sverige.

Med tiden har ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige konvergerat alltmer mot vad som gäller i EU15-området. För åren 1997–2001 var ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige i genomsnitt ca 1,3 procentenhet högre per år än i EU15-området. Under åren 2002–2006 hade skillnaden krympt till i genomsnitt 0,2 procentenheter, men jämförelsen är starkt påverkad av den tillfälligt mycket låga ökningstakten för 2006. För de fyra första åren uppgick skillnaden i genomsnitt ändå inte till mer än 0,5 procentenhet.

Trots att arbetskraftskostnaden ökat snabbare i Sverige än i EU15-länderna har konkurrenskraften kunnat bibehållas tack vare att den svenska kronan försvagats mot euron, den danska kronan och framför allt pundet sedan 1996. Räknat i gemensam valuta har ökningstakten för perioden 1996–2007 som helhet varit ungefär densamma i Sverige och i EU15-länderna (se **diagram 2.6**). Det är emellertid framför allt dollarn som uppvisar dramatiska växelkursförändringar under den redovisade perioden, med en markant förstärkning fram till 2001, följd av en avsevärd försvagning fram till 2004. Efter en mycket kraftig förbättring av den svenska konkurrenskraften gentemot USA fram till 2001 har denna därefter försämrats avsevärt fram till 2004 till följd av valutaförändringar. Med undantag av år 2005 har dollarn därefter åter försvagats (se avsnitt 2.6). Det innebär att räknat i gemensam valuta försämrades konkurrenskraften mot USA under 2007 vad gäller arbetskraftskostnaderna.

Diagram 2.6 Arbetskraftskostnader i svenska kronor Index 1996=100



Källa: Eurostat, Riksbanken, Medlingsinstitutet

I **tabell 2.3** belyses arbetskraftskostnadernas utveckling i de nya EU-länderna inklusive Bulgarien och Rumänien, som blivit medlemmar fr.o.m. 2007. Ökningstakten är genomgående avsevärt högre än i EU15-länderna, dels

beroende på att en fortgående höjning av produktivetsnivån möjliggjort en högre levnadsstandard i dessa länder dels på en högre inflationstakt. Ökningstakten för arbetskraftskostnaderna har dock för de flesta länder varit lägre under perioden 2002–2006 än under slutet av 1990-talet. I de baltiska länderna synes dock ökningstakten åter ha accelererat 2006 och under 2007 uppvisar de flesta av de nya EU-länderna en stigande ökningstakt. Polen är det största av dessa länder och för Sveriges del den viktigaste handelspartnern (se avsnitt 2.1). Där har utvecklingen av arbetskraftskostnaderna mellan 2001 och 2005 varit mer jämförbar med den i flertalet EU15-länder, men har därefter åter accelererat över den i EU-länderna. Som framgår av avsnitt 2.5, Arbetskraftskostnadens nivå, utgjorde arbetskraftskostnaderna i de nya EU-länderna år 2004 alltså en bråkdel av vad som gäller i Sverige och även i EU15-länderna. De kraftiga ökningarna av arbetskraftskostnaderna efter 2004 innebär att Estlands arbetskraftskostnader, som 2004 motsvarade 14 procent av de svenska arbetskraftskostnaderna, kan beräknas ha stigit till att motsvara ca 21 procent 2007.

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

	Genomsnitt 1997–2001	Genomsnitt 2002–2006	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹
Estland	12,5	11,1	12,7	9,4	6,3	10,6	16,8	20,1
Lettland	6,5	13,4	8,4	10,1	11,0	14,8	23,3	30,4
Litauen	8,5	8,3	4,2	3,9	4,6	11,2	18,4	21,3
Polen	17,1	3,7	2,1	3,5	3,5	3,7	5,8	11,2
Slovakien	8,8	9,6	16,2	9,8	6,0	8,3	8,1	7,0
Slovenien	11,0	6,2	4,2	8,1	7,3	5,0	6,2	5,8
Tjeckien	9,7	5,9	7,5	5,8	6,2	3,5	6,4	8,2
Ungern	15,2	8,9	13,6	6,2	8,7	7,2	9,0	10,3
Bulgarien	18,1	5,1	3,1	7,1	5,3	5,3	4,9	15,5
Rumänien	60,4	18,5	26,7	16,4	16,3	14,6	19,1	24,2

1. Baserat på de tre första kvartalen 2007. Källa: Eurostat, Labour Cost Index

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Statistiken avseende arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet i Sverige och andra länder hämtas i först hand från Eurostats (EU:s statistikorgan) Labour Cost Index. Sedan september 2005 publiceras statistik över utvecklingen av arbetskraftskostnader per timme enligt gemensamma principer med början år 1996. Statistiken omfattar för närvarande endast näringslivet, (branscher C-K). Branscherna försvar, skola, vård och omsorg (L-O) ingår inte i näringslivet; detta oavsett om produktionen sker i offentlig eller privat regi. Uppgifter för **hela** ekonomin inklusive samtliga näringsgrenar (C-O), ska enligt planerna vara framtagna till 2009.

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

Internationella organisationer, som t.ex. OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) och även EU, använder sig också ofta av nationalräkenskapsdata vid internationella lönejämförelser. Nationalräkenskaperna utarbetas efter ett internationellt överenskommet system

(ENS-95). Ur detta system kan uppgifter erhållas om utbetalda lönesummor för hela ekonomin samt antal anställda. Därmed kan den årsvisa procentuella ökningen av arbetskraftskostnad per anställd beräknas, vilket är OECD:s jämförelsenorm.

En annan viktig statistikkälla är det amerikanska Bureau of Labor Statistics, som sammanställer statistik över produktivitet samt arbetskraftskostnader per producerad enhet. Denna statistik baseras på ländernas nationalräkenskapsdata. Dessutom beräknar man arbetskraftskostnadernas nivå för arbetare inom tillverkningsindustrin för ett stort antal länder, i huvudsak baserad på tillgänglig förtjänststatistik. De flesta av de här använda statistikkällorna revideras kontinuerligt, även långt tillbaka i tiden. Revideringarna kan vara betydande och jämfört med föregående årsrapport har stora förändringar skett såväl för Eurostats Labour Cost Index som för statistikunderlaget från Bureau of Labor Statistics avseende arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin.

Bedömning av 2007 samt utsikter för 2008 och 2009

I tabell 2.4 redovisas OECD:s respektive EU-kommissionens prognoser för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet respektive i hela ekonomin.

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

	Prognos från OECD			Prognos från EU		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Tyskland	1,3	2,3	2,7	1,9	2,7	2,5
Frankrike	3,3	3,1	3,2	3,0	3,0	3,0
Italien	2,1	2,6	3,0	2,4	3,7	2,3
Belgien	2,7	2,6	3,0	2,4	2,6	2,6
Nederländerna	2,6	4,2	5,6	2,6	3,4	3,8
Finland	2,7	5,1	4,2	3,3	5,1	4,3
Euroområdet¹	2,2	3,0	3,3	2,5	3,2	2,9
Danmark	3,9	4,6	4,6	4,2	4,5	4,5
Storbritannien	3,6	1,6	3,7	4,3	4,5	4,3
EU-15¹	2,5	2,9	3,4	2,9	3,5	3,3
Norge	5,8	5,9	6,1
USA	5,0	3,6	3,5	4,7	3,6	3,4
Japan	0,0	0,6	1,8	1,2	1,7	1,8
Kanada	5,4	5,2	4,8
Ovanstående länder²	2,9	3,1	3,5	3,2	3,6	3,3
Sverige	4,7	4,2	4,1	4,2	4,3	4,2

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

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

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

Källor: OECD, Economic Outlook, december 2007, EU-kommissionens höstprognos 2007

Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna inom euroområdet 2007 bedöms av OECD till 2,2 procent och av EU-kommissionen till 2,5 procent. Ökningstakten bedöms ha varit högre i Danmark och Storbritannien och därmed också inom EU-15. Enligt OECD:s prognoser förutses ökningstakten för EU-ländernas arbetskraftskostnader stiga något under 2008 och 2009. Jämfört med OECD-prognosen visar EU-kommissionen på något högre ökningstakt 2008 men ungefär samma ökningstakt 2009. I USA var ökningstakten 2007 betydligt högre än genomsnittet för EU-15, men båda organisationerna förutses en rejäl

dämpning av ökningstakten av arbetskraftskostnaderna i USA 2008 och 2009. OECD förutser en avsevärt högre ökning av arbetskraftskostnaderna i Sverige 2007 än vad EU-kommissionen gör medan båda organisationerna bedömer ökningstakten till drygt 4 procent 2008 och 2009 – klart överstigande den i konkurrentländerna.

2.4 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin steg endast obetydligt 2006 tack vare den tillfälliga befrielsen från den avtalsmässiga avgiften till arbetarnas pensioner. När avgiften återinfördes 2007 steg emellertid arbetskraftskostnaderna enligt preliminära beräkningar med över 4 procent. Timlönerna i tillverkningsindustrin steg med ca 2,5 procent 2006 och med 3,5 procent 2007. Timlöneutvecklingen för 2007 kommer dock sannolikt att revideras uppåt, då utbetalningen av retroaktiva löner till följd av årets avtalsrörelse inte var avslutad då beräkningarna gjordes.

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

	Genomsnitt 1997–2001	Genomsnitt 2002–2006	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹
Tyskland	2,8	2,1	2,3	2,4	1,4	0,6	4,0	1,5
Frankrike	2,7	3,5	3,8	3,2	3,9	3,5	3,3	3,3
Italien	2,1	3,3	3,2	3,5	4,0	3,4	2,5	..
Belgien	3,0	3,0	4,9	2,0	2,3	3,2	2,7	3,3
Nederländerna	3,6	3,5	5,2	4,4	3,5	3,6	1,0	..
Spanien	4,3	4,6	5,4	5,4	4,0	4,1	4,1	3,7
Finland	4,0	3,7	4,2	4,0	1,7	5,8	2,9	3,0
Euroområdet²	3,1	3,0	3,5	3,1	2,5	2,6	3,2	2,3
Danmark	3,9	3,4	3,9	4,5	3,3	2,0	3,2	4,0
Storbritannien	4,5	4,6	5,9	4,2	6,9	2,8	3,1	2,9
EU-15³	3,4	3,3	3,9	3,4	3,2	2,6	3,2	2,5
USA	3,2	3,7	3,7	4,5	4,8	3,5	1,8	1,9
Sverige	4,3	3,0	3,3	4,9	2,9	3,2	0,7	4,3

1. Baserat på de tre första kvartalen 2007

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

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

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

Tabell 2.5 visar Eurostats uppgifter om arbetskraftskostnadsutvecklingen i tillverkningsindustrin enligt Labour Cost Index. Under den första redovisade femårsperioden översteg ökningstakten i Sverige den i EU15-länderna och även den i USA med i genomsnitt ca 1 procentenhet per år. Sveriges arbetskraftskostnader ökade under perioden 2002–2006 något långsammare än i EU15-länderna och USA, men jämförelsen påverkas starkt av det låga utfallet för år 2006. För de första fyra åren i perioden krympte ändå skillnaden gentemot EU15-länderna till i genomsnitt 0,3 procentenheters snabbare ökningstakt i Sverige. För åren 2006 och 2007 tagna i genomsnitt har ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige varit ca 0,3 procentenheter lägre än i EU15-länderna och 0,7 procentenhet högre än i USA.

I **tabell 2.6** visas ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i de nya EU-länderna. I dessa länder har arbetskraftskostnaderna ökat avsevärt snabbare än i de gamla EU15-länderna, men från nivåer som ligger långt under dem i dessa länder (se vidare avsnitt 2.5 om arbetskraftskostnadens nivå). I Polen, där ökningstakten under åren 2002–2005 avtog till endast något över vad som gällde i många av EU15-länderna, har ökningstakten åter accelererat under 2006 och 2007. I de baltiska länderna har ökningstakten för arbetskraftskostnaderna åter successivt stigit under 2005, 2006 och 2007.

Tabell 2.6 Arbetskraftskostnader per timme inom tillverkningsindustrin, övriga EU-länder exkl. Cypern och Malta

Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	Genomsnitt 1997–2001	Genomsnitt 2002–2006	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹
Estland	12,0	11,0	9,0	9,5	7,0	13,0	17,0	22,2
Lettland	4,5	12,5	6,4	9,7	10,2	13,5	23,3	31,0
Litauen	7,2	6,9	1,6	3,7	1,7	10,3	18,2	23,0
Polen	16,5	3,9	1,6	3,5	3,8	3,5	7,0	11,0
Slovakien	8,9	9,0	15,5	8,2	4,8	10,4	6,4	8,8
Slovenien	11,5	6,4	4,4	9,6	5,4	6,8	5,7	4,8
Tjeckien	9,6	5,9	7,2	7,2	6,2	2,2	6,7	8,3
Ungern	14,6	8,5	11,8	6,5	9,4	7,3	7,6	9,9
Bulgarien	13,2	4,1	3,0	2,4	5,1	6,1	3,8	16,8
Rumänien	58,9	17,6	23,4	13,3	17,0	15,6	18,8	21,9

1. Baserat på de tre första kvartalen 2007

Källa: Eurostat, Labour Cost Index, Medlingsinstitutet

I **tabellerna 2.7–2.9** redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS)¹⁴. Materialet omfattar endast de i tabellen redovisade EU-länderna och för 2007 föreligger ännu inga uppgifter. Uppgifterna baseras på respektive lands nationalräkenskaper, vilket möjliggör ett konsistent sätt att beräkna arbetskraftskostnad per producerad enhet. Uppgifterna om arbetskraftskostnadsutveckling kan dock skilja sig avsevärt från dem i LCI, både för Sveriges och andra länders del.

Sedan dataunderlaget publicerades av BLS har SCB reviderat beräkningarna för arbetskraftskostnader och produktivitet för åren 1993–2006. Utvecklingen för Sverige redovisas därför även enligt de senaste uppgifterna, vilka också ligger till grund för uppgifterna för Sverige i diagrammen. Uppgiften för den svenska arbetskraftskostnadsökningen 2006 i Nationalräkenskaperna är betydligt högre än i LCI. Skillnaden hänför sig dels till en beräknad högre utveckling för lön per timme i nationalräkenskaperna jämfört med i LCI, men framför allt till beräkningarna av de kollektiva avgifterna (inkl. löneskatter). För en diskussion av skillnaden mellan löneberäkningarna i Nationalräkenskaperna och konjunkturlönestatistiken, som ligger till grund för LCI, hänvisas till avsnitt 3.2.

Under åren 1994–1996 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige i genomsnitt ca 2 procent snabbare per år än i de ovan redovisade 13 konkurrentländerna (se **tabell 2.7**). Under den följande femårsperioden krympte skillnaden till i

¹⁴ För Finlands del baseras siffrorna på uppgifter från OECD.

genomsnitt ca 0,7 procentenheter, en skillnad som i stort sett bestod under perioden 2002–2006 (se **diagram 2.7**). Gentemot euroländerna uppgick skillnaden dock till ca 1 procentenhet. Under 2006 steg arbetskraftskostnaderna med drygt 3 procent i EU-länderna och med 3,5 procent i Sverige. Öknings- takten var betydligt lägre i USA och Japan.

Tabell 2.7 Utveckling av arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–1996	1997–2001	2002–2006	2002	2003	2004	2005	2006
Tyskland	4,9	2,8	1,7	2,4	2,2	0,5	1,1	2,3
Frankrike	2,6	3,0	2,5	4,8	3,0	2,6	-0,6	2,6
Italien	4,3	2,2	2,7	2,6	3,0	2,9	3,1	1,8
Belgien	1,8	2,7	3,2	4,4	3,0	2,2	4,2	2,1
Nederländerna	2,9	3,9	3,7	5,8	4,0	4,1	2,0	2,8
Spanien	3,4	1,7	3,8	2,9	5,0	3,4	4,1	3,5
Finland	5,1	4,1	3,1	1,9	2,8	3,7	4,3	2,9
Euroområdet¹	4,1	3,0	2,5	3,1	2,8	2,0	2,0	2,5
Danmark	3,2	3,1	3,8	4,3	6,7	3,4	2,1	2,5
Storbritannien	1,3	5,3	5,5	5,9	5,3	5,2	4,3	7,0
EU¹	3,6	3,4	3,1	3,7	3,5	2,7	2,4	3,2
Norge	3,9	5,5	4,3	6,0	4,1	3,3	3,8	4,6
USA	2,3	4,8	4,6	7,2	7,0	2,1	4,2	2,4
Japan	2,0	1,3	0,2	0,7	-2,2	1,0	1,1	0,5
Kanada	2,3	3,2	2,9	3,6	3,0	1,3	3,8	2,7
Ovanstående länder	3,3	3,6	3,2	4,1	3,7	2,5	2,6	3,0
Sverige ²	5,8	4,5	3,7	5,5	5,0	2,7	2,3	3,0
Sverige³	5,2	4,3	3,9	5,3	4,5	2,6	3,4	3,6

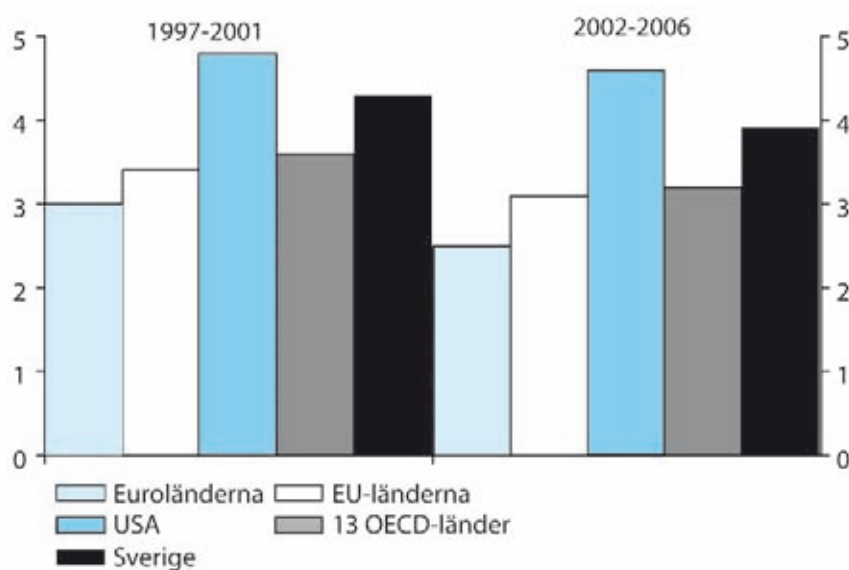
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, oktober 2007

3. Enligt SCB, december 2007

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

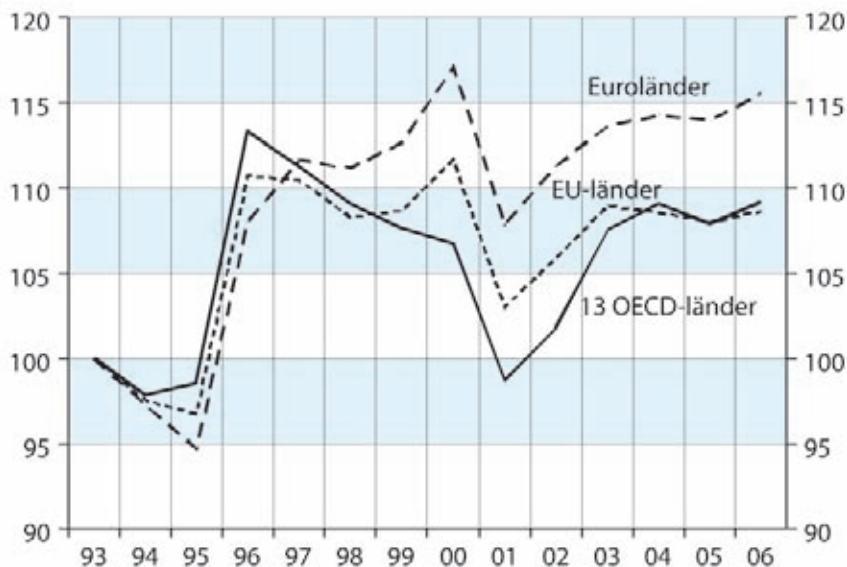
Diagram 2.7 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.7

I ovanstående beräkningar har hänsyn inte tagits till valutakursförändringar. **Diagram 2.8** belyser utvecklingen av Sveriges arbetskraftskostnader sedan 1993 i relation till våra handelspartner efter omräkning till gemensam valuta (se också avsnitt 2.5, växelkurser). Det är framför allt jämfört med euroområdet som de svenska arbetskraftskostnaderna har stigit; skillnaden uppgår sammanlagt till drygt 15 procent sedan 1993. Jämfört med EU-området och även när man tar med samtliga 13 ingående OECD-länder stannar skillnaden vid omkring 9 procent. Under den senaste femårsperioden har kronan stärkts markant gentemot valutorna i Japan, USA och i viss mån även Storbritannien. Det har medfört att räknat i gemensam valuta har de svenska arbetskraftskostnaderna sedan 2001 stigit dramatiskt gentemot dem i Japan och USA och i betydande omfattning även gentemot Storbritannien.

Diagram 2.8 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnerns, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: se tabell 2.7

Produktivtetsutvecklingen inom industrin

Avgörande för konkurrenskraften är om den snabbare arbetskraftskostnadsökningen i Sverige jämfört med andra länder skett jämsides med en motsvarande snabbare produktivitetstillväxt. **Tabell 2.8** och **diagram 2.9** belyser detta. Sedan 1993 har industriproduktiviteten i Sverige stigit betydligt snabbare än hos våra handelspartners. Detta gäller i synnerhet jämfört med EU-området men även jämfört med USA, som också haft en relativt snabb produktivtetsutveckling.

En del speciella faktorer förklarar den snabba svenska ökningstakten inom industrin. Under större delen av 1990-talet beräknas produktivtetsutvecklingen inom teleproduktindustrin ha varit extremt hög. Av tabellen framgår också att t.ex. USA och Finland, vilka har en hög andel teleprodukter i sin industri, är de länder som näst efter Sverige haft den snabbaste produktivtetsutvecklingen.

Sverige har en större andel produktion i denna sektor än EU-länderna i genomsnitt. Detta förklarar en betydande del av den i Sverige relativt sett

snabbare ökningstakten för produktiviteten. Krisen inom teleproduktindustrin 2001 ledde till sjunkande produktion och produktivitet. Företagen hann inte anpassa arbetsstyrkan till den sjunkande produktionen. Under de tre följande åren steg produktiviteten åter mycket snabbt. Produktivitetstillväxten 2005 och 2006 blev något långsammare, men var ändå fortfarande snabbare än i konkurrentländerna.

Tabell 2.8 Utveckling av produktivitet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–1996	1997–2001	2002–2006	2002	2003	2004	2005	2006
Tyskland	3,9	3,6	4,0	1,0	3,6	3,5	5,6	6,7
Frankrike	4,3	4,8	3,7	4,1	4,4	2,3	4,3	3,7
Italien	3,1	0,7	-0,8	-1,5	-2,4	-1,5	-0,1	1,4
Belgien	3,7	2,1	3,1	3,3	2,6	4,8	2,8	2,1
Nederländerna	5,1	3,0	3,7	3,1	2,1	6,7	3,5	3,2
Finland	4,6	6,7	6,7	6,1	5,9	6,9	4,8	9,9
Spanien	1,7	1,6	1,7	0,4	2,1	1,5	0,7	3,8
Euroområdet¹	3,9	3,6	3,6	2,1	3,1	3,5	4,1	5,3
Danmark	2,8	2,5	3,6	0,6	4,1	7,3	2,0	4,0
Storbritannien	0,0	3,3	4,4	2,9	5,1	6,0	3,6	4,5
EU¹	3,2	3,5	3,7	2,1	3,5	4,2	3,8	5,1
Norge	0,6	1,4	4,6	2,8	8,7	5,9	2,5	3,3
USA	4,3	5,0	5,9	10,6	6,3	6,9	3,4	2,4
Japan	4,5	2,1	4,7	3,7	6,8	6,9	3,9	2,3
Kanada	2,1	3,5	1,0	2,0	-0,6	0,1	3,7	0,0
Ovanstående länder	3,2	3,4	4,1	3,3	4,3	4,7	3,7	4,4
Sverige ²	6,6	5,5	8,3	10,5	7,2	11,5	6,2	6,5
Sverige³	6,7	5,8	8,3	11,0	8,1	10,7	6,2	5,9

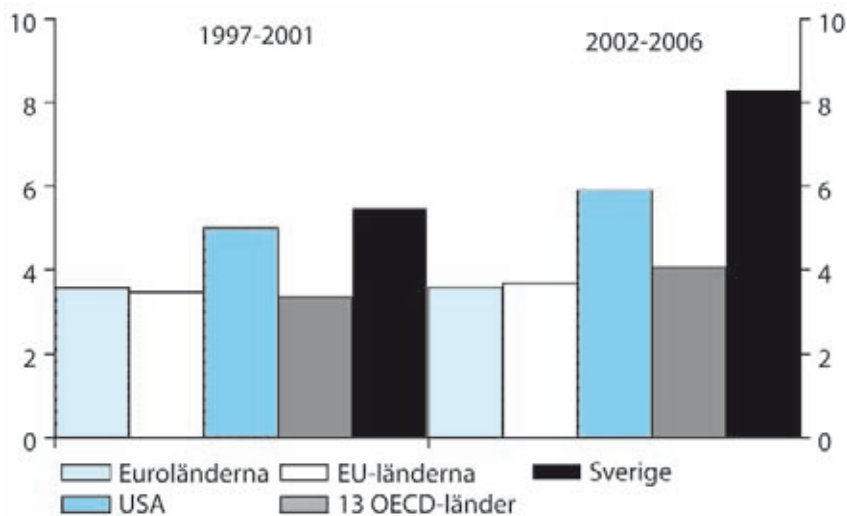
1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, oktober 2007

3. Enligt SCB, december 2007

Källa: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Diagram 2.9 Produktivitetens utveckling i tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.8

Att mäta produktivitetsutvecklingen är förenat med avsevärda svårigheter. Framför allt gäller det beräkningarna av prisutvecklingen för produktionen, där skattningarna av kvalitetsförbättringar är förenade med ett betydande drag av subjektivitet. Detta gäller givetvis inte bara för de svenska beräkningarna utan även för omvärldens.

En viktig fråga – förutom produktivetsberäkningarnas allmänna tillförlitlighet – är huruvida man även för framtiden kan räkna med snabbare produktivitetstillväxt i Sverige än utomlands. För 2007 tyder SCB:s beräkningar för de tre första kvartalen på en i stort sett oförändrad produktivitet i industrin, medan produktiviteten sannolikt fortsatt stiga i våra konkurrentländer.

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.

Tabell 2.9 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1996	1997– 2001	2002– 2006	2002	2003	2004	2005	2006
Tyskland	0,9	-0,8	-2,2	1,4	-1,2	-3,0	-4,2	-4,0
Frankrike	-1,7	-1,7	-1,2	0,8	-1,3	0,2	-4,6	-1,1
Italien	1,2	1,5	3,5	4,3	5,4	4,5	3,2	0,4
Belgien	-1,8	0,6	0,1	1,0	0,4	-2,6	1,4	0,1
Nederländerna	-2,1	1,0	0,0	2,6	1,9	-2,4	-1,4	-0,8
Finland	0,5	-2,4	-3,3	-4,6	-2,1	-7,8	-3,8	-3,3
Spanien	1,7	0,1	2,0	2,5	2,8	1,9	3,2	-0,3
Euroområdet¹	0,2	-0,6	-1,0	1,1	-0,1	-1,4	-1,9	-2,7
Danmark	0,4	0,5	0,2	3,6	2,5	-3,7	0,0	-1,4
Storbritannien	1,3	2,0	1,1	3,0	0,2	-0,8	0,7	2,4
EU¹	0,4	-0,1	-0,6	1,6	0,2	-1,4	-1,3	-1,7
Norge	3,3	4,1	-0,2	3,1	-4,2	-2,5	1,4	1,3
USA	-1,9	-0,2	-1,2	-3,0	0,7	-4,5	0,8	0,1
Japan	-2,4	-0,8	-4,3	-2,9	-8,4	-5,6	-2,8	-1,8
Kanada	0,1	-0,3	1,8	1,7	3,6	1,1	0,2	2,6
Ovanstående länder	0,1	0,1	-0,8	0,9	-0,5	-2,1	-1,0	-1,3
Sverige ²	-0,9	-1,2	-4,3	-4,6	-2,1	-7,9	-3,6	-3,3
Sverige³	-1,3	-1,2	-4,1	-5,1	-3,3	-7,3	-2,7	-2,2

1. Endast de i tabellen redovisade länderna

2. Enligt Bureau of Labor Statistics, oktober 2007

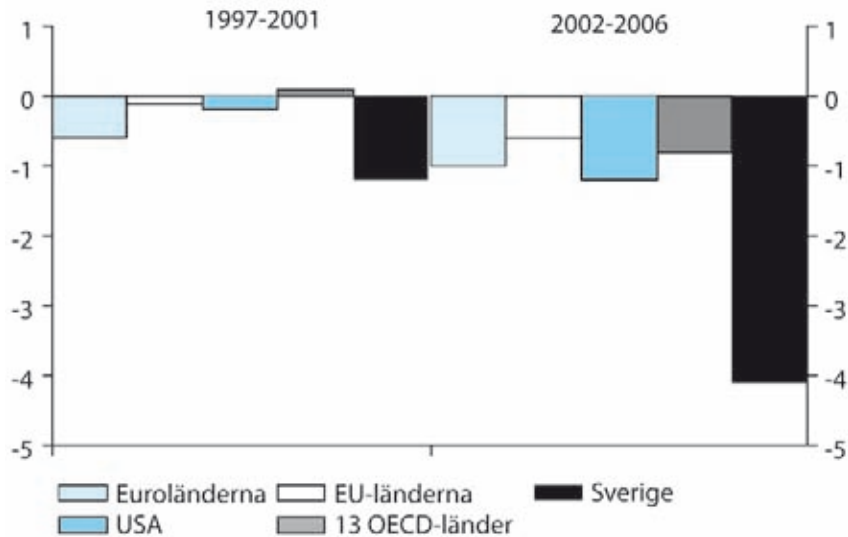
3. Enligt SCB, december 2007

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Under åren 1994–1996 sjönk enhetsarbetskostnaderna i Sverige och framför allt USA, medan de steg svagt i EU-området (se **tabell 2.9**). Mellan 1997 och 2001 fortsatte enhetsarbetskostnaderna att sjunka i Sverige medan de var i stort sett oförändrade i USA och i EU-området. Den snabba produktivitetsoökningen medförde att enhetsarbetskostnaden i Sverige sjönk markant under åren 2002 – 2006, medan nedgången var betydligt mindre inom EU-området och i USA (se **diagram 2.10**). Under 2006 blev dock nedgången i enhetsarbetskostnaderna

mindre i Sverige än i euroområdet, framför allt beroende på stora minskningar för Tyskland och Finland. I Storbritannien, Norge och USA steg enhetsarbetskostnaderna 2006, vilket medförde att minskningen i Sveriges enhetsarbetskostnader var större än genomsnittet för samtliga 13 OECD-länder i tabellen.

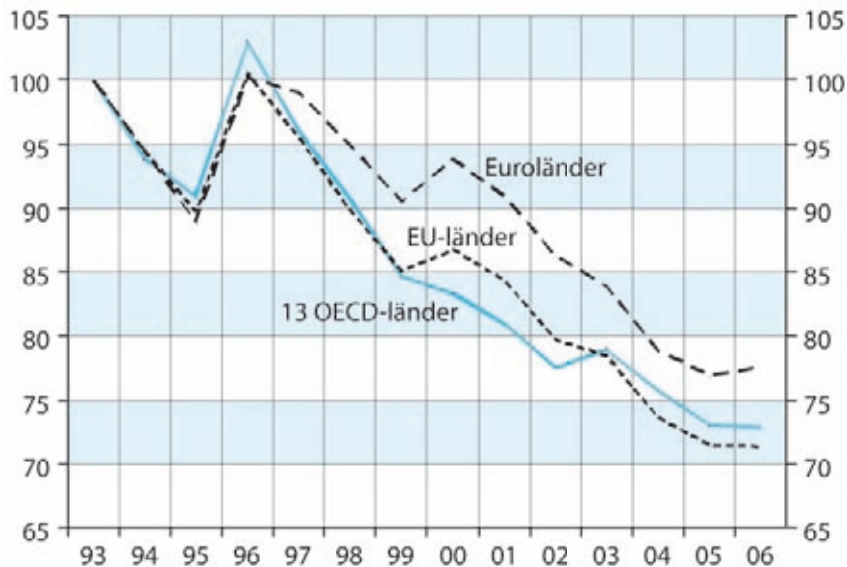
Diagram 2.10 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.9

Även när hänsyn tas även till utvecklingen av den svenska kronkursen framstår den svenska konkurrenskraften som mycket stark. Övergången till flytande växelkurs hösten 1992 medförde en mycket kraftig förstärkning av konkurrenskraften. Därefter har de relativa enhetsarbetskostnaderna trendmässigt sjunkit med undantag av åren 1996, 2000, 2003 och 2006. Från 1993 fram till 2006 har de gentemot euroområdet sjunkit med drygt 20 procent och gentemot EU-området med nästan 30 procent, räknat i gemensam valuta. Mot samtliga här redovisade 13 länder uppgick minskningen till 27 procent (se **diagram 2.11**).

Diagram 2.11 Relativa arbetskraftskostnader per producerad enhet i tillverkningsindustrin, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: se tabell 2.8

Nationalräkenskaperna för de tre första kvartalen 2007 visar betydande ökning av arbetskraftskostnaderna per producerad enhet. Det innebär sannolikt att Sverige 2007 försämrat sin position när det gäller internationella jämförelser av enhetsarbetskostnaderna.

Ett uttryck för att den svenska konkurrenskraften alltjämt är stark kan dock avläsas i det faktum att Sverige under en följd av år haft kraftiga överskott i handels- och bytesbalanserna. Detta trots att Sveriges bytesförhållande (terms-of-trade) samtidigt försämrats avsevärt (se vidare avsnitt 2.6).

2.5 Arbetskraftskostnadens nivå

Arbetskraftskostnadens nivå

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

Vart fjärde år genomför länderna i EU på uppdrag av Eurostat en omfattande undersökning av arbetskraftskostnadernas nivå (Labour Cost Survey, LCS). Tidigare undersökningar har endast gällt näringslivet, men den senaste undersökningen avseende 2004 gällde hela ekonomin. Här redovisas dock endast resultaten från näringslivet.

Varje land samlar in uppgifter från arbetsgivarna i samtliga branscher. Arbetsgivarna ombeds ange arbetskraftskostnaderna, samt antal anställda och arbetade timmar under det undersökta året. Med dessa upplysningar kan kostnaden per timme räknas fram. I LCS är begreppet arbetskraftskostnad vidare än i Labour Cost Index. Här ingår t.ex. såväl rekryterings- som

utbildningskostnader för personalen. I denna undersökning kommer resultaten att påverkas av olika strukturella faktorer, som t.ex. produktionens inriktning i de olika länderna. Länder med hög andel av produktionen inom relativt sett högvärlödade sektorer (t.ex. den finansiella sektorn eller telekomindustrin) kommer att få en relativt sett högre arbetskraftskostnad 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. Osäkerheten i statistiken gör att jämförelserna mellan enskilda länder måste göras med stora reservationer.

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

Tabell 2.10 Arbetskraftskostnader per timme för anställda inom näringsliv och industri år 2004

	Svenska kronor		Index Sverige=100	
	Näringsliv	Industri	Näringsliv	Industri
Tyskland	253	281	89	96
Frankrike	262	267	92	91
Italien	208	203	73	69
Belgien	277	295	98	101
Finland	231	244	81	84
Irland	211	214	74	73
Nederländerna	248	256	88	88
Spanien	148	159	52	54
Portugal	94	78	33	27
Österrike	237	250	84	86
Euroområdet¹	239	255	84	87
Storbritannien	224	228	79	78
Danmark	284	274	100	94
EU-15¹	240	252	85	86
Sverige	283	292	100	100

1. Vägt med TCW-vikter

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2004, Medlingsinstitutet

Mönstret var tämligen likartat för industrins arbetskraftskostnader. Sverige och Belgien hade de högsta arbetskraftskostnaderna, tätt följda av Tyskland och Danmark. I Frankrike och Nederländerna var arbetskraftskostnaderna inom industrin ca 10 procent lägre än i Sverige. De lägsta arbetskraftskostnaderna fanns i Portugal och Spanien.

Tabell 2.11 belyser de svenska arbetskraftskostnaderna inom övriga näringsgrenar i jämförelse med EU-15 samt med några viktiga konkurrentländer. De största skillnaderna i arbetskraftskostnadens nivå mellan Sverige och EU-15 återfinns i handel samt företagstjänster, där arbetskraftskostnaderna i EU-15 i genomsnitt var omkring 20 procent lägre än i Sverige. I Tyskland, där arbets-

kraftskostnaderna i industrin låg ganska nära de svenska, låg arbetskraftskostnaderna i de övriga näringsgrenarna mellan 10 och nästan 30 procent under de svenska. I Danmark var arbetskraftskostnaderna inom hotell- och restaurangbranschen samt inom byggnadsverksamheten betydligt högre än i Sverige.

Tabell 2.11 Arbetskraftskostnader per timme i förhållande till Sverige
Index Sverige=100

	EU-15 ¹	Tyskland	Frankrike	Italien	Finland	Storbritannien	Danmark
Byggnadsverksamhet	87	81	92	76	83	93	109
Handel	80	83	89	73	80	68	101
Hotell- och restaurang	84	71	94	74	94	101	115
Transport	88	90	90	83	87	83	87
Finansiella tjänster	85	85	97	92	67	77	97
Företagstjänster	78	76	94	62	78	80	100

1. Vägt med TCW-vikter

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2004, Medlingsinstitutet

Tabell 2.12 visar för Sverige och några viktiga konkurrentländer arbetskraftskostnadens nivå i en viss näringsgren i förhållande till den som gäller för hela näringslivet i landet. I alla länderna var arbetskraftskostnaderna lägst inom hotell- och restaurang och högst inom den finansiella sektorn. Skillnaden upp till genomsnittet för näringslivet var för hotell- och restaurangbranschen minst i Storbritannien och störst i Tyskland. I den finansiella sektorn var arbetskraftskostnaderna i förhållande till näringslivet störst i Italien och minst i Finland.

Tabell 2.12 Arbetskraftskostnad i olika branscher i förhållande till hela näringslivet
Index Näringslivet i respektive land=100

	Sverige	Tyskland	Frankrike	Italien	Finland	Storbritannien	Danmark
Industri	103	111	102	97	106	102	97
Byggnadsverksamhet	88	80	88	92	89	104	96
Handel	90	84	87	89	89	78	92
Hotell- och restaurang	66	53	68	67	76	85	76
Transport	91	91	88	102	97	95	96
Finansiella tjänster	146	140	154	184	120	143	142
Företagstjänster	109	93	110	91	104	111	100

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2004, Medlingsinstitutet

Arbetskraftskostnaderna inom industrin låg i de flesta länder ganska nära genomsnittet för näringslivet. Ett undantag var dock Tyskland och i viss mån även Finland där arbetskraftskostnaderna i industrin var ca 10 respektive 6 procent högre än för näringslivet totalt. I byggnadsverksamheten var arbetskraftskostnaderna i förhållande till näringslivs-genomsnittet ovanligt lågt i Tyskland och ovanligt högt i Storbritannien och i viss mån även i Danmark. Inom handeln var arbetskraftskostnadsnivån i förhållande till näringslivet lägre i Storbritannien och Tyskland än i de övriga redovisade länderna och förhållandevis hög i Sverige och Danmark. I Sverige och Frankrike var arbetskraftskostnaderna inom branschen transport och kommunikation lägst i

förhållande till näringslivet. Arbetskraftskostnaderna inom företagstjänster var i förhållande till näringslivet högst i Storbritannien, Frankrike och Sverige och lägst i Italien och Tyskland.

Tabell 2.13 visar att arbetskraftskostnaderna i de nya EU-länderna såväl inom näringslivet som industrin endast utgjorde en bråkdel av vad som gällde i Sverige och i övriga EU-länder. De kraftiga höjningar som skett efter 2004 har visserligen närmast nivån något till vad som gäller i övriga EU-länder, men skillnaderna är fortfarande mycket stora. Som exempel kan tas Estland, där arbetskraftskostnaderna i näringslivet mellan 2004 och 2007 stigit med 55 procent (se avsnitt 2.3). Överslagsmässigt innebär det att Estlands arbetskraftskostnader, som 2004 låg på 14 procent av de svenska arbetskraftskostnaderna, motsvarade ca 21 procent av de svenska arbetskraftskostnaderna år 2007.

Tabell 2.13 Arbetskraftskostnader per timme för anställda inom näringslivet
Urval av nya EU-länder samt Sverige

År	Svenska kronor		Index Sverige=100	
	Näringsliv	Industri	Näringsliv	Industri
Estland	41	36	14	12
Lettland	25	22	9	8
Litauen	30	27	10	9
Polen	42	36	15	12
Slovakien	39	38	14	13
Slovenien	97	88	34	30
Tjeckien	54	50	19	17
Ungern	55	50	19	17
Bulgarien	15	13	5	4
Rumänien	17	15	6	5
Sverige	283	292	100	100

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2004

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

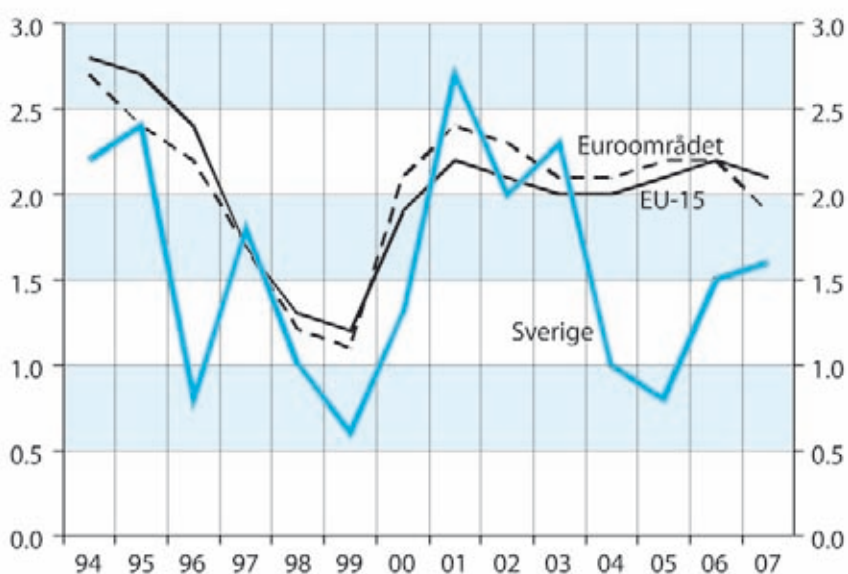
2.6 Konsumentpriser, exportpriser, bytesförhållande och växelkurser

Konsumentpriser

Konsumentpriserna har stigit långsammare i Sverige än i EU de flesta år sedan 1993 (se **diagram 2.12**), men skillnaden minskade något under 2006 och 2007. Orsaken till den lägre inflationstakten i Sverige var fram t.o.m. 2006 till stor

del den snabbare produktivitetstillväxten i Sverige jämfört med EU-området, vilket medfört fallande enhetsarbetskostnader. En viss uppgång i inflationstakten skedde dock under 2006 och 2007, framför allt beroende på stigande energipriser och under 2007 dessutom på en avsevärt sämre produktivitetstillväxt i förening med en något snabbare löneökningstakt. Under 2005 sänkte Riksbanken reporäntan till en rekordlåg nivå – 1,5 procent. En konjunkturförstärkning under 2006 och 2007 medförde att Riksbanken för att motverka framtida uppgångstendenser i inflationen i flera steg höjde reporäntan till 4 procent.

Diagram 2.12 Konsumentpriserna i EU
Procentuell förändring



Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex. För 2007 delvis prognos.
Källa: Eurostat och SCB

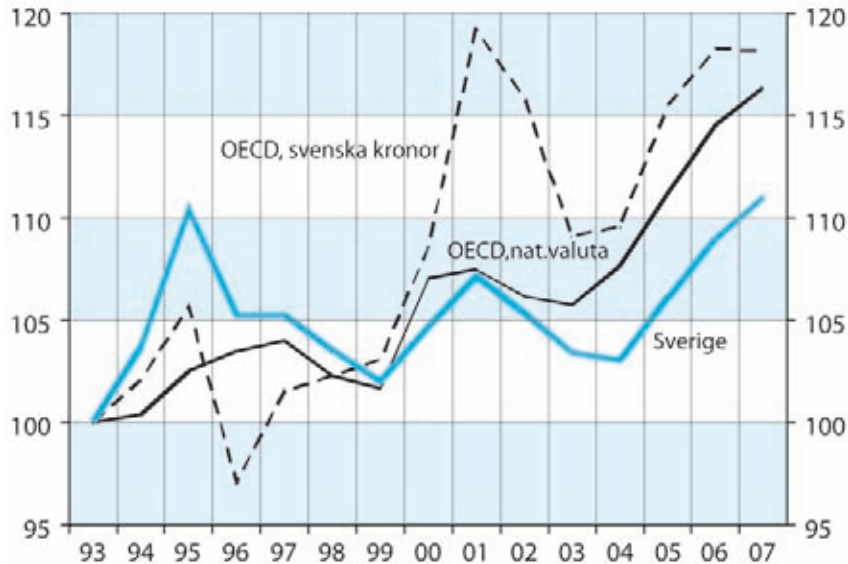
Exportpriser

Konjunkturinstitutet publicerar uppgifter över exportprisutvecklingen avseende varor och tjänster i våra konkurrentländer. Dessa kan sedan jämföras med motsvarande uppgifter för Sverige. De svenska exportpriserna har för perioden 1993–2007 som helhet utvecklats något långsammare än konkurrentländernas exportpriser (se **diagram 2.13**). Jämfört med 1993 har de svenska exportpriserna ökat med ca 11 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med ca 16 procent, räknat i nationella valutor. Här spelar varusammansättningen en viss roll, då Sverige har en större andel teleprodukter med fallande priser än konkurrentländerna. Sedan 2004 har dock de svenska exportpriserna för varor och tjänster stigit ungefär i samma takt som i utlandet.

Kronkursen har fallit jämfört med läget 1993. Räknat i svenska kronor har konkurrenternas exportpriser stigit med ca 18 procent sedan 1993, d.v.s. 7 procentenheter mer än de svenska exportpriserna. Kronkursen har dock varit starkt växlande under åren med t.ex. en markant uppgång 1996. Det kraftiga kronfallet 2001 medförde en extremt gynnsam konkurrenssituation för svensk export detta år. Uppgången i kronkursen under 2003 och 2004 uttraderade en

stor del av denna tillfälliga förbättring. Under 2005 föll kronkursen åter, medan den stigit något 2006 och 2007 (se vidare avsnittet om växelkurser).

Diagram 2.13 Exportpriser för varor och tjänster Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

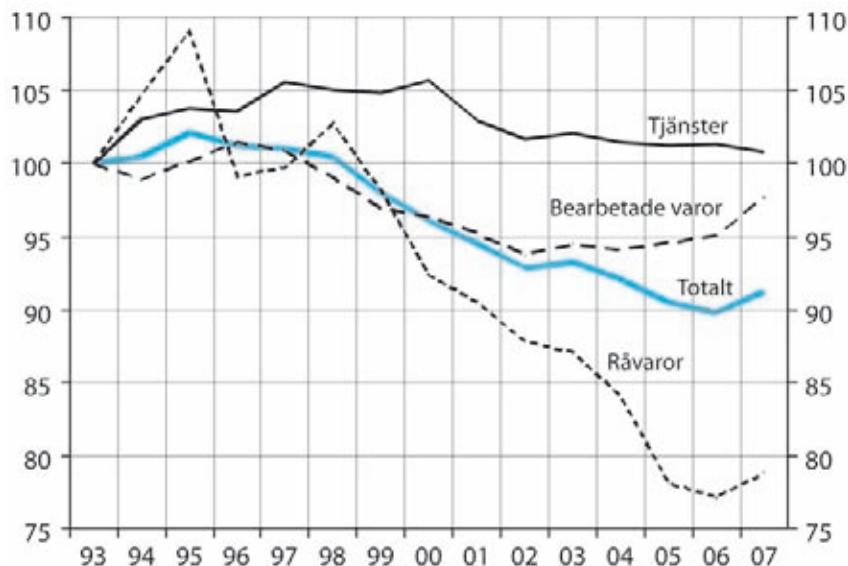
Bytesförhållandet

Förhållandet mellan export- och importpriser kallas för bytesförhållandet eller terms-of-trade. En positiv utveckling av bytesförhållandet innebär att exportpriserna stiger snabbare än importpriserna, vilket i princip är positivt för levnadsstandarden i landet. Förutsättningen är dock att detta inte innebär en sådan försvagning av konkurrenskraften att den inhemska produktionen trängs undan av import eller av konkurrenter på världsmarknaden. Teoretiskt sett kommer då valutakursen att försvagas, så att konkurrenskraften återställs. En försvagning av kronkursen driver upp priserna på importvaror och medför därmed en försämring av bytesförhållandet, men samtidigt en förbättring av konkurrenskraften. Praktisk erfarenhet visar dock att valutakurser styrs av så många andra faktorer att det kan dröja mycket länge innan en sådan korrigerande kommer till stånd. Utvecklingen av bytesförhållandet påverkas också av utrikeshandelns varusammansättning; t.ex. innebär kraftigt höjda oljepriser för Sveriges del ett försämrat bytesförhållande och därmed sämre välståndsutveckling.

Som framgår av **diagram 2.14** har bytesförhållandet för Sveriges del sedan 1993 utvecklats negativt. Importpriserna för varor och tjänster har sammanlagt stigit med ca 9 procent mer än exportpriserna. Ungefär en fjärdedel av försämringen beror på att kronkursen har försvagats sedan 1993. Framför allt är det emellertid utvecklingen av råvarupriserna, som bidragit till försämringen av bytesförhållandet. Här är särskilt effekter av varusammansättningen viktiga, då den svenska råvaruexporten består av helt andra varor än råvaruimporten. I första hand är det den dramatiska uppgången i priserna på importerade petroleumprodukter, som förklarar den stora försämringen i bytesförhållandet för råvaror. Bytesförhållandet för bearbetade varor har också försämrats fram till 2002, vilket delvis förklaras av att i den svenska exporten väger telekom-

produkter, som haft fallande priser, tyngre än i importen. Efter 2002 har dock en viss förbättring i bytesförhållandet för bearbetade varor skett, i synnerhet under 2007. Bytesförhållandet för tjänstehandeln förbättrades fram till år 2000 och har därefter försvagats något.

Diagram 2.14 Bytesförhållandet Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

Växelkurs

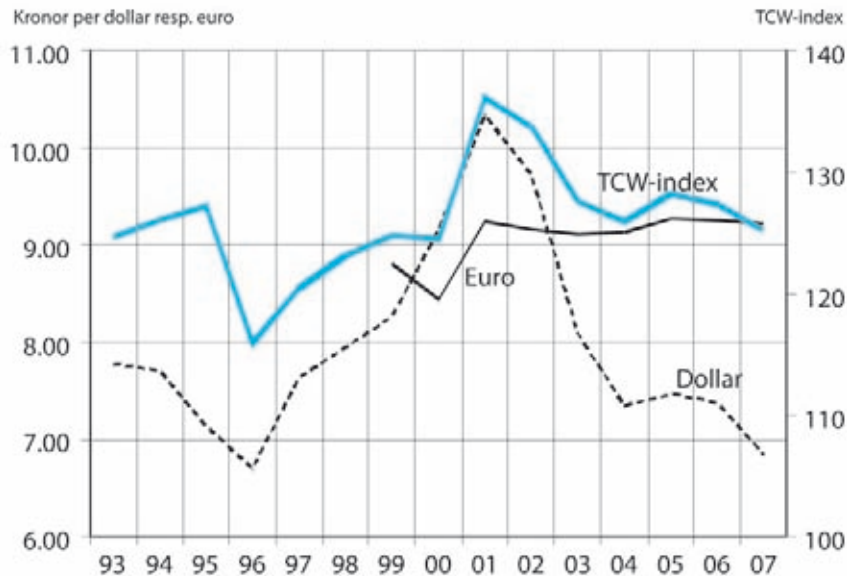
Kronkursens utveckling mäts av Riksbanken genom det s.k. TCW-indexet (Total Competitiveness Weights). Det är ett sätt att mäta kronans värde mot en korg bestående av ett tjugotal andra valutor. TCW-index har den 18 november 1992 som startdatum, då index är lika med 100. Ett stigande värde på index betyder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

Den svenska kronan försvagades kraftigt i samband med att den tilläts flyta i november 1992. Även ett par år därefter fortsatte kronan att falla i värde. Kronkursen stärktes markant 1996, men försvagades därefter åter, särskilt kraftigt under 2001 (se **diagram 2.15**). Kronförsvagningen mellan 1996 och 2001 var särskilt påtaglig gentemot dollarn, pundet och yenen, men betydligt mindre gentemot euroländernas valutor. Under 2002 började kronan åter förstärkas. Uppgången accelererade under 2003 och fortsatte även under 2004. Uppgången har framför allt skett mot dollarn, yenen och det brittiska pundet, medan förstärkningen mot euron har varit relativt obetydlig. Mellan 2001 och 2004 stärktes kronan sammantaget med 40 procent mot dollarn och ca 25 procent mot yenen, medan uppgången mot pundet stannat vid ca 10 procent. Under 2005 försvagades kronan något mot såväl dollarn som euron och pundet.

Mätt som TCW-index stärktes kronan med sammantaget 8 procent från 2001 till 2004, medan en försvagning på knappt 2 procent skedde 2005. Under 2006 och 2007 har kronan förstärkts med sammantaget drygt 2 procent. Det är särskilt mot dollarn som kronan har stärkts de två senaste åren, vilket innebär

en försvagning av konkurrenskraften mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader.

Diagram 2.15 Den svenska växelkursen



Källa: Riksbanken

Konjunkturinstitutet använder sig numera av ett bredare mått på växelkurser än TCW-index, det s.k. KIX-index. I detta ingår valutor från samtliga OECD-länder samt Kina. Detta index visar på en mer betydande förstärkning av kronkursen 2006 och 2007.

2.7 Lönebildningen i några västeuropeiska länder

Tyskland

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker. Inom industrin fastställs minimilöner för olika personalkategorier beroende på arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad. Överenskommelserna i avtalen gäller dock endast höjningar av minimilönerna. Arbetsgivaren kan själv besluta att betala löner över minimilönerna eller att höja respektive sänka avståndet till minimilönen. Beroende på t.ex. konjunktur- och arbetsmarknadsläge kan löneutvecklingen därmed bli såväl högre som lägre än de avtalsmässiga höjningarna.

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

Öppningsklausuler

Många avtal innehåller s.k. öppningsklausuler som tillåter företag i ekonomiska svårigheter att under vissa omständigheter avvika från avtalet. Det kan ske genom ömsesidiga överenskommelser mellan parterna och kan avse t.ex. en ökning eller minskning av arbetstiden med eller utan motsvarande justering av lönen, sänkning eller indragning av vissa löneförmåner m.m. I gengäld utfärdar företagen vanligtvis olika slags garantier för sysselsättningen. Utnyttjandet av öppningsklausuler har blivit allt vanligare, vilket medfört att de faktiska löneökningarna tidvis blivit väsentligt lägre än de avtalade. Det betyder också att de centrala kollektivavtalens betydelse minskat och att det blivit allt svårare att utifrån avtalen göra en prognos på det slutliga löneutfallet.

Utnyttjandet av flexibla arbetstider är det klart vanligaste området för öppningsklausulerna. För företagen innebär detta besparingar t.ex. vad gäller övertidsersättning. Näst vanligast är förlängning av arbetstiden, ibland utan lönekompensation. Tämligen frekvent är också att sänka ingångslönen för nyanställda liksom att sänka eller dra in årsgratifikationen. Däremot är det relativt ovanligt att sänka den reguljära lönen eller semesterersättningen.

Arbetstid

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

Minimilöner

Under senare år har införandet av lagstadgade minimilöner diskuterats intensivt i Tyskland. Bakgrunden är den växande arbetskraftsinvandringen samt ökad användningen av inhyrd, ofta utländsk arbetskraft. Fackföreningarna och det socialdemokratiska partiet har argumenterat för lagstadgade minimilöner, men detta har förkastats av de två konservativa partierna. I juni 2007 nåddes en kompromiss mellan regeringspartierna i koalitionsregeringen. Det blev ingen lagstadgad minimilön, men en ny utformning av en redan existerande lag gällande allmängiltigförklaring av kollektivavtalen. Denna möjlighet har hittills tillämpats mycket restriktivt och har endast gällt byggverksamheten och städbranschen, inom vilka det på detta sätt har etablerats minimilöner för de anställda. Med den nya lagen blev det möjligt för fler branscher att begära allmängiltigförklaring av sina kollektivavtal och därmed införa minimilöner för samtliga anställda inom branschen. Detta har lett till att minimilöner införts också för elektriker, målare, byggstädare, rivningsarbetare samt för viss personal inom postväsendet. För branscher utan kollektivavtal eller med en så låg täckningsgrad att en allmängiltigförklaring inte kan komma ifråga kommer en annan lag att kunna tillämpas. Lagen ger möjlighet för staten att intervensera

i lönesättningen om det finns påtagliga sociala och ekonomiska skyddsbehov för löntagarnas del.

Avtalsförhandlingar 2007

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) publicerar regelbundet analyser av resultaten av de tyska avtalsförhandlingarna. För helåret 2006 beräknades de avtalsmässiga löneökningarna till i genomsnitt 1,5 procent. Enligt Eurostats Labour Cost Index blev löneökningarna i det tyska näringslivet 1,7 procent 2006. Det var första gången på flera år som löneökningarna nådde upp till de avtalsmässiga nivåerna, vilket möjligen kan tolkas som att utnyttjandet av undantagsklausuler blev mindre frekvent under detta år. I januari 2008 publicerade WSI beräkningar för de avtalsmässiga löneökningarna 2007. För hela näringslivet beräknades de avtalsmässiga lönehöjningarna till 2,2 procent, med en betydligt högre ökningstakt i de varuproducerande branscherna än i tjänstesektorerna. Men under de tre första kvartalen 2007 uppgick löneökningarna i näringslivet endast till 1,3 procent, d.v.s. åter klart lägre än vad avtalen ger vid handen.

Nedan ges en redogörelse för några viktiga avtal som slutits under 2007.

I mars 2007 slöts ett nytt avtal inom den **kemiska industrin**, som berör ca 512 000 anställda. Avtalet löper på 13 månader, men startmånaden varierar efter regionala förhållanden. För den första månaden betalas ett engångsbelopp på 70 euro, sedan höjs lönerna med 3,6 procent. Ytterligare ett engångsbelopp motsvarande 9,1 procent av en månadslön skall betalas ut före 30 juni 2007, men om parterna är överens kan denna betalning skjutas upp, reduceras eller helt avskaffas.

Ett nytt avtal inom **verkstadsindustrin** slöts i maj 2007. Det gamla avtalet löpte ut 31 mars. Pilotavtalet slöts i Baden-Württemberg och då det övertogs i alla andra regioner berörde avtalet ca 3,2 miljoner anställda. Avtalet kom till stånd först efter en serie varningsstrejker som omfattade ca 1 900 företag i västra Tyskland. Lönerna höjdes med 4,1 procent från 1 juni 2007. För april och maj 2007 betalades ett engångsbelopp på 400 euro. Nästa löneökning kommer 1 juni 2008, då lönerna höjs med 1,7 procent. Dessutom utgår ett engångsbelopp på 0,7 procent av månadsinkomsten för juni t.o.m. oktober 2008, vilket ska betalas ut i augusti 2008. Tidpunkten för löneökningarna under 2008 kan dock skjutas upp högst fyra månader förutsatt att lokala överenskommelser träffas om detta. Avtalet går ut 31 oktober 2008. Nya löneförhandlingar kommer således att upptas under hösten 2008.

Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustrin

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

Inom **byggnadsindustrin** slöts nya avtal i maj 2007, som berör ca 554 000 anställda. Det gamla avtalet löpte ut 31 mars 2007. Efter två månader utan löneförhöjningar höjdes lönerna med 3,1 procent 1 juni 2007. Under 2008 höjs lönerna med 1,5 procent i april och med ytterligare 1,6 procent i september. Dessutom utgår månatliga engångsbelopp på 0,7 procent för månaderna juni 2007 t.o.m. mars 2008. Möjlighet finns dock att omförhandla dessa engångsbelopp på det lokala planet. Avtalet löper ut 31 mars 2009.

Nya avtalsförhandlingar för den **offentliga sektorn** kommer att inledas i början av 2008. Avtalen för de anställda i kommunerna och de flesta statligt anställda gällde till utgången av 2007. Avtal för de offentliganställda på delstatsnivå gäller dock till 31 december 2009, men en öppningsklausul ger möjlighet att säga upp avtalet vad gäller arbetstider före detta datum. För en närmare redogörelse av dessa avtal hänvisas till Medlingsinstitutets årsrapport för 2006.

Storbritannien

Förhandlingssystemet i Storbritannien har historiskt karaktäriserats av s.k. voluntarism, d.v.s. statsmakten avstår från att intervensera i förhållanden som rör arbetsmarknadsparterna. Lagstiftarna avstod t.ex. i stort sett från att sätta upp spelregler för arbetsmarknadskonflikter. Under den konservativa regeringen på 1980- och 1990-talet infördes emellertid regler för att begränsa och kontrollera fackföreningarnas aktiviteter. Efter att labourregeringen tillträtt 1997 har endast smärre modifieringar och tillägg i lagstiftningen skett. På ett område förekommer dock numera samarbete mellan arbetsmarknadens parter och regeringen, nämligen vid fastställandet av de lagliga minimilönerna (se vidare avsnitt 2.8). Sådana infördes 1999 och fastställs årligen efter rekommendation av Low Pay Commission, där såväl företrädare för regeringen som för arbetsmarknaden parter ingår.

Under 1980- och 1990-talet har anslutningen till fackföreningsrörelsen minskat dramatiskt. Framför allt gäller detta den privata sektorn, där endast ca 17 procent av de anställda är medlemmar i någon fackförening och täckningsgraden för kollektivavtal är ca 20 procent. Omkring 20 procent av företagen är medlemmar i någon arbetsgivarorganisation. Organisationsgraden liksom täckningsgraden för kollektivavtalen är dock betydligt högre inom den offentliga sektorn.

Därmed har numera de kollektiva avtalsförhandlingarna i den privata sektorn en relativt begränsad roll i lönebildningen. Avtalsförhandlingarna är i hög grad decentraliserade och förs vanligtvis på företagsnivå. Den offentliga sektorns förhandlingar är mera centraliserade. Den låga täckningsgraden för kollektivavtalen medför också att de anställdas arbetstider endast i liten utsträckning är reglerade i kollektivavtalen. Det är troligen en anledning till att heltidsarbetande i Storbritannien har bland de längsta veckoarbetstiderna i de västeuropeiska länderna.

De flesta större fackföreningar är anslutna till Trade Union Congress (TUC), medan motsvarande organisation för arbetsgivarna är Confederation of British Industry (CBI). Dessa organisationer har dock inte mandat att sluta avtal för sina anslutna förbunds räkning. Det finns dessutom ett stort antal mindre fackföreningar som inte är anslutna till TUC. Fackföreningarna är uppbyggda efter olika principer; några organiserar speciella yrken, andra är branschorganisationer och ett fåtal organiserar de anställda i specifika företag. Den största fackföreningen är UNISON, vars medlemmar i huvudsak arbetar i den offentliga sektorn.

De kollektivavtalade löneökningarna i näringslivet uppskattades av Labour Research Department i Storbritannien till i genomsnitt 3 procent 2006 och preliminärt till 3,7 procent 2007. Löneökningarna i näringslivet blev enligt LCI 3,6 procent 2006 och de tre första kvartalen 2007 i genomsnitt 5,7 procent. Inom tillverkningsindustrin var motsvarande siffror 3,3 procent 2006 och 3,1 procent 2007.

Nederländerna

I Nederländerna finns en mycket lång tradition av samarbete mellan arbetsmarknadens parter och med regeringen. Ett forum för regelbundna möten mellan parterna på arbetsmarknaden är stiftelsen The Labour Foundation. Två gånger per år sammanträder man också med företrädare för regeringen. Ett annat viktigt organ är The Social Economic Council, där hälften av ledamöterna företräder arbetsmarknadens parter och hälften utses av regeringen. Bland de sistnämnda finns vanligen ordföranden i centralbanken samt chefen för Netherlands Central Planning Bureau, Nederländernas motsvarighet till det svenska Konjunkturinstitutet.

I maj 2003 tillträdde en ny koalitionsregering i Nederländerna bestående av det kristdemokratiska partiet samt två liberala partier. På hösten hölls de sedvanliga överläggningarna mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Förhandlingarna resulterade i en överenskommelse om i huvudsak frysta löner i de kollektivavtal, som skulle slutas under 2004. Man enades också om att se över systemet med förtidspensioner, långtidsledigheter liknande det svenska friåret samt ersättningarna till helt eller partiellt arbetsoförmögna.

Under 2004 och 2005 gällde stridsfrågorna också främst de kraftigt skärpta villkoren för de ovanstående sociala förmånerna. Motsättningarna ledde till omfattande strejker och demonstrationer under dessa år och till att avtalsförhandlingarna försenades kraftigt. Däremot var parterna tämligen eniga om att utrymmet för lönehöjningar alljämt var begränsat.

Regeringsvalet i november 2006 ledde till ett maktskifte och i februari 2007 installerades en ny koalitionsregering bestående av center-vänsterpartier. Den nya regeringen annonserade visserligen en del omprövningar av de tidigare skärpta reglerna för sociala förmåner vid sjukdom och arbetslöshet, men deklarerade ändå att det nya systemet för socialförsäkringarna i huvudsak skulle bestå.

Nya strejker bröt ut i början av 2007 i samband med löneförhandlingar för den offentliga sektorn. I april slöts avtal som gav löneökningar på sammanlagt 10,5 procent för åren 2007–2009.

De senaste åren har en väsentlig inbromsning av ökningstakten för lönerna i näringslivet skett. Enligt Eurostats Labour Cost Index steg lönerna i näringslivet med 1,5 procent 2006 att jämföra med mellan 3 och 5 procent de första åren på 2000-talet. För 2007 föreligger ännu inga uppgifter från Eurostat, men enligt den största arbetsgivarorganisationen uppskattas de avtalade löneökningarna till drygt 2 procent. De totala löneökningarna uppskattas av fackföreningsrörelsen till ca 3 procent, då man även tar i beaktande lokala överenskommelser och vissa förändringar rörande arbetstiden.

Danmark

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

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

Nya treårsavtal för **industrin** och **byggnadsverksamheten** slöts i februari 2007. Lägstlönerna höjdes med 3,0 procent 1 mars 2007 och kommer att höjas med ytterligare 2,4 procent 1 mars 2008 respektive 1 mars 2009. Dessutom tillkommer kostnader för förmånligare anställningsvillkor, bl.a. förbättrade villkor vid föräldraledighet samt för vidareutbildning. Kostnaderna för bättre pensionsförmåner beräknas till 0,3 procent 2008 och 0,9 procent 2009. Härtill kommer sedan utfallet av de lokala löneökningarna.

Efter intensiva förhandlingar slöts i mars 2007 avtal för återstoden av den privata sektorn. I tjänstesektorerna höjdes minimilönen med 5,3 procent i mars 2007 och i något lägre takt de två följande åren. Övriga förbättringar av anställningsvillkoren följde i huvudsak mönstret från uppgörelsen inom tillverkningsindustrin och byggnadsverksamheten.

Enligt Eurostats Labour Cost Index anges lönerna i det danska **näringslivet** ha ökat med 2,3 procent 2006 och 3,1 procent de tre första kvartalen 2007. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 2,4 respektive 3,6 procent.

För den **statliga sektorn** slöts i början av 2005 avtal för perioden 1 april 2005 t.o.m. 31 mars 2008. Avtalet gav en löneökning på sammanlagt 7 procent för

hela perioden, varav 5,8 procent utgår som generella löneökningar och resten fördelas i lokala avtal. Avtalet innehöll en speciell integrationsklausul innebärande att personer med annan etnisk bakgrund än dansk kan anställas i högst ett år till 80 procent av den avtalsenliga lönen. Därefter ska avtalsenlig lön utgå. Enligt Danmarks Statistik blev löneökningarna i den statliga sektorn 2006 2,4 procent och de tre första kvartalen 2007 3,1 procent.

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

På senare år har ett nytt lönesystem införts i den kommunala sektorn innebärande att en viss del av löneutrymmet avsatts för individuella förhandlingar mellan arbetstagare och arbetsgivare, för att på så sätt införa ett inslag av prestationsbaserade löner. Nya förhandlingar för den offentliga sektorn kommer således att inledas under början av 2008. Enligt Danmarks Statistik uppgick löneökningarna i den kommunala sektorn till 3,7 procent 2006 och de tre första kvartalen 2007 till 3,0 procent.

Norge

De största huvudorganisationerna är norska LO samt Naeringslivets hovedorganisation (NHO). Löneförhandlingarna i Norge förs vanligtvis förbundsvis men är väl koordinerade. Avtalen gäller de generella tilläggen och därefter förs lokala förhandlingar på företagsnivå. För tjänstemännen har de centrala förhandlingarna relativt liten betydelse. Avtalen i Norge är vanligtvis tvååriga, men lönevillkoren siffersätts endast för det första avtalsåret. Inför förhandlingarna upprättas ett underlag av ett statligt samverkansorgan, Det tekniske beregningsutvalg, under ledning av chefen för Statistisk Sentralbyrå. Syftet är att LO och NHO ska ha en gemensam bild av den ekonomiska utvecklingen (i synnerhet löne- och prisutvecklingen).

De flesta kollektivavtal omförhandlades våren 2006. Parterna blev eniga först sedan regeringen lovat att bibehålla det nuvarande systemet för förtidspensioner till 2010, varefter det kommer att ersättas av ett nytt system med mindre generösa villkor. Avtalet mellan LO och NHO, bl.a. omfattande **industrin**, resulterade i ett generellt tillägg från 1 april 2006 på 1 kr per timme till anställda med lokal förhandlingsrätt och 1,50 kr per timme för övriga anställda. Löneökningarna för arbetare blev 2006 3,6 procent och för tjänstemän 4,6 procent. Under våren 2007 upptogs nya förhandlingar som resulterade i generella tillägg från 1 april 2007 på 2,50 kr per timme och ytterligare 1 kr per timme till arbetstagare med en lön under 90 procent av en genomsnittlig industriarbetarlön. Det tekniske beregningsutvalget beräknar för industriarbetare att tariffillägg 2007 samt överhänget från 2006 ger en löneutveckling på 3 procent 2007. Till detta kommer löneglidningen som under 2005 och 2006 bidragit med 1,7 procent till den årliga löneökningstakten.

Inom **transportsektorn** gavs 2006 förutom ovanstående generella löneökningarna ett extra tillägg på 3,50 kr per timme för att höja den relativa

lönen jämfört med industriarbetare. Ytterligare 1 kr per timme kunde ges till särskilt kvalificerad personal. Löneökningstakten för arbetare inom transportsektorn blev dock endast marginellt högre än för industriarbetare. För 2007 gavs inga extra tillägg utöver de generella tilläggen.

I **handeln** slöts 2006 nya avtal som gav ett generellt tillägg på 1,50 kr timme samt ytterligare 2,50 kr timme för de lägst avlönade. Parterna enades också om att höja minimilönerna inom branschen. Löneökningstakten för 2006 blev 4,2 procent. För 2007 avtalades om generella tillägg på 3,50 kr per timme samt ytterligare 1 kr i timmen för de lägst avlönade. Teknisk beredningsudvalg beräknar att tariffillägg 2007 samt överhänget från 2006 ger en löneökning 2007 på 2,8 procent, men till detta kommer löneglidningen som de senaste åren uppgått i genomsnitt till knappt 2 procent.

Inom **byggbranschen** kunde uppgörelsen 2006 nås först efter några dagars strejk och ingripande av riksmeklingsmannen. Liksom inom industrin avtalades om ett generellt tillägg på 1 kr timme från 1 april 2006, men dessutom höjdes minimilönerna med knappt 6 procent. Löneökningarna blev 3,9 procent 2006. För 2007 beräknas tariffillägg samt överhäng från 2006 ge ett bidrag till den årliga löneökningstakten på 2,6 procent och härtill kommer sedan en viss löneglidning.

Inom den **statliga sektorn** slöts ett nytt avtal för perioden 1 maj 2006 till 30 april 2008. Ett kombinerat kron- och procenttillägg gavs från 1 maj 2006. Dessa tillägg beräknades höja lönerna med i genomsnitt knappt 3 procent från 1 maj. Dessutom fördelades 1,75 procent av lönesumman i lokala förhandlingar från den 1 augusti 2006. Inklusive löneglidning steg lönerna inom det statliga området med 4,5 procent 2006. Från 1 maj 2007 ges ytterligare kron- och procenttillägg. Tillsammans med löneöverhäng från 2006 beräknas detta ge en löneökning på 4,4 procent 2007 inom den statliga sektorn. Till detta kommer löneglidning, som 2006 uppgick till 0,8 procent.

Inom **kommunsektorn** var de viktigaste inslagen i det nya avtalet från 2006 ett generellt tillägg på 2,6 procent eller minst 7 500 kr per år från 1 maj 2006 och ytterligare 7 500 kr från 1 maj 2007 för anställda med centrala löneavtal. Dessutom avsattes en pott för lokala förhandlingar 1,4 procent från 1 maj 2006. Avtalet innebar också vissa höjningar av minimilönerna. Löneökningarna för kommunanställda uppgick 2006 till 4,1 procent. Teknisk beredningsutvalg beräknar att löneökningarna 2007 kommer att uppgå till 4,4 procent exklusive löneglidning. Löneglidningen har de senaste åren uppgått till ca 0,3 procent per år.

Nya avtal slöts 2006 också för vissa anställda inom NAVO-området. NAVO är en förhandlingsorganisation för arbetsgivarna inom företag företrädesvis med offentlig anknytning, bl.a. sjukhusen, Posten Norge samt Norges Järnväg, NSB. Förhandlingarna förs på två nivåer: på A-nivå mellan NAVO och huvudorganisationerna gällande generella överenskommelser, på B-nivå (lokal nivå) mellan den enskilda verksamheten och arbetstagarorganisationernas förbund eller förhandlingsgrupper. För akademikergrupperna ges dock inga generella tillägg utan alla löneökningar avtalas lokalt. För år 2006 beräknas att löneökningen uppgick till 3,7 procent i hälso- och sjukvårdsföretagen och till 4,8

procent i övriga företag. I juni 2007 ändrades namnet NAVO till Arbetsgiverforeningen Spekter. Inom hälso- och sjukvårdsföretagen avtalades redan 2006 om vissa generella tillägg från 1 maj 2007. Dessutom tillkom nya tillägg från juli 2007 i förhandlingarna från våren 2007. Lönerna (exklusive löneglidning och lokala förhandlingar) i hälso- och sjukvårdsföretagen beräknas stiga med drygt 4 procent.

Finland

I Finland har avtalsförhandlingarna traditionellt föregåtts 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 försökt nå inkomstpolitiska uppgörelser beträffande löner och skatter. Den största arbetsgivarorganisationen är Finlands Näringsliv (EK), som tidigare hette Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT). Den största arbetstagarorganisationen är Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC).

I mars 2007 publicerade det finska näringslivets delegation EVA en kritisk rapport, där man hävdade att systemet med de inkomstpolitiska överenskommelserna var föråldrat och dessutom gav alltför lite utrymme för branschvisa och/eller lokala löneöverenskommelser. I april 2007 deklarerade arbetsgivarorganisationen inom verkstadsindustrin (Teknologiateollisuus) att man hade för avsikt att föra förhandlingarna på branschnivå då det gällande avtalet löpte ut. Efter ett möte med parterna på arbetsmarknaden förklarade statsministern Matti Vanhanen att det inte fanns några förutsättningar för en ny inkomstpolitisk uppgörelse.

De gällande avtalen från den inkomstpolitiska uppgörelsen från 2004 löpte ut 30 september 2007. Redan i juni 2007 slöts emellertid avtal inom den **kemiska industrin**, vilket löper från 1 oktober 2007 till 31 januari 2010. Lönerna höjdes med 3,4 procent i oktober 2007 och kommer att höjas med ytterligare 2,5 procent i september 2008 och med 1,5 procent i maj 2009. Avtalet innefattar också lokala förhandlingar angående bonus på 0,4 procent 2008 och 2009. Kostnaden för hela perioden beräknas till 9 procent; då är också vissa engångsbelopp medräknade.

Även för **verkstadsindustrin** slöts avtal under sommaren 2007, vilka förutom engångsbelopp gav generella löneökningar på 3,4 procent från 1 oktober 2007 och 2,5 oktober 2008. Till detta kommer lokala löneökningar på mellan 0,8 och 1,6 procent båda åren. Löneökningarna för 2009 (som skall utgå i oktober) kommer att bestämmas under våren 2009 beroende på det då gällande ekonomiska läget. Då ges också möjlighet att förlänga avtalet, vilket annars löper ut 30 april 2010.

Löneökningarna i det finländska näringslivet uppgick enligt Eurostats Labour Cost Index till 3,1 procent 2006 och 2,4 procent de tre första kvartalen 2007. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 3,3 respektive 3,0 procent.

Löneförhandlingarna för den **offentliga sektorn** blev ovanligt komplicerade. Bakgrunden var uttalanden under valkampanjen från det konservativa

Samlingspartiet, som fick den största valframgången och därmed blev Finlands näst största parti efter Centerpartiet. Rejåla lönelöft utlovades i branscher som dominerades av utbildade kvinnor – särskilt nämndes sjuksköterskorna. Förhandlingarna på det kommunala hälso- och sjukvårdsområdet strandade i september 2007, då företrädarna på den fackliga sidan inom hälso- och sjukvårdsområdet meddelade att de inte kunde acceptera de kommunala arbetsgivarnas bud. Statsminister Matti Vanhanen förklarade därefter att man från regeringens sida ansåg att de kommunala arbetsgivarbudet låg i linje med de utfästelser som gjorts under valrörelsen. Vårdförbundet svarade med övertidsblockad samt hot om massuppsägningar från sjuksköterskorna.

För övriga delar av den kommunala sektorn slöts nya avtal 1 oktober 2007. Avtalen var sinsemellan mycket lika varandra. De ger en löneförhöjning på 3,4 procent från oktober 2007 samt ett engångsbelopp på 270 euro i december 2007. Allmänna löneökningar sker därefter med 2,4 procent i september 2008 respektive 2009. Dessutom utgår en s.k. likalönsrott och en justeringsrott på sammanlagt 2,3 procent i mars 2008 och på ytterligare 0,8 procent i maj 2009. Sammanlagt beräknas kommunernas lönekostnader till följd av dessa avtal stiga med 11,6 procent för hela avtalsperioden. Avtalen löper ut 31 januari 2010.

Efter ett medlingsbud från Riksförlikningsmannen kunde ett avtal slutas även för hälso- och sjukvårdssektorn i november 2007. Avtalet gäller fram till 31 december 2011, alltså nästan två år längre avtalsperiod än för övriga kommunalanställda. Förutom ett engångsbelopp på 270 euro i december 2007 höjs lönerna med 4 procent i februari 2008. Övriga lönehöjningar under 2008 och 2009 är de samma som i avtalet för den övriga kommunsektorn. Men till detta kommer att minimilönerna för vissa yrkesgrupper inom vården (överskötare, avdelningsskötare och sjukskötare) höjs i januari 2008 och i januari 2010.

Avtalet innefattar också en likalönsrott och en justeringsrott på sammanlagt 1,8 procent den 1 januari 2010 samt en lokal rott på 0,7 procent i september 2010. Ytterligare en lokal justeringsrott på högst 2 procent utgår i maj 2011. Storleken på potten är beroende av utvecklingen av antalet anställda inom vårdområdet. Utöver detta får de anställda inom vårdområdet för åren 2010 och 2011 samma allmänna och andra lönehöjningar som i övriga delar av kommunsektorn, men dessa är ju ännu inte avtalade.

2.8 Minimilöner i några europeiska länder samt USA

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

För det mesta blir minimilönerna gällande i hela landet för heltidsarbetande och för hela yrkesgrupper men kan variera beroende på ålder, anställningstid

och yrkeskunskaper. Hänsyn tas också till de ekonomiska förutsättningarna för branschen. I en del länder följer minimilönerna ett index.

Minimilönerna är angivna före skatt och avgifter, vilka varierar i de olika länderna. I de flesta länder bestäms de lagstadgade minimilönerna som månadslöner, men bl.a. i Frankrike, Storbritannien och USA bestäms de som timlöner, vilka av Eurostat räknas om till månadslöner.

Statligt beslutade minimilöner finns förutom i USA i följande EU-länder: Frankrike, Belgien, Grekland, Irland, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Storbritannien, Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern.

Det bör påpekas att i många länder finns – liksom i Sverige – avtalade minimilöner i kollektivavtalen (se exempelvis Tyskland i avsnitt 2.7). Någon samlad internationell statistik över sådana minimilöner finns inte i dagsläget, men de avtalade minimilönerna är vanligtvis avsevärt högre än de här redovisade lagstadgade minimilönerna. Det är alltså vanskligt att jämföra de avtalade minimilönerna i Sverige med de här redovisade lagstadgade minimilönerna.

Tabell 2.14 Lagstadgad minimilön per månad i euro 2002–2007

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Belgien	1 163	1 175	1 186	1 210	1 234	1 271
Frankrike	1 140	1 164	1 185	1 208	1 236	1 267
Nederländerna	1 220	1 257	1 265	1 265	1 279	1 309
Polen	204	190	178	206	228	246
Spanien	516	526	555	599	631	666
Storbritannien	1 097	1 059	1 115	1 221	1 262	1 359
USA	968	822	731	700	730	671

Tabell 2.15 Minimilön per månad i förhållande till medellön per månad inom näringslivet 2002–2006 Procent

	2002	2003	2004	2005	2006
Belgien	46,3
Nederländerna	49,3	47,7	46,1	45,5	..
Polen	33,0	33,9	35,1	33,7	36,1
Spanien	36,2	35,6	37,7	40,4	41,4
Storbritannien	34,4	34,4	37,9	37,0	36,9
USA	34,5	33,6	32,9	32,0	30,7

Tabell 2.16 Procentuell andel heltidsanställda med minimilön 2002–2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Frankrike	14,0	13,4	15,6	16,8	15,1
Nederländerna	2,3	2,2	2,1	2,2	..
Polen	4,0	..	4,5	2,9	2,3
Spanien	0,8	0,9	0,8	0,8	1,0
Storbritannien	1,8	1,2	1,4	1,8	1,9
USA	1,5	1,4	1,4	1,3	1,1

Källa: Eurostat

Inom euroområdet var minimilönerna 2007 högst i Nederländerna, därefter följde Belgien och Frankrike. Inom euroområdet har minimilönerna höjts mest

i Spanien, där de stigit med ca 30 procent sedan 2002. I Frankrike, Belgien och Nederländerna har motsvarande höjningar varit 11,9 respektive 7 procent. I Storbritannien och Polen har minimilönerna höjts med 23 respektive 20 procent sedan 2002, omräknat i ländernas egen valuta. Minimilönen i USA har sedan 1999 legat på 893 dollar per månad, den stora variationen för USA i **tabell 2.14** sammanhänger med dollarns svängningar mot euron.

Minimilönen i förhållande till medellönen inom näringslivet var år 2005 högst i Nederländerna och Spanien och lägst i USA. Uppgift saknas för Frankrike, liksom uppgifter senare än 2002 för Belgien. Det är dock bara i Frankrike som en mer betydande andel av de anställda avlönas till gällande minimilöner (se **tabell 2.16**).

3 Lönestatistik

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken som inledningsvis beskrivs översiktligt. Därefter jämförs löneförändringarna 1994–2006 för sektorer och hela ekonomin enligt tre olika källor. Utgångspunkten för jämförelserna är hur utfallen påverkas av källornas olika uppbyggnad. För perioden som helhet ger de tre källorna en förhållandevis samstämmig bild av löneutvecklingen för hela ekonomin.

Löneförändringarna för 2007 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken redovisas sedan. Den hittills uppmätta löneökningstakten ligger kring 3 procent. De högsta ökningstalen, på drygt 4 procent, redovisas för varuhandel, hotell och restaurang. Tillkommande retroaktiva löner, främst för tjänstemän i privat sektor, bedöms komma att höja utfallen men inte mer än att löneökningarna 2007, med tanke på det starka läget på arbetsmarknaden, framstår som förhållandevis måttliga.

En redovisning av de samråd som Medlingsinstitutet har haft med övriga intressenter och en genomgång av planerade förändringar i statistiken följer sedan. I avsnitt 3.8 redovisas strukturrensade serier för perioden 1998–2006.

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

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

Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnadsindex

Sedan början av 1990-talet finns kortperiodisk konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Statistiken är summarisk, insamlandet av löneuppgifter sker i form av genomsnittlig överenskommen månadslön för samtliga anställda (månadsavlönade) eller beräknas genom att den totalt utbetalda lönesumman för en grupp anställda delas med det totala antalet utförda arbetstimmar (timavlönade). Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting och stat.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått:

- För arbetare i privat sektor redovisas timlön, exklusive respektive inklusive övertidstillägg.
- För tjänstemän i privat sektor redovisas genomsnittlig månadslön, exklusive respektive inklusive rörliga tillägg m.m.
- För anställda i primärkommuner och landsting mäts endast överenskommen fast månadslön.
- För statsanställda redovisas genomsnittlig månadslön inklusive fasta och rörliga tillägg. Statistiken för staten bygger på individuppgifter och är alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk.

Då lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är de nivåmässiga löneuppgifterna inte jämförbara, utan i stället bör de procentuella förändringstalen användas. Medlingsinstitutet gör sammanvägningar av dessa förändringstal till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin. Tabeller och diagram över löneökningar totalt och för några huvudsektorer publiceras regelbundet (tio gånger per år) på Medlingsinstitutets hemsida, www.mi.se. Att förändringstal och inte nivåer vägs samman medför att förskjutningar mellan andelen arbetare respektive tjänstemän samt mellan näringsgrenarnas inbördes storlek inte får genomslag i de redovisade löneförändringarna.

Månadsstatistiken, som publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång, kompletteras under ett års tid successivt med retroaktiva löneutbetalningar. Samtidigt som de första uppgifterna för t.ex. mars 2008 publiceras blir uppgifterna för mars 2007 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 framtaget för att användas vid prisreglering vid långa affärskontrakt mellan företag. Vid halvårsskiftet 2008 kommer AKI att läggas ned (se avsnitt 3.7).

Konjunkturlönestatistiken för den privata sektorn utgör även basen för det arbetskostnadsindex, Labour Cost Index (LCI), inom EU-statistiken som Sverige levererar till Eurostat.

Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning ställer det till förfogande. Därmed undviks bl.a. dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörda. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av partsstatistiken görs ett kompletterande urval.

Avtal mellan parterna om gemensam lönestatistik (s.k. statistikavtal) finns för hela den offentliga sektorn. Av tjänstemannagrupperna inom privat sektor hade 2007 Tjänstemannaförbundet HTF samt flera SACO-förbund, däribland Sveriges Ingenjörer, statistikavtal med sina motparter. Drygt hälften av de anställda på arbetsidans finns i avtalsområden med statistikavtal.

Den årliga statistiken publiceras först, efter sektor, i maj året efter statistikåret, med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän privat sektor, primärkommuner, landsting samt stat. I september publiceras sammanställningar för hela ekonomin. Någon redovisning efter avtalsområden finns inte i den officiella statistiken, däremot är statistiken för privat sektor fördelad på näringsgren. Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan strukturrensningar göras, d.v.s. utfallet korrigeras för effekter som beror på förändringar i arbetskraftens sammansättning. I avsnitt 3.8 diskuteras strukturrensningsmetoder samt redovisas strukturrensade serier för perioden 1998–2006.

Från och med uppgifterna för år 2004 har yrkesklassificeringen i insamlingen förfinats, från 114 yrkesgrupper (s.k. 3-siffernivå) till 355 yrken (s.k. 4-siffernivå). Detta ger betydligt bättre möjligheter till analyser av lönerelationer mellan t.ex. män och kvinnor (se vidare kapitel 7).

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

EU-statistiken

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

LCI är ett kvartalsindex över arbetskraftskostnader, som för perioden 1996–2004 levererades enligt ett ”gentlemen’s agreement”. EU-förordningen för LCI togs 2003 och från och med 2005 publiceras serier för näringslivet i enlighet med denna. I LCI finns ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän. Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskraftskostnad per timme, men även dagkorrigerade (d.v.s. korrigerade för effekter av kalendariska skillnader

mellan åren) och säsongrensade index beräknas. Bonus ska ingå. (Läs mer om LCI i avsnitt 3.7.)

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

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

SES, som har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, görs fr.o.m. 2002 för vart fjärde år. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. SES för 2006 omfattar hela ekonomin, d.v.s. i motsats till tidigare även näringsgrenar som domineras av offentlig sektor. Uppgifter om hur mycket den anställde arbetat under året samt bonus ska redovisas. Komplettering med bonus görs för 2006 i likhet med för 2002 med hjälp av en särskild bonusundersökning. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön.

En mer utförlig redogörelse för de krav på förändringar och utbyggnader av EU-statistiken som föreligger samt Medlingsinstitutets planerade förändringar återfinns i avsnitt 3.7.

3.2 Löneökningen 1994–2006 enligt olika källor

I Sverige finns tre huvudkällor för uppgifter om löneförändringar för hela ekonomin. De är konjunkturlönestatistiken, lönestrukturstatistiken och Nationalräkenskaperna (NR).

Den mest använda är konjunkturlönestatistiken, som är skräddarsydd för att mäta löneförändringar. Men även de löneförändringar som kan beräknas utifrån Nationalräkenskapernas uppgifter om utbetalda lönesummor och arbetade timmar används ofta, t.ex. av Konjunkturinstitutet och Riksbanken, vid analyser av förändringar av löne- och arbetskraftskostnader. Detta mått ingår inte i den officiella lönestatistiken och ligger därmed utanför Medlingsinstitutets ansvarsområde. Serier över löneförändringen för hela ekonomin beräknas också utifrån lönestrukturstatistikens uppgifter. I september publiceras sammanställningar för hela ekonomin av lönestrukturstatistiken för det närmast föregående året. Huvudsyftet med denna statistik är att belysa lönestrukturen och dess förändringar och då framförallt i relation till yrke, utbildning, kön och ålder. I motsats till konjunkturlönestatistiken och det NR-baserade lönemåttet, som främst tagits fram för att användas vid makroekonomisk analys gränsar lönestrukturstatistiken mot social statistik. Lönerna räknas bl.a. om för att motsvara en månadslön för en heltidsanställd.

2003 bildades en arbetsgrupp, Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik (MAL), med uppgift att kartlägga de olika källornas egenskaper

och användningsområden. Arbetsgruppen, som hade representanter från Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån, Riksbanken och Finansdepartementet, presenterade en slutrapport ”Att mäta löneutvecklingen” 2004 (finns på www.mi.se). I denna finns en fördjupad analys av löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken och den som kan beräknas utifrån nationalräkenskaperna.

I det följande presenteras uppdateringar av en del av de tidsserier som redovisades i MAL-rapporten. Löneutvecklingen enligt lönestrukturstatistiken togs inte upp i MAL-rapporten, men har tidigare redovisats i Medlingsinstitutets årsrapport för 2003 (8.2).

Diagram 3.1



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.1** redovisas löneutvecklingen 1994–2006 enligt de tre källorna samt skillnaden i löneökningstakt mellan NR och konjunkturlönestatistiken. De tre källorna ger en förhållandevis samstämmig bild av löneökningen under perioden. Den genomsnittliga årsvisa löneökningen är enligt konjunkturlönestatistiken 3,7 procent och enligt NR 3,9 procent. Lönestrukturstatistiken som har mätperioden en månad (september eller november) påverkas inte sällan av förändrade revisionstidpunkter och/eller av att lokala förhandlingar inte är klara när statistiken samlas in, vilket kan ge en skev bild av den årsvisa förändringen. Lönestrukturstatistiken uppvisar för 2004 ett klart högre ökningstal än de båda andra källorna, samtidigt som ökningen för 1993 endast uppgår till 1,4 procent. För perioden 1993–2006 var den årsvisa ökningen enligt konjunkturlönestatistiken 3,7 mot 3,9 enligt lönestrukturstatistiken. Med tanke på de olika källornas skilda uppbyggnad är överensstämmelsen förvånansvärt god. En av orsakerna till MAL:s tillkomst var att löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken och NR vid denna tidpunkt divergerade. Inom NR-systemet är det inte ovanligt med betydande revideringar och bilden har sedan dess ändrats. Som synes kvarstår dock en

stor och alltså oförklarad skillnad för år 2000. Den bild som här redovisas kan, framförallt för de senare åren, komma att ändras betydligt framöver. En av de centrala frågorna för MAL var att klarlägga orsakerna till att löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken var lägre än den NR-baserade.

En förklaring till denna skillnad är att lönebegreppen i konjunkturlönestatistiken skiljer sig åt mellan arbetare (timlön) och tjänstemän (månadslön). Av den orsaken vägs förändringstalen, av Medlingsinstitutet, samman till utfall för hela ekonomin och näringsgrenar. Andelen tjänstemän har ökat under perioden, vilket höjer den genomsnittliga lönenivån. Detta återspeglas i löneförändringen som den mäts i NR men inte i den sammanviktade konjunkturlönestatistiken. (Om löneökningen skulle vara noll mellan två år såväl för arbetare som tjänstemän så blir även den sammanviktade löneförändringen noll.)

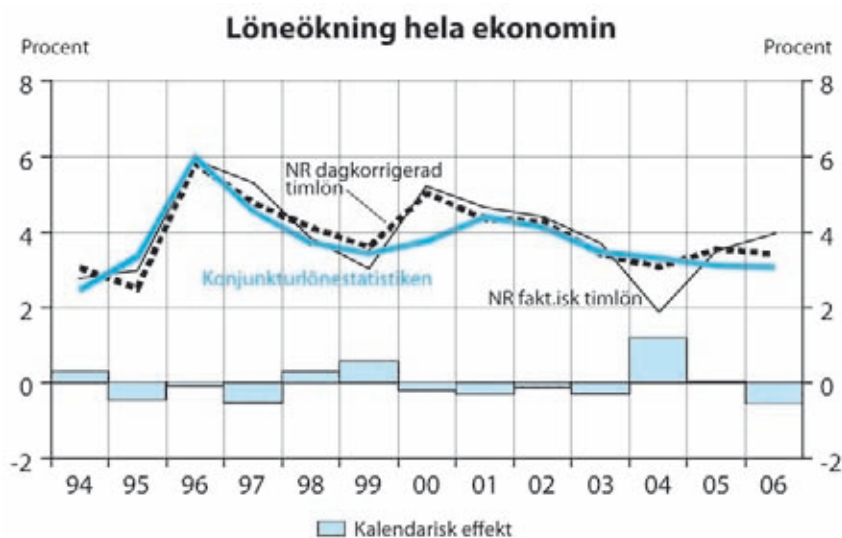
Andra faktorer som diskuterades i MAL var effekten av löneslag som ingår i NR:s lönesummor men saknas i konjunkturlönestatistiken t.ex. bonus, avgångsvederlag och sjuklön. De uppgifter som för närvarande finns om dessa löneslag är alltför ofullständiga för att kunna ligga till grund för några säkra slutsatser om hur de påverkat utvecklingen. Uppgifter om bonus och avtalad arbetstid samlas dock in sedan några år.

En annan viktig skillnad mellan källorna är hur arbetstidsförändringar påverkar lönemåtten. I lönestatistiken påverkar en arbetstidsförkortning den redovisade timlönen för arbetare men däremot inte månadslönen för tjänstemän. I möjligaste mån korrigerar dock Medlingsinstitutet förändringstalen för tjänstemän för detta. NR:s uppgifter om antal arbetade timmar påverkas däremot givetvis av arbetstidsförändringar.

En relativt stor osäkerhet finns dock samtidigt kring det timmått från NR som här används. Vid beräkningen av timlöneutvecklingen enligt NR divideras förändringen av den utbetalda lönesumman med förändringen för antalet arbetade timmar för anställda. Förändringen av arbetade timmar påverkas inte sällan av kalendariska olikheter, t.ex. helgernas förläggning, mellan perioderna. Lönestatistiken påverkas i allt väsentligt inte av kalendariska effekter och så inte heller serierna över utbetalda lönesummor i NR. Av denna anledning bör s.k. dagkorrigerade timmar för anställda användas när löneutvecklingen beräknas. I NR redovisas dock numera endast dagkorrigerade timmar för samtliga sysselsatta (där även företagare ingår). Den kalendariska effekten för timmarna för samtliga sysselsatta har här använts för att beräkna dagkorrigerade timmar för anställda.

Som framgår av **diagram 3.2** kan skillnaden mellan löneökning beräknad utifrån faktisk och dagkorrigerad timutveckling vara betydande vissa år, t.ex. 2004 och 2006. Vid analysen av utvecklingen för enstaka år är detta viktigt att beakta, däremot är det förstås av mindre betydelse vid studier av utvecklingen under längre tidsperioder.

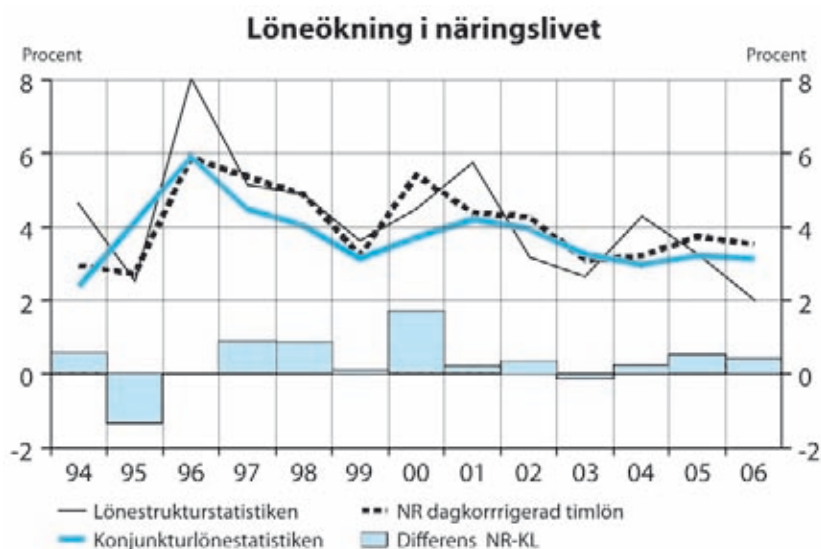
Diagram 3.2



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.3** jämförs löneökningarna inom näringslivet enligt de tre källorna. Vad gäller skillnaderna mellan konjunkturlönestatistiken och NR uppvisar näringslivet en tämligen likartad bild som den för hela ekonomin även om skillnaderna är något större. För lönestrukturstatistikens del kan man konstatera att serien för näringslivet har en mer ojämn utveckling mellan åren än den för hela ekonomin, med utfall på runt 8 procent för 1996 och runt 2 för 2006.

Diagram 3.3

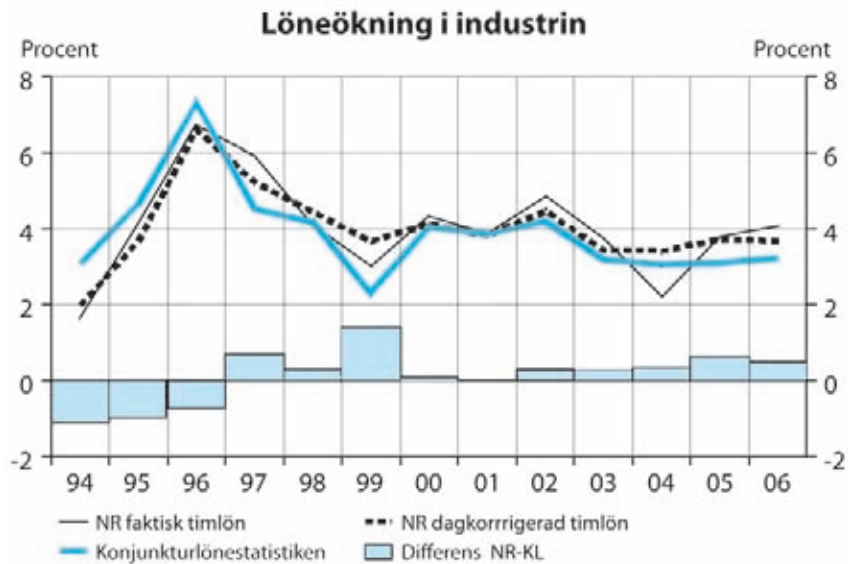


Källa: Medlingsinstitutet

För industrin, se **diagram 3.4**, ger konjunkturlönestatistiken och NR en hyfsat samstämmig bild av löneutvecklingen. I början av perioden ligger dock konjunkturlönestatistikens utfall över NR-utfallet medan förhållandet är det

omvända för senare år. Någon redovisning på branschnivå av lönestrukturstatistiken för hela ekonomin finns inte.

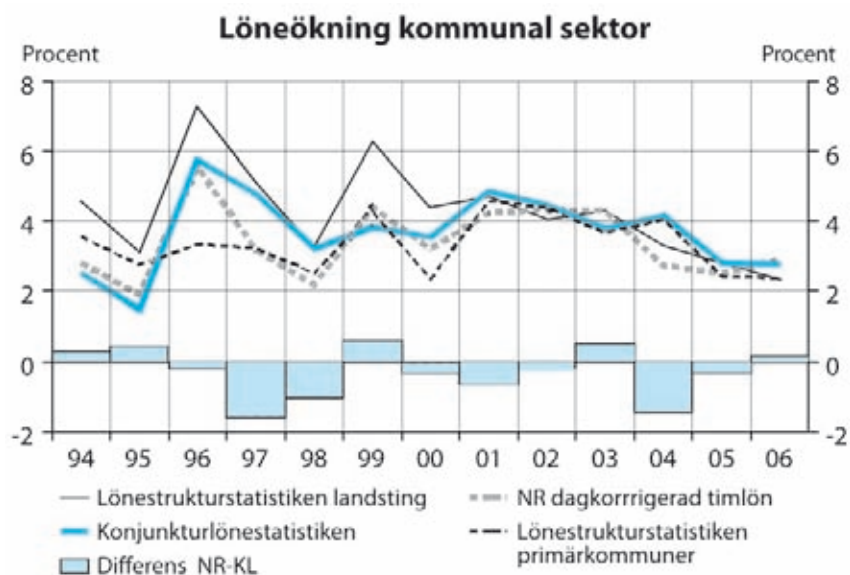
Diagram 3.4



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.5** jämförs de olika källornas utfall för den kommunala sektorn. Lönestrukturstatistiken redovisas fördelad på landsting och primärkommuner. I början av perioden ligger landstingens ökningstal påfallande högt och primärkommunernas lågt. Detta sammanhänger med att ansvaret för vård- och omsorgsområden fördes över från landstingen till primärkommunerna i början av 1990-talet. Den genomsnittliga lönenivån steg därvid inom landstingen medan den sjönk något inom primärkommunerna.

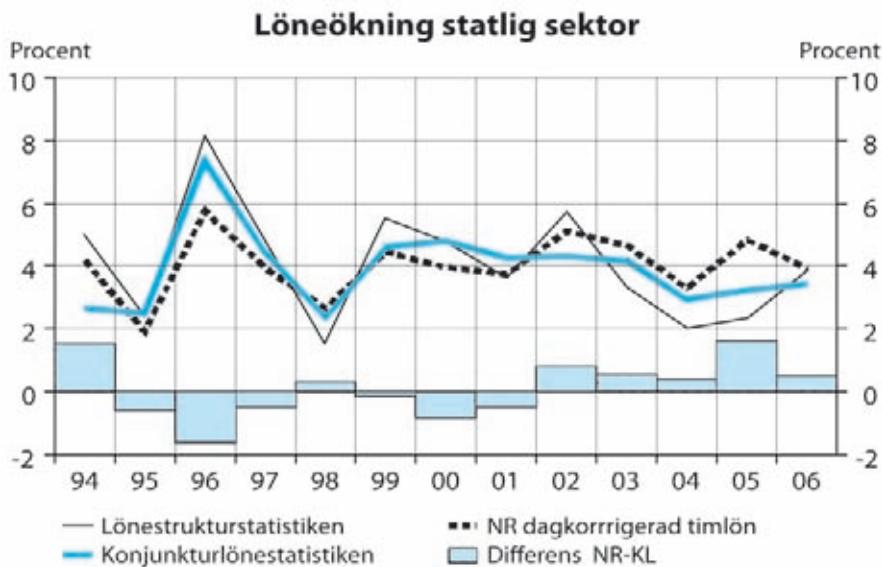
Diagram 3.5



Källa: Medlingsinstitutet

Löneökningen inom statlig sektor enligt de olika källorna presenteras i **diagram 3.6**.

Diagram 3.6



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.7** redovisas den kvartalsvisa löneutvecklingen för hela ekonomin under senare år. Vikten av att använda dagkorrigerade timserier blir än tydligare vid kvartalsanalyser. Den genomsnittliga löneökningen för de tre första kvartalen 2007 ligger enligt de utfall som förelåg i januari 2008 på ca 3 procent såväl enligt NR som konjunkturlönestatistiken. Men – som närmare framgår av nästa avsnitt – saknas en del retroaktiva löneutbetalningar i dessa preliminära siffror. Osäkerheten kring de första NR-utfallen är också som tidigare framhållits betydande.

Diagram 3.7



Källa: Medlingsinstitutet

3.3 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2007

Tillkomsten av den kortperiodiska konjunkturlönestatistiken i början av 1990-talet förbättrade betydligt möjligheterna 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 till viss del korrigerad för sådana förändringar i arbetstid som inte ger utslag i statistiken. För de senaste avtalsperioderna har emellertid någon sådan korrigerings ännu inte kunnat göras, då information saknas om hur man lokalt valt att använda de utrymmen som finns i många avtal för arbetstidsförkortning, alternativt löneökningar/pensionspremier. Statistiken kan också behöva kompletteras för förändringar i löneelement som inte ingår i de använda lönebegreppen, t.ex. semesterlön/semester tillägg. Kompletteringar för engångsbelopp, som hittills inte ingått i statistiken, görs i de fall dessa har betydande omfattning.

I **tabell 3.1–3.3** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2007 som de nu (januari 2008) föreligger. Förändringstalen för den kommunala sektorn har korrigerats för att ta hänsyn till de engångsbelopp som avtalet mellan Kommunal och Sveriges Kommuner/Pacta och landsting innehåller för 2007. Engångsbeloppen motsvarar en ökning med 0,6 procentenheter för landstingen och 1,3 procentenheter för primärkommunerna. 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 främst komma att höja de här redovisade utfallen för tjänstemän i privat sektor. De lokala förhandlingarna inom den privata sektorn synes, enligt enkäter som Medlingsinstitutet låtit göra, ha varit något mer utdragna 2007 än 2001 och 2004. Inom verkstadsindustrin har i några fall lönerevisionerna för de två första avtalsåren slagits samman och revisionstidpunkten lagts till hösten 2007. Sammanslagna revisionstidpunkter har tidigare främst förekommit inom offentlig sektor. För den kommunala sektorn väntas det slutliga utfallet bli något högre än det som redovisas i **tabell 3.1**. Det låga oktoberutfallet för staten beror på att revisionstidpunkten 2007 är oktober eller senare för statlig sektor.

Genomsnittet av den sammanvägda hittills uppmätta löneökningen 2007 för hela ekonomin är 2,9 procent. Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari t.o.m. oktober. Utfallet för 2006 var 3,1 procent. För näringslivet är ökningen hittills för 2007 3,1 procent, vilket är samma ökningstal som utfallet för 2006. Tillkommande retroaktiva utbetalningar väntas som ovan nämnts komma att höja utfallet för 2007.

För arbetare respektive tjänstemän i privat sektor uppgår den hittills uppmätta löneökningen till 3,4 respektive 2,9 procent. Exklusive effekterna av minskad övertid och minskade rörliga tillägg (se nedan) är ökningstalen 3,5 respektive 3,1 procent. Tillkommande retroaktiva löner, främst på tjänstemannasidan, bedöms komma att höja utfallen men inte mer än att löneökningarna 2007 med tanke på det starka läget på arbetsmarknaden framstår som förhållandevis måttliga.

De högsta ökningstalen, på drygt 4 procent, redovisas för varuhandel, hotell och restaurang, ett område med jämförelsevis höga avtalsmässiga löneökningar 2007 och en vanligtvis relativt snabb tillämpning av nya avtal.

De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är ”strukturensade” på grov näringsgrensnivå. För 2007 är effekten av denna ”strukturensning” på det hela taget försumbar.

Lönerna för arbetare i privat sektor redovisas här inklusive övertidsersättning. Övertidsandelen för tjänstemän mäts annars inte i konjunkturlönestatistiken. Mellan 2006 och 2007 minskade övertidsandelen för arbetare, vilket i sig sänker den här redovisade löneökningstakten för samtliga arbetare med 0,1 procentenhet. Av nedanstående tablå framgår genomslaget på den redovisade löneutvecklingen av en förändrad övertidsandel för åren 2000–2007 för olika sektorer. Effekten av förändringen av rörliga tillägg för tjänstemän sänker den här redovisade löneökningstakten med 0,2 procentenheter.

Effekt på arbetarnas löneutveckling av förändrad övertidsvolym

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Industri	0,2	-0,4	0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,3	-0,1
Byggnadsverksamhet	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,2	0,0	-0,1
Varuhandel, hotell o restaurang	0,0	-0,1	0,0	-0,2	0,1	-0,1	0,2	-0,1
Transport och kommunikationer	0,3	0,0	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	0,5	0,0
Utbildning, vård m.m.	0,0	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	0,0	-0,2
Samtliga	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,0	0,2	-0,1

Tabell 3.1 Löneutveckling sektorsvis 2007

Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

Inkl. övertidstillägg för arbetare i privat sektor

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

Tabell 3.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2007

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

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

Tabell 3.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2007

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

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

Källa för tabellerna 3.1–3.3: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.8 och 3.11** redovisas serier över ”avtal”. Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöneutrymmen, stupstockar samt sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal har vägts in med

värdet noll. Serierna över ”avtal” innehåller inte de uppgörelser som träffats under 2007.

Diagram 3.8
Procentuell förändring



Diagram 3.9
Procentuell förändring



Diagram 3.10
Procentuell förändring



Diagram 3.11
Procentuell förändring



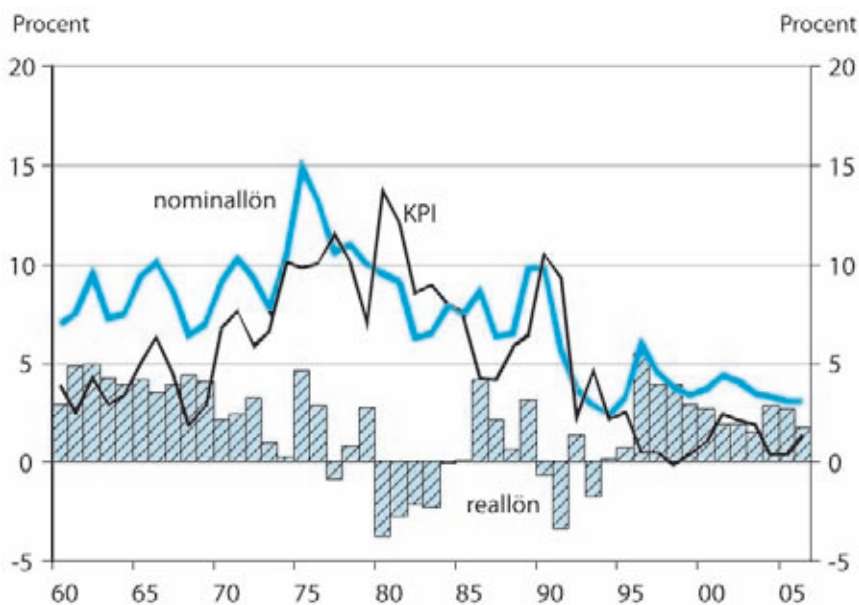
Källa för diagram 3.8–3.11: Medlingsinstitutet

3.4 Nominell lön och reallön

I **diagram 3.12** 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.¹⁵ Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsfritt periodiserade. För perioden 1993–2006 har konjunkturlönestatistikens serier använts.

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

Diagram 3.12 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring 1960–2006



Källa: Medlingsinstitutet

¹⁵ Att dagkorrigera innebär att korrigera för effekter av kalendariska skillnader mellan åren, t.ex. julens placering.

Under tioårsperioden 1997 till 2006 var den genomsnittliga nominella löneökningen 3,7 procent per år och reallöneutvecklingen 2,6 procent per år.

Inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta har skett samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Under 2007 steg prisökningstakten men reallöneutvecklingen beräknas alltså ha varit förhållandevis god. Som framgår av föregående avsnitt är dock ännu osäkerheten kring det slutliga utfallet betydande.

3.5 Arbetskraftskostnader

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

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

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för utvecklingen av arbetskraftskostnaderna under de senaste decennierna. I **tabell 3.4** redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer fr.o.m. 1994. De avtalsenliga avgifterna har höjts betydligt under perioden. Lägst har ökningen under perioden varit för arbetare inom privat sektor. 2007 steg de avtalsenliga avgifterna med ca 1 procentenhet inom landsting och statlig sektor samtidigt som avgifterna var på det hela taget oförändrade för arbetare i privat sektor och primärkommunerna. Inom staten stiger avgiften ytterligare 2008 medan den sjunker något inom landstingen.

De lagstadgade avgifterna steg marginellt mellan 2006 och 2007 för anställda över 25 år. För anställda i ålder 18–24 sänktes uttaget fr.o.m. juli 2007 till 22,7 procent. För 2008 planeras en sänkning av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för delar av tjänstesektorn till 10 procent.

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

Tabell 3.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2008 (prel.), Uttag i procent

Lagstadgade arbetsgivaravg.		Privat sektor				Kommuner		Landsting		Stat	
		Arbetare		Tjänstemän		Avtal*	Totalt	Avtal*	Totalt	Avtal*	Totalt
		Avtal*	Totalt	Avtal*	Totalt						
1994	31,4	6,6	38,0	8,6	40,0	4,8	36,2	5,7	37,1	***	***
1995	32,9	6,7	39,6	8,3	41,2	4,8	37,7	7,7	40,6	10,5	43,4
1996	33,1	6,8	39,9	9,7	42,8	4,7	37,8	7,6	40,7	10,5	43,6
1997	32,9	6,7	39,6	11,1	44,0	4,8	37,7	7,6	40,5	10,8	43,7
1998	33,0	5,9	38,9	11,8	44,8	4,3	37,3	7,2	40,2	12,0	45,0
1999	33,1	6,0	39,1	12,6	45,7	6,1	39,2	7,2	40,3	12,0	45,1
2000	32,9	6,2	39,1	13,9	46,8	6,7	39,6	7,7	40,6	17,7	50,6
2001	32,8	5,9	38,7	15,4	48,2	6,7	39,5	7,7	40,5	16,8	49,6
2002	32,8	5,9	38,7	14,5	47,3	6,7	39,5	9,5	42,3	15,6	48,4
2003	32,8	6,8	39,6	16,7	49,5	9,1	41,9	10,9	43,7	17,7	50,5
2004	32,7	6,9	39,6	17,2	49,9	9,1	41,8	11,6	44,3	17,6	50,3
2005	32,5	7,1	39,6	17,2	49,7	9,5	41,9	11,5	44,0	14,9	47,4
2006	32,3	7,2	39,5	17,4	49,7	9,4	41,7	11,4	43,7	15,3	47,6
2007	32,4****	7,2	39,6	**		9,4	41,8	12,4	44,8	16,2	48,6
2008	32,4****	7,4		**		9,2	41,6	11,8	44,2	16,5	48,9

* Inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader

** Uppgift saknas

*** Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995

**** Sänkt avgift för 18–24-åringar

Källa: Medlingsinstitutet

I samband med att Avtalspension SAF–LO ersatte STP-planen för arbetare enades Svenskt Näringsliv och LO år 2000 om att eventuella överskott i avsatta medel skulle återbetalas till arbetsgivarna. När man senare konstaterat att överskott uppstått valde man av praktiska skäl att i stället för utbetalningar till företagen låta AMF-pension betala premierna åt företagen. 2005 betalades på detta sätt den s.k. premiebefrielseavgiften på 0,62 procent och under 2006 både denna avgift och premien för ålderspensionen, på 3,5 procent. Under 2007 användes överskott inom STP-pensionsverksamheten för betalning av premiebefrielseavgiften och så kommer att ske även 2008.

Vid beräkning av arbetskostnadsindex (AKI) används – oavsett vem som slutligen bär kostnaden – de försäkringspremier som bestämts i avtal. Vid beräkning av AKI för arbetare under 2005–2007 används således de i **tabell 3.4** angivna procentsatserna. Vid beräkning av Labour Cost Index (LCI) inräknas däremot effekten av den genom återbetalning av överskottsmedel sänkta avgiften. Även för de uppgifter om arbetskraftskostnadernas förändring som brukar beräknas utifrån nationalräkenskaperna kommer denna effekt att ingå. Detta mått påverkas i motsats till de andra av tidpunkt för betalningarna och betydande omfördelningar mellan åren förekommer.

3.6 Kontakter med statistikintressenter

Under 2007 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 och användare 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.

Under året har starka och upprepade krav framförts på att det redan vid publiceringen av konjunkturlönestatistikens utfall ska finnas en skattning av det slutliga utfallet för den aktuella månaden. Detta önskemål fanns även med i MAL-rapportens slutsatser. Medlingsinstitutet har under året genomfört/påbörjat tre olika projekt rörande retroaktiva löner och definitivt utfall, se avsnitt 3.7.

Användare av arbetskostnadsindex har framfört önskemål om att indexet även ska beakta vissa typer av engångsbelopp. Medlingsinstitutet har tillmötesgått dessa.

Den aviserade nedläggningen av AKI vid halvårsskiftet 2008 har föranlett en hel del kontakter från användarnas sida.

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

Även i avsnitt 3.7 redovisas användarkrav i samband med att de förändringar av statistiken som dessa har gett upphov till beskrivs.

3.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Den skyldighet att lämna statistik som Sveriges EU-medlemskap medför¹⁶ har betydande konsekvenser för den officiella lönestatistiken. I görligaste mån tillgodoses Eurostats krav med hjälp av tidigare befintlig inhemsk statistik samt kompletteringar och anpassningar av denna. Även nedläggningar och omprioriteringar kan bli nödvändiga.

LCI för näringslivet

Under 2003 antog EU:s ministerråd förordningen för Eurostats Labour Cost Index (LCI) för näringslivet och sedan sommaren 2005 levererar Sverige detta index.

Labour Cost Index ska belysa löne- och arbetskraftskostnadsutvecklingen såväl inklusive som exklusive bonus. Flertalet länder har problem med att exkludera bonus. Anstånd med att ta fram index exklusive bonus gavs därför först till 2007, men då svårigheterna visade sig vara större än förutsett beslöt Eurostat senare att avvakta med att fatta beslut om detta, till senast 2009.

För Sveriges del är problemet det omvända. LCI bygger på konjunkturlönestatistiken och då denna inte innefattar bonus måste statistiken kompletteras med uppgifter redan för 2005, då något anstånd inte har beviljats. Under-

¹⁶ Skyldigheten att lämna statistik är reglerad i EU:s förordning om gemenskapsstatistik.

sökningar över utbetald bonus har genomförts för 2005 och 2006. Den senare undersökningen används även till Structure of Earnings Survey (SES) för 2006.

Bonusundersökningen är upplagd på samma sätt som en bonusundersökning som gjordes till SES för 2002. Enkäten sänds ut under våren då flertalet bokslut och bonusprogram är klara. För 2006 gjordes dessutom en kompletterande undersökning över bonusens kvartalsmässiga fördelning, vilken kan ligga till grund för en redovisning av LCI inklusive bonus. Första året för detta är 2006 då index belyser förändringar och inte nivåer och reguljära bonusundersökningar startade 2005.

För att på sikt, genom bättre definitioner och vägledningar i undersökningarna, få en mer stringent gränsdragning mellan bonus och de rörliga tillägg som insamlas i lönestrukturstatistiken genomfördes i början av 2007 en pilotstudie där ett antal företag och programvaruleverantörer besöktes. Erfarenheter från denna studie kommer att tas tillvara i ett projekt rörande *utveckling och komplettering av variabler i lönestrukturstatistiken*, vilket beskrivs utförligt nedan.

LCI för offentlig sektor

Som redovisats i beskrivningen av den officiella lönestatistiken (se avsnitt 3.1) har Eurostat gett de länder som så önskar möjlighet att senarelägga utvidgningen av LCI till att omfatta hela ekonomin till 2009. Sverige har valt detta alternativ vilket innebär att uppgifter kommer att samlas in från och med 2008.

Två modeller för insamlingen för den kommunala sektorn har tidigare utretts och redovisas utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport för 2005 (sid. 35).

Medlingsinstitutet har nu valt att använda den enklare, *summariska* modellen enligt vilken den nuvarande konjunkturlönestatistiken byggs ut med information från lönesystemen om rörliga tillägg, överenskommen arbetstid, sjuklön samt engångsbelopp. Vad gäller den fördelning på näringsgren som krävs så finns redan nu uppgifter för lärare särredovisade i statistiken för primärkommunerna och den övervägande delen (90 procent) av de anställda inom landstingen, arbetar inom vårdsektorn. Detta ger underlag för en grov näringsgrensindelning, vilken sedan ska kompletteras med information från den individbaserade lönestrukturstatistiken. Framöver kommer struktur-lönestatistiken för offentlig sektor att redovisas fördelad på näringsgren.

LCI samt LCS publiceras på SCB:s hemsida

Efter en lång uppbyggnadsfas börjar nu LCI att stabiliseras. Detta, tillsammans med att AKI läggs ner, gör det angeläget att utfall enligt LCI blir lätt tillgängliga i Sverige. För närvarande publiceras det svenska LCI endast på Eurostats hemsida. Under 2008 kommer LCI för Sverige att publiceras på SCB:s hemsida. LCI redovisas näringsgrensindelad, däremot görs ingen fördelning på arbetare och tjänstemän. Inför den inhemska publiceringen kommer LCI för arbetare respektive tjänstemän att tas fram. Delar av LCS för Sverige och andra länder har publicerats på SCB:s hemsida under 2007.

Arbetskostnadsindex läggs ned samt ändrad beräkning

Vid halvårsskiftet 2008 läggs AKI ned, vilket främst föränleds av tillkomsten av LCI. Många användare har tagit kontakt med Medlingsinstitutet med anledning av detta för att närmare diskutera de bakomliggande skälen och olika handlingsalternativ framöver.

En annan fråga som medfört att användarna har hört av sig till Medlingsinstitutet rör de engångsbelopp som finns i en del av de avtal som slöts 2007. Engångsbelopp ingår för närvarande inte i konjunkturlönestatistikens lönebegrepp (inte heller i strukturlönestatistikens). Vanligtvis brukar engångsbelopp gälla en relativt begränsad tidsperiod och utgå i stället för retroaktiv lön. Kommunalarbetsförbundets avtal för vårdsektorn innehöll engångsbelopp för nio månader i början av avtalsperioden. Eftersom engångsbelopp inte ingick i statistiken återspeglade AKI inte kostnadsutvecklingen, vilket var ett problem för företag som använder indexet i sina affärsavtal. Med tanke på att engångsbeloppen i detta fall mer är att likställa med konventionella avtal beslöt Medlingsinstitutet att beräkningarna skulle ändras så att de även speglade kostnaderna för dessa.

En utbyggnad av konjunkturlönestatistiken med engångsbelopp planeras nu. För den kommunala sektorn kommer engångsbelopp att ingå från och med 2008.

I nedanstående tablå redovisas några skillnader mellan LCI och AKI.

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

Ny näringsgrensindelning

Under våren 2007 fattades beslut om en revidering av den svenska Standarden för Näringsgrensindelning (SNI). Den gamla standarden SNI 1992 ersätts med SNI 2007. Bakgrunden till detta är att motsvarande internationella standard, ISIC, reviderats för att anpassas till ekonomiernas förändrade näringsgrensstruktur. Tjänstesektorn betydelse har vuxit samtidigt som informations- och kommunikationsteknologins utveckling medfört nya mönster. Införandet av SNI 2007 i de olika statistikgrenarna sker vid olika tidpunkter, från 2008 till 2011 (NR). Enheterna i SCB:s företagsdatabas är under 2008 dubbelkodade i såväl SNI 1992 som SNI 2007. För LCI har Eurostat beslutat att den nya näringsgrensindelningen ska gälla från och med 2009. Då LCI:s index återspeglar förändringar mellan åren innebär detta att konjunkturlönestatistiken, som är LCI:s bas, för 2008 ska samlas in enligt SNI 2007. Konjunkturlönestatistikens huvudsyfte är att mäta löneförändringar vilket gör att uppgifterna för 2008 måste kunna redovisas med godtagbar precision både enligt SNI 1992 och SNI 2007. Urvalet för den privata sektorn har därför förstärkts betydligt för 2008.

Redovisningen efter SNI 2007 kommer att ske på ”bokstavnivå”, vilket innebär en mer finfördelad indelning av tjänstesektorn än den som nu används. Detta kräver att urvalet förstärks för denna sektor. För att begränsa det totala urvalet kommer, efter den tillfälliga förstärkningen 2008, urvalet för industrin att skäras ned.

Modell för skattning av konjunkturlönestatistikens slutliga utfall m.m.

Kraven på att en modell för skattning av det slutliga utfallet för löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken skulle tas fram intensifierades 2007. De har tidigare framförts från MAL (Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik). Under 2007 har ett projekt med målsättning att skapa en sådan modell startats. Projektet gäller den privata sektorn. Tanken är att den information om retroaktiva löneutbetalningar som finns i det insamlade materialet ska utgöra en grund. De lokala förhandlingarna förlöper olika snabbt i de olika företagen.

En första ansats är att bygga och testa en modell där anställda i de företag som ännu inte har betalat ut retroaktiva löner antas få samma påslag som i de företag där förhandlingarna är klara och pengarna betalats ut. En klar fördel när modellen byggs upp är att den kan kalibreras med hjälp av uppgifter för tidigare år. Arbetet ska ske i samarbete med Riksbanken och Konjunkturinstitutet.

En enkät rörande tidpunkten för retroaktiva löneutbetalningar för 2007 genomfördes i december 2007. Samtliga företag som ingick i urvalet för privat sektor tillfrågades. Planer finns på att bygga ut statistiken med dessa frågor.

Under hösten genomfördes även en begränsad telefonenkät angående tidpunkten för lokal lönerevision.

Utveckling och komplettering av variablerna i lönestrukturstatistiken

Medlingsinstitutet påbörjade 2007 ett arbete för att vidareutveckla och komplettera de variabler som ingår i lönestrukturstatistiken. Syftet är att skapa mer heltäckande och jämförbara lönemått, där bl.a. annat avtalad arbetstid samt bonus beaktas. Utvecklingsarbetet bedrivs i ett nära samarbete mellan SCB och Medlingsinstitutet.

De lönearter som för närvarande ingår i lönestrukturstatistiken är i många sammanhang alltför snäva samt i en del fall inte helt avpassade till dem som i praktiken används på arbetsmarknaden. En bidragande orsak till detta är att kollektivavtalen med tiden kommit att innehålla nya element. Ett exempel på detta är arbetstidskonton.

Vid uppbyggnaden av det nya variabelsystemet ska krav från olika användare och intressenter beaktas och i möjligaste mån tillgodoses. De krav som ställs från Eurostat spelar också en central roll. Samtidigt måste även företagens uppgiftslämnarbörda beaktas.

Arbetet bedrivs i tre steg

1. Genomgång av befintliga samt tänkbara/önskvärda löneslag
2. Kartläggning av hur olika löneslag registreras och behandlas i lönesystemen
3. Förslag på ett system som fyller inhemska och EU-krav tas fram

Fortsatt arbete i MAL:s efterföljare SALA

Arbetet i SALA (Samarbetsgruppen Avseende Löne- och Arbetskraftskostnadsstatistik) ska fortsätta. SALA arbetar med frågor kring såväl den officiella lönestatistiken som nationalräkenskaperna. Medlemmar i SALA är Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet, Riksbanken och Finansdepartementet.

SIAK

Ansvar för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK 89) som används i Sverige ligger på den s.k. SIAK-nämnden¹⁷. Denna bildades 1967 och har gjort olika översyner av standarden. Den senaste gjordes 1987 och publicerades i MIS (meddelanden i samordningsfrågor) 1989:4. I detta publicerades även den svenska standarden för indelning av arbetstidsbegrepp (SIAT 89). Någon nämnd för SIAT har inte funnits utan frågor som berört arbetstidsbegrepp har tagits upp inom SIAK-nämnden.

Eftersom något möte i nämnden inte hade hållits sedan 1992 samtidigt som mycket inträffat sedan 1989 som gjorde det befogat med en översyn av SIAK-standarderna, inleddes ett sådant arbete 2005.

Som ett första steg tillfrågades de parter som har rätt att utse ledamöter om aktuella personer, dessa kallades sedan till ett inledande möte i november 2006. Alla ledamöterna ansåg att arbetet i SIAK-nämnden borde återupptas. Man konstaterade även att översynen av SIAK skulle komma att bli arbetskrävande samtidigt som nämndens ledamöter inte hade tillräckliga detaljkunskaper för detta. Man enades därför kring att tillsätta en arbetsgrupp med en representant från varje organisation.

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

Under 2007 arbetade arbetsgruppen med att kartlägga behovet av en revidering av SIAK. Arbetsgruppens slutsats av denna genomgång, som presenterades för SIAK-nämnden vid ett möte i november 2007, var följande.

SIAK behöver aktualiseras vad gäller arbetskraftskostnader, strukturen behöver tydliggöras och eventuellt behövs en ny områdesindelning för att standarden ska bli mer användarvänlig. För att användandet av SIAK skall vidgas behöver den även marknadsföras och göras lättillgänglig för användare och producenter.

SIAK-nämnden beslutade vid mötet att en revidering av SIAK ska ske och att arbetsgruppen ska fortsätta sitt arbete med att ta fram ett förslag till revidering av SIAK. Arbetet ska inkludera en *generell översyn* av standarden, kartläggning av *aktuella arbetskraftskostnader*, jämförelser med *internationella*

¹⁷ Följande parter har rätt att utse en ledamot jämte suppleant i SIAK-nämnden: LO, Arbetsgivarverket, Statistiska centralbyrån, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, SACO och Fackförbundet ST gemensamt samt TCO.

standarder på området samt jämförelser med *kontoplaner* för både offentlig och privat sektor. Vid SIAK-nämndens möte beslutades också att arbetet ska inkludera en kartläggning av arbetskraftskostnader i arbetsmarknadens *avtal*. Ett första förslag från arbetsgruppen ska presenteras för SIAK-nämnden vid dess möte i april 2008. Förslaget ska vara detaljerat med konkreta förslag till förändringar av standarden.

3.8 Att beräkna förändringen i lönenivåer över tid

Vilken som är den relevanta metoden för att mäta en löneförändring beror på vad man vill belysa. Om man är intresserad av att mäta den genomsnittliga löneutvecklingen från företagets perspektiv så bör strukturella förändringar inkluderas, liksom om man vill analysera löneutvecklingens påverkan på inflationstakt och/eller konkurrenskraft. Om man däremot är intresserad av att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar för de anställda, bör strukturella förändringar rensas bort.

I detta avsnitt analyseras olika beräkningssätt och resultat av strukturrensning 1997–2006 redovisas.

Den månatliga lönestatistiken bygger på företagsvisa uppgifter

Konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken ingår i den officiella lönestatistiken inom Medlingsinstitutets ansvarsområde. Konjunkturlönestatistikens huvudsyfte är att månadsvis mäta löneförändringar med kort tidsintervall mellan mättidpunkt och publicering, två månader.

Konjunkturlönestatistiken bygger i huvudsak på summariska uppgifter.¹⁸ De undersökta företagen inom privat sektor rapporterar in summan av utbetald lön för arbetare respektive summan av överenskomna månadslöner för tjänstemän.¹⁹ För att beräkna ett genomsnittligt mått på timlön respektive månadslön, divideras lönesummorna för arbetare med antalet arbetade timmar samt summan av de överenskomna månadslönerna med antalet tjänstemän omräknat till heltidsanställda.

Strukturella förändringar påverkar genomsnittslönen

En observerad löneförändring mätt med konjunkturlönestatistiken eller lönestrukturstatistiken kan bero på olika faktorer. En är löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar. En annan kan vara strukturella förändringar, t.ex. att sammansättningen mellan olika yrkesgrupper har förändrats, vilket påverkar lönesumman och därmed den beräknade genomsnittliga lönen.

Strukturella förändringar kan påverka löneutvecklingen både uppåt och nedåt. Exempelvis kan en ökning av antalet sysselsatta påverka genomsnittslönen nedåt, om de nyanställda har fått en lön som är lägre än genomsnittet på arbetsplatsen. Det omvända kan gälla om rekryteringen av högutbildad personal ökar, eftersom detta kan driva upp genomsnittslönen.

¹⁸ Undantaget är informationen för statsanställda, som bygger på individuppgifter.

¹⁹ Urvalsdragningen för privat sektor genomförs som ett stratifierat slumpmässigt urval utan återläggning av företagen i urvalsramen. Stratum byggs upp av näringsgren (SNI) och storleksklass. För att bestämma stickprovstorleken i undersökningen används Neymanallokering. Urvalet för 2007 består av 6088 företag.

Strukturrensning

Strukturella förändringar kan rensas bort när lönenivåer ska jämföras mellan olika tidpunkter. Denna metod kallas strukturrensning och innebär att individerna indelas efter olika karakteristika. Metoden förutsätter att statistiken är individbaserad, varför konjunkturlönestatistiken inte kan strukturrensas. Strukturrensning är lämplig att använda för att analysera data som samlats in vid urvalsundersökningar, d.v.s. när delar av den undersökta populationen byts ut mellan olika mättillfällen. För att beräkna en löneförändring konstrueras vikter så att strukturen med avseende på de karakteristika som valts blir identisk mellan åren. Exempelvis kan antalet anställda fördelas efter sammansättningen när det gäller yrke, ålder, näringsgren, region, och hel- eller deltidsanställda.

Strukturrensning efter ålder, yrke och arbetstid, SÅYA-metoden

SÅYA-metoden, som står för standard-ålder-yrke-arbetstid, innebär att löneförändringstakten beräknas sedan materialet har rensats för förändringar i sammansättningen avseende arbetskraftens ålder, yrke och arbetstid. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke och arbetstid för vart och ett av åren. Därefter viktas grupperna om så att de avspeglar en vald standardpopulation. Standardpopulationen kan t.ex. beräknas som genomsnittet av gruppernas storlek mellan de två åren. Av pedagogiska skäl används här gruppens sammansättning från det första året för strukturrensning av löneförändringen. Då kan man tolka resultatet som: ”Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två följande år skulle ökningstakten i lönen vara X procent”.

Genomsnittlig löneförändring för identiska individer

En metod för att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar är att mäta ökningstakten för s.k. ”identiska individer”. Detta för att beräkna löneutvecklingen för dem som varit anställda båda åren, vilket i huvudsak är den grupp som deltagit i central/lokal lönerevision. För att rensa bort ovidkommande effekter brukar krav ställas på att individen t.ex. har samma arbetstidsomfattning och jobbar med samma arbetsuppgifter inom samma företag de jämförda åren. Slutligen beräknas den genomsnittliga löneökningen för ”identiska individer” från fördelningen av alla enskilt beräknade ökningstakter.

Den årliga lönestatistiken baseras på individuppgifter

Lönestrukturstatistiken baseras på individuppgifter och syftar i huvudsak till att analysera frågor om lönenivå, löneutveckling, lönespridning och lönestruktur. Lönestrukturstatistiken innehåller bl.a. individuppgifter om lön samt kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan olika strukturrensningar göras.

Fakta om lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en årlig urvalsundersökning, som omfattar ca 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av ca 11 000 företag, organisationer och stiftelser år 2006, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek och näringsgren i 270 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor.²⁰ Under perioden 1997–2006 varierar antalet matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år mellan 69 och 75 procent. För antalet individer varierar motsvarande siffra mellan 60 och 75 procent. Detta innebär att ca 25–30 procent av företagen byts ut mellan åren. Det är främst små företag som byts ut i undersökningen, eftersom stora företag alltid undersöks och är med varje år.

För 1997–2001 är mätperioden månaderna september och oktober för privat sektor. Från år 2002 är mätperioden en månad – september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting. Det medför att statistiken är känslig både för när avtalsmässiga höjningar sker och om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

År 2004 reviderades indelningen av yrkesgrupper enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK). Från och med lönestrukturstatistiken för 2004 har yrkesklassificeringen förfinats till 355 undergrupper eller *yrken*, den s.k. 4-siffernivån. Indelningen efter 114 *yrkesgrupper* kallas 3-siffernivån, d.v.s. det är tre siffror i koden för varje yrkesgrupp.

Resultat av strukturrensning

Lönestatistik för perioden 1997–2006 har analyserats. I beräkningarna har genomgående grundlön per månad, omräknat till heltidslöner, använts med undantag för arbetare i privat sektor för vilka timlöner använts. I analysen jämförs två olika mått på löneökningstakt, där strukturella förändringar rensats bort: dels enligt SÅYA-metoden, dels för identiska individer. Dessutom redovisas oviktad (alltså icke strukturrensad) löneökning beräknad som förändring i den genomsnittliga lönen utan någon hänsyn till strukturella förändringar samt årsgenomsnittet av den månatliga konjunkturlönestatistiken. Resultaten presenteras per sektor, där privat sektor delats upp mellan arbetare och tjänstemän.

För att undvika att extrema observationer påverkar resultaten har redovisningsgrupper med färre än 30 observationer exkluderats från beräkningen av SÅYA-rensade ökningstal. Vid beräkningen av ökningstal för identiska individer har individer med löneökningar eller lönesänkningar på över 30 procent exkluderats.

Privat sektor

Resultaten för privat sektor är uppdelade på arbetare respektive tjänstemän.

²⁰ Per stratum och personalkategori beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N_{svar}).

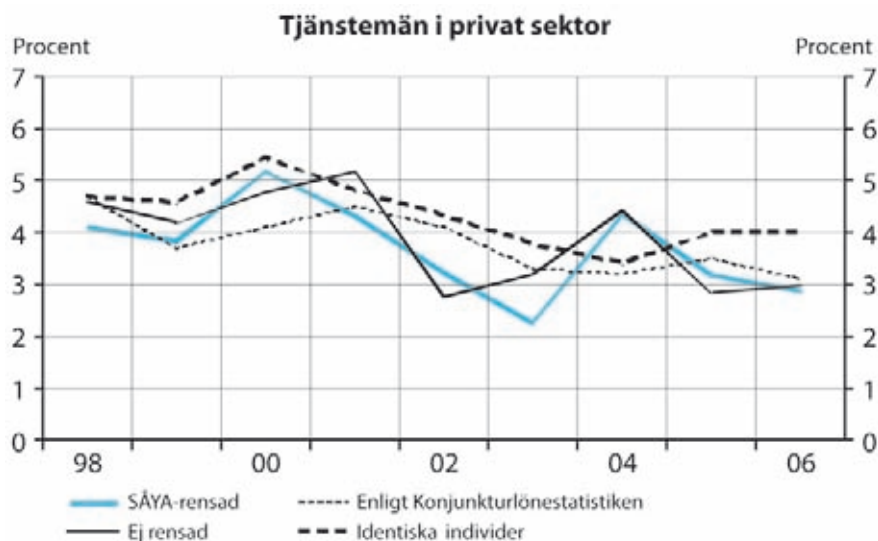
Den oviktade löneökningen varierar starkt över åren²¹ och skiljer sig vissa år avsevärt från konjunkturlönestatistiken för tjänstemän.

Årsgenomsnittet för den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för tjänstemän visar betydligt mindre variation, under perioden varierar måttet mellan 3,1 och 4,7 procent.

Resultaten för tjänstemän visar för de senare åren på en relativt stor skillnad mellan de två löneökningstalen grundade på strukturrensning, SÅYA-rensad eller identiska individer. Fram till år 2001 är skillnaden mindre än en procentenhet mellan måtten, där måttet för identiska individer genomgående är högre. År 2002 och 2003 ökar skillnaden mellan måtten. År 2004 är ökningstakten högre i det SÅYA-rensade måttet jämfört med måttet för identiska individer.

I genomsnitt ger måttet för identiska individer den högsta ökningstakten under perioden, den lägsta ges av det SÅYA-rensade måttet.

Diagram 3.13

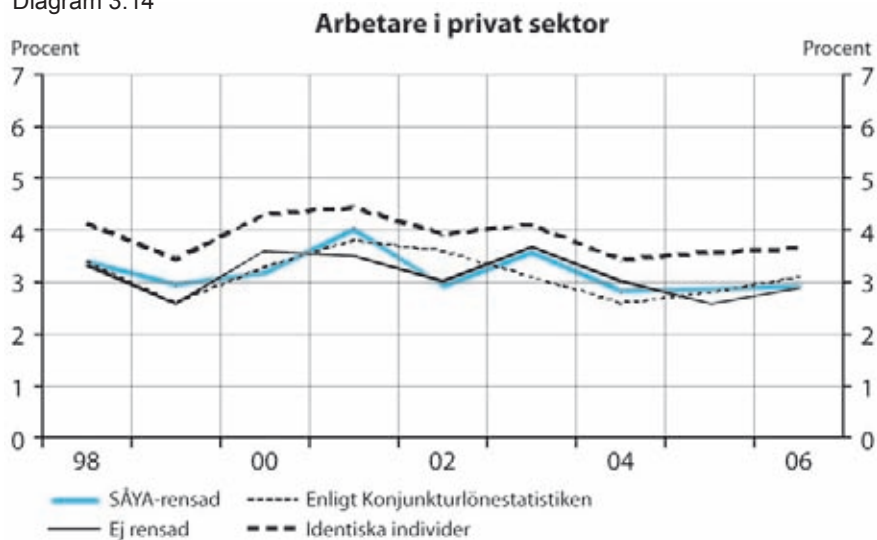


Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten för arbetare visar att den icke rensade löneökningen beräknad som förändring av den genomsnittliga timlönen, det SÅYA-rensade måttet samt årsgenomsnittet av den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för arbetare ligger relativt väl samlade. Löneökningstakten för identiska individer ligger genomgående ca en procentenhet högre än för SÅYA-rensad.

²¹ En nedväxling sker mellan 2001 och 2002 där den genomsnittliga ökningstakten föll från ca 5,2 procent till ca 2,8 procent. En ökning sker mellan 2004 och 2005 där det strukturrensade SÅYA-måttet ökar från 2,3 till 4,4. Dessa förändringar sammanfaller med stora avtalsrörelser under både 2001 och 2004, men det finns sannolikt andra förklaringar som stödjer dessa mönster. En förklaring till förändringen mellan 2001 och 2002 kan vara att insamlingsperioden begränsades från två månader 2001 till en månad 2002. Då kravet för att vara med i statistiken är minst en arbetad timme under mätperioden, innebär detta att färre individer med få timmar fångades upp under 2002. Om denna grupp fick relativt hög lön, p.g.a. uppräknig till månadslön, ska både genomsnittet och SÅYA-rensad serie ge lägre ökningstakt när denna "höglöne"-grupp minskar 2002. När det gäller förändringen mellan 2003 och 2004 kan förklaringen vara att Svenskt Näringsliv reviderade sin yrkeskod 2004, vilket påverkar matchningen mellan grupperna i SÅYA-måttet.

Diagram 3.14

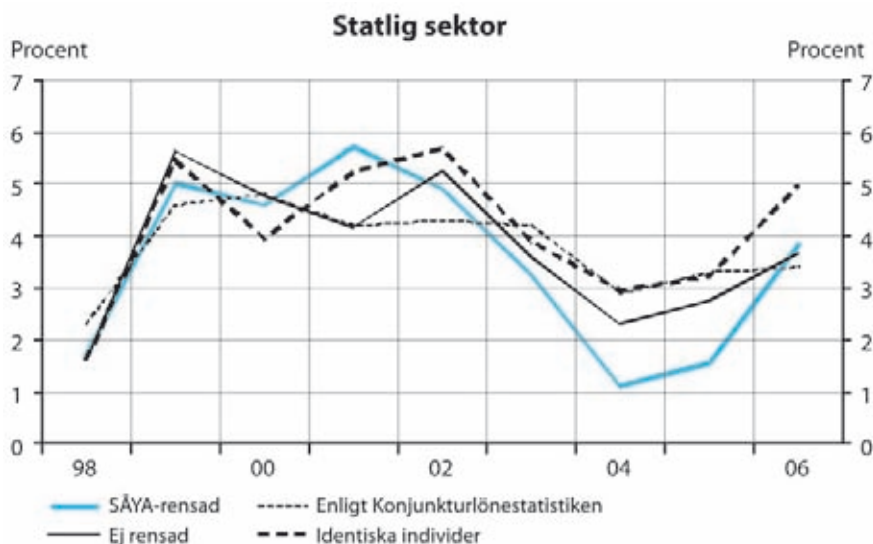


Källa: Medlingsinstitutet

Offentlig sektor

Resultaten för offentlig sektor delas upp för stat, primärkommun och landsting. Resultaten för statlig sektor visar på en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten fram till 2004. En anledning till att det SÅYA-rensade måttet avviker 2004 är bristen på matchningar mellan grupper till följd av stora förändringar i den statliga yrkeskoden mellan 2003 och 2004. Ett helt nytt system för yrkeskoder utvecklades och infördes. Det gamla systemet TNS ersattes av BESTA-systemet, vilket medförde att även SSK (som är en transformation av statens yrkeskod) förändrades.

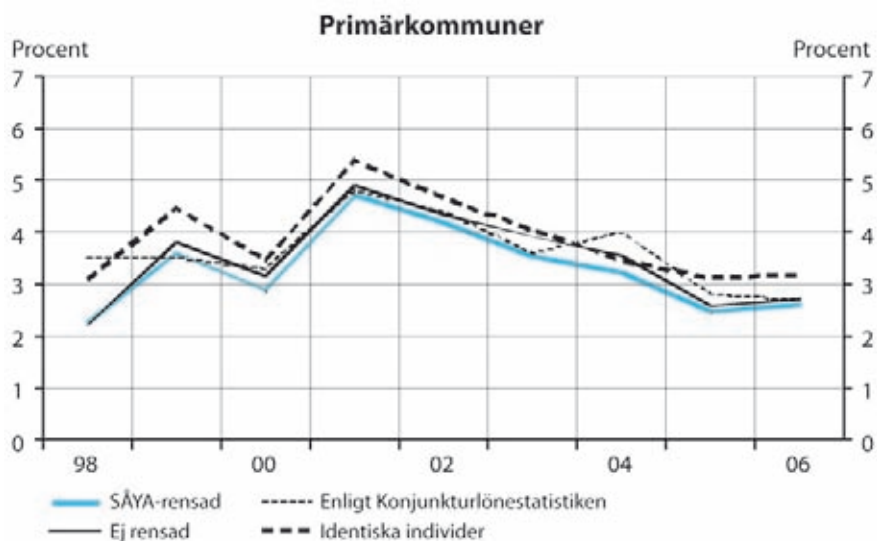
Diagram 3.15



Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten för primärkommuner visar på en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten. Löneökningstakten för identiska individer tenderar att ligga något högre än för de övriga måtten (undantaget 2004).

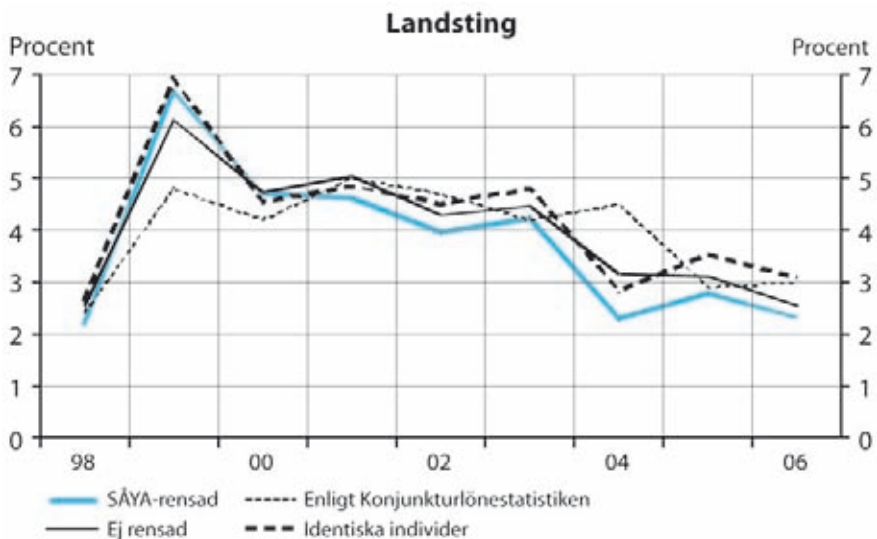
Diagram 3.16



Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten för landstingen visar på en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten, undantaget konjunkturlönestatistiken för 1999 och 2004. Påpekas bör att betydande förändringar i huvudmannaskap ägde rum åren 1997 och 2000. Detta kan ha påverkat resultaten av beräkningarna.

Diagram 3.17



Källa: Medlingsinstitutet

Sammanfattning

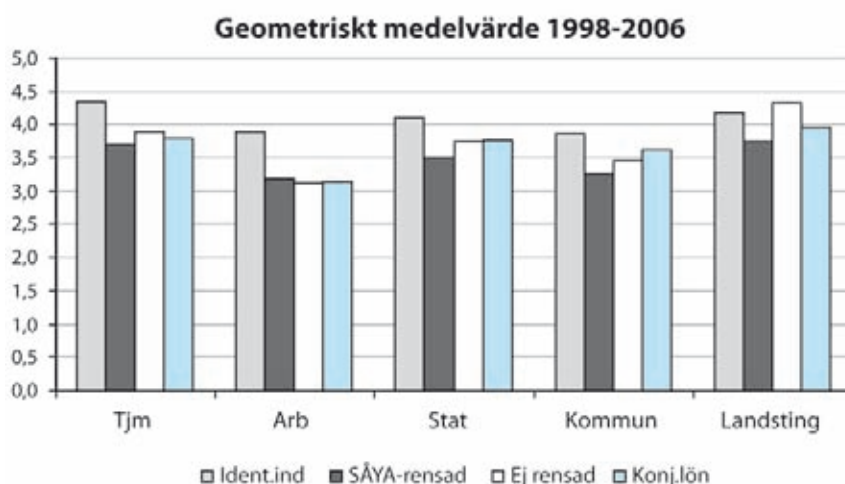
Diagrammet nedan visar det geometriska medelvärdet²² av de framräknade måtten för löneförändring. Man kan också säga att det visar hur löneförändringarna inom respektive sektor skiljer sig beroende på vilken metod som används.

²² För en individ som erhållit den genomsnittliga löneökningen för varje år sedan 1997 ger följande ekvation den slutgiltiga lönenivån 2006: ursprunglig lön multiplicerat med det geometriska medelvärdet upphöjt med nio (antal år).

Det mått som är baserat på identiska individer (första stapeln) ger högst ökningstakt under perioden (undantaget landstingen där den oviktade ökningstakten är högst). Oviktad innebär alltså ”inte strukturrensad”.

För privat sektor skiftar urvalet av företag mellan åren, främst för mindre företag. Detta innebär att måttet för identiska individer är snedvridet eftersom det i större utsträckning matchar individer anställda i stora företag än i små. Om löneökningarna har varit högre i stora företag kan detta delvis förklara resultatet.

Diagram 3.18



Resultaten bör tolkas med försiktighet då omdefinitioner av yrkeskoder påverkar resultaten av beräkningarna, t.ex. har förändringar i yrkeskoder för privat sektor skett mellan 2003 och 2004. I synnerhet gäller detta för staten, där ett helt nytt system för yrkeskoder infördes 2004.

SÅYA-rensningen ger för perioden som helhet störst utslag för landstingen, där löneökningstakten jämfört med den oviktade löneökningen går ned med i genomsnitt 0,6 procentenheter. För tjänstemän i den privata sektorn och för stat och kommuner stannar den neddragande effekten på mellan 0,2 och 0,3 procentenheter. För arbetare i den privata sektorn är skillnaden relativt obetydlig.

Vidare ser vi att trots avvikelser vissa år överensstämmer de oviktade löneökningarna i konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken relativt väl för perioden som helhet.

4 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under 2007 har det inte skett några större förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Lagen om anställningsskydd (LAS) har ändrats på några punkter, men i övrigt är regelverket i stort sett intakt. Däremot har påtagliga ändringar gjorts i bestämmelserna om arbetslöshetsförsäkringen.

Under 2007 meddelades tre sedan länge emotsedda domar från internationella domstolar. Europadomstolen avgjorde målet om Byggnadsavtalets granskningsarvoden, ett utslag som kom att påverka avtalsrörelsen inom de berörda områdena. Två domar från EG-domstolen gällde huruvida nationell lagstiftning om stridsåtgärder i vissa avseenden var förenlig med EG-rätten. Avgörandena har särskilt intresse då de handlar om den finska och svenska lagstiftningen om arbetsmarknadskonflikter. Den nordiska modellen för arbetsmarknadsrelationer prövades mot EG-rätten. I det finska fallet (Internationella Transportarbetarefederationen, ITF, och Finlands sjömansunion mot Viking Line) gällde det i första hand en tolkning av bestämmelserna i EG-fördraget om etableringsfrihet och förordningen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet. I det svenska målet (Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet) handlade det om tolkningen av EG-fördragets bestämmelser om förbud mot diskriminering och frihet att tillhandahålla tjänster samt direktivet om utstationering av arbetstagare.

4.1 Ändringarna i LAS

Fr.o.m. den 1 juli 2007 har LAS ändrats på följande punkter.

- Nya regler för tidsbegränsade anställningar
- Upphävande av åldersreglerna
- Information om sammanlagd anställningstid

Tidsbegränsade anställningar

Riksdagen beslöt under våren 2006 om ändringar i LAS att genomföras i två etapper, den 1 juli 2006 och den 1 juli 2007. Den sista etappen gällde bl.a. ändrade regler för tidsbegränsade anställningar. Syftet var att förenkla lagen genom att minska antalet tillåtna sådana anställningar och ersätta flera av dem med en ny anställningsform, fri visstidsanställning.

Efter regeringsskiftet i september 2006 har riksdagen under våren 2007 gjort flera ändringar i de tidigare beslutade ändringarna, som skulle träda i kraft den 1 juli 2007. Fr.o.m. detta datum gäller enligt 5 § LAS endast fyra former av tidsbegränsade anställningar:

1. Allmän visstidsanställning
2. Vikariat
3. Säsongsarbete
4. Anställning efter fyllda 67 år

Utöver dessa är liksom tidigare provanställning tillåten under högst sex månader. Provanställning regleras i 6 § LAS och berördes inte av ändringarna i 5 §.

Allmän visstidsanställning är en ny anställningsform. Den får användas fritt. Det behöver inte föreligga något särskilt behov hos arbetsgivaren av tidsbegränsad arbetskraft. Begränsningen ligger i tiden. Den längsta tillåtna anställningstiden för allmän visstidsanställning är högst två år under de senaste fem åren. Har tvåårsgränsen passerats övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

Åldersreglerna

Turordning

Alltsedan tillkomsten av LAS för drygt 30 år sedan har äldre arbetstagare åtnjutit ett särskilt skydd vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Sådana uppsägningar ska ske efter en viss turordning där anställningstidens längd bestämmer arbetstagarens plats i turordningen. Arbetstagare har fått tillgodoräkna sig dubbel anställningstid efter fyllda 45 år. Den regeln avskaffas av två skäl. Den ansågs försvårande för äldre arbetstagare att få anställning och kunde vara diskriminerande mot yngre arbetstagare.

Skadestånd

39 § LAS reglerar vilket skadestånd som ska utgå till en arbetstagare för det fall att arbetsgivaren vägrar rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat ett avskedande eller en uppsägning. Skadeståndsbeloppet bestäms med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. För arbetstagare som har fyllt 60 år utgår ett högre belopp. Detta gällde fram till den 1 juli 2007. Då togs det extra skadeståndet till den som fyllt 60 år bort.

Information om sammanlagd anställningstid

Fr.o.m. den 1 juli 2007 gäller en ny bestämmelse, 6 g §, som går ut på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran är skyldig att skriftligen informera arbetstagaren om dennes sammanlagda anställningstid. Informationen ska lämnas inom tre veckor efter begäran.

4.2 Förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar. Den ena delen är en frivillig, inkomstrelaterad försäkring (takets för ersättningen är 680 kronor/dag). Ersättning betalas endast till den som är medlem i en arbetslöshetskassa (a-kassa). Den andra, grundförsäkringen (ersättningstak 320 kronor/dag) betalas ut till den som inte är medlem i en a-kassa eller som inte har varit medlem tillräckligt länge för att ha rätt till inkomstrelaterad ersättning.

Arbetslöshetsförsäkringen regleras i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Förändringar i arbetslöshetsförsäkringen

Ett antal förändringar i arbetslöshetsförsäkringen trädde i kraft 2007.

Från 1 januari 2007: Medlemsavgiften till kassorna höjs med 150–300 kronor per månad till följd av den ”förhöjda finansieringsavgift” som staten inför.

Arbetsvillkoren för ersättning skärps.

Beräkningen av dagpenningen ändras och baseras på de 12 senaste månadernas inkomst.

Den ”överhoppningsbara tiden” (vid exempelvis sjukdom) förkortas.

Den förhöjda ersättningen de 100 första dagarna tas bort. Den högsta ersättningen sänks från 730 kronor till 680 kronor per dag.

Möjligheten att få arbetslöshetsersättning grundad på studier och under ferier tas bort.

Från 5 mars 2007: Ersättningsnivåerna sänks. Dag 1–200 är ersättningsnivån 80 procent, för den som året före arbetslösheten haft en genomsnittlig månadslön på högst 18 700 kronor. (Den som tjänat mindre än 18 700 får alltså mindre än 680 kronor per dag och den som tjänat mer får mindre än 80 procent av lönen.) Dag 201–300 blir ersättningsnivån 70 procent, upp till inkomster på 21 371 kronor/månad. Efter dag 300 blir ersättningsnivån 65 procent, upp till en månadslön på 23 015 kronor.

Från 2 juli 2007: Möjligheten att få förlängd ersättningsperiod efter 300 dagar tas bort.

Ersättningsperioden för den som har barn under 18 år förlängs från 300 dagar till 450 dagar. Ersättningsnivån dag 301–450 är 70 procent (upp till en månadsinkomst på 21 371 kronor).

Jobb- och utvecklingsgaranti för utförsäkrade införs. Det s.k. aktivitetsstödet betalas ut av Försäkringskassan och uppgår till 65 procent för den som året före arbetslösheten haft en genomsnittlig månadslön på högst 23 015 kronor.

Från 1 oktober 2007: Dagar med arbetslöshetsförsäkring och aktivitetsstöd räknas samman.

Arbetslöshetskassorna

Arbetslöshetsförsäkringen hanteras av 34²³ arbetslöshetskassor och medlemskapet är frivilligt. Av de 30 kassorna för löntagare står 29 fackförbunden nära. En av kassorna, Alfa-kassan, är öppen för alla arbetstagare och företagare. Avgiften till kassorna varierar.

AMS ansvarar för utbetalning av statsbidrag till arbetslöshetskassorna. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har tillsynen över kassorna

²³ Den 1 januari 2008 finns 34 a-kassor.

och de delar av arbetsförmedlingens verksamhet som berör arbetslöshetsförsäkringen.

TCO har påbörjat ett utredningsarbete för att slå ihop förbundens a-kassor till en gemensam a-kassa. Även inom LO pågår ett liknande arbete. SACO-förbunden har en kassa, Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa, AEA.

Färre medlemmar

Ersättningsnivåerna sänktes alltså under 2007 och avgifterna för medlemskap i a-kassorna höjdes. Ett stort antal medlemmar har sedan dess lämnat kassorna. Från 1 januari 2007 till 30 november 2007 var minskningen totalt 345 000 medlemmar i löntagarkassorna, medan företagarkassornas medlemsantal minskade med 38 000²⁴. Antalet medlemmar i samtliga a-kassor var den 30 november 2007 drygt 3,4 miljoner.

Utredning om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring

Den 28 januari 2007 tillsatte regeringen en utredning om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring. Direktiven kom i slutet av juni 2007. Nuvarande organisation med fristående arbetslöshetskassor ska bestå. Ett komplement i offentlig regi kan komma att inrättas för den som inte är medlem i någon a-kassa. Uppdraget ska redovisas senast den 30 september 2008.

4.3 Fackliga inkomstförsäkringar

Ungefär hälften av alla medlemmar i a-kassorna får ut 80 procent av sin inkomst vid arbetslöshet, resten får ut mindre. Under senare år har intresset för att teckna kompletterande inkomstförsäkring vid arbetslöshet ökat inom ett antal fackliga organisationer. Medlemmar i SACO-förbund som också är med i AEA har någon form av inkomstförsäkring. Inom TCO och LO har en del förbund en inkomstförsäkring och inom flera av andra förbund utreds möjligheten att erbjuda medlemmarna någon form av inkomstförsäkring.

En del fackförbund har en inkomstförsäkring som innebär att alla medlemmar omfattas. Andra förbund erbjuder sina medlemmar att teckna en frivillig försäkring. Förmåner och avgifter varierar kraftigt mellan förbunden. Samtliga fackliga inkomstförsäkringar kräver medlemskap i en a-kassa och oftast medlemskap i en facklig organisation. Krav på kvalifikationstid finns i alla avtal och ersättningen ska ge mellanskillnaden mellan högsta dagpenning och 80 procent av tidigare inkomst, ibland finns ett tak för försäkringen. Ersättningen från försäkringen betalas i allmänhet ut i mellan 100 och 150 dagar, ibland längre.

Det statliga Trygghetsavtalet ger motsvarande förmån som inkomstförsäkringen för statligt anställda.

²⁴ Här inkluderas Alfa-kassan i löntagarkassorna, trots att den i likhet med bl.a. AEA även har företagare som medlemmar. Beräkningarna är gjorda av Anders Kjellberg, sociologiska institutionen, Lunds universitet.

4.4 Europadomstolens dom om Byggnadsavtalets granskningsarvoden

Den 13 februari 2007 kom Europadomstolens dom i målet Evaldsson m.fl. mot Sverige. Målet handlade om Byggnadsavtalets föreskrifter om arbetsgivarens skyldighet att verkställa löneavdrag och betala in beloppet till Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) för att bestrida dess kostnader för granskning av löner. Tvisten gällde om arbetsgivaren var skyldig att göra löneavdrag för oorganiserade arbetstagare.

Frågan hade prövats av Arbetsdomstolen i domen AD 2001 nr 20. I det målet hävdade Sveriges Byggindustrier (BI) att Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna förhindrade arbetsgivarna att göra löneavdrag (1,5 procent) för granskningsarvoden om oorganiserade arbetstagare motsatte sig detta. I första hand åberopades Europakonventionens artikel 11 om föreningsfrihet. Arbetsdomstolen avlog arbetsgivarnas talan.

BI och de berörda arbetstagarna klagade till Europadomstolen. Här anfördes flera artiklar i Europakonventionen som grund för talan, bl.a. artikel 1 i tilläggsprotokollet 1952 till konventionen. Den handlar om skydd för egendom d.v.s. äganderätten.

Europadomstolen prövade endast om det skett en kränkning av äganderätten och fann att så hade skett.

Domstolens resonemang var i korthet följande.

Inledningsvis konstaterades att klagandena har berövats sin äganderätt till 1,5 procent av lönen och att den aktuella artikeln därför var tillämplig. Löneavdraget kan dock vara tillåtet för att uppfylla ett lagenligt syfte i ”det allmännas intresse”. Så befanns vara fallet i och för sig, då lönegranskningen syftar till att skydda byggnadsarbetarnas intressen i allmänhet. Det var också visat i målet att oorganiserade arbetstagare hade fått sina löner justerade på grund av granskningen.

Enligt domstolen måste det emellertid finnas en rimlig proportion mellan mål och medel. Byggnadsavtalet föreskriver att granskningsarvodet enbart ska gå till granskning och inte till andra fackliga aktiviteter. Trots en omfattande utredning i målet ansåg domstolen att det inte går att dra en säker slutsats från den tillgängliga informationen i vilken utsträckning granskningsarvodet finansierar övrig facklig verksamhet. Granskningsystemet saknade tillräcklig transparens. Det var inte förenligt med ”det allmänna intresset” att i det här fallet göra avdrag från lönerna utan att de berörda arbetstagarna hade rimliga möjligheter att kontrollera hur beloppen användes.

Domstolen fann vidare att staten har en skyldighet att skydda klagandenas intressen, särskilt med beaktande av hur arbetsmarknaden har organiserats med partsorganisationer som träffar kollektivavtal som också ska tillämpas på oorganiserade arbetstagare. I detta fall hade det inneburit att sådana arbetstagare tvingats lämna ekonomiskt bidrag till en tjänst som utförs av en arbetstagarorganisation.

Staten förpliktades utge skadestånd med 5 000 euro till var och en av de fem klagande arbetstagarna.

En detalj i sammanhanget är att hela målet handlar om någonting som aldrig har inträffat. Det visade sig sedan domen meddelats att något löneavdrag för granskningsarvode inte hade skett. Målet i Arbetsdomstolen gällde för övrigt arbetsgivarens underlåtenhet att verkställa avdrag för granskningsarvodet och BI:s talan gick ut på att få domstolens förklaring att en sådan skyldighet inte förelåg.

4.5 Två avgöranden från EG-domstolen

Lavalmålet

I slutet av 2007 togs ett betydelsefullt steg mot det slutliga avgörandet av den juridiska följetong som i början kallades ”Vaxholmsmålet” för att senare benämnas ”Lavalmålet”. Tvisten började i Arbetsdomstolen i november 2004 och gäller frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder vidtagna av Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet mot det lettiska byggföretaget Laval un Partneri Ltd (Laval). Den 18 december 2007 besvarade EG-domstolen en begäran om förhandsavgörande från Arbetsdomstolen om svensk rätts förenlighet med EG-fördragets bestämmelser om förbud mot diskriminering och frihet att tillhandahålla tjänster samt direktivet om utstationering av arbetstagare. Frågorna gällde den s.k. lex Britannia i medbestämmandelagen och lagen om utstationering av arbetstagare. Efter EG-domstolens avgörande är målet tillbaka till Arbetsdomstolen för ett slutligt avgörande, vilket kan väntas till hösten 2008.

Bakgrunden till Arbetsdomstolens begäran om förhandsavgörande var i korthet följande.

Det lettiska bolaget Laval hyrde ut arbetskraft från Lettland till det i Sverige bildade och här verksamma bolaget L&P Baltic Bygg AB (Baltic), vilket var ett helägt dotterbolag till Laval. Vid tidpunkten för tvisten bedrev Baltic bl.a. entreprenadarbeten i Vaxholms stad och Danderyds kommun. Sedan Laval nekat att teckna kollektivavtal med Byggnads verkställde Byggettan stridsåtgärder från och med den 2 november 2004. Senare varslade Elektrikerförbundet om sympatiåtgärder, vilka trädde i kraft den 3 december 2004.

Laval väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara stridsåtgärderna olovliga och att de skulle hävas. Laval yrkade vidare att domstolen genom interimistiskt beslut för tiden intill dess tvisten slutligt har avgjorts ska förklara att arbetstagarparterna är skyldiga att häva de pågående stridsåtgärderna. Till stöd för sina yrkanden åberopade och utvecklade Laval ett antal rättsliga grunder, vilka i korthet gick ut på vissa av bestämmelserna i medbestämmandelagen – lex Britannia – stred mot EG-lagstiftningen och därför inte skulle tillämpas. Vidare hävdades att den svenska utstationeringslagen inte var en korrekt implementering av EG:s utstationeringsdirektiv, då lagen saknar regler om minimilöner.

Den 22 december 2004 beslöt Arbetsdomstolen att avslå yrkandet om interimistiskt förordnande. Därefter varslade ytterligare sex LO-förbund om sympatiåtgärder.

Efter huvudförhandling i målet under våren 2005 beslutade Arbetsdomstolen att begära förhandsavgörande hos EG-domstolen. Begäran kom till EG-domstolen i september 2005.

Viking Line målet

En vecka innan domen i Laval-målet offentliggjordes hade EG-domstolen meddelat dom i ett mål med anknytning till frågorna i Laval-målet. Här handlade det om stridsåtgärder som var beslutade av Finska Sjömansunionen och Internationella Transportarbetarefederationen, ITF, och riktade mot Viking Line. Syftet med stridsåtgärderna var att förhindra utflaggning av Viking Lines fartyg Rosella. Frågan gällde hur den finska lagstiftningen förhöll sig till bestämmelserna i EG-fördraget om etableringsfrihet och förordningen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet. En speciell omständighet i sammanhanget är att den ursprungliga tvisten handläggs av engelsk domstol. Begäran om förhandsavgörande framställdes av Court of Appeal i London.

EG-domstolens ställningstaganden i sammanfattning

Det skulle föra för långt att inom ramen för denna rapport utförligt belysa domstolens resonemang i de båda domarna. I stället redovisas dess ställningstaganden på några viktiga punkter.

Hur förhåller sig stridsrätten till EG-rätten?

I båda domarna slås fast att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder, inklusive strejkrätten, ska erkännas som en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för gemenskapsrätten. Utövandet av stridsrätten kan samtidigt innebära en begränsning av grundläggande friheter och rättigheter som skyddas av EG-fördraget, såsom den fria rörligheten för varor, friheten att tillhandahålla tjänster och den fria etableringsrätten. I vad mån stridsåtgärder ska tillåtas vara en sådan begränsning ska bedömas efter en proportionalitetsprincip.

Proportionalitetsprincipen

EG-domstolens proportionalitetsprincip går i korthet ut på att stridsåtgärder, som inskränker de nyss nämnda friheterna och rättigheterna, kan godtas om åtgärden har ett legitimt syfte. Ett sådant syfte är att skydda anställningarna eller arbetsvillkoren för arbetstagarna. Ett annat är tvingande hänsyn till allmänintresset. Det räcker emellertid inte att syftet är legitimt. Stridsåtgärden måste vara ägnad att säkerställa förverkligandet av syftet. Åtgärden får dessutom inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte.

Det är den nationella domstolen som ska göra denna prövning när målet slutligt ska avgöras. I Viking Line domen erinrar EG-domstolen om att det är fastslaget att fackliga stridsåtgärder, jämte kollektiva förhandlingar och kollektivavtal, i ett enskilt fall kan utgöra ett av de främsta medlen som fackföreningarna förfogar över för att skydda sina medlemmars intressen. Därefter drar domstolen upp riktlinjer för hur proportionaliteten ska bedömas.

Bland annat ska den nationella domstolen undersöka om den fackliga organisationen förfogade över andra medel som innebär en mindre ingripande inskränkning i etableringsfriheten och om dessa medel uttömts innan stridsåtgärden vidtogs.

Lex Britannia och EG-rätten

Om avgörandet i Viking Line målet gav den nationella domstolen ett ganska brett svängrum vid den slutliga prövningen kan inte samma sak sägas om domen i Lavalmålet.

När det gäller lex Britannia konstaterade EG-domstolen att nationella bestämmelser, enligt vilka inte hänsyn tas till kollektivavtal – oavsett innehållet i dessa avtal – som företag redan är bundna av i den medlemsstat där de är etablerade, innebär en diskriminering av dessa företag. Diskrimineringen består i att de behandlas på samma sätt som inhemska företag som inte har tecknat något kollektivavtal.

Diskriminerande bestämmelser kan enligt EG-fördraget vara motiverade endast om de grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa. Dit räknas enligt EG-domstolen inte syftet att ge de fackliga organisationerna möjlighet att verka för att alla arbetsgivare som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden tillämpar sådana löner och andra anställningsvillkor som motsvarar vad som är brukligt i Sverige, samt att skapa förutsättningar för en sund konkurrens på lika villkor mellan svenska företag och näringsidkare från andra medlemsstater.

Utstationeringslagen och EG-rätten

Den svenska utstationeringslagen saknar bestämmelser om minimilöner. I övriga delar har EG:s direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster införlivats i den svenska rättsordningen.

EG-domstolen uttalade att en medlemsstat, som inte har bestämt minimilöner på något av de sätt som anges i direktivet, inte har rätt att ålägga företag som är etablerade i andra medlemsländer att förhandla från fall till fall på arbetsplatsen för att få vetskap om vilken lön som ska betalas till utstationerade arbetstagare.

Vidare noterade domstolen att rätten att vidta stridsåtgärder för att tvinga fram kollektivavtal med förmånligare villkor än utstationeringslagens minimivillkor kan göra det mindre lockande och till och med svårare för utländska företag att utföra arbete i Sverige. Härmed utgör stridsrätten en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster. En restriktion för den friheten kan godtas om de fackliga stridsåtgärderna vidtas för att skydda arbetstagarna i Sverige mot social dumping, vilket domstolen ansåg vara syftet med de aktuella stridsåtgärderna. Stridsåtgärder som vidtas i syfte att garantera de utstationerade arbetstagarna villkor som fastställts på en viss nivå, har i princip som ändamål att skydda dessa arbetstagare. Däremot ansåg domstolen att de stridsåtgärder, som var aktuella i målet, inte kunde vara motiverade för att skydda arbetstagarna när det gäller de specifika skyldigheter som följer av en anslutning till Byggnadsavtalet. Avtalet innehåller på vissa punkter bättre villkor för arbetstagarna än utstationeringslagen och på andra punkter villkor på områden som inte är reglerade i lagen. Härutöver innehåller avtalet förpliktelser för arbetsgivaren att betala olika avgifter.

Domstolen uttalade vidare att stridsåtgärder inte kan anses motiverade av ett allmänintresse när de syftar till att förmå företag från en annan medlemsstat att genomföra löneförhandlingar som kännetecknas av att det inte finns några tillräckligt preciserade och tillgängliga bestämmelser om vilka skyldigheter i fråga om minimilön som åligger företaget.

5 Inför förhandlingarna

Högkonjunktur, regeringsskifte och domar från internationella domstolar ingick i förutsättningarna inför avtalsrörelsen. Närmare tre miljoner anställda skulle få nya löner och såväl på arbetsgivarsidan som den fackliga sidan fanns samverkan och samordning.

5.1 Några förutsättningar inför förhandlingarna

Ny regering. Alliansen vann riksdagsvalet 2006 och Sverige fick en ny regering och en delvis ny politik, vilket fick en viss påverkan under upptakten till avtalsrörelsen. De fackliga organisationerna befarade förändringar av arbetsrätten och konflikträtten och stördes av förändringar i arbetslöshetsförsäkringen. Arbetsgivarna oroade sig för kompensationskrav för höjda avgifter till a-kassan och sänkta ersättningsnivåer i arbetslöshetsförsäkringen.

Högkonjunktur, höga utdelningar. I Sverige rådde högkonjunktur med en allt hetare arbetsmarknad. Börsbolagen visade höga vinster och beslutade om ökade utdelningar till aktieägarna. Kraftigt höjda ersättningar och bonusar till ledande personer i näringslivet skapade ett tryck på höga lönekrav från facken.

Ny avtalspension för arbetare. Under hösten och vintern förhandlade Svenskt Näringsliv och LO om arbetarnas avtalspensioner. Det nya pensionsavtalet skulle innebära att pensionsvillkoren mellan arbetare och tjänstemän likställdes. Svenskt Näringsliv krävde att kostnaderna för det nya pensionsavtalet skulle finansieras i den kommande avtalsrörelsen och förutsatte en lång avtalsperiod.

Europadomstolen meddelade i februari 2007 en dom som sade att avgiften för granskning av oorganiserades löner på Byggavtalets område var i strid med äganderätten. Det huvudsakliga domskälet var att det förelåg bristande transparens i redovisningen av granskningsarvodena. Härigenom kom det in ett nytt moment i avtalsförhandlingarna på de områden där det finns avtal om olika typer av avgifter för ackordsmätning, granskning och kontroll av löner.

EG-domstolen slog 2005 fast att Sverige inte hade införlivat arbetstidsdirektivets regler om genomsnittlig veckoarbetstid, dygnsvila och nattarbete på ett korrekt sätt. Lagändringen trädde i kraft den 1 juli 2005. I övergångsbestämmelserna föreskrevs att de nya reglerna skulle tillämpas först fr.o.m. den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till den 30 december 2006 varit bunden av kollektivavtal som reglerat arbetstidsfrågor. Den nya lagen medförde problem inom verksamheter med arbete dygnet runt t.ex. inom kommuner och landsting, där jourfrågan är viktig.

5.2 Avtalsrörelsens omfattning 2007

Närmare tre miljoner arbetstagare eller 85 procent av de anställda skulle få nya avtal under 2007.

Det finns sammanlagt ca 600 centrala kollektivavtal och 500 av dessa löpte ut under 2007. Merparten av de drygt 60 fackliga organisationerna och 50 arbetsgivarorganisationerna var parter i 2007 års avtalsrörelse.

Områden som inte förhandlades 2007 är delar av transportsektorn och banksektorn vars avtal går ut under 2008. Även Kyrkans avtal går ut 2008.

De allra flesta avtal löpte ut den 31 mars: ungefär 140 arbetaravtal och 170 tjänstemannaavtal, sammanlagt omfattades 1,1 miljon anställda. Bland dessa märktes flertalet avtal inom Industriavtalet, byggavtalen samt delar av el- och energisektorns, KFO:s och KFS:s avtal. Även avtalen mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, Almega Tjänsteförbundens och IT-företagens avtal samt flera avtal för flyget hade den 31 mars som utlöpningsdag.

Den 30 april gick flera avtal med Almegas förbund ut liksom även Svensk Handels tjänstemannaavtal.

Den 30 juni 2007 löpte Sveriges Kommuner och Landsting/Pactas avtal för Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet), lärare och läkare ut. Avtalen för Hälso- och Sjukvård (Vårdförbundet) och Akademikeralliansen (18 SACO-förbund) är tillsvidareavtal. Vårdförbundet sade upp sitt avtal i slutet av oktober och det löper ut den 31 mars 2008.

Den 30 september gick avtalen inom den statliga sektorn ut.

5.3 Samordning inför och under avtalsrörelsen

Såväl på arbetsgiversidan som på den fackliga sidan finns en samverkan och samordning inför och under avtalsrörelsen. Samverkan kan vara både informell och formaliserad. Till den senare kategorin hör arbetet inom Svenskt Näringsliv, LO och Facken inom industrin.

Samverkan inom Svenskt Näringsliv

Arbetsgiversidan fastställer inte konkreta gemensamma yrkanden, detta sker på branschnivå. Svenskt Näringslivs styrelse hade inför 2007 års förhandlingar fattat beslut om en gemensam inriktning och vissa övergripande mål som skulle gälla för förbunden i deras förhandlingar. Beslutet beskrev närmare formerna för den samverkan som skulle ske mellan förbunden. Förhandlingarna skulle följas upp, dels av arbetsgivarförbundens verkställande direktörer i beredningsutskottet, dels av en särskild grupp inom styrelsens arbetsutskott.

I stadgarna preciseras hanteringen av arbetsgivarfrågor. ”Förfarande vid förhandlingar: Ansluten organisation, som enligt sina stadgar har att företräda arbetsgivares gemensamma intressen, skall fortlöpande hålla föreningen informerad om frågor, som är av särskild vikt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Upptar sådan organisation förhandlingar om kollektivavtal skall organisationen överlägga med föreningen om väsentliga frågor som uppkommer i samband med förhandlingarna. Medlemsföretag är på motsvarande sätt skyldigt att informera och överlägga med sin organisation. Föreningens styrelse får i frågor av väsentligt allmänt intresse eller av särskild vikt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare lämna föreskrifter om kollektivavtalsinnehåll och om förfarandet i övrigt.”

Sammanfattningsvis vill arbetsgivarna inom Svenskt Näringsliv att

- Det ska gå att förena kostnaderna för arbetskraften med en förstärkning av det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.
- Eftersom företagen har olika förutsättningar måste det finnas bättre möjligheter att sätta löner och komma överens lokalt, på det enskilda företaget.

Samordningen inom LO

Förhandlingarna om de nya kollektivavtalen under 2007 skulle enligt Landsorganisationen (LO) genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Samordningen skulle stödja de gemensamma lönepolitiska målen om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Den skulle också öka möjligheterna till en god reallöneutveckling för alla medlemmar, tillväxt i ekonomin och därmed en god generell välfärd för alla medlemmar.

Under hösten 2006 fördes diskussioner inom LO om strategin inför den stora avtalsrörelsen 2007. Under oktober antog LO:s råd för avtalsfrågor ett förslag till rekommendation om gemensamma krav inför 2007 års avtalsrörelse. Rekommendationen innebar att förhandlingarna skulle genomföras som samordnade förbundsförhandlingar på grundval av ett gemensamt utarbetat förslag. LO:s styrelse antog i början av november 2006 ett slutligt förslag som sändes ut till förbunden för godkännande. IF Metalls ordförande reserverade sig mot styrelsens förslag. Vid LO-styrelsens beslut i december godkände även IF Metall förslaget efter att LO:s ledning hade gjort vissa förtydliganden om hanteringen av sympatiåtgärder. Förbunden skulle sedan förhandla självständigt utifrån de fastställda kraven och var skyldiga att regelbundet informera LO:s råd för avtalsfrågor om läget i förhandlingarna.

LO:s beslut i december om samordningen i den kommande avtalsrörelsen innehöll två delar som inte var allmänt kända.

Den ena ”Gemensamma principer för samordning under Avtal 2007” innehöll regler om LO-förbundens agerande när det första större avtalet träffats. LO:s styrelse skulle då fastställa ett s.k. reservationsbud att gälla för de fortsatta förhandlingarna. Reservationsbudet skulle vara en modifiering av LO:s gemensamma krav och bl.a. innehålla löneökningar i enlighet med det fastställda första avtalet och en särskild jämställdhetspott på 25 procent av höjningarna i det först träffade avtalet. (Tillämpningen av dessa bestämmelser kom senare i avtalsrörelsen att benämnas ”räknesnurra”²⁵.) Läs mer i avsnitt 6.1.

Den andra delen, ”Handläggning av begäran om sympatiåtgärder med stöd av Gemensamma principer för samordning under avtal 2007”, innebar att ett förbund – som i förhandlingarna inte kunnat nå ett avtal i enlighet med reservationsbudet – hos LO, i stället för direkt till annat LO-förbund, skulle

²⁵ Begreppet ”räknesnurra” användes för att markera att yrkanden om löneökningar inte grundas på bedömningar av branschens eller företagets förutsättningar utan endast på LO:s samordnade yrkanden om löneökningar. Dessa grundas på det första avtalet som sluts i avtalsrörelsen kompletterat med en låglöneprofil och en jämställdhetspott.

begära sympatiåtgärder från annat förbund. LO:s avtalssekreterare förberedde i så fall förslag till beslut i LO:s styrelse.

Samordning inom Facken inom industrin

I december 2006 fastställde Facken inom industrin sin avtalspolitiska plattform inför avtalsrörelsen 2007. Den avtalspolitiska plattformen innehåller bl.a. förutsättningar inför 2007, gemensamma avtalspolitiska utgångspunkter, gemensamma avtalspolitiska mål och slutligen gemensamma krav i avtalsrörelsen 2007. Detaljerade avtalskrav utarbetades sedan av förbunden.

Syftet med plattformen var att den skulle utgöra ett gemensamt underlag för de fackförbund som omfattas av Industriavtalet i de kommande förbundsvisa avtalsförhandlingarna.

5.4 Ett urval av de centrala parternas yrkanden

Privat sektor

Avtalsyrkanden av arbetsgivarna inom Industriavtalet

Arbetsgivarna inom Industriavtalet består av Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Industri- och Kemigruppen, Li (Livsmedelsföretagen), Skogsindustrierna, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Stål- och Metallarbetsgivareförbundet, SvetsMekaniska Arbetsgivareförbundet, Teknikföretagen och TEKÖ, Sveriges Textil- och modeföretag.

I december 2006 presenterade dessa arbetsgivarorganisationer sina gemensamma yrkanden till respektive motpart. Förutom dessa gemensamma krav hade de olika förbunden även förbundsspecifika branschkrav.

De gemensamma kraven var:

- Avtalet måste ta hänsyn till utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i omvärlden.
- Ingen extra höjning av lägstlönerna.
- Decentraliserad lönebildning med öppningsklausuler.
- En modern och flexibel arbetstidsreglering.
- Överenskommelse om visstidsanställning upp till 24 månader ska kunna tecknas mellan arbetstagare och företag.
- Treåriga avtal med möjlighet att säga upp avtalet efter två år.

Teknikföretagen hade dessutom krav att avtalen ska göras mer flexibla, förenklas och i viss mån förtydligas samt att så långt som möjligt vara likalydande för arbetare och tjänstemän. Vidare ville bl.a. Teknikarbetsgivarna införa så kallade öppningsklausuler som möjliggör lokala överenskommelser på företagsnivå om andra regler och nivåer än de som finns i de centrala avtalen. Gruvarbetsgivarna hade krav på förändringar i avtalsstrukturen så att alla anställda skulle få gemensamma anställningsvillkor.

LO-förbundens gemensamma krav inför 2007 års avtalsrörelse

- Gemensam nivå. Löneökningar med minst 825 kronor per månad och heltidsanställd, lägst 3,9 procent, räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.
- Jämställdhetspott. En särskild jämställdhetspott på minst 205 kronor per heltidsanställd, månad och år ska tillfalla avtalsområden i förhållande till andelen kvinnor inom avtalsområdet som har lägre lön än 20 000 kronor per månad. Löneskillnaden mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden på arbetsmarknaden ska tydligt minska.
- Lägstlöner. Avtalets lägsta löner höjs med minst 910 kronor.
- Höjda ersättningar. Samtliga ersättningar i avtalen höjs med 3,9 procent.
- Ny pension. En ny pensionsöverenskommelse träffas mellan LO och Svenskt Näringsliv, likvärdig med ITP-avtalet för privatanställda tjänstemän.
- Nationaldagen. Nationaldagen ska inom samtliga avtalsområden ges en lösning som är neutral för arbetsgivarens kostnader och arbetstidens längd.
- Utvecklad omställningsförsäkring. Medlemmarnas stöd vid sjukdom måste stärkas genom en överenskommelse om ett omställningsstöd.
- Regler om arbetstidsförkortning på vissa avtalsområden.
- Inhyrningsregler. Gemensamma regler för inhyrning av arbetskraft som begränsar arbetsgivarens möjlighet att använda inhyrd arbetskraft i stället för personer som har företrädesrätt enligt LAS.
- Finansiering av utbildning. Parterna bör lösa frågan om utbildning av styrelserepresentanter och skyddsombud genom gemensamma rekommendationer.
- Avtalsperioden ska vara ettårig.

Facken inom industrins gemensamma avtalsplattform

Facken inom industrin består av följande sex förbund: Sveriges Ingenjörer, Sif, IF Metall, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet samt Skogs- och Träfacket. Dessutom deltar Grafiska Fackförbundet Mediafacket i det fackliga samarbetet.

- Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.
- På varje avtalsområde ska ett löneutrymme skapas genom att varje individ bidrar med 3,9 procent, dock lägst 840 kronor.
- Alla anställda ska få minst 400 kronor per månad i löneökning.
- Avtalets lägstlöner ska höjas med minst 1 400 kronor i månaden.
- En anställd som är eller har varit föräldraledig ska omfattas vid ordinarie lönerevisionstillfälle och ha motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

- Avtalsperioden ska vara ettårig.

Facken inom industrin har också krav på ökat partssamarbete om utveckling och omställning, krav på en god arbetsmiljö och skrivningar om ökad jämställdhet och ett arbetsliv fritt från diskriminering.

HTF:s inriktningsmål för avtalsrörelsen innebar bl.a.:

- Lönepotten ska uppgå till 4,5 procent och varje medlem ska garanteras 550 kronor.
- Lägsta lön för dem som fyllt 20 år ska uppgå till 14 000 kronor och för en 24-åring till 16 300 kronor i månaden.
- Osakliga löneskillnader ska åtgärdas utöver potten.
- Krav på förändringar i arbetstiden.

Andra yrkanden inom privat sektor, branschvis

Sveriges Byggindustrier föreslog att löner och övriga arbetskraftskostnader justeras med följsamhet till de avtal som tecknats mellan parterna inom ramen för Industriavtalet. Vid beräkning av arbetskraftskostnaderna skulle även kostnader hänförliga till ändringar i allmänna bestämmelser beaktas. Under förhandlingarna med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) kom domen i Europadomstolen angående granskningsarvodena vilket fick till följd att Byggnads yrkade på att företagen skulle lämna uppgifter om samtliga anställdas löner till Byggnads och lösa av granskningsarvodena på anläggningsområdet. (Läs mer om granskningsarvodena i avsnitt 4.)

Målarmästarna ville sänka mätningsavgiften, ta bort semesterkassan och modernisera inbetalningen av de s.k. arbetsmarknadsavgifterna.

Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare ville ha flexibla arbetstidsregler, ”rimliga ingångslöner och rättvis lönesättning”. Hotell- och Restaurangfacket yrkade 1 000 kronor i löneförhöjning per månad, minimilön på 16 000 kronor och rätt till heltid.

Svensk Handel ville frysa minimilönerna och ta bort OB-ersättningar på vardagar fram till 20.00 och OB på lördagar och aftnar fram till 15.00. Handels å sin sida ville höja lönerna med 995 kronor per månad och minimilönerna med 1 055 kronor.

Yrkanden inom kommuner och landsting/Pacta

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Pacta

SKL/Pacta vill ha ansvarsfulla centrala avtal som tryggar arbetsfreden. Det är viktigt att avtalen bygger på lokal lönebildning och kan anpassas efter varje kommuns och landstings förutsättningar. Avtalen ska vara ett stöd för medlemmarnas verksamhet och bidra till effektivitet och produktivitet i servicen till medborgarna.

Kommunalarbetareförbundet

Löneökningar bestående av minst 825 kr per månad, med ett lägsta utrymme om 3,9 procent och en särskild jämställdhetspott på minst 205 kronor per heltidsanställd, månad och år.

- Lägstlönen för anställd som fyllt 18 år ska vara 16 200 kronor.
- Rätt till heltid.
- Krav på inflytande över arbetstidsförläggningen.

SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet

- Lägst 3,9 procent ska fördelas som löneökningar.
- De osakliga löneskillnaderna inom offentlig sektor måste åtgärdas.
- Förbättrade villkor vid föräldraledighet.
- Den normala anställningsformen ska vara heltid och tillsvidare.

Sveriges Läkarförbund

- Löneutrymmet ska uppgå till lägst 3,5 procent.
- Höjd ersättning för bunden tid under beredskap.
- Lägsta lön för AT-läkare 23 750 kronor.

Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd

- Skulle lärarna få ett sämre utfall än övriga kommunalt anställda vid löneöversynen 1 april 2007 ska detta kompenseras.
- Avtalet ska ange ett lägsta garanterat utfall som preciseras under förhandlingarna.
- Löneavtalet ska innehålla skrivningar som gör att lönespridningen ökar.

Yrkanden inom staten**Arbetsgivarverket**

- Ramavtalen ska inte innehålla garantier för löneökningar men en förhandlingsordning med lönesättande samtal.
- Möjlighet till individuella lösningar genom enskilda överenskommelser.
- Förändringar i Trygghetsavtalet.

SEKO

- Utrymmet ska vara 825 kronor, dock lägst 3,9 procent.
- Jämställdhetspott 205 kronor per månad i proportion till andelen kvinnor med lön under 20 000 kronor per månad.
- Lägsta lön 15 000 kronor.

OFR/S, P, O

- Lokal lönebildning och lika möjligheter till löneutveckling mellan kvinnor och män.
- Stupstock om lägsta individuella löneökning.
- Analys av lönebildningen på myndigheter med jämförelsevis låg löneutveckling.

SACO-S

- Bibehållande av årliga lönerevisioner.
- Utrymmet fastställs lokalt.
- För högskolans lärare yrkade SACO-S tydligare regleringar för planering och uppföljning av lärarnas tjänstgöringsplaner samt garantier för forskningstid.

6 Förhandlingsresultat

6.1 Några övergripande iakttagelser

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning samt upprätthålla och verka för den samsyn som finns om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Det är viktigt att den konkurrensutsatta sektorn träffar avtal i så god tid att arbetsmarknadens övriga parter får en norm för sina förhandlingar och det är det materiella innehållet i avtalen som ska vara lönenormerande.

I de senaste avtalsrörelserna, 1998, 2001 och 2004, har parterna inom Industriavtalet varit klara med sina avtal före andra avtalsområden. Uppgiften för industrins parter i avtalsrörelsen 2007 var att än en gång träffa sina avtal i tid.

Att den konkurrensutsatta sektorn blir klar med sina avtal i tid är inte tillräckligt för att kunna vara normerande. Det är det materiella innehållet i avtalen som ska vara lönenormerande.

Begreppet ”lönenormerande” kan uppfattas som om det bara är ökningen av lönekostnaderna som ska räknas. Så är inte fallet; allt ska räknas, de totala kostnaderna, uttryckt som arbetskraftskostnader. (Läs mer i Medlingsinstitutets årsrapport för 2003 sid. 53–56)

De första avtalen den 15 mars

Den 15–16 mars slöts de elva första avtalen inom Industriavtalet, mellan fem arbetsgivarorganisationer och fyra fackliga organisationer. Ca 440 000 anställda omfattades och avtalsperioden blev tre år.

I Teknikavtalen mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall, Sif och Sveriges Ingenjörer, var löneökningarna 8,1 procent (2,8+2,5+2,8 procent) för den treåriga avtalsperioden. Därtill kom en kostnad på 0,6 procent för den nya avtalspensionen för IF Metall respektive för ändringar i de allmänna anställningsvillkoren för tjänstemännen. Kostnader för vissa andra ändringar i villkoren tillkommer. Lägstlönerna för IF Metall höjdes med mellan 1 966 kronor för 18-åringar och 2 525 kronor för 18-åringar med två års anställning. Lägstlönerna för Sif höjdes med 1 421 kronor och 2 360 kronor för anställda med ett års anställning.

För IF Metall och Sif finns också en stupstocksbestämmelse om löneöversyn som uppgår till 1,5 procent under avtalsperioden (se avsnitt 6.4 Löneöversyn).

En nyhet i Teknikavtalet var att Sif och Sveriges Ingenjörer fick samma centrala lönehöjning som IF Metall. Sif har också samma konstruktion på löneöversynen som IF Metall. Sveriges Ingenjörer har ingen siffersatt löneöversyn.

Andra överenskommelser inom Industriavtalet som träffades under de första dagarna var Industri- och Kemigruppens avtal med IF Metall, Sif och Sveriges Ingenjörer, Skogsindustrins och Trä- och Möbelindustrins avtal med Skogs- och Träfacket samt Stål- och Metalls avtal med IF Metall. Löneökningarna

uppgick till 9,5–9,7 procent vartill kommer kostnader för avtalspension och ändringar i de allmänna anställningsvillkoren.

Den totala kostnaden för löneökningarna, ny avtalspension och ändringar i de allmänna villkoren samt översynsbestämmelserna i Teknikavtalen och övriga avtal inom Industriavtalet beräknades till 10,2 procent. Denna kostnad på 10,2 procent blev sedan normerande för resten av arbetsmarknaden och det märke som övriga parter mätte sig mot.

De första avtalen utanför Industriavtalet den 24 mars

Mellan 20 mars och 4 april slöts ytterligare 38 avtal mellan tio arbetsgivarförbund och tolv fackliga organisationer. Flertalet var avtal inom Industriavtalet, bl.a. för livsmedelsbranschen. Under denna period träffades också avtal inom Almegas och Svensk Handels områden vilka tillsammans omfattade ca 160 000 anställda. De största var Detaljhandelsavtalet och Partihandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (Handels) samt Almegas avtal för IT-branschen.

Detaljhandelsavtalet den 29 mars

Detaljhandelsavtalet, som träffades efter mycket omfattande massmedialt intresse, blev det första avtalet för ett LO-förbund på ett kvinnodominerat och lågavlönat område. Det kom att få stor betydelse för hela arbetsmarknaden, främst för andra lågavlönade och kvinnodominerade områden.

I LO:s beslut om samordning i december 2006 var förbunden överens om att industrin skulle gå före och att förbund med många lågavlönade, särskilt kvinnor, skulle få ett bättre utfall. Läs mer i avsnitt 5.3.

LO:s samordning kom att prövas när förhandlingarna mellan Svensk Handel och Handels strandade den 25 mars. LO:s styrelse behandlade då Handels tänkta varsel om stridsåtgärder. Man konstaterade att de villkor som Handels var överens med Svensk Handel om låg inom ramen för de krav som LO-förbunden gemensamt ställt sig bakom. Villkoren hade anpassats till den norm för arbetsmarknaden som satts genom de tidigare träffade industriavtalen, med den avvikelse som följer av LO-förbundens gemensamt fastställda krav. Dessa gemensamma krav innebar att avtalsområden med lågt löneläge och stor andel kvinnor skulle ha ett större löneökningstrymme.²⁶

De av Medlingsinstitutet utsedda medlarna lämnade ett förslag till överenskommelse som avvisades av både Svensk Handel och Handels. Parterna träffade därefter avtal i enlighet med det förslag som LO:s styrelse haft som underlag för sitt beslut. Löneökningen uppgick till 13,0 procent. Lägstlönerna höjdes med ca 16 procent.

²⁶ LO:s beslut om samordning innebar att LO:s styrelse, då ett första avtal träffats, ska fastställa ett "reservationsbud" att gälla för de fortsatta förhandlingarna. Kravet på löneökningar fastställdes av LO till 3,4 procent (Industriavtalens treårsavtal på 10,2 procent dividerat med 3, LO:s ursprungliga yrkande var 3,9 procent för ett år), dock minst 718 kronor (LO:s ursprungliga yrkande var minst 825 kr/mån). Därtill kom den särskilda jämställdhetspotten, 179 kronor per heltidsanställd kvinna med lön under 20 000 kr/månad (25 procent av 718 kronor; LO:s ursprungliga yrkande var minst 205 kronor).

730 000 anställda hade fått nya avtal den 4 april

De avtal som träffades mellan 15 mars och 4 april omfattade ca 730 000 anställda varav 540 000 inom Industriavtalet. Det innebär att ungefär 28 procent av de anställda vars avtal gick ut 2007 redan i början av april fått sina avtalsvillkor bestämda för de kommande tre åren.

Avtal som då hade träffats mellan Industriavtalets parter, med undantag för avtal inom Livsmedelsföretagens område, hade löneökningar på 8,1–9,8 procent. Livsmedelsavtalet mellan Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och Livsmedelsföretagen hade löneökning på 11,2 procent och lägstlönerna höjdes med cirka 15 procent. Till detta kom kostnader för avtalspensioner och ändringar i de allmänna anställningsvillkoren. Kostnaden för avtalet uppges till 10,2 procent.

Löneökningarna för Almegas avtal varierade mellan 8,7 och 11,8 procent och Svensk Handels avtal ligger mellan 8,7 och 13 procent. Kostnader för pension och förändringar av allmänna villkoren tillkommer.

Några andra avtal efter den 4 april

I mitten av april slöts de första avtalen inom byggsektorn. Avtalen håller sig inom kostnadsramen 10,2 men man har omfördelat/avräknat kostnadskrävande förändringar för granskningsarvoden och restidsförmåner och i stället höjt lönerna.

Den 4 maj träffades avtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket för 45 000 hotell- och restauranganställda. Lönenivåökningarna uppgick till 13,6 procent och lägstlönerna höjdes med ca 20 procent.

I avtalet den 25 maj mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta (SKL/Pacta) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) beräknas kostnaden till 13,2 procent, löneökningen var 13,5 procent. Lägstlönerna höjs den 1 april 2009 med 1 500 kr till 15 300 kr i månaden. I SKL:s avtal med SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet beräknas löneökningen uppgå till 9,8 procent i genomsnitt.

I OFR/S, P, O:s och SEKO:s avtal på det statliga området garanteras en löneökning på minst 10,2 procent. Kostnaden för avtalen är högre.

Några sammanfattande kommentarer

Flertalet avtal inom Industriavtalet träffades i tid, vilket innebar att den övriga arbetsmarknaden hade en tydlig norm för sina förhandlingar.

LO:s samordning som den kom att tillämpas vid beslutet den 26 mars, med anledning av Handels varsel mot Svensk Handel, innebar i praktiken att den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll kompletterades för avtalsområden med lågavlönade, i synnerhet för områden med många kvinnor med en lön under 20 000 kronor per månad. För områden med stor andel kvinnor med låg lön har löneökningarna för treårsperioden blivit drygt 13 procent.

I avtalen eller i parternas kommentarer till sina avtal anges kostnaden för avtalet ofta till 10,2 procent. De flesta avtal saknar en partsgemensam

kostnadsberäkning, i några fall har medlare eller motsvarande konstaterat att medlingsbudet ligger inom 10,2 procent.

Eventuella kostnader redovisas ofta inte för förbättringar av föräldralön, höjning av semesterlön, avsättning till arbetstidsbank, facklig information för nyanställda och för höjda lägslöner. I en del fall anges att kostnaden för en viss åtgärd är obetydlig, högst begränsad eller närmast obefintlig.

Inte sällan har parterna gjort förändringar i de allmänna anställningsvillkoren som har gjort det möjligt att inom kostnadsramen ”allt ska räknas” höja lönerna mer än normen. Sådan byteshandel har gjorts inom många avtalsområden, t.ex. byggbranschen (granskningsavgifter), livsmedelsföretagen (ändrade arbetstidsbestämmelser), hotell- och restaurangföretagen (löneökningarna varierar mellan grupper av anställda och ändrad arbetstidsförläggning), Svensk Handel (skiftersättningar och arbetstid), SKL/Pacta (reducerad uppräknings av vissa ersättningar).

Byteshandeln är branschanpassade lösningar där parterna träffat överenskommelser som passar den egna branschen. Det är ofta svårt för någon utomstående att avgöra det ekonomiska värdet av denna typ av förändringar av anställningsvillkoren. Inte sällan redovisar berörda parter olika bedömningar av ökade eller minskade kostnader till följd av avtalsändringarna.

Avtalspensionen mellan Svenskt Näringsliv och LO innebar att pensionsvillkoren mellan arbetare och tjänstemän likställs. Beräkningen av den ökade kostnaden har överenskommit av Svenskt Näringsliv och LO till i genomsnitt 0,6 procent under perioden 2007–2010. Avräkningen av kostnaderna för avtalspensionen har skett bransch- eller företagsvis, alternativt med individuell avräkning för de högst betalda arbetarna. Läs mer i avsnitt 6.15 om pensioner.

OB-tillägg, övertidstillägg och övriga tillägg har för flertalet avtalsområden höjts procentuellt motsvarande löneökningen på respektive område. På andra områden har höjningen av tilläggen varit mindre för att i stället göra det möjligt att höja lönerna mer än normen. På några avtalsområden var också löneökningen för ungdomar lägre än för övriga anställda.

I många avtal höjdes lägslöner med en högre procentsats än höjningen av utgående lön.

Avtal som träffats efter maj månad ligger oftast runt 10,2 i löneökning eller däröver. Kostnadsökningen på 10,2 procent i Industriavtalet blev i många fall norm eller golv beträffande löneökning i senare tecknade avtal.

- I avsnitt 9 finns en tabell över avtalen i kronologisk ordning.
- En utförligare analys av 38 olika avtal finns i avsnitt 10.

6.2 Förhandlingsresultat

Här redovisas endast huvuddragen i 2007 års avtalsrörelse. Avtalsrörelsen var mycket omfattande och de 500 kollektivavtalen innehåller en mängd avtalsbestämmelser som ofta är svåra att analysera. Parterna är inte heller alltid intresserade av att tydliggöra alla delar av innehållet i sina avtal.

Eventuell löneöversyn är inte redovisad i tabellerna.

Tabell 6.1 Avtalsutfall för arbetare privat och offentlig sektor

Arbetare	2001	2004	2007
Lön	8,1	7,5	11,6
Pension, arbetstid	0,9	0,3	0,4
Totalt	9	7,8	12

Tabell 6.2 Avtalsutfall för tjänstemän privat och offentlig sektor

Tjänstemän	2001	2004	2007
Lön	6,9	6,3	8,9
Arbetstid	0,9	0,5	0,1
Totalt	7,8	6,8	9

Tabell 6.3 Löneökning 2007, 2008, 2009 och totalt för privat och offentlig sektor

Arbetare och tjänstemän	2007	2008	2009	Totalt
Arbetare	3,6	4,4	3,6	11,6
Tjänstemän	3	3,1	2,8	8,9
Totalt	3,4	3,9	3,3	10,6

Privat sektor

Resultatet av förhandlingarna inom Industriavtalet blev för arbetare med ”treårsavtal” ungefär 9,3 procent, exklusive värdet av pensionsöverenskommelsen. Nivån visade sig bli ”normerande” för övriga avtalsområden inom privat sektor, 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 angett att den kostnadsänkning som blir följden av förändringar 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 lönehöjningar om 11,2 procent totalt under tre år. Kostnaden för avtalet har angetts till 10,2 procent. Då har kostnaden för den nya avtalspensionen inräknats med 0,5 procent och kostnadsreducerande förändringar gjorts i arbetstidsbestämmelserna. De flesta avtalen på livsmedelsområdet ligger över 10,2 procent i löneökningar.

Tabell 6.4 Avtalsutfall industrins parter, arbetare

Arbetare	2001	2004	2007
Lön	7,0	6,9	9,3
Arbetstid, pensioner	1,5	0,5	0,6
Totalt	8,5	7,4	9,9

Tabell 6.5 Avtalsutfall industrins parter, tjänstemän

Tjänstemän	2001	2004	2007
Lön	5,8	5,7	8,6
Arbetstid	1,5	0,5	0,6
Totalt	7,3	6,2	9,2

Svensk Handels avtal med Handels för detaljhandeln har en lönehöjning på 13 procent. Det procentuellt högre utfallet för detta avtalsområde jämfört med uppgörelserna inom Industriavtalet motiveras av arbetsgivarsidan bl.a. med förlängning av perioden för genomsnittlig arbetstidsberäkning. Utfallet lokalt skiljer sig, enligt parterna, inte nämnvärt från de centrala avtalet. Kostnaden för avtalspensionen, 0,2 procent, är medräknad i uppgörelsen. Partihandelsavtalets lönehöjning är 11 procent.

Sveriges Hotell- och Restaurangföretagares (SHR) avtal med Hotell- och Restaurangfacket, Hotell- och Restaurangavtalet – innebär avtalade lönehöjningar med 13,6 procent under tre år. Bruttokostnaden för avtalet har angetts till 13,6 procent och kostnadsbesparande avtalsförändringar till sammanlagt ca 2,6 procent. Kostnaden för avtalspensionen har vägts in i överenskommelsen.

Inom Teknikeravtalet för flyget är utgående löner uppräknade med 9,7 procent, samtidigt har tarifferna ”marknadsanpassats” och olika lokala tillägg har lagts in i tarifferna. Kostnaden för avtalet uppges till 10,2 procent. Enligt Transport är löneökningen 16–18 procent på 39 månader.

Tabellerna 6.6 och 6.7 visar det genomsnittliga utfallet för den privata sektorn uppdelat på arbetare och tjänstemän.

För avtalsområden med ”treårsavtal” har den genomsnittliga avtalade löneökningen för arbetare beräknats till 10,1 procent för hela perioden. Därtill kommer en kostnad för pensionskostnader som beräknats till i genomsnitt 0,6 procent. Löneökningen blir högre än 10,1 i många branscher t.ex. inom tjänste- och servicesektorn.

För tjänstemän på den privata sektorn är den totala avtalade höjningen, för områden med ”treårsavtal” mellan 8,1 procent (Teknikavtalet för Sveriges Ingenjörer) och 10,2 procent (t.ex. handels avtal med tjänstemännen). Genomsnittet beräknas till 9,2 procent.

Tabell 6.6 Genomsnittligt avtalsutfall för privat sektor i procent

Arbetare	2007	2008	2009	Totalt
Lön	3,6	3,3	3,2	10,1
Pension	0,2	0,2	0,2	0,6
Totalt	3,8	3,5	3,4	10,7
Tjänstemän	2007	2008	2009	Totalt
Lön	3,3	3,0	2,9	9,2
Arbetstidsförkortning	0,07	0,07	0,07	0,21
Totalt	3,37	3,07	2,97	9,41

Kommuner och landsting

Löneökningen är 13,5 procent för avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunal. Kostnaden för avtalet beräknas till 13,2 procent inklusive kostnaden för två engångsbelopp under 2007. Avtalet med SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet garanterar ett utfall på 9,8 procent i genomsnitt.

Läkarnas avtal gav 6 procent plus 0,5 procent till åtgärder som kompensation för tillfälliga avvikelser från dygns- och veckovila i samband med beredskaps-tjänstgöring.

Avtalet med lärarna blev inte klart under 2007.

Tabell 6.7 Genomsnittligt avtalsutfall för offentlig sektor i procent

Kommuner och landsting

Arbetare	2007	2008	2009	Totalt
Lön	3,3	6	3,9	13,2

Engångsbeloppen är omräknade till procent.

Tjänstemän	2007	2008	2009	Totalt
Lön	3,3	3,3	3,2	9,8

Staten

Tjänstemän	2007	2008	2009	2010	Totalt 07–09
Lön	1,2	3,5	2,4	(4,4)	7,1

Engångsbeloppet är omräknat till procent. De statliga avtalen har en löneökning även år 2010 på i genomsnitt 4,4 procent.

Staten

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

OFR:s och SEKO:s avtal på den statliga sektorn ger ett garanterat minsta utfall för de genomsnittliga löneökningarna på 10,2 procent. På SEKO:s område slår krontalsbeloppen igenom i insamlingsmodellen och löneökningen blir större. Kostnaden är högre än 10,2.

6.3 Engångsbelopp

Avtalet mellan SKL/Pacta och Kommunal innehåller två engångsbelopp, 1 800 kronor utbetalas i juni 2007 och 3 600 kronor i december 2007.

Engångsbelopp förekommer i några avtal även inom den privata sektorn. Tidningsutgivarnas och Journalistförbundets avtal ger 5 000 kr för perioden april– augusti 2007 och Vårdföretagarnas avtal med Kommunal, Vård och Omsorg, innehåller två engångsbelopp, 1 800 kronor 30 september 2007 och 3 600 kronor 1 mars 2008.

I avtalet för Spårtrafiken utbetalas ett engångsbelopp på 5 000 kr i samband med löneutbetalningarna i juni 2007. Engångsbeloppet avser perioden 1 april 2007–31 augusti 2007. Vårdföretagarnas avtal med HTF rörande tandläkarmottagningar innehåller ett engångsbelopp på 5 000 kr att betalas ut i juni 2007. Beloppet avser perioden 1 januari 2007–30 juni 2007.

Enligt avtalen med SEKO och OFR/S, P, O på den statliga sektorn kan –beroende på vilken löneförhandlingsmetod som väljs – ett engångsbelopp på 3 600 kronor utbetalas i början av 2008.

Användningen av engångsbelopp påverkar konjunkturlönestatistiken och AKI, se vidare avsnitten 3.5 och 3.6.

6.4 Löneöversyn

Flertalet centrala kollektivavtal förutsätter lokala förhandlingar. I de centrala avtalen ges ytterligare föreskrifter och anvisningar till ledning för de lokala förhandlingarna, t.ex. principer för lönesättning, individuella garantier om en minsta löneökning och vad som gäller vid oenighet mellan de lokala parterna, se vidare avsnitt 6.5.

De lokala förhandlingarna kan ha olika benämningar som lönerrevision, löneöversyn eller lokalt varv.

Under 2007 års förhandlingar har bestämmelserna om löneöversyn i Teknikavtalen mellan Teknikföretagen och IF Metall, Sif och Sveriges Ingenjörer uppmärksammats av två skäl. Dels var Teknikavtalen de först träffade avtalen inom den konkurrensutsatta sektorn och som sådana förutsätts de vara löne-normerande, dels har de tre organisationerna, som tillhör LO, TCO eller SACO, i princip samma avtalsbestämmelser.

Löneöversynsbestämmelsen i Teknikavtalen med IF Metall och Sif är utformad som en stupstock ("måltal") som tillämpas vid en tvist. Den har följande lydelse: "Vid tvist om löneöversyn den 1 april 2008 respektive den 1 april 2009 skall talet vara 0,7 procent avseende perioden den 2 april 2007 t.o.m. den 1 april 2008 respektive 0,8 procent för tiden den 2 april 2008 t.o.m. den 1 april 2009." Tvist om löneöversyn avgörs av den partsgemensamma lönenämnden. I Teknikavtalet med Sveriges Ingenjörer konstateras att "Förutom fördelning av lönepott genomförs också en löneöversyn." Löneöversynen i avtalet med Sveriges Ingenjörer är inte siffersatt och är alltså ingen stupstock.

Avsikten med Teknikavtalets bestämmelse om löneöversyn är att undvika skevheter i lönesättningen.

I avtalet med Trä- och Möbelindustriförbundet för tjänstemän finns en löneöversyn med siffersatt stupstock. "Uppgörelsen innebär att de värden utöver fördelning av lönepotten som löneöversynen beräknas ge är 0,5 procent per avtalsår." Liknande skrivning återfinns i Skogs- och Lantarbetsgivarförbundets avtal med Sif för tjänstemän inom Skog, Jordbruk och Trädgårdsnäringarna. Exempel på inte siffersatt löneöversyn är Gruvornas Arbetsgivareförbunds avtal med Sif och Sveriges Ingenjörer samt Svensk Handels avtal med Sif.

Löneöversynen förekommer också i avtalen för tjänstemän inom byggindustrin och är inte utformad som en stupstock utan "De lokala parterna skall under vart och ett av avtalsåren 2007, 2008 och 2009 utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur."

6.5 Löneavtalskonstruktioner

Många avtal, såväl inom privat som offentlig sektor, har bestämmelser som förutsätter att de lokala parterna kommer överens om löneutrymmets storlek och fördelning på grupper och individer. De lokala parterna får därför en roll i lönebildningen. Till dessa avtalsbestämmelser är emellertid i många fall kopplade olika regler som anger hur mycket lönerna ska höjas och ett visst

minsta belopp för varje individ. Ibland gäller sådana bestämmelser enbart vid oenighet, s.k. stupstocksregler. Det lokala handlingsutrymmet begränsas i realiteten även av stupstocksregler.

Merparten avtal inom privat sektor innehåller bestämmelser om 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.

Inom kommun- och landstingsområdet förekommer en individgaranti i Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta.

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

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

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

För tjänstmannaoområdet har det varit förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av TCO-förbundens avtal respektive SACO-förbundens och Ledarnas avtal. Tabellen visar således ett uppskattat värde av hur många som ingår i de olika avtalskonstruktionerna.

Ändrad fördelning mellan de sju grupperna

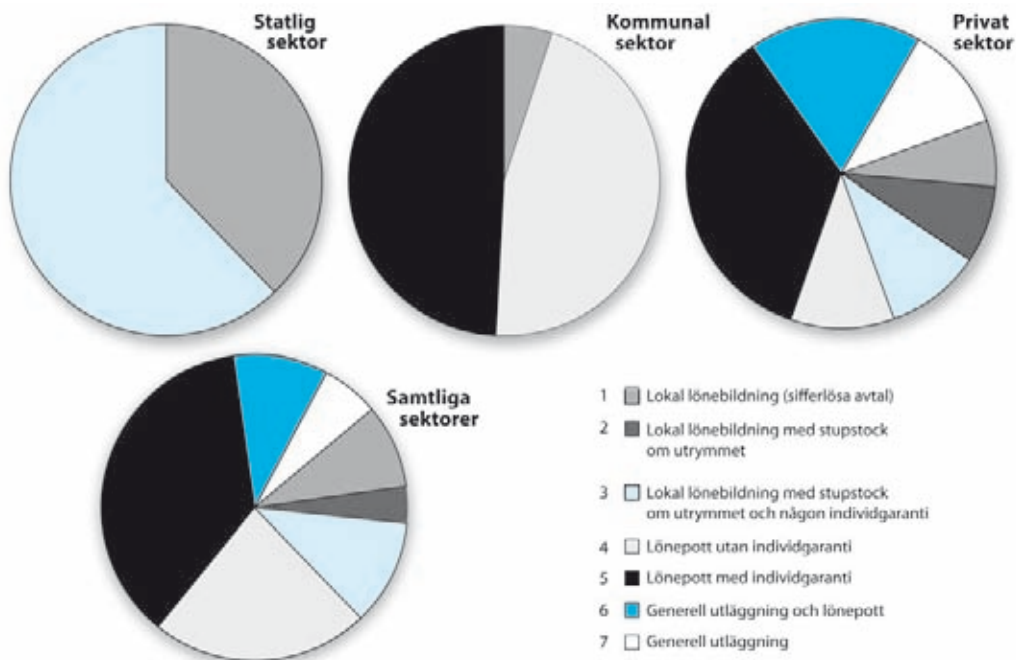
Avtalet Kommunikation mellan SACO-förbunden och Almega har bytt avtalskonstruktion från grupp 1 (sifferlöst) till grupp 2 (lokal lönebildning med stupstock). Likaså har Bemanningsföretagens avtal med SACO-förbunden förändrats från grupp 1 (sifferlöst) till grupp 3 (lokal lönebildning med stupstock och individgaranti). Almegas avtal för Apotek med Farmaciförbundet och HTF har bytt löneavtalskonstruktion från grupp 1 (sifferlöst) till grupp 2 (lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek). Virkesmätningensavtalet mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Skogs- och Träfacket och Sif har flyttats från grupp 4 (lönepott utan individgaranti) till grupp 6 (generell utläggning och lönepott). I samtliga dessa fall har lönebildningen således centraliserats.

Tabell 6.8 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent/sektorsvis			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommunal sektor	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	38	5	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	10	62		11
4. Lönepott utan individgaranti	11		46	23
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	35		49	37
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11			6

I årets avtalsrörelse har en del förändringar skett i fördelningen av avtalskonstruktionerna för privat sektor. Förändringen sedan 2006 är störst i grupp 5 där det skett en ökning med 6 procentenheter. Störst minskning har grupp 3 som minskat med 3 procentenheter. Övriga avtalskonstruktioner har inte förändrats i någon högre grad. Inom offentlig sektor har fördelningen inte ändrats.

Diagram 6.1



Tabell 6.9 Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden

Avtalskonstruktion	Andel av samtliga anställda på arbetsmarknaden			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommunal sektor	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	4	3	2	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	4			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	5		11
4. Lönepott utan individgaranti	6		17	23
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	20		18	37
6. Generell utläggning och lönepott	10			10
7. Generell utläggning	6			6

De sju avtalskonstruktionerna

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 5 procent inom kommun- och landstingssektorn 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. Sveriges Ingenjörer och Jusek. Vårdföretagarnas avtal med FSA (arbetsterapeuter), LSR (sjukgymnaster) liksom Kraftverksavtalet mellan Sveriges Ingenjörer och EFA (Energiföretagens Arbetsgivareförening) hör också till denna kategori. KFS har träffat avtal med denna konstruktion med Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna och andra SACO-förbund.

Inom statlig sektor omfattas avtalen med SACO-S av denna konstruktion och på den kommunala sektorn omfattas avtalet med Akademikeralliansen.

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 Sveriges Ingenjörer och andra akademikerförbund inom Almedags områden som omfattas av denna avtalskonstruktion. Bland övriga områden kan nämnas avtalet mellan Industri- och Kemigruppens och Sveriges Ingenjörer.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn.

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

För cirka 10 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 Sifs avtal med Industri och Kemigruppen. Även avtalen mellan Sif och Almega IT-företagen för IT-branschen finns i denna grupp. Bland större avtal inom arbetarområdet kan nämnas Industri- och Kemigruppens avtal med IF Metall för Allokemisk industri och Kemisk industri.

Inom det statliga området 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 11 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 IF Metalls avtal med Stål- och Metallförbundet respektive Gruvornas Arbetsgivareförbund. KFS har ett flertal avtal med Kommunal som innehåller den här avtalskonstruktionen. På tjänstemannaområdet är det främst inom Sveriges Ingenjörers område som denna avtalskonstruktion förekommer.

Inom kommun- och landstingsområdet/Pacta återfinns avtalet förbundsområde Allmän kommunal verksamhet med OFR (SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet) i denna grupp. Löneutrymmet har i dessa avtal inte någon individgaranti, varken vid lönerevisionstillfället eller i efterhand. Totalt omfattas 46 procent av de anställda inom kommun- och landstingsområdet av denna

Kommun- och Landstingsförbundet/Pacta har 2005 träffat en principöverenskommelse med OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård (Vårdförbundet), som innebär en garanterad pott om 2 procent, därför hänförs avtalet till denna grupp. Avtalet löper tills vidare men är uppsagt till den 31 mars 2008. Läkarnas avtal med SKL/Pacta hör också 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 35 procent av de privatanställda anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti. I Livsmedelsföretagens avtal med Svenska Livsmedelsarbetareförbundet har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand. Detta innebär att de lokala parterna inom detta område har frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

I den här gruppen finns också Teknikarbetsgivarnas avtal med IF Metall och Grafiska Företagens Förbunds Civil- och Förpackningsavtal med Grafiska Fackförbundet Mediafacket.

Inom Sif-området återfinns bl.a. avtalen med arbetsgivareförbunden inom Teknikarbetsgivarna, Metallgruppen, Svensk Handel, samt byggsektorn och inom HTF-området avtalen för handeln och tjänste- och medieföretagen.

Avtalskonstruktionen förekommer på den kommunala sektorn i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunal (175 kronor för 2009)

På den statliga sektorn tillhör avtalen med OFR/S, P, O och SEKO, där individavstämningen för hela perioden är 1 050 kronor, denna grupp.

6. Generell höjning och lönepott

Inom privat sektor omfattas 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 inte inom den offentliga sektorn.

7. Generell höjning

För drygt 11 procent av de anställda inom privat sektor läggs hela löneutrymmet ut som en generell höjning. Denna avtalskonstruktion förekommer huvudsakligen inom arbetarområdet. Bland större avtal återfinns transportavtalet, jordbruksavtalet, byggavtalet och VVS-installationsavtalet.

Inom tjänstemannaområdet återfinns bl.a. vissa avtal inom flyget i denna grupp. Samtliga avtal inom sjöfartens område återfinns här.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom offentlig sektor.

Sammanfattning

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 71 procent av de anställda. (Avtalskonstruktionerna 1–5 ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor del av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad gäller fördelning av löneutrymmet. Individgarantin inom några områden är konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har 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). För resterande 11 procent inom privat sektor har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning, lika för alla.

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

Som ett resultat av 2007 års förhandlingar har ett mindre antal avtal flyttats mellan de sju grupperna. Det har i samtliga fall medfört ett minskat inflytande för de lokala parterna och en högre grad av centralisering. Andra avtal finns kvar i samma grupp av avtalskonstruktionerna, men har förändrats i samma riktning genom att individgarantin är högre än tidigare år.

6.6 Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut. Det leder till en bättre fungerande lönebildning och att arbetsmarknads-konflikter kan undvikas. Medlingsinstitutet har också enligt sin instruktion i uppdrag att verka för att parterna upprättar tidsplaner för sina förhandlingar som syftar till att nya avtal sluts innan de gamla går ut.

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

Privat sektor

I 2007 års avtalsrörelse har avtal träffats för 67 procent av de anställda innan avtalet löpte ut eller i direkt anslutning, vilket betyder att avtalet slöts inom en vecka från utlöpnings-tidpunkten. Inom tre veckor efter utlöpnings-tidpunkten hade avtal träffats för 72 procent av de anställda. För resterande 28 procent har avtal träffats tre veckor efter utlöpnings-tidpunkten eller senare.

En markant skillnad kan märkas mellan Industriavtalets parter och övriga branscher. Inom Industriavtalet har avtal träffats för 95 procent av de anställda före eller i direkt anslutning till avtalens utlöpnings-tidpunkt. För övriga branscher är siffran 58 procent.

Tabell 6.10 Avtal i rätt tid – alla branscher
Uppgörelser i förhållande till utlöpnings-tidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998	2001	2004	2007
Före eller direkt i anslutning	30	75	72	67
Inom tre veckor	75	80	77	72

2002 var 54 procent av avtalen klara inom tre veckor
2003 var alla med få undantag klara före utlöpnings-tidpunkten

Tabell 6.11 Avtal i rätt tid – Industriavtalets parter
Uppgörelser i förhållande till utlöpnings-tidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998*	2001	2004	2007
Före eller direkt i anslutning	(30)	95	97	95
Inom tre veckor	(75)	97	99	96

* Industriavtalet finns inte redovisat separat

Tabell 6.12 Avtal i rätt tid – övriga

Uppgörelser i förhållande till utlöppningstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998*	2001	2004	2007
Före eller direkt i anslutning	(30)	55	57	58
Inom tre veckor	(75)	90	64	64

* Övriga branscher finns inte redovisade separat

Andelen avtal som träffas i ”rätt tid” minskade alltså mellan de stora avtalsrörelserna 2001 och 2004 och minskade ytterligare något 2007 om man ser till hela arbetsmarknaden. Vissa arbetsgivarorganisationer t.ex. KFO och KFS har avvaktat resultatet från andra normerande avtalsområden innan förhandlingar avslutas, vilket förklarar att de inte träffat avtal ”i rätt tid”.

Kommuner och landsting

Inom det kommunala området gick samtliga avtal ut den 30 juni med undantag för avtalen med Vårdförbundet och Akademikeralliansen som är tillsvidareavtal.

Avtal träffades före utlöppningstidpunkten med Kommunal och SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet. Avtal träffades med Läkarförbundet den 21 december.

Förhandlingarna mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och lärarnas organisationer pågick fortfarande i januari 2008.

Vårdförbundet sade upp sitt avtal i oktober 2007 att upphöra den 30 mars 2008.

Staten

Inom det statliga området träffades inte någon överenskommelse innan avtalen löpt ut. Samtliga avtal löpte ut per den 30 september 2007 och överenskommelser träffades mellan Arbetsgivarverket, och SACO-S den 7 november och med OFR/S, P, O och SEKO den 23 november 2007.

6.7 Arbetstiden – förkortningar och andra förändringar

Privat sektor

Avtalsrörelsen innehöll få direkta arbetstidsförkortningar. Inom byggområdet finns emellertid i flera avtal en arbetstidsförkortning på sammanlagt 16 timmar under 2008–2009. I Installationsavtalet mellan Elektriska Installatörsorganisationen (EIO) och Svenska Elektrikerförbundet beräknas arbetstidsförkortningen till 0,44 procent.

Tjänstemän inom Industriavtalet har fått 0,2 procent per år för avsättning till tidbank (alternativt pension eller lön) som ”kompensation” för arbetarnas förbättrade avtalspensioner. I avtalen redovisas hur många minuter per vecka som ska avsättas till tidbanken. För Sifs och Sveriges Ingenjörers avtal med Teknikarbetsgivarna infördes en bestämmelse om att föra ytterligare 12 minuter i veckan till en arbetstidsbank. Vid varje årsskifte ”hyvlas” all tid över 100 timmar i arbetstidsbanken genom att ett belopp motsvarande aktuell lön per timme betalas in som premie till pensionsförsäkring för tjänstemannen.

I en del avtal har införts skrivningar som ger arbetsgivaren fri eller friare möjlighet att förlägga arbetstiden. Den fria arbetstidsförläggningen har stor betydelse för arbetsgivaren – t.ex. med förändrade tidsgränser för ob-tillägg och övertid. Arbetsgivaren kan därför vara beredd att betala för den med högre lönepåslag eller förbättringar av allmänna villkoren.

Andra arbetstidsförändringar är förlängda beräkningsperioder för t.ex. den sammanlagda arbetstiden. Vidare förekommer ändrade definitioner av begreppet ”natt” och förändrade arbetstidsberäkningar.

Kommuner och landsting

Arbetstidsfrågan för läkarna om hur EG:s arbetstidsdirektiv och 2007 års arbetstidslag skall hanteras löstes i årets avtalsrörelse. Landstingen och läkarföreningarna kan träffa lokala överenskommelser om hur man ska hantera tjänstgöring under beredskap. Ett utrymme på 0,5 procent ska användas till ”åtgärder som innebär kompensation för tillfälliga avvikelser för dygns- och veckovila i samband med beredskapstjänstgöring.”

Staten

I de statliga avtalen finns en utvidgad definition av kontorsarbetstid som innebär att arbetstiden *vanligtvis* är förlagd mellan måndag och fredag. Det finns också en ny reglering för lärare vid universitet och högskolor som träder i kraft den 1 oktober 2010.

I OFR/P:s avtal (Polisen) med Arbetsgivarverket har veckoarbetstiden utökats med en timme. För de poliser som får mer än en timmes utökad arbetstid utgår kompensation i form av extra betalning och extra avsättning till avtalspensionen.

6.8 Låglöne- och kvinnolönesatsningar

I avsnitt 5.3 redovisas att LO:s förbund i december 2006 enades om gemensamma krav inför avtalsrörelsen. I kraven ingick dels en låglönesatsning, formulerad som krav på löneökning på minst 825 kronor per månad, dock lägst 3,9 procent, dels en jämställdhetspott.

Yrkandet om en jämställdhetspott har följande innehåll: ”Löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden på arbetsmarknaden ska tydligt minska. Utöver utrymmet - - - ska en särskild jämställdhetspott på minst 205 kronor per heltidsanställd, månad och år tillfalla avtalsområden i proportion till andelen kvinnor inom avtalsområdet som har en lön lägre än 20 000 kronor per månad.”

Facken inom industrin valde att kräva större ökning av de lägsta lönerna i stället för jämställdhetspotten.

LO-samordningens lönekrav skulle således, enligt LO:s beräkningar, ge Kommunal 162 kronor, Handels inom detaljhandeln 127 kronor, Hotell- och Restaurfacket 133 kronor och Byggnads inom Bygg- och anläggningsavtalet 6 kronor i en särskild jämställdhetspott utöver de övriga lönekraven.

Sedan Handelsanställdas förbund varslat om stridsåtgärder mot Svensk Handel den 26 mars konstaterade LO att samordningen innebar att det tänkta avtalet

skulle få löneökningar som var högre än de nyligen träffade överenskommelserna inom Industriavtalet. Utfallet var, enligt LO, enkelt att räkna fram med tillämpning av samordningens krav på låglönesatsning och jämställdhetspotten. Tillämpningen av dessa delar i LO:s samordning kom därefter att benämnas ”räknesnurran”.

Avtal med många lågavlönade, särskilt kvinnor med lön under 20 000 kronor per månad, fick en högre löneökning i procent än normens 10,2. Inom den privata sektorn var det främst Handelsanställda, Hotell- och Restaurang samt Fastighetsanställda som fick ett utfall av LO:s samordning för lågavlönade grupper.

Även några avtal inom Industriavtalet fick löneökningar som var högre än 10,2 procent. Det gäller de relativt lågavlönade grupperna inom livsmedelsindustri, textil- och konfektionsindustri och tvätterier. Men även avtalet mellan Pappers och Skogsindustrierna för massa- och pappersindustrin, en grupp som enligt LO:s samordning inte är lågavlönad, har en bestämmelse om att ett löneutrymme ställs till de lokala parternas förfogande genom att varje heltidsanställd kvinnlig arbetstagare med en månadslön understigande 20 000 kronor ökar löneutrymmet med 179 kr per månad.

Kommunals avtal med SKL/Pacta anger att utrymmet vid de lokala förhandlingarna 2008 tillförs 400 kr för varje kvinnlig arbetstagare med månadslön understigande 20 000 kr. Vid förhandlingarna 2009 tillförs 200 kronor.

OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet har en insamlingsmodell där löner under 20 000 kr ger 4 procent och löner över 20 000 kronor ger 3 procent 2007. För 2008 och 2009 är inkomstgränsen 20 500 kronor respektive 21 000 kronor.

På KFS:s område finns avtal med jämställdhetspotter t.ex. förskolor och vård- och omsorg samt inom konsult-, service- och fastighetsområdena.

Jämställdhetspotten har således utformats på olika sätt. Avtal som innehåller bestämmelser om tarifflöner eller lokala potter med individgarantier har inga särskilda bestämmelser om att kvinnor ska ha en annan löneökning än män. Här är jämställdhetspotten närmast att betrakta som en låglönesatsning. Ofta har också avtalens bestämmelser om lägsta lön höjts kraftigt och inte heller här görs någon skillnad mellan kvinnor och män. Handels, Hotell- och restaurang och Fastighets är exempel där fördelningen av löneutrymmet inklusive värdet av jämställdhetspotten bestäms i det centrala avtalet.

Det finns också centrala avtal som inte bestämmer fördelningen av jämställdhetspotten. Det gäller Kommunals avtal med SKL och Pappers avtal med Skogsindustrierna. I dessa avtal regleras hur lönepotten ska beräknas, det som kallas insamlingsmodell. Av dessa avtal framgår inte hur potten ska fördelas. Det är en fråga för de lokala parterna som har att tillämpa de centrala avtalen med iakttagande av bestämmelser om individgarantier.

6.9 Lägstlöner/minimilöner

I många länder finns minimilönerna reglerade i lag. I bl.a. Tyskland och Österrike finns i stället möjlighet för lagstiftaren att utsträcka giltigheten av kollektivavtalen till andra sektorer genom så kallad allmängiltigförklaring av avtalen, se vidare avsnitt 2.7. I Sverige är däremot lägstlönerna reglerade i kollektivavtal.

Lägstlöner har olika benämningar i kollektivavtalen såsom grundlön, minimilön, nyanställningslön och ingångslön. Den lägsta lönen reglerar i allmänhet nivån för en vuxen arbetstagare, i vissa avtal från 18 år, i andra från 20 eller 24 år. Det är inte ovanligt att kollektivavtalen, främst inom LO-området, även har lägstlöner för ungdomar. En arbetsgivare kan i allmänhet betala högre lön än vad minimilönerna anger.

I 2007 års avtalsrörelse förekom många yrkanden om kraftigt höjda lägstlöner. I LO:s samordnade yrkanden var kravet att lägstlönerna skulle höjas med minst 910 kronor och Facken inom industrin yrkade på höjda lägstlöner med minst 1 400 kronor. Facken inom industrin yrkade inte på någon jämställdhetspott utan ansåg att höjda minimilöner även innebar en höjning av kvinnolönerna.

Lägstlönerna i kollektivavtalen är differentierade efter ålder, utbildning yrkesvana/branschvana eller anställningstid eller kombinationer av dessa. I många avtal finns kombinationer av exempelvis ålder och anställningstid.

Utfallet av 2007 års avtalsrörelse har resulterat i kraftigt höjda lägstlöner. På ett antal avtalsområden har kriterierna för att få lägstlön ändrats, t.ex. genom en kombination av ålder och anställningstid. Fackets krav på höjd minimilön kan ha tillgodosetts, men bestämmelsen har ändrats till att inte gälla förrän efter ett års anställning.

Tarifflöneavtalen har inte heller lägstlöner i gängse betydelse. Lönetariffer innebär att kollektivavtalet har fastställda lönesystem som förhandlas på riksnivå och den anställde placeras sedan in i rätt tariff. Tarifflönen får i allmänhet varken över- eller underskridas. Den här typen av avtal förekommer bland annat i flera branscher inom transportsektorn, framför allt med LO-förbunden men också för piloter.

Lägstlöner finns i stor utsträckning i den privata sektorns avtal med LO- och TCO-förbund. Lägstlöner förekommer däremot sparsamt på den kommunala sektorn och inte alls inom staten.

LO-förbunden

LO:s 15 förbund träffar avtal i samtliga sektorer på arbetsmarknaden. Alla 15 förbund träffar avtal med arbetsgivarorganisationer inom det privata näringslivet. Kommunal och SEKO träffar avtal även inom den offentliga sektorn.

Inom den privata sektorn finns med få undantag alltid någon form av lönenivå som inte får underskridas. Förutom avtal med lönetariffer kan olika modeller för lägstlön urskiljas.

IF Metall

I Teknikavtalet med Teknikarbetsgivarna förekommer sex olika lägstlöner: efter fyllda 18 år, efter ett års anställning och efter två års anställning. Lägsta lönen 2007 var 15 410 kronor. Den sammanlagda ökningen för 18-åringar under perioden blev 1 966 kronor. 2007 var lönen efter ett års anställning 15 910 kronor och efter två års anställning 16 310 kronor. Ökningen under perioden blir 2 500 kronor respektive 2 525 kronor. I Stål- och Metallavtalet är indelningen 18 år, tre år i yrket, sex år i yrket. Den totala ökningen är ungefär 1 900 kronor. Svemek har sju olika grupper för inplaceringar.

Byggnads

Väg- och Anläggningsavtalet innehåller en höjning av grundlönen från 112 kronor till 128 kronor i timmen under avtalsperioden. I Maskin-entreprenörernas avtal med Byggnads blev grundlönen för utbildade maskinförare 21 402 kronor från den 1 oktober 2007 och 22 794 kronor från 1 april 2009.

Handelsanställdas förbund

I Detaljhandelsavtalet höjs minimilönerna 2007 för arbetstagare som fyllt 18 år med 764 kronor (summan av det generella påslaget och potten). För 16- och 17-åringar höjs minimilönen med hälften, d.v.s. 382 kronor. Samma teknik används under 2008 och 2009. Lägstlönerna höjdes med sammanlagt 2 435 kronor under avtalsperioden och den procentuella ökningen är mellan 14,6 och 16,8 procent. Lägstlönen för en 18-åring höjdes till 14 912 kronor 2007.

Hotell- och Restaurangfacket

Hotell- och Restaurangavtalets minimilöner har samma konstruktion som detaljhandeln, d.v.s. minimilönerna höjs med summan av den generella lönehöjningen och det lokala utrymmet varje år under avtalsperioden. Minimilönen för ungdomar som inte fyllt 20 år höjs med hälften av höjningen av minimilönen för vuxna. Lägstlönen för en 20-åring höjs till 15 200 kronor år 2007. I Nöjesavtalet med Almega Tjänsteföretagen höjdes ungdomslönerna med 11,40 kronor i timmen från 1 oktober 2007. Detta är 4 kronor mer än höjningen i Hotell- och Restaurangavtalet och beräknas till ca 20 procent. Ungdomslönerna över 21 år avvecklas under avtalsperioden.

Kommunalarbetareförbundet

Avtalets lägsta löner är fr.o.m. 1 april 2009 15 300 kronor/månad respektive 17 000 kronor/månad. Det högre beloppet gäller om arbetsgivaren kräver yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning.

I avtalet med Vårdföretagarna är lägsta lönen för anställd som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader 15 300 kronor från och med 1 juli 2009. Efter genomgången utbildning och ett års anställning ska lönen uppgå till minst 17 000 kronor per månad efter 1 juli 2009.

TCO-förbunden

Sif

Stora delar av det privata näringslivet träffar avtal med Sif, framförallt inom industrin, el- och energisektorn, byggsektorn och skog- och lantbrukssektorn. Konstruktionen av lägstlönerna/minimilönerna varierar mellan avtalen. Inom industrin varierar ökningen av minimilönen mellan 1 421 kronor och 2 390 kronor över tre avtalsår. En vanlig konstruktion är att extra nivåer har införts där lägsta lönen ökar efter ett visst antal år i yrket. De lägsta lönerna beräknas öka mer än de utgående lönerna.

Relationstalen visar hur stor lägsta lönen är i förhållande till medellönen eller medianlönen. En mycket liten andel av tjänstemännen på Sif-området har lägstalön eller en lön som kommer i närheten av den.

Skillnaden till medianlönen/medellönen beräknas minska under treårsperioden. Teknikavtalets lägstlön efter fyllda 18 år och ett års anställning höjs från 51 procent till 53 procent under avtalsperioden. Lägsta lönen höjs 2007 från 13 600 kronor till 15 000 kr. 2008 uppgår lägsta lönen till 15 450 kronor och 2009 till 15 960 kronor.

I Industri- och Kemigruppens avtal höjs lägsta lönen för 18-åringar med 1 435 kronor och efter ett års anställning med 2 390 kronor under perioden.

På Telekomavtalet ska en tillsvidareanställd arbetstagare som har fyllt 18 år och har ett års sammanhängande anställning i företaget ha en lägsta lön på 15 000 kronor 2007. För 2008 och 2009 ska lägsta lönen uppgå till 15 525 respektive 15 990 kronor.

HTF

Avtalen med HTF återfinns företrädesvis inom tjänste- och servicesektorn, framför allt inom områdena handel, hotell- och restaurang och revisionsverksamhet. Avtalen har till största delen enbart en åldersgräns, som varierar mellan 18 år och 24 år.

I HTF:s avtal med Almega Tjänsteförbunden varierar lägstlönerna. I Fastighetsavtalet är åldersgränsen 18 år och lägstlönen 15 000 kronor för 2007. För 2008 och 2009 är lägstlönerna 15 500 respektive 16 000 kronor. I Spelavtalet är lägstlönen 13 700 år 2007 och 14 600 kronor 2009. Minimilön utgår från 20 års ålder. I Vårdföretagarnas avtal med HTF för tandläkarmottagningar är lägstlönen 11 200 kronor för 18-åringar 2007. För tandsköterskor är motsvarande lön 13 385 kronor. I Almega Tjänsteföretagens avtal är lägstlönen för 20-åringar 15 700 kronor för 2007 och 16 800 kronor för 2009.

Journalistförbundet

I Journalistförbundets avtal med Tidningsutgivarna har de lägsta lönerna 2007 höjts till 19 966 kronor för journalister med akademisk examen respektive 18 154 kronor för journalister utan akademisk examen. 2008 är motsvarande lön 20 605 respektive 18 735 kronor och 2009 är den 21 223 respektive 19 297 kronor.

Under 2010 genomför parterna en avstämning för journalister med minst 15 års anställningstid. Den som då har lägre månadslön än 25 000 kronor får en lönehöjning upp till 25 000 kronor. Lönehöjningen får inte överstiga 600 kronor.

SACO-förbunden

SACO-förbunden träffar endast i undantagsfall avtal som innehåller regler om lägslön. Ett sådant undantag är Läkarförbundets avtal med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta för AT-läkare, enligt vilket AT-läkarnas lön ökar med 1 000 kronor till 23 500 kr från den 1 april 2008.

6.10 Individgarantier

Många centrala avtal innehåller bestämmelser om löneökningarnas storlek och fördelning. Medlingsinstitutet har valt att dela in de olika löneavtalskonstruktionerna i sju grupper där indelningen bestäms av graden av inflytande för de centrala parterna, se vidare avsnittet om löneavtalskonstruktioner, 6.5.

Fyra av de sju avtalskonstruktionerna innehåller någon form av individgaranti, en är avtal med tarifflöner där allt bestäms centralt.

Individgarantin kan se ut på olika sätt. Den kan vara en garanti om ett lägsta belopp vid varje revisionstidpunkt eller en garanti om att lönen ska ha ökat med ett angivet belopp vid avtalsperiodens slut eller vid andra i avtalen bestämda tidpunkter. Ett generellt påslag blir med automatik en individgaranti. I avtal med tarifflöner eller endast generella påslag är individgarantin 100 procent.

De flesta avtal inom privat sektor har bestämmelser om individgaranti eller generell ökning. Inom kommun- och landstingsområdet förekommer en individgaranti det tredje avtalsåret i Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta. På statens område finns, utom i det sifferlösa avtalet med SACO-S, en individgaranti genom en avstämning i efterhand.

Privat sektor

LO-förbund

Individgarantierna i Teknikavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall uppgår till sammanlagt 1 069 kronor (2008: 707 kronor och 2009: 362 kronor).

Energiföretagens Arbetsgivareförenings avtal med Elektrikerförbundet har garantier på sammanlagt 1 600 kronor för de tre åren, högst första året.

I Sågverksavtalet mellan Sveriges Skogsindustrier och Skogs- och Träfacket är det generella påslaget drygt 1 100 kronor.

Fördelningen mellan generell utläggning och lönepott är ofta 60/40, d.v.s. 60 procent av lönen bestäms centralt och 40 procent fördelas lokalt. Exempel på sådana avtal är Detaljhandelsavtalet och Partihandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund och flera avtal inom livsmedelsområdet.

Avtalet mellan Sveriges Skogsindustrier och Pappersindustriarbetarförbundet rörande massa- och pappersindustri har fördelningen 80 procent centralt och 20 procent lokalt bestämda löneökningar.

Fördelningen 50 procent generellt utlägg och 50 procent i lönepott för fördelning har Svemeks Verkstadsavtal med IF Metall och Skogsbruksavtalet mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Skogs- och Träfacket.

TCO-förbund

Sifs avtal med Teknikföretagen har samma individgaranti som IF Metall fast utlagd 2007: 354 kronor, 2008: 353 kronor och 2009: 362 kronor. På gruvområdet garanteras individen en löneökning med minst 500 kronor både 2008 och 2009. Totalt under treårsperioden varierar individgarantierna för Sifs avtal inom Industriavtalet mellan 1 100 och strax över 1 600 kronor.

I HTF:s avtal med Almegaförbunden uppgår individgarantierna till ungefär 1 000 kronor och i avtalen med HTF:s övriga motparter ligger individgarantierna runt 1 100 kronor under avtalsperioden. Det vanligaste är att individgarantin är högst under första avtalsåret.

Konstruktionen med lönepott i procent och individgaranti uttryckt i kronor är vanligast i avtal på tjänstemannaområdet inom den privata sektorn. t.ex. Svensk Handels avtal med HTF. 2007 var löneökningen 3,8 procent och individgarantin 410 kronor, 2008 är motsvarande tal 3,3 procent och 375 kronor och 2009 3,1 procent och 375 kronor per månad.

Lokal lönebildning och stupstock eller garanti om utrymmets storlek och individgaranti förekommer i Telekomavtalet mellan Almega och Sif. Individgarantin 2007 är 446 kronor, 2008 är den 367 kronor och 2009 blir den 294 kronor.

SACO-förbund

SACO-förbundens avtal innehåller endast undantagsvis bestämmelser om individgarantier.

Kommuner och landsting

I Kommunals avtal med SKL finns en individgaranti om 175 kronor det sista avtalsåret.

Staten

Inom den statliga sektorn har OFR/S, P, O och SEKO en garanti att vid avtalsperiodens slut ska individen ha erhållit 1 050 kronor.

Sammanfattning

I avtalsrörelsen har endast en liten förskjutning skett mellan de sju löneavtalskonstruktionerna, (se avsnitt 6.5). Däremot finns en tydlig tendens att de centrala avtalen innebär att individgarantierna utgör en större andel av det centralt fastställda löneutrymmet, d.v.s. lönebildningen har centraliserats inom de olika löneavtalskonstruktionerna. Denna tendens förstärks genom höjningarna av avtalens minimi- eller lägstlöner, se vidare avsnitt 6.9.

6.11 ”Konfessionslösa helger”

I avtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Svensk Teknik och Design med Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter har införts en regel om ”konfessionslösa helger”. Den innebär att den anställda kan träffa en överenskommelse

med arbetsgivaren om att byta en av de nuvarande helgdagarna mot en annan. Detta innebär inte någon inskränkning i rätten till permission. I de fall arbetsgivare och anställd inte kan enas om byte av helgdag har den lokala parten rätt att påkalla förhandling.

6.12 Föräldralön/Föräldrapenningtillägg

Bestämmelser i kollektivavtal om föräldralön – en komplettering av föräldrapenningen upp till 90 procent av lönen – har förlängts i många avtal. I de flesta avtalen har föräldralönen förlängts med en månad efter en viss anställningstid, vanligtvis efter två år.

Efter 2007 års avtalsrörelse utökas föräldralönen i Teknikavtalen med en månad till fyra månader efter två års sammanhängande anställning. I Bygg- och anläggningsavtalet infördes två månaders föräldralön som kostnadsberäknades till 0,08 procent och i Detaljhandelsavtalet är föräldralönen oförändrat en månad efter ett års anställning och två månader efter två års anställning. För tjänstemännen på handelns område förlängdes föräldralönen med en månad efter fyra års anställning och uppgår nu till högst fyra månader.

Kommuner och landsting/Pacta har i sina avtal förlängt föräldrapenningtillägget med en månad till tre månader efter ett års anställningstid.

På det statliga området har kvalificeringstiden för att få föräldrapenningtillägg slopats.

6.13 Nationaldagen

Sedan 2005 är Nationaldagen den 6 juni allmän helgdag och samma år upphörde Annandag pingst som allmän helgdag. Nationaldagen blev en s.k. rörlig helgdag, som ibland hamnar på en lördag eller söndag, medan Annandag pingst varit en fast helgdag, alltid på en måndag.

Parterna har reglerat frågan på olika sätt i avtalsrörelsen. I en del avtal inom Industriavtalet löses frågan genom en avsättning på 0,14 procent av lönetrymmet till arbetstagarnas arbetstidskonto. Avsättningen motsvarar ledig tid om två timmar och 30 minuter per år vid 40 timmars arbetsvecka.

I Teknikavtalets förhandlingsprotokoll finns en anteckning med följande utformning ”De lokala parterna ska de år nationaldagen infaller en lördag eller söndag undersöka om det innebär att mer ordinarie arbetstid faktiskt lagts ut i jämförelse med då Annandag pingst var helgdag. Om en sådan beräkning leder till att ytterligare ordinarie arbetstid finns tillgänglig ska de lokala parterna träffa överenskommelse om kompensation. Ett alternativ till sådana beräkningar är att de lokala parterna slutligt reglerar frågan genom att årligen föra 2.22 timmar till berörda arbetstagares tidbank.”

I avtalet mellan Svemek och IF Metall ska en timme och 18 minuter per år avsättas i timbank om de lokala parterna inte kan enas om annat. Hur många minuter som avsätts beror på veckoarbetstiden.

På handelns område ska arbetstiden reduceras med åtta timmar då Nationaldagen infaller en lördag eller söndag. Reduceringen sker genom helledig dag

om inte lokal överenskommelse träffats om annat. För timavlönade utges ersättning motsvarande helgersättning.

I Fastigos avtal kompenseras Nationaldagen med motsvarande ledig tid de år den infaller på lördag eller söndag. Samma lösning har också Byggingustrins tjänstemannaavtal.

I Energiföretagens Arbetsgivareförenings (EFA) avtal med tjänstemannaorganisationer anges att om Nationaldagen infaller på en tisdag blir måndagen före arbetsfri och om den infaller en torsdag är påföljande fredag arbetsfri.

På den kommunala sektorn finns en anmärkning ”Om arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges en ledig arbetsdag under kalenderåret.” På den statliga sektorn kompenseras arbetstagarna med en ledig dag då Nationaldagen infaller en lördag eller söndag.

6.14 Arbetsgrupper

Inom Industriavtalet

Parterna inom Industriavtalet har inrättat en samordningsgrupp för branschövergripande frågor med uppdrag att utforma direktiv för nedanstående arbetsgrupper.

Arbetsgrupp rörande industriell utveckling

Industrins samarbetsavtal bygger på parternas gemensamma intresse att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft. Viktiga samarbetsområden är forskning och utveckling, utbildning och energifrågor. Syftet med gruppens arbete ska vara att öka parternas kunskap om gällande regelverk och dess påverkan på partsrelationerna. Fokus är samspelet mellan parterna inför viktiga beslut i företaget och under större förändringsprocesser.

Arbetsgrupp rörande omställning

Parterna är överens om att det behövs ökade satsningar på utbildning och kompetenshöjning. Industrins anställda ska ges ökade möjligheter till kortare yrkesinriktade och kompetenshöjande utbildningar, särskilt när anställda har sagts upp på grund av arbetsbrist. Gruppens arbete ska samlas i en åtgärdsplan som ska ligga till grund för gemensamt agerande mot riksdag, regering och berörda myndigheter.

Arbetsgruppen ska också ta fram råd och modeller som stöd för det lokala arbetet med långtidssjukskrivna.

Arbetsgrupp om Integrationsavtal

Parterna har i uppdrag att utarbeta förslag till ett Integrationsavtal som underlättar inträde i arbetslivet och tar tillvara värdefull kompetens oavsett etnisk eller annan bakgrund. Avtalet ska också syfta till att motverka främlingsfientlighet.

Arbetsgruppen ska först identifiera problemen och därefter arbeta fram ett förslag till avtal. Samråd bör ske med berörda myndigheter och departement.

Exempel på andra arbetsgrupper på den privata sektorn

Sveriges Byggindustrier och tjänstemannaförbunden tillsätter arbetsgrupper angående överensstämmelse mellan arbetstidslagen och kollektivavtalet, lönekartläggning och löneprocess, mångfald och integration, samt partsgemensam lönestatistik.

I Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisations avtal med Sif och Sveriges Ingenjörer har överenskommit om arbetsgrupper bl.a. om förutsättningarna för partsgemensam lönestatistik och oregelbunden arbetstid inkluderat nattarbete. Mellan SEKO och Almega IT-Företagen inrättades en arbetsgrupp med uppgift att studera vissa frågor om utländska medlemsföretag och underentreprenörer.

På Skogs- och Lantarbetsgivarnas område har parterna beslutat att inrätta en arbetsgrupp med målet att träffa en överenskommelse med samtliga motparter om ett gemensamt samrådsavtal för arbetsmiljöfrågor. Vidare inrättas en arbetsgrupp för att ta fram material för främjande av jämställda löner. Gruppen ska också utreda förutsättningarna för partsgemensam lönestatistik. En branschpassning av EG-direktivet om arbetstid ska också utredas.

Läs mer om arbetsgrupper i avsnitt 7.11, om jämställdhet.

Kommuner och landsting

Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Kommunalarbetsförbundet har beslutat att undersöka möjligheterna att utifrån en gemensam syn stödja lokal utveckling av verksamheten och arbetsförhållanden. Arbetstidsbestämmelserna ska också ses över i ett gemensamt arbete.

Staten

De centrala parterna ska under avtalsperioden genomföra ett partsgemensamt arbete om sambandet mellan ökad effektivitet och tillämpningen av avtalets löneprinciper.

6.15 Pensioner

Pensionsavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO

Den 16 april 2007 tecknade Svenskt Näringsliv och LO en överenskommelse om avtalspension för arbetare. Uppgörelsen berör 1,5 miljoner privatanställda arbetare och innebär att pensionsvillkoren mellan arbetare och tjänstemän likställs.

Höjda premier

De föreslagna förändringarna innebär att pensionspremien i Avtalspensionen SAF-LO höjs i fem steg. När höjningen är genomförd kommer premienivån att vara 4,5 procent på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar däröver. 2007 var premien 3,5 procent på alla lönedelar.

Från 2008 tjänas pensionen in från 25 år, mot tidigare 21 år.

Kostnaden för avtalet under femårsperioden 2008–2012 varierar mellan en *ökning* på över 4 procent (t.ex. Väg- och Banavtalet, Industri- och Kemi-gruppens avtal för oljeraffinaderier och Flygarbetsgivarnas avtal för flygtekniker) och en *minskad* kostnad på omkring en procent (t.ex. Almegas

Bemanningsavtal med Hotell- och restaurangfacket och Almega Tjänsteföretagens avtal med Hotell- restaurangfacket).

Livsmedelsavtalets kostnad för pensioner är för samma period 0,86 procent, Massa- och Pappersindustriavtalet 2,08 procent och Teknikavtalet 1,0 procent. Genomsnittskostnaden för hela LO-området är 0,93 procent under samma period.

Beräkning av kostnaden har av Svenskt Näringsliv och LO överenskommit till i genomsnitt 0,6 procent under perioden 2007 till 2010.

I avtalsrörelsen 2007 har avräkning skett branschvis eller företagsvis, alternativt med individuell avräkning för de högst betalda arbetarna.

Tidigare pension för poliser

OFR/P och Arbetsgivarverket träffade den 23 november 2007 en överenskommelse som innebär att det blir möjligt för poliser att gå i pension vid 61 års ålder. Avtalet träder i kraft 1 januari 2008.

Arbetsgivaren ska avsätta 4,6 procent i pension av varje anställds månadslön som går till en pensionsfond, KÅPAN Extra. Avsättningen sker från 23 års ålder.

6.16 Facklig information på betald arbetstid

I många avtal inom den privata sektorn har införts en bestämmelse om betald ledighet för facklig information. Den innebär att en nyanställd på arbetsgivarens bekostnad, under vanligtvis en timme, har rätt att delta i information om den lokala fackliga verksamheten anordnad av det lokala facket.

Exempel på avtal där tiden för facklig information är preciserad till en timme är Teknikavtalen, Energiföretagens Arbetsgivareförenings avtal och avtalen inom Massa- och Pappersindustrin. I avtalen med Grafiska Företagens Förbund är tiden två gånger en timme.

I ytterligare en del av avtalen finns angivet att facken har rätt att informera om den lokala fackliga verksamheten utan att tiden är kvantifierad. I Allokemiska avtalet, samtliga avtal på Trä- och Möbelindustriförbundets område och Livsmedelsavtalet saknas tidsgräns.

Motsvarande bestämmelse finns inte inom den offentliga sektorn.

6.17 Nya avtal och avtal som upphört

Några avtal har försvunnit eller uppgått i andra avtal. Inom Almega har Multiserviceavtalet försvunnit och avtalen Samhall Industri och Samhall Service och tjänster slagits ihop. Tillkommit har Bingoavtalet med Hotell- och Restaurangfacket på Almegas område.

På KFO:s område har avtalet Karlshamns oljeraffinaderi försvunnit.

KFS har fått nya avtal, bl.a. KFS-Pass 07 för personliga assistenter.

På flygets område sker förändringar i avtalen genom att nya flygbolag bildas och andra upphör med sin verksamhet eller byter namn.

6.18 Revisionstidpunkter

Privat sektor

I några avtal finns möjlighet att flytta revisionstidpunkten. I Teknikföretagens avtal med IF Metall, Sif och Sveriges Ingenjörer finns en stipstock som säger att om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt gäller den 1 april som revisionstidpunkt.

I Vårdföretagarnas avtal Vård och behandling och äldreomsorg är skrivningen i avtalet öppen. Parterna ska senast den 15 februari varje år bestämma tidpunkt för lönerrevision. Om ingen överenskommelse nås om tidplan ska lönerrevisionen ske under första halvåret respektive år.

I de olika Ledaravtalen är det vanligt med rörliga revisionstidpunkter.

Kommuner och landsting

De lokala parterna kan komma överens om andra tidpunkter än vad som regleras i de centrala avtalen.

Staten

Inom den statliga sektorn ska parterna, som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet, fastställa vid vilka tidpunkter som revision av löner ska ske under avtalsperioden.

6.19 Upphörande av fredsplikt

I Vårdföretagarnas avtal Vård och Behandling och Äldreomsorg med LSR m.fl., SKTF och Vårdförbundet finns sedan 2004 ett stycke om fredsplikt med följande lydelse:

”Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet. Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling, äger Föreningen Vårdföretagarna eller LSR/SKTF/Vårdförbundet, efter det att frågan behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar. Besked härom skall omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller LSR/SKTF/Vårdförbundet”.

En liknande skrivning finns i Vårdföretagarna/SRAT:s uppgörelse om löner och allmänna villkor för legitimerade tandhygienister anslutna till SRAT och anställda vid tandläkarmottagningar.

6.20 Avtalsperiodens längd – förtida uppsägning

Privat sektor

Huvuddelen av avtalen inom privat sektor är ”treårsavtal” och de flesta har utlöpningsperiod under första halvåret 2010.

Någon större spridning av utlöpningsperioden förekommer inte. Under 2010 löper en större andel av avtalen än 2007 ut den 31 mars, bl.a. för exportindustrin, detalj- och partihandeln, delar av tjänstesektorn och kommuner och landsting.

Avtalen inom Industriavtalet är 36-månadersavtal. Inom övriga branscher omfattas 99 procent av de anställda av 31–42-månadersavtal.

Inom några områden förekommer en längre avtalsperiod än 36 månader. Vårdföretagarnas avtal med HTF löper under 42 månader och Svemeks avtal med Sif på 38 månader. Även Flygarbetsgivarnas avtal med HTF för kabinpersonal omfattar 38 månader.

Tvååriga avtal har Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA) med Teaterförbundet rörande Film, TV- och videoinspelning. Avtalet tecknades den 23 januari 2007 och löper från den 1 januari 2006 till den 31 december 2007.

Några avtal förlängdes under 2007 för att förhandlas senare under året t.ex. Flygarbetsgivarnas och HTF:s avtal för kabinpersonal hos Malmö Aviation som förlängdes med sex månader. Skärgårdsavtalet mellan SARF och SEKO löper på sju månader, Spårtrafikens avtal mellan SEKO, ST och Sveriges Ingenjörer förlängdes med fem månader.

Tabell 6.13 Avtalsperiodens längd
Procent av antalet anställda

	2001	2004	2007
6–13 månader	-	3	0,7
19 månader	-	5	0,3
24 månader	-	4	
31–42 månader	85	88	99

Avtalen för drygt 30 procent av de anställda inom privat sektor kan sägas upp för den sista avtalsperioden. Samtliga avtal inom Industriavtalet innehåller en möjlighet till förtida uppsägning. Datum för uppsägning varierar, det vanligaste är att avtalen kan sägas upp senast den 30 september 2008 för att upphöra den 31 mars 2009.

Stora områden som saknar möjlighet till förtida uppsägning är detalj- och partihandel, hotell- och restaurangbranschen och Flygarbetsgivarnas avtal med HTF för kabinpersonal.

Option på förlängning av avtalstiden

Avtalet Svensk Teknik och Design mellan Almega och Sif, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter löper till 31 mars 2009 med en option på förlängning av avtalstiden till 31 mars 2010. Part som önskar utnyttja optionen ska skriftligen göra en framställan till motparten senast den 31 december 2008.

Efter avtalstidens utgång den 31 mars 2009 respektive, i händelse av utnyttjad option, den 31 mars 2010 löper avtalet med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalen är sifferlösa.

Kommuner och landsting

Sveriges Kommuner och Landstings och Pactas avtal med Kommunal löper ut 31 mars 2010 med sista året uppsägningsbart. Även läkarnas avtal löper till den 31 mars 2010 men utan möjlighet till förtida uppsägning, liksom avtalet för OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet omfattande SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

SKL/Pactas avtal med Akademikeralliansen och Vårdförbundet är tillsvidare-avtal som kan sägas upp senast i oktober månad att upphöra den 31 mars kommande år. Vårdförbundet sade upp sitt avtal i oktober 2007 och det går därmed ut den 31 mars 2008.

Staten

Samtliga avtal inom det statliga området är treårsavtal som går ut den 30 september 2010. De kan inte sägas upp i förtid.

6.21 Inför avtalsrörelserna 2008 och 2009

Under 2008 löper ungefär 60 avtal ut för ca 200 000 anställda. De områden som berörs är Transports avtal inom transportområdet, alla Kyrkans avtal samt några avtal inom bank och försäkring. Den största delen av avtalen går ut under våren 2008. Vårdförbundets uppsagda avtal med SKL går ut den 31 mars.

Dessutom finns ett antal avtal kvar från 2007, främst inom flyget och transportbranschen.

Under 2009 ska endast ett fåtal avtal förhandlas, förutsatt att inga avtal sägs upp det sista avtalsåret. Drygt 30 procent av de anställda inom privat sektor omfattas av avtal som kan sägas upp för det sista året, på den kommunala sektorn kan avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Kommunal sägas upp i förtid. Avtalen på det statliga området kan inte sägas upp.

7 Jämställdhet 2007

Medlingsinstitutet har alltsedan den första årsrapporten 2001 redovisat den officiella lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. I årets rapport utvecklas den fördjupade analys som gjordes i årsrapporten 2006.

När jämställda löner och löneskillnader mellan kvinnor och män diskuteras bör man vara uppmärksam på att det ser olika ut på nationell nivå, bransch- eller sektornivå och lokal nivå. En utjämning av de könsbundna löneskillnaderna fordrar olika insatser beroende på vilken nivå som avses. Jämställdhetslagen kommer in i bilden först när diskussionen rör löneskillnader på lokal nivå. Det är framförallt på den här nivån som kollektivavtalens regler får betydelse.

Avtalsrörelsen under 2007 omfattade praktiskt taget hela arbetsmarknaden. 2004 års avtalsrörelse hade nästan samma omfattning. I Medlingsinstitutets årsrapport 2004 gjordes en genomgång av den dåvarande avtalssituationen på arbetsmarknaden. Syftet var att få svar på frågan om det hade införts nya regler i avtalen med sikte på att utjämna skillnader mellan kvinnor och män. Om så hade skett, var följdfrågan vilka lösningar parterna hade valt.

Sedan 2004 har ytterligare tre avtalsrörelser genomförts, den stora 2007 och de mindre under de två föregående åren. Det är därför intressant att följa upp vad som har hänt och beskriva resultatet när de tre avtalsrörelserna summeras. I detta kapitel redovisas hur och i vilken utsträckning parterna i sina kollektivavtal har reglerat olika frågor rörande jämställdhet mellan kvinnor och män.

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

Den officiella lönestatistiken kan inte ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren, medan den officiella lönestrukturstatistiken rör sig på andra nivåer.²⁷ Den visar löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och på arbetsmarknadens olika sektorer. Den säger alltså inget om det föreligger jämställda löner inom ett visst företag eller avtalsområde. Däremot ger den en grov bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

De beräkningar som redovisas i denna årsrapport sträcker sig till lönestrukturstatistiken för 2006. Den officiella lönestrukturstatistiken för 2007 publiceras först i september 2008.

²⁷ Lönestrukturstatistiken redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Den innehåller uppgifter om kön, ålder, yrke, utbildning, region och olika kombinationer av dessa variabler. Syftet är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden.

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 16 procent lägre än männens. Uppgiften är hämtad från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på *hela arbetsmarknaden*.

Om man ser till den genomsnittliga löneskillnaden inom varje *enskild sektor* blir resultatet annorlunda. Den största skillnaden finns inom *landstingen*. Där är kvinnornas löner 28 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns hos *kommunerna* där kvinnornas löner är 8 procent lägre än männens. För *staten* och den *privata sektorn* är siffran 13 respektive 14 procent.

Standardvägning

Skillnader i lön beror på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön måste de ovannämnda faktorerna beaktas. Det sker genom s.k. *standardvägning*.²⁸ Man kan säga att beräkningen korrigerar för vissa lönepåverkande faktorer, som inte beror på kön.

Lönestrukturstatistiken innehåller individinformation om ålder, kön, utbildningsnivå, examensår och yrke.²⁹ Vid analys av löneskillnader mellan män och kvinnor kan alltså dessa variabler beaktas genom standardvägning.

Vissa lönepåverkande faktorer kan inte beaktas vid standardvägning. Ett exempel är att yrkesklassificeringen endast på ett yrkesområde, nämligen 1: Ledningsarbete, beaktar om personen har arbetsledande befattning. Arbetsledare, gruppchefer o.d. förs därför oftast till samma yrkesgrupp som sina underställda. Om denna typ av chefskap är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobben inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om chefskap ge missvisande resultat vid analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män. (Läs mer i Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken, sist i detta avsnitt.)

Med dessa förutsättningar kommer den följande analysen att behandla följande frågor:

- Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2006, när faktorer som företag, yrke, ålder och utbildning beaktas? (7.2)
- Hur har löneskillnader mellan män och kvinnor utvecklats över tid? (7.3)

²⁸ Att standardväga innebär att svara på hur löneskillnaden skulle se ut om kvinnor och män fördelade sig lika vad gäller yrke, ålder, o.s.v. Den metod som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för de olika kategorierna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män resp. kvinnor. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda löneskillnaden.

²⁹ Utbildningsnivån noteras enligt SUN (Svensk Utbildningsnomenklatur) som är en standard för klassificering av enskilda utbildningar. Grundläggande är utbildningens inriktning och längd. Yrket noteras enligt SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) som bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsbyrån ILO.

7.2 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2006?

Syftet med dessa beräkningar är att undersöka hur stor del av löneskillnaden som kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna.

Analysen är uppbyggd i olika steg, så att information om arbetstagarens egenskaper och arbetsuppgifter tillförs successivt för att få fram hur stort förklaringsvärde som de olika faktorerna har.

För att en grupp ska ingå i standardvägningen krävs uppgifter för både män och kvinnor. Med en finare indelningsgrad blir grupperna mindre och jämförande observationer mellan män och kvinnor kommer därmed att saknas för många grupper. Därför minskar antalet personer som resultatet grundar sig på med den ökade detaljeringsgraden. (Se tabell 7.1 kolumn 3 och 4.)

I rad 1 i **tabell 7.1** visas den totala löneskillnaden, alltså en jämförelse mellan kvinnors och mäns löner utan hänsyn till skillnader i individernas egenskaper eller i vilken bransch de arbetar. Kvinnors löner var i genomsnitt 15,8 procent (100-84,2) lägre än mäns 2006.

I rad 2 i **tabell 7.1** beräknas löneskillnaden med hänsyn till skillnader enligt tillgänglig individinformation som yrke, ålder, arbetstid och utbildning. Den löneskillnad som blir kvar och som inte kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna uppgår till 6,4 procent (100-93,6). 59,5 procent³⁰ av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till dessa faktorer.

I rad 3 redovisas den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män anställda inom samma arbetsställe, utan tillägg av ytterligare förklaringsfaktorer.³¹ Av tabellen framgår att kvinnors genomsnittslön är 86,2 procent av mäns inom samma arbetsställe. I rad 4 beaktas även skillnader i yrke. Analysen visar att 62,7 procent av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till skillnader i sammansättning av yrke och arbetsställe.

I sista steget (rad 5) beaktas även ålder, utbildning och arbetstidens omfattning i beräkningen.³² Den löneskillnad som blir kvar uppgår till 5,3 procent år 2006. 66,5 procent av den totala löneskillnaden har då förklarats.

³⁰ Beräknas enligt $((15,8-6,4)/15,8) \times 100$

³¹ Arbetsställe noteras efter organisationsnumret för den organisation som löntagaren tillhör.

³² I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Variabeln arbetstid finns med vid standardvägningen eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme

Tabell 7.1 Löneskillnaden mellan män och kvinnor år 2006

		Kvinnors lön i procent av mäns ³³	Förklarad andel i procent	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	Totalt	84,2		1 787 905	1 840 878
(2)	Individinformation ³⁴	93,6	59,5	1 763 098	1 799 806
(3)	Arbetsställe	86,2	12,7	1 719 061	1 662 045
(4)	Yrke Arbetsställe	94,1	62,7	1 478 327	1 199 162
(5)	Individinfo. Arbetsställe	94,7	66,5	1 149 183	897 986

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 7.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön per sektor år 2006

I beräkningen tas hänsyn till arbetsställe, yrke ålder, utbildning, arbetstidens omfattning

		Kvinnors lön i proc av mäns	Antal kvinnor	Antal män
	Från tabellen ovan: Standardvägt eft. Individinfo. och Arbetsställe	94,7	1 149 183	897 986
(1)	Staten	94,1	91 836	99 281
(2)	Primärkommuner	99,2	460 159	123 492
(3)	Landsting	95,3	150 809	43134
(4)	Privat	92,8	446 379	632 079
(5)	- Arbetare	96,9	184 129	298 738
(6)	- Tjänstemän	90,5	257 621	325 150

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 7.2** redovisas beräkningen enligt rad 5 från tabell 7.1, uppdelat efter sektor (inom privat sektor uppdelat även efter arbetare och tjänstemän). Av tabellen framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan de olika sektorerna. Den är lägst inom primärkommunerna där den oförklarade löneskillnaden uppgår till 0,8 procent. Den oförklarade löneskillnaden är högst i privat sektor där den sammanlagt är 7,2 procent, för tjänstemän är skillnaden 9,5 procent och för arbetare 3,1 procent.

En jämförelse av motsvarande beräkningar av löneskillnaden mellan män och kvinnor 2005, publicerade i Medlingsinstitutets årsrapport för 2006, visar endast på små förändringar. Den totala löneskillnaden, alltså en jämförelse mellan kvinnors och mäns löner utan hänsyn till skillnader i individernas egenskaper, minskade från 83,5 till 84,2 procent. Den standardvägda löneskillnaden, när hänsyn tas till både arbetsställe och individinformation, minskade med 0,1 procentenhet, från 94,6 till 94,7 procent. En jämförelse av kvinnors lön i procent av mäns lön per sektor visar att den standardvägda löneskillnaden inom landstingen minskat från 94,9 till 95,3 procent mellan 2005 och 2006. I de övriga sektorerna var förändringarna ännu mindre.

³³ Kolumn 1 visar kvinnors lön i procent av mäns lön. I kolumn 2 anges den procentuella andelen av den totala löneskillnaden som kan förklaras av olika mätbara faktorer. Kolumn 3–4 visar antalet kvinnor respektive män som ligger till grund för beräkningarna av procentandelar i kolumn 1.

³⁴ Tillgänglig individinformation är ålder, yrke, utbildning samt arbetstid.

Sammanfattning

- Skillnaderna mellan män och kvinnor inom samma arbetsställe och samma yrke, med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid³⁵ uppgick 2006 till ca 5 procent.

7.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 1992 och 2006

Som framgår av **tabell 7.3**, har den genomsnittliga skillnaden för hela arbetsmarknaden mellan kvinnors och mäns lön varit i det närmaste konstant under de senaste femton 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.

Förändringar hos kommuner och landsting före standardvägning motsvaras alltså inte av någon förändring *efter* standardvägning, då relationen mellan mäns och kvinnors lön i stort sett är oförändrad under perioden.

För att möjliggöra jämförbara standardvägda löneskillnader över en längre tidsperiod har beräkningarna korrigerats. Fram till 2003 omfattade SSYK³⁶ endast 114 *yrkesgrupper* som är uppdelad i nio yrkesområden. År 2004 kompletterades SSYK med mer detaljerad information, där information om 355 olika *yrken* inkluderades. För att få jämförbarhet i perioden 2004–2006 kommer endast information för yrkesgrupper att användas för dessa år.

Tabell 7.3 Tidsserier över kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor 1992–2006, före och efter standardvägning (stv) efter yrke, ålder, utbildning och arbetstid

År	Kommuner		Landsting		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	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
2001	90	99	71	93	84	92	84	90	82	92
2002	90	98	71	92	84	92	85	90	83	92
2003	91	98	71	93	85	92	85	90	84	92
2004	91	98	71	94	85	..*	85	91	83	92*
2005	92	99	71	93	86	92	85	91	84	92
2006	92	98	72	93	87	93	86	91	84	92

* Statlig sektor ingår inte 2004 till följd av byte av yrkesklassificering. Detta påverkar även siffran för samtliga sektorer

Medellön och lönespridning

Medellönen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2006 framgår av **tabell 7.4**, som också visar lönespridningen. Den högsta medellönen fanns hos

³⁵ Se fotnot 32.

³⁶ Se fotnot 29.

staten. Därefter kommer landstingen och den privata sektorn. Den lägsta medellönen redovisas för kommunerna.

Det bör samtidigt noteras att lönespridningen och löneskillnaderna mellan kvinnor och män är störst inom landstingen och minst i kommunerna. Förklaringen till de påtagliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män i landstingen är främst att söka i de stora skillnader i lön som finns *mellan* olika yrkesgrupper. Vissa grupper är mansdominerade medan andra domineras av kvinnor, de kvinnodominerade grupperna (t.ex. undersköterskor) är lägre avlönade än de grupper där männen är i majoritet (t.ex. läkare). *Inom* de enskilda yrkesgrupperna är skillnaderna avsevärt mycket mindre.

Tabell 7.4 Lönespridning efter sektor och kön 2006

Sektor		Percentil					Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90	
Samtliga sektorer	Kvinnor	16 900	18 600	21 000	24 800	30 000	22 800
	Män	17 800	20 200	23 600	29 300	39 900	27 100
	Totalt	17 200	19 300	22 200	26 900	35 000	25 000
	% Kv lön	94	92	89	85	75	84
Primärkommunal sektor	Kvinnor	17 000	18 500	20 400	23 000	26 200	21 100
	Män	17 200	19 200	21 900	25 500	29 500	23 000
	Totalt	17 000	18 600	20 600	23 500	27 000	21 500
	% Kv lön	99	96	93	90	89	92
Landstingskommunal sektor	Kvinnor	18 200	19 600	22 400	25 700	31 300	24 300
	Män	18 900	21 500	26 400	43 600	59 000	33 800
	Totalt	18 300	19 900	23 000	27 000	38 000	26 200
	% Kv lön	96	91	85	59	53	72
Statlig sektor	Kvinnor	18 700	20 200	23 000	27 700	33 700	25 000
	Män	19 500	22 100	26 600	32 400	40 800	28 700
	Totalt	19 000	21 000	24 700	30 000	37 600	26 900
	% Kv lön	96	91	86	85	83	87
Privat sektor	Kvinnor	16 400	18 300	21 000	25 600	32 300	23 300
	Män	17 800	20 100	23 600	29 400	40 000	27 200
	Totalt	17 100	19 400	22 700	27 900	37 100	25 700
	% Kv lön	93	91	89	87	81	86

Källa: SCB

Percentil, förklaring:

- 10:e percentilen 10 procent har högst sådan lön
- 25:e percentilen 25 procent har högst sådan lön
- 50:e percentilen 50 procent har högst sådan lön, Kallas också medianen
- 75:e percentilen 75 procent har högst sådan lön
- 90:e percentilen 90 procent har högst sådan lön

Genomsnittlig lön är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen, kallas även medellön.

7.4 Tidsserie över lönespridningen 1992–2006

Lönespridningen under de senaste femton åren framgår av **tabell 7.5**. Kvoten av den 90:e och 10:e percentilen har beräknats. En percentilkvot som är lika med två ($P90/P10=2$) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Som framgår av tabellen är lönespridningen för båda könen sammantaget störst inom den privata sektorn, tätt följd av den i landstingen. Lägst är lönespridningen i primärkommunerna.

Under 1992–2006 har utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen varit i stort oförändrad inom kommunerna. Under samma period

ökade lönespridningen i alla andra sektorer. Den ökade mest inom landstingen, där P90/P10 måttet steg från ca 1,6 år 1992 till ca 2,1 år 2006.

Lönespridning i samtliga sektorer är större för män än för kvinnor. Den allra högsta lönespridningen finns bland män i privat sektor, och den allra lägsta bland kvinnor i primärkommunal sektor.

Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2006 kan fler iakttagelser göras. För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat ungefär lika mycket för kvinnor som för män, 70,2 respektive 69,5 procent.

Tabell 7.5 Lönespridning (P90/P10) efter sektor 1992–2006

År	Primärkommunal sektor			Landstingskommunal sektor			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	1,53	1,71	1,61	1,49	2,95	1,63	1,49	1,84	1,72
1993	1,53	1,79	1,61	1,49	2,91	1,64	1,51	1,89	1,77
1994	1,52	1,77	1,56	1,50	2,97	1,67	1,58	1,91	1,83
1995	1,51	1,75	1,54	1,48	2,94	1,67	1,59	1,91	1,84
1996	1,50	1,72	1,55	1,53	2,97	1,75	1,61	1,93	1,85
1997	1,51	1,71	1,56	1,55	2,97	1,81	1,62	1,95	1,88
1998	1,53	1,72	1,58	1,56	2,98	1,85	1,66	1,94	1,88
1999	1,54	1,71	1,59	1,62	3,04	1,93	1,69	1,97	1,91
2000	1,54	1,70	1,59	1,65	3,10	1,97	1,71	2,03	1,94
2001	1,58	1,74	1,63	1,68	3,13	2,01	1,74	2,06	1,97
2002	1,58	1,74	1,62	1,70	3,17	2,04	1,75	2,04	1,97
2003	1,59	1,74	1,63	1,71	3,18	2,05	1,76	2,05	1,96
2004	1,56	1,72	1,61	1,71	3,14	2,07	1,78	2,07	1,96
2005	1,55	1,71	1,59	1,70	3,13	2,08	1,80	2,08	1,97
2006	1,54	1,71	1,59	1,72	3,12	2,08	1,80	2,09	1,98

År	Privat sektor			Alla sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	1,67	2,01	1,93	1,58	1,98	1,77
1993	1,66	2,02	1,95	1,58	2,01	1,80
1994	1,71	2,05	1,96	1,60	2,03	1,81
1995	1,70	2,02	1,93	1,59	2,01	1,80
1996	1,69	2,05	1,96	1,60	2,04	1,83
1997	1,73	2,07	1,98	1,61	2,06	1,87
1998	1,79	2,15	2,07	1,64	2,12	1,91
1999	1,85	2,18	2,12	1,69	2,16	1,95
2000	1,88	2,18	2,12	1,71	2,17	1,98
2001	1,86	2,18	2,11	1,74	2,22	2,03
2002	1,92	2,23	2,17	1,75	2,21	2,03
2003	1,92	2,19	2,14	1,76	2,18	2,02
2004	1,92	2,21	2,14	1,76	2,20	2,01
2005	1,95	2,25	2,17	1,77	2,23	2,03
2006	1,96	2,25	2,18	1,78	2,24	2,03

Källa: SCB

Om man däremot jämför utvecklingen av kvinnors och mäns medellöner inom arbetsmarknadens olika sektorer blir skillnaderna i vissa fall avsevärt större. Särskilt noterbara är utvecklingen för kommuner och landsting.

I *kommunerna* har kvinnornas medellöner ökat betydligt mer än männens. Men både mäns och kvinnors löneökning i kommunerna är lägre än den genomsnittliga höjningen för alla sektorer sammantaget. Under perioden 1992–2006 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 58,6 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 48,4 procent. I nominella tal har kvinnornas månadslön ökat med 7 800 kr mot männens 7 500 kr.

För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars medellön har höjts med 78,8 procent mot kvinnornas 72,3 procent. Översatt till nominella tal har männens medellön ökat med 14 900 kr i månaden och kvinnornas med 10 200 kr.

Inom *staten* och den *privata sektorn* är skillnaden mindre mellan hur kvinnors och mäns medellöner har ökat. Inom båda sektorerna har ökningen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas medellön ökat med 82,5 procent mot männens 76,1 procent. På den privata sektorn är motsvarande siffror 75,2 respektive 71,1 procent. Även om kvinnornas medellöner har ökat mer i procent än männens, har männens ökat mer i krontal beroende på att männen har högre lön.

Tabell 7.6 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2006

År	Primärkommunal sektor			Landstingskommunal sektor			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 500	13 800	14 100	18 900	15 000	13 700	16 300	15 100
1993	13 500	15 800	14 000	14 300	19 200	15 200	14 500	17 300	16 000
1994	14 000	16 400	14 500	14 900	20 300	15 900	15 100	18 100	16 800
1995	14 400	16 600	14 900	15 300	21 300	16 400	15 400	18 600	17 200
1996	14 900	17 100	15 400	16 300	22 800	17 600	16 700	20 000	18 600
1997	15 500	17 500	15 900	17 200	24 100	18 500	17 500	21 000	19 500
1998	15 900	17 800	16 300	17 700	24 800	19 100	17 800	21 300	19 800
1999	16 600	18 400	17 000	18 800	26 400	20 300	18 900	22 400	20 900
2000	17 000	18 900	17 400	19 600	27 500	21 200	19 800	23 600	21 900
2001	17 800	19 800	18 200	20 500	28 900	22 200	20 600	24 600	22 700
2002	18 600	20 500	19 000	21 300	30 200	23 100	21 800	25 900	24 000
2003	19 300	21 300	19 700	22 300	31 400	24 100	22 700	26 800	24 800
2004	20 100	22 000	20 500	23 000	32 400	24 900	23 200	27 300	25 300
2005	20 600	22 500	21 000	23 700	33 200	25 600	23 900	27 900	25 900
2006	21 100	23 000	21 500	24 300	33 800	26 200	25 000	28 700	26 900

År	Privat sektor			Samtliga sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 900	14 900	13 400	16 000	14 700
1993	13 400	16 100	15 100	13 700	16 400	14 900
1994	14 200	16 700	15 800	14 300	17 000	15 600
1995	14 600	17 200	16 200	14 700	17 300	16 000
1996	15 600	18 500	17 500	15 500	18 600	17 000
1997	16 300	19 500	18 400	16 200	19 600	17 900
1998	17 100	20 500	19 300	16 700	20 400	18 600
1999	17 900	21 200	20 000	17 600	21 200	19 400
2000	18 700	22 300	20 900	18 300	22 200	20 300
2001	19 800	23 500	22 100	19 200	23 300	21 300
2002	20 500	24 200	22 800	20 000	24 100	22 100
2003	21 100	24 800	23 400	20 700	24 800	22 800
2004	22 000	25 900	24 400	21 500	25 800	23 700
2005	22 700	26 600	25 200	22 100	26 500	24 300
2006	23 300	27 200	25 700	22 800	27 100	25 000

Källa: SCB

En annan iakttagelse som kan göras är att lönerelationerna mellan arbetsmarknadens sektorer inte har förändrats nämnvärt under åren 1992–2006. De landstingsanställda männen har hela tiden haft den högsta genomsnittliga lönen och de kommunanställda kvinnorna den lägsta. De förändringar som har skett är att medellönen för kvinnorna i staten och landstingen har passerat medellönen för de kommunanställda männen, som tillsammans med kvinnorna i privat sektor numera har den näst lägsta genomsnittslönen.

Löneökningarnas storlek är inte den enda förklaringen till de statistiska skillnaderna. Under den redovisade perioden har det skett strukturella förändringar av olika slag. Exempelvis har verksamheter flyttats från en sektor till en annan, t.ex. har verksamheter med låga löner förts över från landstingen till kommunerna. Arbetskraftens sammansättning kan också ha ändrats med avseende på ålder och utbildningsnivå.

Mellan 2004 och 2005 ökade den genomsnittliga månadslönen med 600 kr för kvinnor och 700 kr för män när samtliga sektorer redovisas gemensamt. Motsvarande ökning mellan 2005 och 2006 är 700 kr för kvinnor och 600 kr för män. Spännvidden mellan sektorerna är ganska stor. Inom kommunerna har medellönen stigit minst mellan 2005 och 2006, 500 kr för både kvinnor och män. Den största ökningen under samma tid kan noteras inom staten med 1 100 kr för kvinnor och 800 kr för män.

Det är på sin plats att göra en reservation för tillförlitligheten i uppgifterna för de senaste åren. Lönestrukturstatistiken, som siffrorna hämtas från, mäter lönerna en gång om året. Resultatet påverkas därför i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerevisionerna. Detta kan leda till att resultatet behöver korrigeras. I det längre perspektivet ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månadslönerna på arbetsmarknaden.

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

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

Lönepåverkande faktorer kan vara individuella egenskaper som t.ex. erfarenhet och sociala färdigheter. Andra lönepåverkande faktorer är knutna till arbetet och arbetsuppgiften t.ex. arbetets svårighetsgrad, utbildningskrav, ansvar för planering och/eller arbetsledning. (Se även 7.1 om ledningsarbete.) Det är också rimligt att anta att företagsspecifika faktorer som bransch- och marknadsförutsättningar kan påverka lönen. Dessa faktorer kan t.ex. vara orsaker till att de oförklarade löneskillnaderna mellan statsanställda män och kvinnor i en rapport från Arbetsgivarverket³⁷ endast beräknas uppgå till ca 1,1 procent år 2006, att jämföra med resultatet i denna analys på 5,9 procent. Svenskt Näringsliv har redovisat liknande resultat.

Diskriminering i lagens mening syns inte i den officiella lönestatistiken

Den officiella lönestrukturstatistiken kan alltså inte besvara frågan om det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen är tillämplig på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. Diskriminering föreligger om arbetsgivaren, beroende på arbetstagarens kön, tillämpar olika lönevillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Om ett yrke eller arbete är likvärdigt ett annat yrke eller arbete kan över huvud taget inte avgöras i lönestrukturstatistiken.

7.5 Kraven i avtalsrörelsen

I avsnitt 5.4 har redovisats parternas övergripande yrkanden i avtalsrörelsen. Nedan uppmärksammas kortfattat några av de fackliga krav som tar sikte på jämställdhet mellan kvinnor och män. Från arbetsgivarvidan har det i allmänhet inte framställts några motsvarande yrkanden. Ett undantag är dock *Arbetsgivarverket*. I sina yrkanden anför man bl.a. att en jämnare könsfördelning i alla befattningsnivåer i staten minskar inte bara löneskillnaderna mellan kvinnor och män – det bidrar också till att skapa effektiva och attraktiva arbetsplatser. Det konstateras vidare att utvecklingen redan går i rätt riktning och att andelen kvinnor ökar på högre befattningsnivåer. Yrkandet i den här delen gick ut på att det partsgemensamma arbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten ska fortsätta och intensifieras.

Den allmänna iakttagelsen kan göras att LO-förbundens samordning har syftat till en löneutjämning mellan mansdominerade och kvinnodominerade branscher. Detta har sedan återspeglats i yrkandena från de förbund som gynnats av samordningen. När det gäller yrkandena från tjänstemannaorganisationerna synes de mer ta sikte på olika åtgärder mot osakliga löneskillnader på de enskilda arbetsplatserna.

³⁷ Arbetsgivarverket (2006), "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2006".

LO-förbundens samordning

LO och dess medlemsförbund beslutade under senhösten 2006 att 2007 års förhandlingar om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden skulle genomföras som samordnade förbundsförhandlingar utifrån gemensamma krav. Samordningen sades stödja de gemensamma lönepolitiska målen om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa.

Mer konkret enades förbunden om att de kommande förhandlingarna syftade till att avtalsområden med lågt löneläge ska erhålla ett större löneutrymme än genomsnittet på arbetsmarknaden samt att kvinnodominerade avtalsområden och arbetsplatser ska närma sig lönenivån inom manligt dominerade avtalsområden.

Hur detta skulle åstadkommas beskrevs närmare i de gemensamma krav som förbunden var överens om. Dessa gick i korthet ut på att – utöver ett fastställt lägsta utrymme – skulle en särskild jämställdhetspott på minst 205 kronor per heltidsanställd, månad och år tillfalla avtalsområden i proportion till andelen kvinnor inom avtalsområdet som har en lön lägre än 20 000 kronor per månad. Man var vidare överens om att avtalen ska utformas så att alla anställda genom generella höjningar, höjningar av avtalslöner och/eller regler om avtalsrevision garanteras en reallöneökning under hela avtalsperioden.

Krav inom vissa avtalsområden

Någon samordning motsvarande den inom LO har inte förekommit inom andra fackliga huvudorganisationer. 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 utanför industrin.

Facken inom industrin

De sex fackförbunden inom Industriavtalet (SIF, Sveriges Ingenjörer, IF Metall, Skogs- och Träfacket, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet) enades i december 2006 om en avtalspolitisk plattform utifrån vilken förhandlingarna om 2007 års avtal skulle föras. I plattformen ingick ett antal gemensamma krav i avtalsrörelsen. De detaljerade kraven på respektive avtalsområde utarbetades sedan av varje förbund. Bland de gemensamma krav som är av intresse i detta sammanhang kan noteras följande.

- Föräldralediga anställda ska vara med vid ordinarie lönerevisionstillfälle och ha motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.
- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utveckling i arbetet. I detta syfte ska parterna på branschnivå kartlägga eventuella hinder för detta och verka för att lokala överenskommelser träffas som syftar till att underlätta att kombinera arbetslivet med ett gott föräldraskap, samt underlätta för kvinnor att åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter.
- I samband med återgång efter föräldraledighet ska arbetsgivaren tillhandahålla den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledigheten.

Handelsanställdas Förbund

Genomgående krav från Handelsanställdas Förbund i förbundets förhandlingar med sina motparter gällde åtgärder för ökad jämställdhet såsom

- en jämställdhetspott,
- rätt till heltidsanställning och
- utbyte av begreppet havandeskapslön mot föräldralön, så att även pappor kan utnyttja förmånen.

Tjänstemannaförbundet HTF

HTF:s krav på jämställdhetsområdet var att

- osakliga löneskillnader ska åtgärdas utanför potten.

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Bland kraven märks yrkanden som syftar till att förbättra den lokala löneöversynsprocessen genom att denna ska inledas med en överläggning där förutsättningarna för lönesättningen gemensamt ska analyseras. I överläggningen ska bl.a. behandlas

- analys av genomförd lönekartläggning i syfte att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön eller annan diskriminering.

Facken inom staten

SACO-S framhåller bl.a. att det är av största betydelse att den lokala tillämpningen av löneavtalet utvecklas liksom vikten av konkurrenskraftiga akademikerlöner och attraktiva arbetsplatser. Under ett antal punkter med yrkanden anges närmare hur detta ska gå till. Bland punkterna kan nämnas följande.

- Lönebildningen ska vara köns- och genusneutral.
- Alla medarbetare ska ha samma rätt till utveckling och karriär utifrån sina individuella förutsättningar oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder.
- Kvinnor och män ska kunna göra karriär på lika villkor och avtalsvillkor och arbetsorganisation ska vara köns- och genusneutrala.

OFR:s förbundsområde inom staten gemensamt lyfter fram att det är en särskild utmaning att på allvar fullfölja en lönesättning på sakliga grunder som också åstadkommer jämställda löner. Samtidigt sägs att det större problemet med jämställda löner – att åstadkomma lika möjligheter till utveckling i arbetet och därmed löneutveckling för kvinnor och män – måste rättas till. Följande yrkanden kan noteras.

- De lokala parterna ska inom ramen för den lokala lönebildningen vidta åtgärder för att öka förutsättningarna för lika möjligheter till löneutveckling mellan kvinnor och män.
- Lönekartläggningen enligt jämställdhetslagen ska ingå i och vara en del av det lokala lönebildningsarbetet.

7.6 Medlingsinstitutets uppdrag från regeringen

Allt sedan regleringsbrevet för budgetåret 2002 har Medlingsinstitutet haft ett återkommande uppdrag från regeringen på jämställdhetsområdet. Fr.o.m. 2008 är det infört i Medlingsinstitutets instruktion. 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.

Tre orsaker till löneskillnader

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. Så skedde också – om än i varierande omfattning – i 2004 års avtalsrörelse. En orsak till osakliga löneskillnader är att de 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.

Samordning mellan lönekartläggning och lönerrevision

Medlingsinstitutet har i sina kontakter med arbetsmarknadens parter och i andra sammanhang framfört att den årliga lönekartläggning och analys, som krävs enligt jämställdhetslagen, bör samordnas med den lokala lönerrevisionen. 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 lönerrevisionen. I propositionen 1999/2000:143, som föregick 2001 års skärpning av jämställdhetslagen, sades också att det är ändamålsenligt att resultatet av lönekartlägningsarbetet används i samband med löneförhandlingarna.

Föräldralediga

Beträffande föräldralediga torde det vara relativt enkelt att föra in i förbundsavtalen att även dessa arbetstagare ska omfattas av lönerevisionen. Sådana skrivningar infördes i ett antal förbundsavtal redan under 2001 års avtalsrörelse och fick ökad omfattning efter avtalsförhandlingarna under 2004. I sammanhanget bör nämnas att *föräldraledighetslagen* ändrades fr.o.m. den 1 juli 2006. Numera finns ett förbud mot missgynnande av föräldralediga när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Vad förbudet innebär utvecklas närmare i propositionen 2005/2006:18. I det fall en föräldraledig arbetstagare inte har fått den löneutveckling som han eller hon har hoppats på, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt ”normalstandard”. Enligt propositionen ska, med dessa utgångspunkter, ett missgynnande vara för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren ”borde” eller ”skulle” ha tillämpat för arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Samtidigt sägs att arbetstagaren inte har ”rätt” till en viss löneutveckling, men lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten. Av det nyss anförda torde framgå att bestämmelsen inte är alldeles enkel att tillämpa i praktiken. Ett sätt att undvika onödiga tvister är att i förbundsavtalen reglera hur föräldralediga ska behandlas i lönerevisionen, vilket alltså har skett på ett stort antal avtalsområden.

”Befattningssegregering”

Slutligen har Medlingsinstitutet uppfattningen att avtal om kompetensutveckling och liknande åtgärder 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. Avtalen på bl.a. *statens område* har sådana uttalade ambitioner.

7.7 Jämställda löner – olika nivåer

Jämställda löner och olika avtalsnivåer

Arbetsmarknadens parter spelar en avgörande roll i arbetet med att åstadkomma jämställda löner. Detta arbete kan sägas ske på flera plan eller nivåer och begreppet jämställda löner har olika innebörd på de olika nivåerna.

Nationell nivå

När jämställda löner diskuteras på en övergripande *nationell nivå* kretsar frågeställningarna ofta kring hur lönerna för kvinnor inom kommuner, landsting och vissa servicebranscher ska kunna närma sig männens löner inom andra näringsgrenar. Att utjämna dessa strukturella löneskillnader är ingen enkel uppgift. Det rör sig om ett långsiktigt och målmedvetet arbete. För att uppnå ett hållbart resultat krävs en långtgående samverkan under avtalsförhandlingarna och en bred samsyn om att kvinnodominerade avtalsområden ska prioriteras.

En utjämning av löneskillnaderna på nationell nivå är en synnerligen komplicerad fråga och den kan inte lösas av enbart arbetsmarknadens parter.

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

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

Under de tre senaste stora avtalsrörelserna (2001, 2004 och 2007) har skett en intern samordning mellan LO-förbunden. Samordningen kan ses som försök att åstadkomma en utjämning mellan LO-grupperna. Genomgående för de tre åren är en enighet om att områden med lågt genomsnittligt förtjänstläge ska prioriteras. Metoderna har varierat något. Samordningen under 2007 får betecknas som starkare jämfört med de tidigare åren med avseende på detaljeringsgraden i de gemensamma kraven och formerna för att driva igenom dem. Samordningen under tre avtalsrörelserna har resulterat i att de procentuella avtalade löneökningarna inom kvinnodominerade branscher såsom detaljhandel, hotell och restauranger samt städföretag kom att överstiga höjningarna inom den privata sektorn i övrigt. På det kommunala området har höjningarna i Svenska Kommunalarbetsareförbundets avtal i varit nivå med de kvinnodominerade LO-förbunden på den privata sidan.

Samordningen har alltså varit en ensidig åtgärd från LO-förbunden. Den har gått ut på att de mansdominerade förbunden inom industrin och byggbranschen accepterade att andra förbunds löneyrkanden översteg deras. 2007 förstärktes samordningen genom en intern beslutsordning om sympatiåtgärder till stöd för

förbund som i förhandlingar inte kan nå fram till avtal i enlighet med de gemensamma kraven. Någon gemensam samsyn med arbetsgivarsidan har emellertid inte legat till grund för LO:s samordning av lönekraven.

Bransch- eller sektorsnivå

Förbundsavtalen som träffas mellan parterna på *bransch- eller sektorsnivå* bestämmer formerna för lönebildningen och löneökningars storlek. På den svenska arbetsmarknaden finns det i dag ungefär 600 förbundsavtal. Ofta har dessa delegerat till de lokala parterna att komma överens om fördelningen av lönehöjningarna. Förbundsavtalens regler binder de lokala parterna. Detta ger i och för sig förbundsparterna möjlighet att med tvingande verkan föreskriva om riktlinjer för den lokala fördelningen av lönehöjningarna och t.ex. prioritera kvinnodominerade grupper inom avtalsområdet. Tidigare var det inte ovanligt att förbundsavtalen innehöll regler om särskilda s.k. kvinnopotter. Dessa ledde emellertid sällan till åsyftat resultat och övergavs. Parterna har valt andra vägar. Inte i något fall har 2007 års avtal resulterat i en renodlad kvinnopot. I sammanhanget bör påpekas, att det som har betecknats som jämställdhetspotter i LO:s samordning och vissa fackförbunds yrkanden inte har varit kvinnopotter i traditionell bemärkelse, utan närmast ett sätt att bestämma nivån på löneyrkandena. Det var inget sagt om att en viss del av utfallet specifikt skulle destinerats till kvinnor.

Generellt kan sägas att utvecklingen stadigt har gått mot en alltmer decentraliserad lönebildning med individuell lönesättning. Även om förbundsavtalen skulle innehålla föreskrifter om prioritering av kvinnodominerade grupper, skulle detta kunna leda till en utjämning enbart inom det aktuella avtalsområdet. Däremot skulle det få högst marginell effekt när det gäller utjämning av lönerna mellan olika branscher.

Lokal nivå

Fördelningen av lönehöjningar med tillämpning av förbundsavtalens föreskrifter om löneredvisionsprocessen, löneprinciper m.m. sker på *lokal nivå*. Det är också på den här nivån som jämställdhetslagen kommer in i bilden med dess krav på s.k. aktiva åtgärder på löneområdet. Det är de lokala parterna som i första hand är ansvariga för lagens efterlevnad. Lagen anger visserligen att det är arbetsgivaren som ytterst har det juridiska ansvaret. Men genom den lokala samverkan om jämställdhet, som lagen föreskriver och de lokala fackliga organisationernas roll i lönebildningen, är det ändå ofrånkomligt att även dessa organisationer får ett sorts – om än inte juridiskt – ansvar för resultatet. Till detta kommer att förbundsavtalens bestämmelser om de lokala löneförhandlingarna i olika avseenden kan ses som komplement till eller förtydliganden av lagens likalöneprincip och diskrimineringsförbud.

7.8 Jämställdhetslagen

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

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

Aktiva åtgärder på löneområdet

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

Det i jämställdhetslagen föreskrivna tillvägagångssättet är följande.

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

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

Ett arbete ska betraktas som *likvärdigt* med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de *krav* arbetet ställer samt dess *natur* kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Kriterierna vid bedömningen av arbetets krav är kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

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

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

Det är det nu beskrivna arbetet som ska leda till att osakliga löneskillnader kan upptäckas och åtgärdas. Men arbetsgivarens skyldighet att i samverkan med de fackliga organisationerna kartlägga löner är betydligt vidare än att enbart upptäcka och åtgärda fall av diskriminerande löneskillnaderna. Lagen syftar också till att förhindra uppkomsten av osakliga löneskillnader. Dessutom kan lönekartläggningen ge underlag för åtgärder som främjar jämställdheten utan att något brott mot likalöneprincipen kan konstateras. Det framhålles i propositionen (1999/2000:143) till ändringarna i jämställdhetslagen att kartläggningen ger stora möjligheter att rätta till löneskillnader. Som exempel nämns att det kan handla om att en arbetsgivare anser det lämpligt att minska

lönegapet mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp med mansdominerat arbete, trots att de inte har likvärdigt arbete. Det påpekas också att – även om en viss lön inte står i strid med diskrimineringsförbudet – det kan finnas befogad kritik mot lönesättningen ur ett könsperspektiv och att det är naturligt att arbetsgivaren planerar för att lösa även den här typen av problem i samband med kartläggningen.

7.9 Kollektivavtalen

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

Kollektivavtalens roll

Jämställdhetslagens ändamål är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbete. Men det sägs också i lagen att den siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Kollektivavtalen har inga sådana tydligt uttalade målsättningar. Att så inte är fallet förändrar givetvis inte grunden som kollektivavtalen vilar på, nämligen att lönen och arbetsvillkoren för ett arbete ska vara desamma oavsett om arbetet utförs av en kvinna eller en man.

Genom de kollektivavtal som träffas på förbunds nivå eller motsvarande regleras anställningsvillkoren för arbetstagarna inom de skilda branscherna och sektorerna på arbetsmarknaden. I dessa avtal har förbundsparterna i olika utsträckning delegerat till de lokala parterna att anpassa avtalens bestämmelser till de lokala förhållandena. Även när det gäller lönebildningen har utvecklingen gått mot decentralisering. Som har framgått av avsnitt 6.5 omfattas numera sex procent av landets arbetstagare av förbundsavtal utan lokalt inflytande över lönerna. För alla övriga sker någon form av lokal lönebildning med varierande grad av bestämmanderätt för de lokala parterna. Störst frihet har de lokala parterna i de avtal som brukar betecknas som ”sifferlösa” och omfattar nio procent av arbetstagarna. Där avgörs lokalt såväl löneutrymmets storlek som fördelning. Andra avtal innehåller vissa begränsningar av de lokala parternas frihet. Begränsningarna kan t.ex. vara stupstockar om löneutrymmets storlek eller garanterade lägsta individuella löneökningar.

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

Allmänt om lönebestämmelserna i förbundsavtalen

Medlingsinstitutet har redan i tidigare årsrapporter kunnat konstatera att utvecklingen går mot lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. Genom en sådan lönebildning kan åstadkommas den ökade lönespridning som parterna på flera avtalsområden har som en gemensam

målsättning. En förutsättning är att det finns ett löneutrymme att fördela lokalt. Ju större detta utrymme är, desto mera kan lönespridningen öka. Som framgått av redovisningen i tabellen 6.8 omfattas 94 procent av arbetstagarna av förbundsavtal, som innehåller någon form av lokal lönebildning med varierande grad av frihet för de lokala parterna att disponera över utrymmet. Friheten är alltså begränsad i vissa avseenden. En övergripande begränsning är givetvis den gällande lagstiftningen om diskriminering. Även förbundsavtalen innehåller tydliga riktlinjer för den lokala löneprocessen. De kan ses som en sorts ”kvalitetssäkring” av de lokala parternas arbete. Riktlinjerna kan grovt delas upp i två grupper.

1. Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen
2. Regler om genomförandet av den lokala lönerevisionen

I det följande beskrivs översiktligt läget efter 2007 års avtalsrörelse med avseende på de båda grupperna. Härfter följer en mera detaljerad redovisning av förbundsavtalen.

Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen

De allra flesta avtalen med lokal lönebildning innehåller principer som ska iaktas när lönerna bestäms. Utgångspunkten är arbetets svårighetsgrad och hur väl arbetet utförs. Från den utgångspunkten har närmare preciserats vilka faktorer som ska tillmätas betydelse vid lönesättningen. Ofta bygger avtalen på att det ska finnas en genomtänkt lönepolitik hos arbetsgivaren och att denna har kommunicerats med de berörda fackliga organisationerna. Lönepolitiken ska grundas på förbundsavtalets principer och tillämpas lika på alla anställda. Avtalen framhåller även att den anställde har rätt att få veta på vilka grunder lönen har satts och vad denna kan göra för att påverka sin löneutveckling. Löneskillnader, som inte kan motiveras sakligt utifrån avtalens löneprinciper och faktorer för lönesättningen, ska inte förekomma. Saklighetsprincipen löper som en röd tråd genom avtalen och förstärks genom bl.a. särskilda skrivningar om kvinnors och mäns löner, diskrimineringsförbud samt principer om lika behandling och lika lön. Omkring *1,3 miljoner* arbetstagare omfattas av förbundsavtal som i någon form innehåller föreskrifter om nyss nämnda förbud och principer.

Regler om genomförandet av den lokala lönerevisionen

För att förbundsavtalens principer för lönebildning och lönesättning ska få ett genomslag i praktiken fordras att de verkligen blir styrande för de lokala parterna vid lönerevisionerna. En väg för att uppnå detta är att i förbundsavtalen närmare beskriva hur processen ska gå till. Så har också gjorts i det stora flertalet avtal, om än med varierande detaljeringsgrad. Beroende på vilken lönebildningsmodell som tillämpas, skiljer sig formerna för den lokala lönebildningen något åt. I vissa fall ska lönerevisionen ske genom förhandlingar. I andra tillämpas modellen med lönesamtal mellan chef och medarbetare, där den fackliga organisationen deltar i en avstämning i efterhand. Båda varianterna förutsätter i allmänhet att parterna gemensamt förbereder lönerevisionen. Det ska ske genom att ”lönestrukturen” eller ”lönesituationen” på företaget kartläggs och analyseras. Ofta är det frågan om en analys utifrån avtalets löneprinciper. Det förekommer också att avtalen

innehåller regler om att lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen ska föregå den lokala lönerevisionen, även om sådana formuleringar är mindre frekventa. Närmare *en miljon* arbetstagare omfattas av förbundsavtal där den lokala lönerevisionen ska samordnas med kartläggningar och analyser av olika slag.

7.10 Närmare om avtalens utformning – privat sektor

Diskrimineringsförbud

Som tidigare redovisats vilar förbundsavtalen på tanken att löneskillnader ska vara rättvisa. 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. Det tydligaste uttrycket är ett klart uttalat förbud mot diskriminering. I den mån sådana förbud förekommer, är de ofta generellt utformade och har härmed en vidare omfattning än enbart diskriminering på grund av kön. Förbuden får antas omfatta samtliga orsaker i 1999 års diskrimineringslagstiftningen såsom etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Sedan den 1 juli 2003 gäller även en lagstiftning som förbjuder diskriminerande löne- och anställningsvillkor för deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Förutom de mera generellt utformade diskrimineringsförbuden återfinns i avtalen också förbud där parterna räknat upp vilka situationer som avses. I några fall är förbuden kopplade till avtalens löneprinciper. *Närmare 600 000 arbetstagare* inom privat sektor omfattas av förbundsavtal som innehåller någon form av förbud mot diskriminering.

Generellt diskrimineringsförbud

Den absolut vanligast förekommande formuleringen är den som återfinns i *Teknikarbetsgivarnas avtal med IF Metall, SIF och Sveriges Ingenjörer*. Där slås 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 i strid med gällande lagstiftning på området och på löneskillnader som inte kan sakligt motiveras utifrån avtalens löneprinciper. Det sistnämnda fallet innebär ett längre gående skydd mot osaklighet i lönesättningen än exempelvis jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Samma text som den nyss citerade återfinns även i bl.a. *Träindustriavtalen* för arbetare och tjänstemän, *Branschavtalet Energi* mellan *EnergiFöretagens Arbetsgivareförening* och dess fackliga motparter samt *Förpackningsavtalet* och *Civilavtalet* mellan *Grafiska Företagens Förbund* och *Grafiska Fackförbundet*.

Vidare bör noteras att parterna i en del av de avtal, som föreskriver att diskriminering inte ska förekomma, har lagt till följande text. ”Detta kan bl.a. innebära en översyn av de faktorer som tillmäts betydelse vid lönesättningen.”

Preciserat diskrimineringsförbud

I en del avtal har en mer allmän formulering om att ”lönesättningen ska ske utan diskriminering” kompletterats. I exempelvis *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo)* samtliga avtal har även intagits följande

text. ”Skillnader i lön beroende på ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma”.

Hänvisning till lagstiftning

Det förekommer – om än sparsamt – att avtalen direkt hänvisar till gällande lagstiftning. I ett flertal av *Arbetsgivaralliansens* avtal slås inledningsvis fast att lönesättningen ska vara sakligt grundad. Därefter konstateras att ”enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpningen av lön eller andra anställningsvillkor”.

Koppling till avtalets löneprinciper

Bland de s.k. sifferlösa avtalen kan man finna en annan sorts diskrimineringsförbud. Dessa avtal bygger i varierande grad på att de lokala parterna kommer överens om kriterier och principer för lönesättning. Några av förbundsavtalen innehåller föreskrifter till de lokala parterna om dessa principers utformning. Som exempel kan nämnas avtalet om lokal lönebildning i företagen för *avtalsområde IT mellan Almega IT-företagens arbetsgivarorganisation och Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna*. I ett avsnitt om principer för den individuella lönesättningen sägs bl.a. att lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Vidare ska lönesättningen och lönestrukturen i företaget vara saklig och systematisk. Det slås också fast att lönesättningsprinciperna inte ska vara diskriminerande.

Likabehandlingsprincip

Jämställdhetslagens förbud mot könsdiskriminering kan sägas vila på principen att lika fall ska behandlas lika, en sorts likabehandlingsprincip. En arbetstagare får inte behandlas sämre än en annan arbetstagare i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön. Motsvarande bestämmelser återfinns också i den övriga diskrimineringslagstiftningen. I och för sig kan principen om likabehandling också ses som ett förbud mot diskriminering. En del avtal innehåller såväl diskrimineringsförbud som likabehandlingsprincip. Skillnaden ligger i utformningen. Likabehandlingsprincipen är i första hand knuten till tillämpningen av avtalens löneprinciper. Därför redovisas den här under en egen rubrik.

Principen har fått stort genomslag. Närmare 200 förbundsavtal, vilka omfattar cirka en miljon arbetstagare, innehåller föreskrifter om likabehandling.

Utformningen av principen kan se något olika ut även om grundtanken i avtalen är densamma. Vissa avtal anger att män och kvinnor ska behandlas lika medan andra avtal har lagt till ålder, etniskt ursprung m.m. I en del avtal finns inga sådana uppräkningspunkter. Där slås fast att samma principer ska gälla för samtliga. I det följande redovisas hur avtalen har utformats med uppdelning i olika kategorier.

Kön

Jämställdhetsaspekten gör sig tydligast gällande i de avtal där likabehandlingsprincipen enbart tar sikte på kvinnor och män. Så är fallet i drygt en fjärdedel av de närmare 200 avtal som innehåller regler om likabehandling, däribland några av de större avtalen på tjänstemannaområdet. En vanligt förekommande

skrivning är den som finns i *SIF:s och Sveriges Ingenjörers gemensamma tjänstemannaavtal med Industri- och KemiGruppen*, vilket omfattar samtliga branscher och företag inom Industri- och Kemigruppen. I avtalet har saken formulerats på följande sätt. ”Samma värderingar och tillämpning av löneprinciperna ska gälla för såväl kvinnor som för män, vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras”. En annat sätt att uttrycka att kvinnor och män ska behandlas lika är *HTF:s avtal med Svensk Handel, Almega Tjänsteföretagen och Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA)*. Texten lyder. ”Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.”

Kön och ålder

I ytterligare drygt en fjärdedel av förbundsavtalen stadgas att inte heller ålder ska kunna vara skäl för en annan tillämpning av avtalets löneprinciper. Som exempel kan nämnas *Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet*. Där föreskrivs att ”samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare”. Motsvarande bestämmelser återfinns också i bl.a. i *Teknikarbetsgivarnas avtal med IF Metall respektive SIF, Sveriges Ingenjörer och Ledarna, Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisationens avtal med SIF och SEKO för telekombranschen samt Motorbranschens Arbetsgivarförbunds avtal med SIF och Sveriges Ingenjörer*. I avtalet mellan *Tidningsutgivarna och Svenska Journalistförbundet* sägs att tillämpningen av löneprinciperna ”ska vara sådan att medarbetare behandlas lika oavsett ålder och kön”.

Kön, ålder och etnicitet

Ungefär en femtedel av de 200 förbundsavtalen nämner även etniskt ursprung, bakgrund eller tillhörighet. I avtalet mellan *Sveriges Byggindustrier och SIF/Sveriges Ingenjörer/Ledarna* för tjänstemän inom *byggnadsbranschen* föreskrivs att ”samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning och anställningsvillkor ska gälla för såväl kvinnor som män liksom yngre och äldre tjänstemän oavsett etniskt ursprung”. Liknande skrivningar återfinns också i de förbundsavtal som övriga arbetsgivarorganisationer inom byggnadsbranschen har slutit med SIF och Sveriges Ingenjörer. Bland övriga avtal kan nämnas tjänstemannaavtalen i den *grafiska branschen* och flera av de avtal där *Skogs- och Lantarbetsgivarna (SLA)* är part.

Samtliga arbetstagare

I de återstående avtal, där likabehandlingsprincipen har kopplats till tillämpningen av avtalens löneprinciper, är utformning av mer generell karaktär. I stället för de ovanstående uppräkningsarna har parterna – enkelt uttryckt – skrivit in i avtalen att alla ska behandlas lika. Det kan noteras att en del avtal har ändrats sedan 2004 på så vis att tidigare uppräkningsarna har ersatts med uttryck som ”samtliga arbetstagare/medarbetare/tjänstemän”. Som exempel kan nämnas *SIF:s avtal med Gruvornas Arbetsgivarförbund och Stål och Metall Arbetsgivarförbundet*. Den nuvarande texten har följande lydelse. ”Samma löneprinciper skall gälla för samtliga tjänstemän”. En annan formulering återfinns i avtalet mellan *Almega Tjänsteförbunden och*

SIF/Sveriges Ingenjörer för branschen Svensk Teknik & Design. Där står det att ”samma värderingar och tillämpning av ovanstående (löne)principer ska gälla för samtliga medarbetare”.

Likalöneprincip

Det som i det föregående har beskrivits som en likabehandlingsprincip handlar om övergripande regler som ska iakttas av de lokala parterna vid löne-revisioner. Likalöneprincipen går längre i den meningen att den kan sägas förtydliga vad resultatet ska bli efter lönerevisionen. Samtidigt är den begränsad till att gälla lönerelationerna mellan kvinnor och män. Jämställdhetslagens likalöneprincip har tagits in i ett *femtiotal* avtal, ibland med vissa förenklingar eller nyanseringar. Knappt hälften av dessa avtal innehåller även skrivningar om likabehandlingsprincipen. Drygt 300 000 arbetstagare omfattas av avtal där likalöneprincipen är inskriven.

Avtalen kan delas in i tre undergrupper, beroende på hur kategoriskt likalöneprincipen har formulerats.

1. ”Hård” princip

I denna grupp återfinns de avtal som – med litet olika formuleringar – entydigt slår fast att likalöneprincipen gäller på avtalsområdet. Ett exempel är avtalet mellan *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell och Restaurang Facket*, som har följande lydelse. ”Kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde.” Samma klausul finns också i andra avtal där Hotell och Restaurang Facket är part. Ett annat exempel kan hämtas från kollektivavtalet för anställda i bank mellan *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Finansförbundet*. Där sägs att tjänstemannens lön fastställs individuellt, varvid bl.a. ska beaktas ”principen om lika lön vid lika arbete”. Den likalöneprincip som bl.a. finns i avtalet för tjänstemän i tjänste- och mediaföretag mellan *Almega Tjänsteföretagen/MIA och HTF/Akademikerförbunden* har i huvudsak hämtats direkt från jämställdhetslagen. Avtalet föreskriver att ”grundprincipen är att män och kvinnor ska lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”.

2. ”Mjuk” princip

I en del avtal uttrycks likalöneprincipen mindre kategoriskt än i den ovanstående gruppen. Avtalstexten kan närmast uppfattas som en påminnelse till de lokala parterna att uppmärksamma jämställdhetsaspekten när löne-utrymmet ska fördelas. Som exempel kan nämnas avtalen för stormarknader och detalj-/partihandel mellan *Arbetsgivarförbundet KFO och Handelsanställdas Förbund*. Där har parterna enats om rekommendationen ”Så fördelas lönepotten”. I denna sägs inledningsvis att det vid ”lönesättningen ska beaktas att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde”. Avtalet mellan *Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetsförbundet* för branscherna *Vård och behandling* samt *Äldreomsorg* har följande text. ”Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män skall ha lika lön för lika arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”. Samma formulering finns också i *Vårdföretagarnas* avtal med *HTF* för *tandläkarmottagningar*.

3. Princip med förtydligande

Ett femtontal likalydande avtal – däribland *Svensk Handels* avtal med *HTF* och ett antal *akademikerförbund* – slår fast likalöneprincipen, men förser den samtidigt 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”. Samma ordalydelse finns också i tjänstemannaavtalet mellan arbetsgivarförbunden inom *Transportgruppen* och *HTF/Sveriges Ingenjörer*.

Föräldralediga

I avsnitt 7.6 nämndes att 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 tycks finnas en bred uppslutning bland de avtalsslutande parterna att detta är ett missförhållande som bör åtgärdas. I 2004 års avtalsrörelse fick de föräldraledigas situation en särskild uppmärksamhet. Det slöts ett stort antal förbundsavtal med regler om hur föräldralediga ska behandlas vid lönerevisionen. Tillsammans omfattade avtalen närmare en halv miljon arbetstagare inom privat sektor. År 2007 har det tillkommit ytterligare avtal med föreskrifter om föräldraledigas löner. Sammantaget finns numera regler om föräldralediga i cirka *180 förbundsavtal* omfattande omkring *600 000 arbetstagare*. Majoriteten av avtalen finns alltså på tjänstemannaområdet där problemen har varit tydligast och föranlett krav från de fackliga organisationerna. Det torde hänga samman med att den individuella lönesättningen är mer utpräglad och lönespridningen avsevärt större bland tjänstemännen än på arbetarområdet med dess mer kollektiva system och sammanpressade lönestruktur.

Utformningen av reglerna varierar och är mer eller mindre förpliktande för de lokala parterna. Vissa avtal är detaljerade och föreskriver närmare hur lönesättningen ska gå till. Andra avtal är mera allmänt hållna. Härutöver förekommer också protokollsanteckningar i vilka de avtalsslutande parterna klargör löneavtalens tillämpning med avseende på föräldralediga arbetstagare. Bestämmelserna om föräldralediga kan ses som förstärkningar av förbudet mot diskriminering och principerna om likabehandling och likalön.

Förbundsavtalen kan delas in i *fyra* kategorier utifrån avtalens utformning. Avtalen fördelar sig relativt jämnt mellan de tre första grupperna. Ett mindre antal kan hänföras till den fjärde gruppen.

1. Uttalande mot ogynnsam löneutveckling

Den vanligaste formuleringen är att arbetstagare ”som varit eller är föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän/medarbetare i företaget”.

2. Föräldralediga omfattas av lönerevisionen

Bakom denna rubrik döljer sig litet olika ambitionsgrader hos förbundsparterna. I en del av avtalen framgår det indirekt att de föräldralediga ska ingå i lönerevisionen genom att de inte tillhör de uppräknade grupper som inte omfattas av löneavtalet. I andra står det uttryckligen att föräldralediga inte

tillhör de kategorier som är undantagna från löneavtalet. De enklaste positiva formuleringarna säger endast att ”föräldralediga ska omfattas av den årliga lönerrevisionen” eller ”lönesamtal ska även hållas med föräldralediga”. Ibland har tillagts ”på samma villkor som övriga medarbetare” och i några fall dessutom med preciseringen ”och inte missgynnas i relation till dessa”.

3. Anvisningar om lönesättningen

I ungefär en tredjedel av förbundsavtalen finns närmare föreskrifter om hur lönesättningen ska gå till för föräldralediga. Genomgående för dessa avtal är att lönerrevisionen ska göras utifrån en bedömning av den föräldralediges löneutveckling om han eller hon i stället hade varit i tjänst. Som exempel kan tas *Branschavtalen Energi* mellan *EnergiFöretagens Arbetsgivarorganisation (EFA)* och *SIF/Sveriges Ingenjörer*. Där föreskriv följande. ”Lönerrevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit frånvarande”. I några avtal har den föräldraledige rätt att – på egen begäran i anslutning till lönervisionsdatum – få sin lön reviderad med förbundsavtalets värde. Så är bl.a. fallet i *Tidningsutgivarnas* avtal med *Grafiska Fackförbundet* och *HTF*.

4. Bedömning vid återkomst i arbete

Lön

En mindre grupp avtal föreskriver att föräldralediga ska behandlas tillsammans med övriga arbetstagare vid löneförhandlings-/lönerrevisionstillfället och att en ”särskild analys och bedömning” ska göras samband med återkomst i arbete. Avtalen för branschen *Spårtrafik* mellan *Almega Tjänsteförbunden* och *SEKO/SIF/Sveriges Ingenjörer* är ett exempel.

Kompetensbehov

I branscher som utmärks av en snabb utveckling kan en tids frånvaro från arbetet medföra att arbetstagaren tappar i kompetens och därmed också i löneutveckling. Detta har i år uppmärksammats i ett tjugotal avtal, företrädesvis i branscher med högteknologisk inriktning eller avancerade produktionssystem. Genomgående är att avtalen om kompetensutveckling har tillförts bestämmelser om föräldralediga. Så är exempelvis fallet inom *pappers- och massaindustrin*. Här har parterna, *Sveriges Skogsindustrier* och *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet/SIF/Sveriges Ingenjörer/Ledarna* enats om att arbetsgivaren – i samband med den föräldralediges återgång i arbete – ”ska bereda möjlighet till den kompetensutveckling som kan behövas med hänsyn till genomförd ledighets omfattning”. Liknande bestämmelser har också lagts till i avtalen om kompetensutveckling för *IT- och Telekombranscherna*.

7.11 Närmare om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerrevision

För att avtalens förbud mot diskriminering liksom principer om likabehandling och likalön ska ges en verklig innebörd, krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Felaktigheter måste upptäckas för att de 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.

Det är inte tillräckligt att kartläggning och analys genomförs. Resultatet måste också tas om hand. En lämplig ordning är att det utgör ett underlag för de lokala löneredovningsförhandlingarna. Som framgått av beskrivningen i föregående avsnitt, 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. Detta är en begränsning i jämförelse med jämställdhetslagen, som kräver att avtalsgränserna ska överskridas. Lönekartläggning enligt lagen ska göras för hela företaget. Även om lönerna skulle vara jämställda inom varje avtalsområde för sig, behöver det inte betyda att resultatet blir detsamma när den företagsövergripande kartläggningen och analysen görs enligt jämställdhetslagen. Lagens diskrimineringsförbud gäller alltså för hela arbetsgivarens verksamhet oberoende av kollektivavtalsgränser och var arbetstagarna är 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.

Förbundsavtal för omkring 1,3 miljoner arbetstagare innehåller föreskrifter om diskrimineringsförbud och/eller principer om lika behandling och lika lön. När det gäller frågan om samordning mellan lönekartläggning/analys och löneredovning är det färre arbetstagare eller närmare *en miljon* som omfattas av avtal med regler om detta.

I det följande redovisas översiktligt 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?

Förbundsavtalen på stora områden inom den privata sektorn föreskriver att någon sorts kartläggning och analys av löner ska genomföras. Inte alla anger *när* det ska ske, men de allra flesta gör det. I allmänhet föreskrivs att de lokala parterna ska genomföra en kartläggning och analys ”inför” eller ”i samband med” de lokala löneförhandlingarna/löneredovningen. 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 i några avtal att kartläggning ska göras om ena parten påfordrar det. Den kartläggningen kan göras när som helst och behöver inte ha någon koppling till löneredovningen.

Vad ska kartläggas och analyseras?

Här är bilden splittrad. En del avtal talar allmänt om lönesituationen, lönesättningen eller lönestrukturen i företaget, andra nämner 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 är mindre vanligt 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"***

Några av dessa formuleringar återfinns bl.a. i tjänstemannaavtalen för stoppmöbelindustrin, träindustrin och sågverken. I sammanhanget bör även nämnas avtalen för parti- och detaljhandeln mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund och ytterligare ett antal avtal där förbundet är part. I avtalen föreskrivs att kartläggningen och analysen av lönesituationen på arbetsplatsen ska ske "utifrån jämställdhetslagens krav". Vidare sägs att kartläggningen och analysen också ska omfatta frågan om det finns omotiverade skillnader i löneläge och löneutveckling. Texten i föregående mening återfinns även i riksavtalet för hotell- och restaurangbranschen mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell och Restaurang Facket.

- ***"om diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer"***

Denna text återfinns i första hand i förbundsavtalen inom industrin, bl.a. i *Teknikarbetsgivarnas avtal med IF Metall, SIF, Sveriges Ingenjörer och Ledarna*. Även tjänstemannaavtalen inom byggnadsbranschen har samma formuleringar.

- ***"avtalets intentioner och dess tillämpning"***

Föreskriften om att de lokala parterna ska göra en genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning påträffas bl.a. i avtalet för *telekombranschen* mellan *Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och SEKO/SIF*.

- ***"kvinnors löner i förhållande till männens"***

Bland avtalen med denna formulering finns tjänstemanna- och arbetaravtalen för *livsmedelsindustrin* liksom *Industri- och KemiGruppens avtal med SIF/Sveriges Ingenjörer*.

- ***hänvisning till jämställdhetslagen***

I nästan alla avtal som *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* har träffat med sina motparter finns under rubriker som "löneförhandlingsprocessen" och "inför löneöversynen" en hänvisning till jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning. Vidare sägs att det är naturligt att kartläggningen och medföljande analys genomförs "innan de lokala förhandlingarna påbörjas", alternativt beroende på lönebildningsform "innan överläggningen är avslutad".

Tidningsutgivarnas avtal med *Svenska Journalistförbundet* och *HTF* är i det närmaste likalydande i fråga om de lokala förhandlingarnas bedrivande. I samband med en inledande genomgång av avtalets regler om löner, löneprinciper m.m. ska arbetsgivaren visa att den löneanalys som krävs enligt jämställdhetslagen har utförts under det föregående kalenderåret. Om så inte har skett ska en sådan analys göras.

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”

Vad avses med de olika formuleringarna?

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 sålunda 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.

När ska åtgärder vidtas?

Ovan sades att det får anses ligga i sakens natur att upptäckta felaktigheter i lönesättningen ska rättas till, även om avtalet inte uttryckligen föreskriver det. På samma sätt får det också anses ligga i sakens natur att – om inget sägs i avtalet – justeringarna ska göras inom ramen för den lönerevision som har föregåtts av en sådan kartläggning och analys som avtalen föreskriver.

Bland de förbundsavtal, som explicit anger när löneskillnaderna ska åtgärdas, är det vanligast att det ska ske *i samband* med löneförhandlingarna eller lönerevisionen. På vissa områden har parterna föreskrivit att en särskild s.k. löneöversyn ska göras vid ett annat tillfälle än löneförhandlingarna. Löneöversynen kan sägas vara en kontroll av lönestrukturen med möjlighet att rätta till eventuella skevheter och felaktigheter i lönesättning för att åstadkomma den lönestruktur som de lokala parterna finner önskvärd. I några av avtalen med löneöversyn ska osakliga eller omotiverade löneskillnader rättas till i samband med löneöversynen.

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 tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. I avtalen 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.

Hur ska lönejusteringarna betalas?

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. Samtidigt strider en sådan tolkning mot den förhärskande princip i avtalssammanhang om att ”allt ska räknas”. Avtalet mellan *Petroleumbranschens Arbetsgivareförening och SIF/Sveriges Ingenjörer* är utförligare än de övriga. 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”. I *Civilavtalet* och *Förpackningsavtalet* mellan *Grafiska Företagens Förbund* och *Grafiska Fackförbundet* görs en uppdelning mellan löneskillnader. ”Omotiverade” skillnader ska justeras i samband med de lokala löneförhandlingarna. ”Vid konstaterade brott mot jämställdhetslagens förbud mot osakliga löneskillnader skall justeringar göras utanför pott.”

7.12 Kompetensutveckling

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

Kompetensutveckling är dessutom ett sätt att bryta männens dominans i vissa högre avlönade befattningar och få till stånd en jämnare könsfördelning. Kompetensutveckling 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.

Förutom att kompetensutveckling alltså kan vara ett medel att komma till rätta med ”befattningssegregeringen” på arbetsmarknaden, anvisas i många avtal kompetensutveckling som en väg för arbetstagare att höja sin lön. Det är vanligt förekommande att avtalen föreskriver att arbetsgivaren ska erbjuda kompetenshöjande insatser till arbetstagare som inte erhåller lönehöjningar eller har en svag löneutveckling.

På den övervägande delen av arbetsmarknaden finns sedan tidigare avtal om kompetensutveckling. Dessa har som regel inte omförhandlats eller ändrats under avtalsrörelsen 2007. Som tidigare nämnts har dock en del avtal kompletterats med särskilda regler om kompetensutveckling för föräldralediga, när de återgår i arbete. Avtalen innehåller ungefär samma formuleringar. 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 ett antal år tillbaka gällande avtalet om kompetensutveckling avseende *detaljhandel och partihandel* 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 mellan *Teknikarbetsgivarna* och *IF Metall* respektive *SIF/Sveriges Ingenjörer/Ledarna*. Ett av avtalens angivna syften är att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företagen.

7.13 Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt

I 2004 års förhandlingar om *Teknikavtalen* för arbetare och tjänstemän enades parterna om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp om kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Konkret fick 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 lönekartläggningsarbetet och skapa en arena för diskussion av ämnet

I 2007 års uppgörelse konstateras att gruppen är klar med sitt arbete och har utarbetat ett material till hjälp för de lokala parternas arbete med lönekartläggning. Förbundsparterna åtar sig att följa detta arbete i syfte att utveckla rådgivningen och underlätta strävan mot jämställdhet och lika möjligheter för kvinnor och män.

På motsvarande sätt tillsatte parterna inom *kemisk- och allokemisk industri*, Industri- och KemiGruppen och IF Metall/ SIF/ Sveriges Ingenjörer, en gemensam arbetsgrupp 2004. Parterna konstaterar nu att arbetsgruppens arbete kommer att avslutas inom kort och att man kommer att genomföra gemensamma aktiviteter t.ex. i form av konferenser. Syftet är att informera om den skrift som arbetsgruppen har tagit fram, för att därigenom stödja de lokala parterna i arbetet med att genomföra en lönekartläggning.

Även inom *livsmedelsbranschen* har parterna under den föregående avtalsperioden inlett ett arbete med att ta fram material till de lokala parterna att användas vid lönekartläggning. Det arbetet ska fortlöpande följas i syfte att bl.a. utveckla rådgivningen. Till detta kan läggas att 2007 års avtal mellan *Livsmedelsföretagen* och *Svenska Livsmedelsarbetareförbundet* innehåller en särskild bilaga med rubriken ”10 steg till jämställda löner”.

De nämnda avtalen är några bland flera exempel på en ökad partsgemensam aktivitet i syfte att bistå de lokala parterna i det lönekartlägningsarbete m.m. som jämställdhetslagen föreskriver. Överhuvudtaget är bilden att lönekartlägningsarbetet har lyfts fram på ett helt annat sätt i 2007 års avtalsrörelse jämfört med de föregående. Det kan antas att JämO:s ”Miljongranskning”, som inleddes under hösten 2006 och omfattar företag och myndigheter med tillsammans en miljon arbetstagare, har varit en bidragande orsak till att de lokala parternas behov av stöd uppmärksammades av förbundsparterna. Sålunda har partssammansatta arbetsgrupper, med uppgift att utarbeta material till stöd för de lokala parterna, inrättats på ett stort antal avtalsområden. Ofta har samtliga parter inom en bransch enats om en gemensam arbetsgrupp. Som några exempel kan nämnas *pappers- och massaindustrin*, *träindustrin* och *byggnadsämnesindustrin*. Ett annat exempel är *Skogs- och Lantarbetsgivarna (SLA)*, som tillsammans med de fackliga organisationerna har inrättat en gemensam arbetsgrupp som spänner över SLA:s samtliga avtal och branscher.

Även om frågor kring just lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen har fått förnyad aktualitet i 2007 års avtalsrörelse, bör dock framhållas att partsgemensamma aktiviteter kring jämställdhet inte är någon ny företeelse. Redan 2001 års avtalsrörelse resulterade i gemensamma arbetsgrupper på ett antal avtalsområden. Vidare inrättades olika samarbetsforum där jämställdhet har en given plats på dagordningen. Avtalsrörelsen år 2004 ledde till ytterligare partsgemensamma aktiviteter. Sammantaget är bilden att det finns en medvetenheten hos förbundsparterna om vikten av att diskriminering och osakliga löneskillnader inte förekommer på arbetsplatserna. Därför bedrivs ett gemensamt arbete på central nivå för att på olika sätt stödja de lokala parterna.

7.14 Närmare om avtalens utformning – offentlig sektor

I det följande redovisas avtalen inom den kommunala sektorn och för staten.

Kommuner och landsting

Kommuner, landsting, kommunalförbund och regioner sluter avtal genom Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta. Det finns sju avtalsområden beroende på partsställningen på arbetstagsidan och typen

av kommunal verksamhet. SACO- och TCO-förbunden är representerade antingen direkt som avtalslutande parter eller genom Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) förbundsområden, vilka är:

1. OFR:s förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund)
2. OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)
3. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (SKTF, Akademikerförbundet SSR, Teaterförbundet och Ledarna)
4. OFR:s förbundsområde Lärare (Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd)

De återstående avtalsområdena är:

5. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
6. Akademikeralliansen
7. Brandmännens Riksförbund

De sju avtalen representerar tre av de i avsnitt 6.5 redovisade avtalskonstruktionerna nämligen lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme, s.k. sifferlösa avtal (1), lönepott utan individgaranti (4) och lönepott med individgaranti (5). De sifferlösa avtalen förekommer i huvudsak där SACO-förbunden är parter. I alla tre avtalskonstruktionerna är utgångspunkten att lönen ska vara individuell och differentierad. Det sägs vidare att en förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen.

Redan i 2001 års avtal fanns intaget grundläggande principer för lönebildningen och utgångspunkten var en årlig översyn av lönerna. Till denna skulle arbetsgivaren ha gjort vissa kartläggningar och analyser av lönerna. I och med vissa ändringar i avtalet med Kommunal år 2003 undanröjdes en tidigare skillnad mellan avtalen. Sedan 2005 års avtalsrörelse för kommun- och landstingssektorn är reglerna om lönebildning i stort harmoniserade. De avtal som slutits i årets avtalsrörelsen har inte inneburit några förändringar härvidlag.

Avtalssystemet är alltså i sina huvuddrag detsamma för de sju avtalen, med undantag för Brandmännens Riksförbund. Den gemensamma utgångspunkten är *Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal – HÖK 07*. Till HÖK hör ett antal bilagor. Intressanta i sammanhanget är *Löneavtalet, Centrala protokollsanteckningar till Löneavtalet* och *Centrala parternas syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning*.

Löneprinciper

I *Löneavtalet* anges de grundläggande principerna för lönesättningen. Där sägs bl.a. att lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för 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.

Hänvisning till jämställdhetslagen

I en central protokollsanteckning till Löneavtalet uttalar parterna bl.a. följande. I jämställdhetslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för 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.

Centrala parternes syn på förutsättningarna för en väl fungerande lönesättning

I denna bilaga till HÖK utvecklar de centrala parterna sin syn på hur den lokala lönebildningsprocessen bör gå till. Det sägs inledningsvis att en förutsättning för att individuell och differentierad lönesättning ska kunna fungera är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga riktlinjer för lönesättningen. Det är också en förutsättning att de lokala parterna finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. De centrala parterna pekar vidare på några viktiga delar av processen. Bland det som lyfts fram noteras följande.

Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarnas möjlighet att påverka sin löneutveckling. Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldradighet.

Vidare sägs att en övergripande utgångspunkt ska vara att lagstiftningen om diskriminering beaktas.

Analys av löner m.m.

De centrala parterna uttalar att Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Vidare påpekas att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Vilken kartläggning och analys som ska genomföras enligt avtalet preciseras enligt följande.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggningen och analysen ska sedan följas av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden.

De centrala parterna påtalar vidare att det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenserna av lagstiftningen om diskriminering som en helhet. Detta sägs möjliggöra för arbetsgivaren att redan i budgeten ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Staten

I slutet av november 2007 blev avtalen klara för den statliga sektorn. I stora drag är 2007 års avtal – i de delar som nu är av intresse – ganska lika avtalen för perioden 2004–2007. Det har dock skett en del förändringar, framförallt genom åtaganden från de centrala parterna till stöd för de lokala parterna i lönebildningsprocessen och genom tydligare skrivningar om mäns och kvinnors löner.

På det statliga området träffas tre ”Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten”. I år slöts treåriga avtal vilka betecknas RALS 2007–2010. Part på arbetsgivarsidan i samtliga avtal är Arbetsgivarverket (AGV). På arbetstagar-sidan är de avtalsslutande organisationerna (1) SEKO, (2) OFR:s förbunds-områden 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 dessa avtal regler om beräkning av de årliga revisionsbeloppen vid oenighet samt 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. 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. Här ska lönerna 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 arbetstagers lön ska bestämmas utifrån *sakliga grunder*. Som sådana grunder anges ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagers skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Huvudregeln är att lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbets-givaren 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 framgår av nedanstående citat där likalöneprincipen slås fast liksom föräldraledigas situation observeras.

Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt 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 ett uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

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. Lönebildningen ska framför allt bygga 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” uttalar parterna att grunderna för en attraktiv och effektiv arbetsplats är att villkor och arbetsformer passar både kvinnor och män, att allas kapacitet tas tillvara och att båda könen finns representerade på alla befattningsnivåer. Vidare ska kvinnor och män ha lika möjligheter till karriär och kompetensutveckling. Arbetsvillkoren ska vara köns- och genusneutrala.

Det framhålls att de lokala parternas arbete är av stor betydelse för att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier och för att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

De centrala parternas åtaganden

Det nämndes inledningsvis att en förändring i årets avtal jämfört med föregående avtal är de centrala parternas åtaganden att stödja de lokala parterna i lönebildningsprocessen. En särskild bilaga till RALS-avtalen har rubriken ”Jämställda löner”. Där utfäster sig parterna att fortsätta och intensifiera det sedan tidigare påbörjade arbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier samt anger några vägar för att nå dit. Vidare redovisas metoder för att utesluta osakliga löneskillnader. I det sammanhanget

betonas de lokala parternas ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, vilket innebär att de lokala parterna i samband med lönesättningsprocessen bl.a. har att säkerställa att det inte uppkommer skillnader i lön som beror på kön. Det konstateras att det är viktigt att de lokala parterna har tillgång till nödvändigt stöd i detta arbete och de centrala parterna åtar sig att utarbeta ett sådant stöd.

I en ytterligare avtalsbilaga ”Centrala parters stöd till lokal lönebildning” dras riktlinjerna upp för hur de centrala parternas stöd ska kanaliseras och utformas.

8 Medling, varsel och stridsåtgärder 2007

År 2007 genomförde praktiskt taget hela arbetsmarknaden förhandlingar om nya branschavtal på riksnivå (förbunds-förhandlingar). Vid medling i sådana förhandlingar utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med rikstäckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i 30 förhandlingar. I 22 av dessa förelåg varsel om stridsåtgärder när medlare utsågs. Stridsåtgärder verkställdes i fem fall, varav tre innebar arbetsnedläggelse.

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande sex fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. En fast medlare förordnas för ett år i taget. De handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under år 2006 skedde en markant ökning av sådana tvister jämfört med de närmast föregående åren. Ökningen kunde till största delen förklaras av vissa fackförbunds lokala aktivitet. När verksamheten summeras för år 2007 kan konstateras att antalet ärenden har halverats jämfört med det föregående året och att endast ett ärende har gällt utländskt företag.

Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna om tecknade av kollektivavtal, har endast ett fåtal varsel trätt i kraft eftersom tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Sett till det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden tillkommer en bråkdel efter varsel och medling.

En betydande del av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC). SAC svarade under 2007 för nästan hälften av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. I stället användes varsel och stridsåtgärder som påtryckningsmedel i tvister, som kan beskrivas som en kombination av intresse- och rättstvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

8.1 Lagregler, avtal om förhandlingsordning m.m.

Tvångsmedling och frivillig medling

Den 1 juli 2000 ändrades medbestämmandelagen (MBL). Nya regler om medling infördes och Medlingsinstitutet inrättades. Medlingsinstitutet har i MBL tilldelats vissa befogenheter. Bedömer Medlingsinstitutet att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet utan samtycke från parterna utse medlare att medla i tvisten. Sådan medling brukar betecknas som tvångsmedling och förekom i ett fåtal förbunds-förhandlingar under Medlingsinstitutets första år. Numera samtycker

parterna som regel till medling, s.k. frivillig medling. Förklaringen till detta torde vara kunskapen hos förbundsparterna om att Medlingsinstitutet bedömer att det föreligger risk för stridsåtgärder när part har varslat om sådana. Därmed är förutsättningen för tvångsmedling sålunda uppfylld. Att i det läget varsla om stridsåtgärder och samtidigt motsätta sig medling skulle framstå som en meningslös gest.

Den vanliga situationen är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder, varvid Medlingsinstitutet kontaktar parterna för att efterhöra hur de ställer sig till medling. Som nämnts samtycker parterna normalt till att medlare utses. Det händer också att parterna själva tar initiativ till medling när förhandlingarna har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder. I något fall har parterna skrivit in i förbundsavtalet att de ska begära att Medlingsinstitutet utser medlare om inte ett nytt avtal har träffats när det återstår en månad av avtalsperioden.

Det bör i sammanhanget påpekas att den medling som i dagligt tal kallas ”frivillig” medling, inte är frivillig i den meningen att endera eller båda parterna kan frånträda medlingen. Detta gäller även i de fall då medlare har utsetts efter en gemensam begäran från parterna. Har Medlingsinstitutet väl utsett medlare är deras uppgift enligt MBL att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Uppdraget upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om Medlingsinstitutet beslutar att entlediga medlarna.

Avtal om förhandlingsordning

Medlingsinstitutets rätt att förordna om tvångsmedling är försedd med ett undantag. Av 47 b § MBL framgår att parterna kan sluta ett särskilt avtal om förhandlingsordning. Innehåller avtalet tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättande av medlare, regler om medlares befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan parterna anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats får under dess giltighetstid medlare inte utses utan parterna samtycke.

Det finns 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.

De allra flesta avtalen om förhandlingsordning träffades tidsmässigt i nära anslutning till att lagändringen trädde i kraft. Vid utgången av år 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 sådana avtal. De omfattade bl.a. staten, kommuner och landsting, tillverkningsindustrin och andra delar av den privata sektorn såsom transportnäringen och avtalen för tjänstemän inom handeln. När de registrerade avtalen summeras vid utgången av år 2007 uppgår de till 17. Vad som har hänt under perioden 2001–2007 är att några avtal har slagits samman och att några nya har tillkommit. För IT-branschen slöts ett avtal i december 2003. Det senaste avtalet om förhandlingsordning träffades i januari 2007 mellan Bemanningsföretagen och Tjänstemannaförbundet HTF samt ett antal akademikerförbund. Sveriges Ingenjörer och HTF sade i december 2006 upp det gällande förhandlingsavtalet för transportnäringen. Något nytt avtal har inte träffats. Det har även skett förändringar av partsställningen inom befintliga

avtal. I mars 2006 sade Svenska Kommunalarbetsförbundet upp sin del av kommunala avtalet om förhandlingsordning. Avtalet upphörde att gälla den sista augusti 2006 och något nytt avtal har inte ersatt det uppsagda. Även Sveriges läkarförbund har sagt upp det kommunala avtalet om förhandlingsordning. Det skedde i november 2006. Avtalet upphörde att gälla i maj 2007 och inte heller här har parterna enats om ett nytt avtal. Som huvudsakligt skäl för uppsägningen har Läkarförbundet angivit att avtalets konstruktion kan vara ett problem i slutfasen av en förhandlingsprocess, särskilt om avtalslöst tillstånd inträder.

I och med de ovan nämnda avtalsuppsägningarna har det skett förskjutningar när det gäller hur många arbetstagare som omfattas av avtal om förhandlingsordning. Tidigare var förhållandet att ungefär hälften av landets arbetstgares löner förhandlades fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Under 2007 års avtalsrörelse omfattades cirka 35 procent av de anställda av avtal om förhandlingsordning. Det betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Det finns omkring 600 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det uppskattningsvis drygt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande avtalen täcks sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

8.2 Medlingsinstitutets uppdrag

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och ändringarna i MBL den 1 juni 2000 var att främja en lönebildning som medverkar till samhällsekonomisk 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 Förlikningsmannarexpeditionens uppgift att enbart medla i tvister. Det ska för tydlighetens skull påpekas 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 synen på förlikningsverksamheten. Samhällsekonomi 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 samhällsekonomi har fått avgörande betydelse i medlingsarbetet.

Vikten av att samhällsekonomi 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 förhandlingarna samt utifrån de rapporter om samhällsekonomi som Konjunkturinstitutet upprättar uppmärksamma lönebildningsproblem.

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 existerade vid tiden för regelverkets införande bekräftades i de samarbetsavtal/avtal om förhandlingsordning som slöts 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. I samarbetsavtalet för staten är parterna ense om att "förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld".

Som redan nämnts är inte längre Svenska Kommunalarbetsförbundet och Sveriges läkarförbund parter i samarbetsavtalet med Sveriges Kommuner och Landsting. Såvitt kan bedömas föranleddes inte förbundens avtalsuppsägning av en annan syn på de grundläggande förutsättningarna för lönebildningen på deras områden än den som kommer till uttryck i samarbetsavtalet. Uppsägningarna synes ha dikteras av andra orsaker.

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 d.v.s. att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

8.3 Medling i förbundsförhandlingar

Antal och typ av kollektivavtal

Som redan framgått var 2007 ett år när förhandlingar om nya kollektivavtal ägde rum på praktiskt taget hela arbetsmarknaden. Situationen var i stort sett

densamma åren 2001 och 2004. Då slöts överlag avtal, vilka löpte ut tre år senare. Det är i huvudsak 2004 års avtal samt ett antal tidigare och senare avtal som har omförhandlats under 2007. När medlingsinsatserna redovisas för år 2007 kan det därför vara av intresse att jämföra med situationen åren 2001 och 2004.

Tabell 8.1 Medlingar i förbundsförhandlingar åren 2001, 2004 och 2007

2001	2004	2007
20	24	30

Medlingsinstitutet har alltså under år 2007 utsett särskilda medlare 30 i förhandlingar om nytt kollektivavtal. 8 av dessa 30 ärenden har inte gällt rikstäckande förbundsavtal. I stället har det varit frågan om avtal för enskilda företag, där förbunden på respektive sida har varit parter. Så är ofta fallet på flygets område. I något enstaka fall har medlare utsetts i förhandlingar om renodlade företagsavtal, exempelvis när företag, som står utanför en arbetsgivarorganisation, bedriver rikstäckande verksamhet och ett fackförbund kräver kollektivavtal med företaget. Redovisas medlingsärenden uppdelade på riksavtal och företagsavtal blir bilden den som framgår av nedanstående tabell 8.2.

Tabell 8.2 Medlingsärenden uppdelade på riksavtal och företagsavtal

Typ av avtal	2001	2004	2007
Riksavtal	17	22	22
Företagsavtal	3	2	8
TOTALT	20	24	30

Som framgår av tabellen ligger förklaringen till ökningen av antalet ärenden 2007 jämfört med 2004 i att tvisterna rörande företagsavtalen har varit fler.

Berörda parter

Arbetstagarsidan

Av de 30 medlingarna under 2007 har 18 gällt LO-förbund, medan förbund från TCO har varit part i 6 medlingar. Övriga har varit SACO-förbund och fackliga organisationer (Brandmännens Riksförbund och Svensk Pilotförening) som inte tillhör någon huvudorganisation. Fördelningen mellan centralorganisationerna har i stort varit densamma även 2001 och 2004, vilket åskådliggörs av nedanstående tabell.

Tabell 8.3 Medlingar fördelade på fackliga huvudorganisationer

Organisation	2001	2004	2007
LO	12	15	18
TCO	6	7	6
SACO	2	2	2
Övriga	2	1	4
TOTALT	22	25	30

Anm. Att totalantalet för åren 2001 och 2004 inte stämmer med tabell 8.2 beror på att förbund både från TCO och SACO var parter i samma medling.

Arbetsgiversidan

På arbetsgiversidan dominerar Svenskt Näringslivs medlemsförbund genom att vara part i de flesta medlingar under 2007, vilket är naturligt med tanke på organisationens storlek. Bland arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv har Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Arbetsgivareföreningen SRAO och Tidningsutgivarna (TU) varit parter. Så har även varit fallet med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta.

Hur medlingsärendena har fördelats mellan arbetsgivarorganisationerna under åren 2001, 2004 och 2007 framgår av nedanstående tabell.

Tabell 8.4 Medlingar fördelade på arbetsgivarorganisationer

Organisation	2001	2004	2007
Svenskt Näringsliv	13	18	23*
Fastigo	1	-	-
SRAO	1	1	1
KFS	2	1	-
BAO	1	2	1
TU	1	1	1
SKL/Pacta	-	1	3
Övriga	1	-	1
TOTALT	20	24	30

* varav 6 medlingar avsåg företagsavtal

Parterna samtycker som regel till medling

Samtliga medlingar under år 2007 kom till stånd efter samtycke från parterna, s.k. frivillig medling. I åtta fall utsågs medlare efter en gemensam begäran från parterna. Tvångsmedling förekommer inte längre. Som redan nämnts hände det 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 att parterna, som brukar träffa kollektivavtal med varandra, numera inte motsätter sig medling när det föreligger varsel om stridsåtgärder.

Förhållandet kan vara ett annat när ett fackförbund utanför de fackliga centralorganisationerna varslar för att få till stånd avtal med en arbetsgivarorganisation, som redan är bunden av avtal för samma arbete med en facklig organisation inom LO, TCO eller SACO. I sådana fall har det hänt att arbetsgivarorganisationen har motsatt sig medling med motiveringen att den inte avser att träffa avtal med ytterligare en arbetstagarorganisation. Normalt utses då inte medlare eftersom det saknas förutsättningar för medling. Så var fallet i december 2007 när Brandmännens Riksförbund varslade om stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal för heltidsanställda brandmän med Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta. Situationen skiljer sig alltså från den vanliga i medlingssammanhang där parterna avser att träffa avtal, men inte kan enas om villkoren.

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

Medling på områden med avtal om förhandlingsordning

Vad som hittills har redovisats av medlingsärenden är sådana där Medlingsinstitutet har utsett medlare. För att komplettera bilden bör även nämnas något om de förhandlingar som har skett inom ramen för *avtal om förhandlingsordning*.

Industriavtalet

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 ordföranden kan det ändå vara intressant att se i vilken utsträckning opartiska ordföranden har medverkat i förhandlingarna. Inom *Industriavtalets* ram slöts år 2007 drygt 50 förbundsavtal. I hälften av dessa var opartiska ordföranden inblandade i den meningen att de lade fram förslag till avtal. De opartiska ordförandenas arbete var koncentrerat till de större avtal som löpte ut den 31 mars 2007. Ett antal avtal hade senare utlöpningsstidpunkter. På dessa områden enades parterna i allmänhet om nya avtal utan inblandning av opartiska ordföranden. De tidigare träffade avtalen blev normerande för de senare.

Andra områden med egna medlare

Avtalet om förhandlingsordning som är kopplat till *Samarbetsavtalet om utveckling och lönebildning inom jordbruks- och trädgårdsnäringarna samt deras tjänstesektorer*, är konstruerat efter mönster från Industriavtalets förhandlingsavtal. En opartisk ordförande ska träda in i förhandlingarna när det återstår en månad av avtalsperioden. Så skedde också i en handfull fall.

Även på andra avtalsområden inom den privata sektorn har medlare engagerats i enlighet med parternas förhandlingsavtal. Så var fallet i bl.a. förhandlingarna på *handelns område* mellan Svensk Handel och Tjänstemannaförbundet HTF där en s.k. förlikningsnämnd bestående av två personer tillsattes. Också i förhandlingarna inom *IT-branschen* medverkade partsutsedda opartiska ordföranden.

I avtalet om förhandlingsordning på det *statliga avtalsområdet* 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 förhandlingarna mellan Arbetsgivarverket och SACO-S om en central arbetstidsreglering för lärare vid universitet och högskolor. Opartiska rådgivare utsågs också i förhandlingarna om avtalet för OFR:s förbundsområden inom det statliga avtalsområdet sammantagna.

I slutet av december 2007 utsågs – i enlighet med samarbetsavtalet på den *kommunala sektorn* – två personer att medla i förhandlingarna på läroområdet.

8.4 Typer av tvister

De första förbundsavtalen inom industrin blev normerande för de övriga avtalen på arbetsmarknaden. Detta kan ses som en allmän acceptans – i vart fall i praktiken – för industriavtalens lönenormerande roll. När övriga parter inte har kunnat komma överens om ett nytt avtal har ofta andra tvistefrågor än oenighet om löneutrymmets storlek stått i förgrunden. I de fall lönerna har varit den huvudsakliga orsaken till tvister som har lett till medling så är det i första hand LO-förbund som har varit parter. Förklaringen ligger givetvis i LO-förbundens samordning inför avtalsrörelsen. Kvinnodominerade förbund med lågt löneläge har med stöd av samordningen krävt mer än övriga förbund.

Även om det inte är alldeles enkelt att dra en skarp gräns mellan olika tvistefrågor, kan det ändå vara av intresse att se vad som har varit den huvudsakliga tvistefrågan i medlingsärendena, vad som har föranlett varsel eller gemensam begäran om medling. Har det handlat om nivåer eller principer? I några fall går det inte urskilja någon huvudfråga. Flera krav har tillmätts lika stor betydelse. Till grund för nedanstående indelning – som alltså är grov och schematisk – ligger den information som kunnat inhämtas från parterna, varselskrivelser och medlarnas rapporter.

Tvister om nivåer

Till denna kategori räknas i första hand de tvister där löneökningarnas storlek har varit stötestenen. Det är givet att även krav på förändringar av avtalens bestämmelser i övrigt ofta kan innebära en ökad kostnad för arbetsgivarna. Här redovisas dock de tvister som har sitt ursprung i de fackliga organisationernas missnöje med erbjudna lönehöjningar.

I *tio* medlingsärenden har tvisten primärt gällt nivåer. Det är tydligt att LO-förbundens samordning i avtalsrörelsen har fått genomslag. Av de *tio* medlingsärendena är LO-förbund – med lågt löneläge enligt samordningens definition – parter i *åtta* medlingar med följande fördelning: Hotell och Restaurang Facket (3), Svenska Kommunalarbetsförbundet (2), Handelsanställdas Förbund (1), Fastighetsanställdas Förbund (1) och sju LO-förbund gemensamt (1). Den sistnämnda tvisten gällde avtalet med Almega Samhallförbundet. Bland de sju förbunden återfanns de fyra nyss uppräknade.

Situation var något speciell i medlingen mellan *Handelsanställdas Förbund* och *Svensk Handel* rörande avtalen för detalj- och partihandel, något som rönt ett stort intresse från massmedia. Här var parterna i princip eniga om innehållet i avtalen. Själva underskriften förhindrades av intern oenighet inom Svenskt Näringsliv, där man ansåg att de nivåer parterna var överens om var för höga i

jämförelse med avtalen inom industrin. Efter varsel från Handelsanställdas Förbund tillsattes medlare, vilka arbetade fram en hemställan med förslag till avtal. Hemställan avvisades av parterna samtidigt som de förklarade att de skulle teckna det avtal de tidigare hade varit överens om. Så blev också fallet.

De två återstående medlingarna där nivåfrågan dominerade gällde *Svenska Transportarbetareförbundets* tvister med *Pacta* respektive *Flygarbetsgivarna*.

Tvister om principer

Tretton medlingsärenden har en annan tyngdpunkt än nivåfrågor. I flera av dessa tvister var parterna tidigt överens om att avtalen inom industrin skulle vara normerande beträffande arbetskraftskostnaderna. Nu handlade det i stället om avtalsförändringar av mer principiell karaktär, från korrigeringar av löneavtalens konstruktion till rena systemskiften.

Avveckling av granskningsarvodena

Till kategorin systemskiften kan hänföras de fyra medlingarna på områden som på ett eller annat sätt berördes av *Europadomstolens dom* den 13 februari 2007 i målet *Evaldsson m.fl. /.* Sverige. Domstolen kom fram till att avdrag, enligt *Byggnadsavtalet* mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, från oorganiserade arbetstagares löner för att betala arvodet till förbundet för granskning av deras tidlöner, var i strid med skyddet för äganderätten som finns i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Avgiften för mätning av ackordsarbete var aldrig uppe i målet. Domen redovisades närmare i kapitel 4. Utslaget förändrade förutsättningarna för det system som gällt i trettio år inom avtalsområdet. Det var inte enbart *Byggnadsavtalet* som kom att påverkas av domen. Även *Installationsavtalet* mellan EIO och Svenska Elektrikerförbundet berördes, då EIO förklarade att företagen i fortsättningen inte skulle dra kontrollavgift från oorganiserade tidlönearbetare.

Förhandlingarna om nya avtal på de nyss nämnda områden kom i hög grad att präglas av de fackliga kraven om kompensation för att helt avskaffa granskningsarvodena eller för att partiellt avskaffa arvodena för granskning av oorganiserade arbetstagares löner. Europadomstolens dom gällde alltså situationen när granskningen finansieras genom löneavdrag. Granskningsavgifter fanns också i andra avtal inom byggnadsbranschen. Dessa var konstruerade på ett annat sätt genom att arbetsgivaren betalade avgiften. Det systemet träffades inte av domen. Så var fallet med exempelvis *Anläggningsavtalet* (Sveriges Byggindustrier – Svenska Byggnadsarbetareförbundet), *Väg- och banavtalet* (Sveriges Byggindustrier – SEKO) och *Entreprenadmaskinavtalet* (Maskinentreprenörerna – Svenska Byggnadsarbetareförbundet).

Inledningsvis var Byggnadsarbetareförbundets inställning att mättnings- och granskningsarvodena skulle vara kvar på Byggnadsavtalets område, men administreras på ett annat sätt. Sedan arbetsgivarsidan motsatt sig en sådan lösning beslöt förbundet att helt överge systemet med mättnings- och granskningsarvodena i samtliga avtal med Byggindustrierna. Härmed uppkom ett antal tvistefrågor med koppling till hur lönekontrollen ska gå till i fortsättningen, vilka uppgifter som arbetsgivarna ska vara skyldiga att lämna och hur avlösningen av granskningsarvodena skulle ske på anläggnings-

området. I den slutliga uppgörelsen togs in preciserade föreskrifter om det underlag för granskningen som arbetsgivarna ska tillhandahålla.

I en anonym anmälan till *Datainspektionen* ifrågasattes om det var förenligt med personuppgiftslagen att arbetsgivaren skulle lämna uppgifter om oorganiserade arbetstagare till förbundets avdelningar. Datainspektionen meddelade den 17 december 2007 nedanstående beslut, vilket har överklagats.

Datainspektionen konstaterar att Sveriges Byggnadsarbetareförbund* (Byggnads) utan stöd av samtycke behandlar personuppgifter rörande personer som inte är medlemmar i fackföreningen. Behandlingen kan inte anses uppfylla kraven i 10 § personuppgiftslagen (PuL) och är därmed inte tillåten. Datainspektionen förelägger därför Byggnads att upphöra med den aktuella personuppgiftsbehandlingen.

* Förbundets namn är felaktigt angivet i beslutet (vår anmärkning)

På *Installationsavtalets* område var den huvudsakliga tvistefrågan Elektrikerförbundets krav att arbetsgivarna skulle betala en avgift till förbundet som kompensation för bortfallet av kontrollavgift för oorganiserade tidlönearbetare. Kontrollavgiften för ackordsarbete och för tidlönearbete av förbundets medlemmar skulle finnas kvar även i fortsättningen. Resultatet blev att EIO under åren 2008 och 2009 betalar ett särskilt bidrag till Elektrikerförbundet. Bidraget uppgår för vart och ett av åren till 0,1 procent av lönesumman.

I förhandlingarna om ett nytt *Väg- och banavtal* var det två frågor som stod i förgrunden. Den ena var avveckling av granskningsarvodena och den andra var regler för säsongsbetonat arbete. I det träffade avtalet utmönstrades granskningsarvodena. Eftersom arvodena hade betalats av arbetsgivarna innebar avvecklingen att det skapades ett utrymme för lönehöjningar utan att det medförde extra kostnader för arbetsgivarna. Utrymmet togs i anspråk till en särskild överenskommelse om utvecklingsarvode att utges till SEKO:s lokalavdelningar under tre år samt till löneökningar. Vidare träffades ett särskilt avtal om tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete.

Maskinentreprenadavtalet innehöll också regler om granskningsarvode efter mönster från Anläggningsavtalet, d.v.s. arbetsgivarna betalade. Här var Byggnadsarbetareförbundets krav att maskinförare m.fl. som deltog i längre arbeten på en byggarbetsplats antingen skulle ingå i byggackordet eller erhålla en på visst sätt beräknad genomsnittsförtjänst. Om detta krav bifölls kunde förbundet acceptera att slopa granskningsarvodet. I den slutliga överenskommelsen var det nyss nämnda lönekravet borta och granskningsarvodena avlöstes på samma sätt som i Anläggningsavtalet genom en höjning av timlönen.

Principer för lönebildningen

I två medlingar gällde det i första hand principer för den lokala lönebildningen.

Tvisten mellan *Almega Tjänsteförbunden bransch Utveckling & Tjänster* och *SIF* hade sin upprinnelse i en dom från Arbetsdomstolen, AD 2007 nr 5, om tolkning av avtalets bestämmelser. Frågan var om ett garanterat minsta utrymme för löneöversyn skulle beräknas för varje driftsenhet för sig eller för

företaget i dess helhet. Domstolen fann att det var förhållandena vid den enskilda driftsenheten som skulle vara avgörande. Arbetsgivarna ville få till stånd en ändring i avtalet på den punkten, vilket SIF (som vann målet) motsatte sig.

Avtalet mellan *Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Kommunikation* och *Civilekonomerna, Jusek, SRAT och Sveriges Ingenjörer* var ett så kallat sifferlöst avtal. Från den fackliga sidan var man missnöjd med den lokala tillämpningen och ville övergå till ett mera traditionellt system där förbundsavtalet anger utrymmet för löneökningar. Arbetsgivarna å sin sida ville bygga vidare på det befintliga avtalet.

Arbets tid

Oenighet om arbetstid har dominerat i *tre* medlingar. Det ska genast sägas att avtalsförändringar när det gäller arbetstidens förläggning i allmänhet har ett pris och sålunda påverkar avtalens nivåer. I de tre nedan angivna tvisterna var det inte i första hand arbetstidsförkortningar eller andra förändringar i syfte att åstadkomma en ”standardförbättring” för arbetstagarna som var det fackliga motivet. Kraven dikterades snarare av orsaker kopplade till arbetsmiljö och inflytande.

Arbetsmiljöskålen framträdde tydligt i tvisten mellan *Flygarbetsgivarna/SAS* och *Tjänstemannaförbundet HTF* rörande avtalet för kabinpersonal. Enligt HTF syftade förbundets krav enbart till att ge kabinpersonalen anständiga arbetsvillkor och möjligheter till raster, vila och måltidspausar.

Arbetstiden stod också i fokus i medlingen mellan *Svensk Handel* och *Skogs- och Träfacket* om ett nytt riksavtal för *trävaruhandelsfirmor*. Här gällde tvisten införande av tvåskiftarbete på avtalsområdet. Det visade sig att skiljelinjen gick mellan om den lokala fackliga organisationen skulle ha vetorätt eller om beslut om skiftarbete skulle vara förbehållet arbetsgivaren som en arbetsledningsfråga.

Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och *Sveriges läkarförbund* hade förhandlat i över två år om en avtalsreglering av arbetstiden. Bakgrunden var ändringarna i arbetstidslagen utifrån EG:s arbetstidsdirektiv och avgöranden från EG-domstolen om att jourtid på arbetsplatsen ska räknas som arbetstid i direktivets mening. Den egentliga tvistefrågan var oenighet mellan parterna om på vilken nivå kollektivavtal om avvikelser från lagen ska träffas, centralt eller lokalt.

Krav på kollektivavtal

Fackliga organisationers krav att teckna kollektivavtal för sina medlemmar var föremål för medling i *två* fall. I det ena fallet var det *SIF* som krävde avtal med det rikstäckande företaget *Otis AB*. Det andra fallet gällde *Svenska Kommunal- arbetareförbundets* krav mot *Almega Tjänsteförbunden* om ett riksavtal för trafik- och parkeringsövervakning.

Övrigt

Förhandlingarna mellan *Svenska Journalistförbundet* och *Arbetsgivar- föreningen SRAO* hade strandat på parternas skilda uppfattningar om hur nya regler för visstidsanställningar skulle utformas. En återkommande olöst

tvistefråga mellan *Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta* och *Brandmännens Riksförbund* har varit hur deltidsanställd räddningstjänstpersonal ska kompenseras när de på grund av arbetsförmåga inte kan stå till förfogande under beredskap. Parterna var överens om att regelsystemet för utgivande av sjukpenning missgynnade deltidsbrandmännen, men hade helt olika uppfattningar om hur det skulle åtgärdas. Arbetsgivarsidans förslag var en uppvaktning av regeringen medan den fackliga organisationen förespråkade en kollektivavtalad försäkring.

Tvister om både nivåer och principer

I var och en av de resterande *sju* medlingarna har det handlat om en blandning av tvistefrågor utan att någon av dessa kan sägas ha varit den huvudsakliga orsaken till att parterna inte kunnat enas om ett avtal. De fackliga kraven har samtidigt gällt nivåpåverkande förändringar och sådant som kan betecknas som principiella ställningstaganden såsom ökat inflytande över vissa arbetsledningsbeslut.

Tre av medlingarna gällde *Svensk Pilotförenings* avtal med flygbolag inom *Flygarbetsgivarna*. Förutom lönekrav, som gick utanför den norm som etablerats inom industrin, var tvistefrågorna ökat fackligt inflytande och villkoren för tjänstgöring såsom stationering och vilotid.

Gemensamt i tre medlingsförhandlingar, Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet, Almega Tjänsteförbunden bransch Systembolag och Tjänstemannaförbundet HTF samt Almega Fastighetsarbetsgivarna och Fastighetsanställdas Förbund var tvister om arbetstidsregleringar i olika avseenden. Härutöver fanns krav kopplade till lönen eller andra ersättningar och en del andra frågor.

Slutligen kan nämnas tvisten mellan *Tidningsutgivarna* och *Svenska Journalistförbundet* om ett nytt kollektivavtal för redaktionspersonal. Där kretsade medlingen – som pågick under sex månader – kring den principiella frågan om upphovsrätten till journalistiskt material och en minsta månadslön för journalister med femton år i yrket.

8.5 Varsel

Primärkonflikt

Varsel om stridsåtgärder har initierat medling i 22 fall. Därutöver har 8 medlingar förordnats efter gemensam begäran av parterna. I två av dessa varslades senare om stridsåtgärder under pågående medling. Det ena fallet gällde tvisten mellan *Svenska Journalistförbundet* och *Tidningsutgivarna* och det andra *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *Maskinentreprenörerna*.

Vad som orsakat medling under 2007 i jämförelse med åren 2001 och 2004 framgår av tabell 8.5.

Tabell 8.5 Orsaker till medling

Ar	2001	2004	2007
Varsel	14	15	22
Gemensam begäran	6	9	8
TOTALT	20	24	30

I samtliga fall när varsel utfärdats 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 fackets 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 stridsåtgärder

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 uppräkningslista 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 stridsåtgärderna nästan uteslutande har varit sådana som räknas upp i MBL. Det har sålunda handlat om strejk, lockout och olika former av blockader. Under 2007 har strejk varit den vanligast förekommande stridsåtgärden, ofta i kombination med blockader av olika slag. I allmänhet har det arbete som de strejkande annars skulle ha utfört blockerats.

Vilka stridsåtgärder som har förekommit i det *första* varslet under en konflikt framgår av den nedanstående tabellen 8.6. Samtidigt ska sägas att det i några fall har förekommit att redan det första varslet har innehållit en successiv upptrappning av konflikten med olika tidpunkter för åtgärdernas ikraftträdande. Dessa upptrappningar redovisas längre fram liksom upptrappningar och svarsåtgärder som det har varslats om vid senare tidpunkter.

Det ska noteras att tabellen redovisar varsel i 27 tvister. Två av dessa är på områden med förhandlingsavtal. I två tvister utfärdades varsel när medlingsförhandlingar hade inletts. Varslet i en tvist ledde inte till att medlare utsågs. I de återstående 22 tvisterna förelåg varsel när Medlingsinstitutet utsåg medlare.

Tabell 8.6 Stridsåtgärder i första varsel
Tvisterna 1–24 är redovisade kronologiskt utifrån
när medlare utsågs och inte utifrån när varsel utfärdades.

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Svenska Journalistförbundet ./. Tidningsutgivarna *	Förbud mot vissa arbetstidsförändringar och blockad av arbete utanför visst arbetstidsmätt	Cirka 80 tidningar
2. Handelsanställdas Förbund ./. Svensk Handel	Strejk	Drygt 6 000 arbetstagare på 94 arbetsplatser
3. Byggnadsarbetareförbundet ./. Sveriges Byggindustrier (BI)	Strejk	Drygt 800 arbetstagare på närmare 50 arbetsplatser hos samma företag
4. Elektrikerförbundet ./. EIO *	Övertidsblockad	Hela avtalsområdet
5. Hotell och Restaurang Facket (HRF) ./. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare (SHR)	Strejk	1 100 arbetstagare
6. SEKO ./. BI	Övertidsblockad m.m. Strejk	Hela avtalsområdet 2 200 arbetstagare
7. SIF ./. Almega Tjänsteförb.	Strejk	1 500 arbetstagare vid 22 företag
8. HTF ./. FlygA och SAS	Strejk	1 000 arbetstagare
9. Fastighetsanställdas Förbund ./. Almega Tjänsteförbunden/ Fastighetsarbetsgivarna	Övertidsblockad m.m.	Hela avtalsområdet
10. Grafiska Fackförbundet ./. Grafiska Företagens Förbund *	Övertidsblockad m.m. Strejk	Hela avtalsområdet 240 arbetstagare vid 4 företag
11. Skogs- och Träfacket ./. Svensk Handel	Övertidsblockad m.m. Strejk	Hela avtalsområdet 70 arbetstagare vid 5 företag
12. SIF ./. Otis AB	Nyanställningsblockad Strejk	40 arbetstagare
13. Svensk Pilotförening (SPF) ./. FlygA och TUIfly Nordic AB	Blockad mot arbete på övertid och lediga dagar m.m.	120 arbetstagare
14. HRF ./. Svensk Handel	Nyanställningsblockad Strejk	700 arbetstagare vid 11 IKEA-varuhus
15. Kommunalarbetareförbundet ./. Almega Tjänsteförbunden	Nyanställningsblockad Övertidsblockad	15 arbetstagare
16. Journalistförbundet ./. SRAO *	Förbud mot visst arbete Strejk	700 arbetstagare
17. Transportarbetareförbundet ./. Pacta	Övertidsblockad m.m.	Hela avtalsområdet
18. Byggnadsarbetareförbundet ./. Maskinentreprenörerna	Strejk och sympatistrejk	1 500 arbetstagare
19. Transportarbetareförbundet ./. FlygA och SAS *	Övertidsblockad m.m.	Hela avtalsområdet
20. Brandmännens Riksförbund ./. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta	Blockad mot visst arbete samt mot ny- och vikariatsanställning	8 000 arbetstagare
21. Sveriges Ingenjörer m.fl. ./. Almega Tjänsteförbunden	Övertidsblockad m.m. Strejk	Hela avtalsområdet 96 arbetstagare vid 4 företag
22. HRF ./. Almega Tjänsteföretagen	Nyanställningsblockad Strejk	50 arbetstagare vid Gröna Lund
23. SPF ./. FlygA och Transwede Airways AB	Strejk under 2,5 dygn	15 arbetstagare

Parter	Åtgärder	Omfattning
24. SPF ./. FlygA och Skyways Express AB	Strejk under 20 timmar	100 arbetstagare
25. BRK ./. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta *	Blockad mot visst arbete	---
Områden med registrerade avtal om förhandlingsordning:		
26. HTF ./. Svensk Handel	Strejk	1 500 arbetstagare vid 9 företag
27. Sveriges Veterinärförbund ./. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet *	Strejk	15 arbetstagare vid 2 företag

Anmärkningar:

- * efter parternas namn markerar att konflikten har utvidgats, antingen i det första varslat eller i efterföljande varsel.
- "Övertidsblockad m.m." innefattar som regel även nyanställningsblockad och förbud mot inhyring av arbetskraft.

Som framgår av tabellen har varsel om strejk dominerat. 18 av de 27 konflikterna har inletts med arbetsnedläggelse. De övriga inledande stridsåtgärderna har varit blockader av olika slag såsom övertids- och nyanställningsblockad.

Utvidgning

I 10 av de ovan nämnda 27 fallen har fackförbunden utvidgat den ursprungliga konflikten genom att varsla om ytterligare stridsåtgärder. Det har skett på litet olika sätt.

Utvidgning redan i första varslat

En inte alldeles ovanlig situation är att redan den första varselskrivelsen, vilken föranlett medlingen, innehåller en upptrappning av konflikten. Så var fallet i tvisten mellan *Svenska Elektrikerförbundet* och *EIO* om en nytt Installationsavtal. Där varslade förbundet om övertidsblockad som en inledande stridsåtgärd för att en vecka senare följas av arbetsnedläggelse vid installationsföretag verksamma på LKAB:s anläggningar och fem dagar därefter arbetsnedläggelse vid 33 mindre företag runt om i landet. På motsvarande sätt varslade *HTF* i tvisten med *Svensk Handel*. Inledningsvis handlade det om strejk vid nio företag. Fem dagar senare omfattades ytterligare tolv företag. En vecka därefter skulle samtliga anställda (cirka 50 000) inom avtalets tillämpningsområde lägga ner arbetet. Varslet får betraktas som det mest omfattande under avtalsrörelsen. Även varslet från *Sveriges Veterinärförbund* mot *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet* hade samma upplägg som Elektrikerförbundets och *HTF*:s med den skillnaden att upptrappningen skedde med ett steg i stället för två. Den inledande strejken avsåg två företag och tre veckor senare skulle arbetsnedläggelsen utvidgas till ytterligare 18 företag. I tvisten mellan *Svenska Transportarbetareförbundet* och *Flygarbetsgivarna* följdes en övertidsblockad tre dagar senare av arbetsnedläggelse vid sex företag omfattande 260 arbetstagare. Betydligt fler steg var det i varslet från *Brandmännens Riksförbund* (nr 25 i tabellen ovan) mot *Sveriges Kommuner och Landsting / Pacta*. De första stridsåtgärderna skulle ta sin början den 28 december 2007 och den sista den 29 februari 2008. Inalles rörde det sig om tio tidpunkter under perioden när konflikten utvidgades. Det kan nämnas att arbetsgivar sidan väckte talan i Arbetsdomstolen och gjorde gällande att de

varslade stridsåtgärderna var otillåtna enligt lagen om offentlig anställning. Stämningensansökan resulterade i att förbundet omedelbart återkallade varslet.

Utvidgning senare

I förhandlingarna mellan *Svenska Journalistförbundet* och *Tidningsutgivarna* förelåg inget varsel när medlare utsågs i mars 2007. Av olika skäl drog förhandlingarna ut på tiden och i augusti inledde Journalistförbundet en serie varsel. Till en början rörde det sig om partiella stridsåtgärder. Mot slutet skedde en utvidgning till strejk vid ett tiotal tidningsredaktioner. Totalt utfärdade förbundet 15 varselskrivelser under perioden 7–28 augusti 2007. Sammanlagt berördes cirka 5 000 arbetstagare av förbundets olika varsel.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet och *Maskinentreprenörerna* begärde gemensamt att medlare skulle utses i förhandlingarna om ett nytt entreprenadmaskinavtal. Några dagar efter att medlingen inletts varslade förbundet om strejk för vissa yrkesgrupper inom avtalsområdet. En dag senare utvidgades konflikten genom att förbundet varslade om strejk för samma yrkesgrupper inom andra avtalsområden (sympatiåtgärder).

Medlingen mellan *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *Sveriges Byggindustrier* initierades av att det förelåg ett varsel om stridsåtgärder från förbundets sida. Sedan medlarnas bud förkastats av förbundet varslade det om ytterligare arbetsnedläggelse omfattande 1 500 arbetstagare vid tre stora byggföretag.

I tvisten mellan *Grafiska Fackförbundet (GF)* och *Grafiska Företagens Förbund (GFF)* föranleddes medlingen av GF:s varsel. Under pågående medling och innan medlarna hunnit presentera något förslag, utökade GF konflikten genom att varsla om strejk för cirka 1 000 arbetstagare vid sju företag.

Mönstret var likartat i medlingsförhandlingarna mellan *Svenska Journalistförbundet* och *Arbetsgivareföreningen SRAO*. Två dagar efter det första varslet och samma dag som medlarna första gången träffade parterna, utfärdade Journalistförbundet ett nytt varsel om arbetsnedläggelse och förbud mot utförande av vissa arbetsuppgifter. Detta följdes efter en vecka av ytterligare två varsel med samma innehåll som de tidigare. Det ena varslet var riktat mot flera företag och arbetsställen med sex olika tidpunkter för ikraftträdande. Totalt omfattades närmare 1 500 arbetstagare av Journalistförbundets olika varsel.

Både först och senare

Som redan nämnts varslade *Elektrikerförbundet* i tvisten med *EIO* om en upptrappning redan i det första varslet. Sedan medlarna konstaterat att parterna stod för långt ifrån varandra för att det skulle vara meningsfullt att lämna ett förslag, varslade Elektrikerförbundet om en utvidgning av konflikten. Varslet innehöll arbetsnedläggelse i tre olika avseenden att träda i kraft vid samma tidpunkt. Det gällde dels elva företag, dels företag verksamma vid fem angivna arbetsplatser och dels samtliga företag verksamma på arbetsplatser belägna inom fem uppräknade län. Uppskattningsvis omfattades 4 500–5 000 elektriker av varslet.

Sympatiåtgärder

I två tvister förelåg varsel om sympatiåtgärder. I båda fallen gällde det åtgärder av det varslande fackförbundets egna medlemmar på andra avtalsområden än det som var föremål för tvist. Det finns under 2007 inget exempel på varsel om sympatiåtgärder från ett fackförbund till stöd för ett annat. I det avseendet skiljer sig årets avtalsförhandlingar från tidigare års.

Det ena av de två fallen var den tvist, som tidigare kortfattat berörts, mellan *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* och *Maskinentreprenörerna* om ett nytt Entreprenadmaskinavtal. Primäråtgärden var strejk för samtliga tornkranförare, mobilkranförare och betongpumpförare hos arbetsgivarorganisationens medlemsföretag, vilka normalt tillämpar det aktuella avtalet. Sympatiåtgärden var också strejk och omfattade samma yrkesgrupper, men nu gällde det förbundets medlemmar anställda hos medlemsföretag i Sveriges Byggindustrier, vilka var bundna av Byggnads- och Anläggningsavtalen. Dessa båda avtal hade parterna ingått ett halvår tidigare.

Det andra fallet var *Brandmännens Riksförbunds* varsel i mitten av december 2007 för att få till stånd ett kollektivavtal med *Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta* för heltidsanställda brandmän. Det ska inskjutas att för deltidsanställda brandmän gäller mellan parterna sedan länge varandra avlösande kollektivavtal för räddningstjänstpersonal i beredskap, det senaste träffat i november 2007. Förbundets varsel innefattade såväl primäråtgärder som sympatiåtgärder. Det sistnämnda gick i princip ut på att deltidsanställda brandmän inte skulle befatta sig med visst blockerat arbete.

I sammanhanget kan anmärkas att det också har förekommit ett stort antal sympativarsel från Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna, vilken regelmässigt varslar 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. Med tanke på SAC:s begränsade betydelse på arbetsmarknaden synes dess sympativarsel inte ha utgjort någon större påtryckning på arbetsgivarsidan. Varslen får närmast ses som ett sätt att legitimera att SAC:s medlemmar deltar i samma konflikt som de övriga på de aktuella arbetsplatserna.

Svarsåtgärder från arbetsgivarsidan

Som tidigare nämnts utfärdade *Svenska Journalistförbundet* under en kort period ett stort antal varsel i tvisten med *Tidningsutgivarna*. Inledningsvis handlade förbundets varsel om förbud mot schemaförändringar, blockad av arbete utanför ett visst arbetstidsmätt och förbud mot viss arbetstidsförläggning. I senare varsel utvidgades åtgärderna till bl.a. förbud mot hantering av visst material och förbud mot att lägga ut material på webben. Tidningsutgivarnas första svarsåtgärder var lockout på ordinarie fridagar vid de företag som omfattades av förbundets varsel om schemaförändring m.m. Lockouten innebar att löneavdrag skulle göras för sådana dagar. Som svar på förbundets senare varsel beslutade Tidningsutgivarna om lockout av arbetstagare vars arbetsuppgifter helt utgjordes av webbpublicering.

I tvisten mellan *Svenska Elektrikerförbundet (SEF)* och *EIO* utfärdade – som tidigare redogjorts för – förbundet varselskrivelser vid två tillfällen. I den första skrivelsen varslades om tre olika stridsåtgärder att träda i kraft med ungefär en veckas mellanrum. De två första åtgärderna var dels övertidsblockad på hela avtalsområdet, dels ”total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs av anställda inom installationsavtalets tillämpningsområde av anställda på till EIO anslutna företag på LKAB:s anläggningar eller verksamhet i Kiruna”. Från stridsåtgärderna undantogs ett av EIO:s medlemsföretag. Förbundets varsel föranledde EIO att varsla om vad man betecknade som ”neutralitets- och spegelåtgärder”. EIO anförde bl.a. att man inte accepterade att SEF utformade sina stridsåtgärder med avsikt att försvaga konkurrensneutraliteten mellan medlemsföretagen. EIO:s varsel innefattade blockad mot övertidsarbete. Åtgärden inkluderade även det företag som SEF undantagit i sitt varsel. Vidare lockoutades de medlemmar i SEF som skulle lägga ner arbetet enligt SEF:s varsel. Samtidigt förklarade EIO att de arbetsuppgifter som omfattades av varslet blockerades och inte fick övertas av annat företag. SEF:s andra varsel resulterade i ytterligare ett varsel från EIO om spegellockout. Syftet med åtgärden angavs vara att förhindra att SEF fick ensidig kontroll över konflikten genom exempelvis dispensgivning. Strax efter att EIO utfärdat sitt varsel meddelade SEF att förbundet beslutat att lämna en tidsbegränsad dispens från det första varslets stridsåtgärder riktade mot 33 småföretag, varvid EIO också beslutade om motsvarande dispens från lockouten vid dessa företag.

Även i konflikten mellan *HTF* och *Flygarbetsgivarna/SAS* förekom varsel om svarsåtgärder. Dagen efter att HTF varslat om arbetsnedläggelse utfärdade arbetsgivarsidan varsel om indragna biljettförmåner, en åtgärd som för övrigt regelmässigt tillgrips av arbetsgivarna vid konflikter inom flyget. Vad som var nytt denna gång var att HTF väckte talan i Arbetsdomstolen och påstod att åtgärden var olovlig, vilket underkändes av domstolen. Avgörandet refereras längre fram under rubriken *Domar från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder*. Två dagar efter HTF:s varsel kom ännu ett varsel från arbetsgivarsidan. Denna gång var det frågan om en lockout. Enligt varslet var ”åtgärderna en ren spegling av HTF:s varsel om stridsåtgärder”.

8.6 Verkställda stridsåtgärder

Som tidigare redovisats förekom varsel i 22 av de 30 ärenden där Medlingsinstitutet under 2007 har utsett medlare. I fem fall har varslen trätt i kraft och stridsåtgärder vidtagits. År 2001 verkställdes stridsåtgärder i fem av totalt 20 medlingsärenden. Motsvarande siffror för 2004 var fyra och 24.

De verkställda stridsåtgärderna ägde rum i följande tvister.

1. Svenska Journalistförbundet (SJF) /. Tidningsutgivarna (TU)

I denna tvist tillsattes medlare i mars 2007. Nästan ett halvår senare, den 30 augusti 2007, var avtalet underskrivet och klart. Tidsutdräkten kan i huvudsak förklaras med de stora motsättningar som förelåg mellan parterna i frågan om hur upphovsrätten till journalistiskt material skulle regleras. En bidragande orsak var också SJF:s allmänt avvisande inställning till att upphovsrätten

överhuvudtaget reglerades i ett centralt avtal och därmed omfattades av medlingen.

Fram till den 30 augusti 2007 trädde åtta av SJF:s varsel i kraft. De två inledande varslen gällde förbud mot schemaförändringar, blockad mot arbete utanför vissa angivna arbetstidsmått och förbud mot viss arbetstidsförläggning. Åtgärderna påbörjades vid olika företag den 17, 20 och 24 augusti. De efterföljande sex verkställda stridsåtgärderna avsåg förbud mot hantering av visst material. I dessa fall var åtgärderna tidsbegränsade. De pågick mellan en och sju dagar med början den 20 augusti. Ett tjugotal företag/redaktioner berördes.

Den av TU varslade lockouten på ordinarie fridagar hann knappt träda i kraft förrän det nya avtalet blev klart.

2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ./. Sveriges Bygginstrumentindustrier (BI)

När medlare utsågs förelåg ett varsel från Byggnads om arbetsnedläggelse av drygt 800 arbetstagare vid ett av BI:s större medlemsföretag. Strejken skulle träda i kraft den 18 april 2007, vilket blev ett faktum när Byggnads den 16 april avvisade medlarnas slutliga förslag. Den 24 april träffades en överenskommelse mellan parterna och strejken blåstes av. Omkring 850 byggnadsarbetare deltog i strejken som resulterade i närmare 3 300 förlorade arbetsdagar. Det aktuella företaget har beräknat kostnaderna för konflikten till runt 25 miljoner.

3. Svenska Elektrikerförbundet (SEF) ./. Elektriska Installatörsorganisationen EIO

Som redan nämnts innehöll SEF:s första varselskrivelse stridsåtgärder som skulle träda i kraft vid tre olika tidpunkter; övertidsblockad den 25 april, total arbetsnedläggelse och blockad avseende allt arbete på LKAB:s anläggningar och verksamheter i Kiruna den 2 maj samt total arbetsnedläggelse vid 33 mindre företag den 7 maj. Samtliga åtgärder verkställdes. Beträffande strejken vid de 33 företagen beslutade SEF den 10 maj om en tidsbegränsad generell dispens under tiden 11–21 maj. Den 14 maj godkände parterna medlarnas förslag och alla stridsåtgärder avbröts. Närmare 200 elektriker hade deltagit i arbetsnedläggelse och omkring 850 arbetsdagar förlorades.

4. Tjänstemannaförbundet HTF ./. SAS och Flygarbetsgivarna

I förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för kabinpersonal varslade HTF den 14 maj om total arbetsnedläggelse med början på morgonen den 25 maj. Samtidigt medgavs en generell dispens för perioden 11 juni–12 augusti med motiveringen att härigenom ”i möjligast mån undvika störningar i semesterperioden”. Strejken, som omfattade drygt 900 medlemmar i HTF, trädde i kraft i enlighet med varslat och pågick fram till kvällen den 27 maj då avtal träffades. Flygtrafiken kom dock igång först den 29 maj. När det gäller strejkens effekter i form av förlorade arbetsdagar bör noteras att inställda flygningar även förhindrade piloter och oorganiserade kabinanställda att utföra arbete under de dagar strejken pågick. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten har beräknats till 7 200.

5. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) ./. Almega Tjänsteförbunden

I tvisten krävde Kommunal ett avtal för trafik- och parkeringsövervakning som utförs på entreprenad åt kommuner och landsting. De berörda företagen var redan bundna av avtal med Svenska Transportarbetareförbundet för det aktuella arbetet. Genom en gränsdragningsöverenskommelse mellan de båda förbunden hade man enats om att Kommunal ska ha "avtalsrätten". Kommunal varslade om övertids- och nyanställningsblockad. Ikraftträdandet för stridsåtgärderna har skjutits fram i olika omgångar. Sedermera har varslen om övertidblockad återkallats. Nyanställningsblockaden, som är riktad mot tre företag, kvarstår och påbörjades i mitten på november. Vid årsskiftet 2007/2008 förelåg ingen lösning på tvisten.

8.7 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har att verka för en väl fungerande lönebildning. Vad som kännetecknar en sådan lönebildning beskrivs i propositionen 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning. Där sägs bl.a. att lönebildningen ska förmå att generera en kostnadsutveckling som inte överstiger den i våra viktigaste konkurrentländer och i så liten utsträckning som möjligt ge upphov till arbetsmarknadskonflikter som orsakar kostnader eller negativa effekter för tredje man.

När avtalsrörelsen under 2007 med däri ingående varsel och stridsåtgärder ska utvärderas, får frågan ställas om varslade och utbrutna konflikter har lett till oönskade effekter i nyss nämnt avseende. Övergripande kan sägas att de normerande avtalen inom den internationellt konkurrensutsatta industrin träffades först och utan varsel om stridsåtgärder. Som framgår av kapitel 2 har ökningen av arbetskraftskostnaden för näringslivet under 2007 varit ungefär densamma som i Sveriges konkurrentländer. Vidare kan konstateras att få konflikter har förekommit med tanke på avtalsrörelsens omfattning.

Att konkurrenskraften – vad gäller arbetskraftskostnadsökningarna – har bibehållits för näringslivet i stort betyder i och för sig inte att så är fallet även för varje enskild bransch. Det kan mycket väl förhålla sig så att ökningen av arbetskraftskostnaderna inom vissa branscher varit sådan att den på sikt kan leda till en för branschen ogynnsam utveckling. Om detta i sin tur beror på varsel eller verkställda stridsåtgärder är i det närmaste omöjligt att säga något säkert om.

Effekterna av varsel och stridsåtgärder kan mätas med olika måttstockar och beskrivas från skilda utgångspunkter. I det följande redovisas några aspekter.

Förlorade arbetsdagar

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte heller i den internationella konfliktstatistiken.

När 2007 års avtalsrörelse summeras med avseende på förlorade arbetsdagar på grund av konflikt kan konstateras att resultatet i stort överensstämmer med siffrorna för åren 2001 och 2004 (se tabell 8.8). Vad som kan vara intressant att notera är att konflikter inom byggnadsbranschen står för en betydande del av de förlorade arbetsdagarna under de tre nämnda åren. 2001 svarade Svenska Byggnadsarbetareförbundets stridsåtgärder för drygt 70 procent av de förlorade arbetsdagarna. 2004 var närmare 90 procent att hänföra till Svenska Elektrikerförbundets arbetsnedläggelse. 2007 var det HTF:s strejk på flygets område som stod för drygt hälften av de förlorade arbetsdagarna medan de två nyss nämnda förbunden inom byggnadsbranschen tillsammans svarade för cirka 30 procent. En förklaring till byggförbundens överrepresentation i statistiken kan vara att söka i branschens speciella förhållanden, vilka har lett till en omfattande och detaljerad reglering i de centrala avtalen av sådant som avtalsparterna på andra områden har delegerat till de lokala parterna. Friktionsytorna är med andra ord större och härmed ökar risken för konflikt.

Andra konsekvenser

Att en stridsåtgärd ska få ekonomiska konsekvenser är en självklarhet. Syftet med åtgärden är att utöva påtryckning på motsidan. Om inte den effekten uppnås har åtgärden förfelat sitt syfte. Med i bilden finns naturligtvis också att valet av stridsåtgärd styrs av målsättningen att påtryckningen på motparten ska ske med så liten uppoffring som möjligt för egen del.

Redan ett varsel om stridsåtgärd utgör givetvis också en påtryckning, under förutsättning att den varslade stridsåtgärden är av sådan beskaffenhet att den sätter press på den part den riktas mot. I vissa fall kan redan ett offentliggjort varsel få samma ekonomiska effekt som en verkställd stridsåtgärd. Så är exempelvis fallet med varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten, där avbeställningar och ombokningar regelmässigt sker så snart varslet har blivit känt. Även inom entreprenadbranschen kan effekten bli densamma. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder.

Effekter på två plan

När man diskuterar effekter av varsel och stridsåtgärder rör man sig på två plan. Det handlar dels om direkta effekter för de berörda enskilda arbetsgivarna, dels om kostnadseffekter i det träffade förbundsavtalet.

Företags- eller verksamhetsnivå

Det är förenat med stora svårigheter att få fram tillförlitliga uppgifter om vilka ekonomiska effekter och andra konsekvenser en verkställd stridsåtgärd har fått för de arbetsgivare som har drabbats. Av de tre arbetsnedläggelserna under 2007 har dock effekterna av HTF:s strejk på flygområdet analyserats av Handelns Utredningsinstitut på uppdrag av Svenskt Näringsliv. I analysen med titeln ”Vad kostar flygstrejken” uppskattas kostnaden för SAS och dess underleverantörer till i storleksordningen 80–100 miljoner kronor. Även andra företag påverkades av konflikten. Bland annat nämns att antalet förbokade taxiresor till Arlanda minskade med 50 procent under konflikten.

När det sedan gäller effekterna av Elektrikerförbundets och Byggnadsarbetareförbundets stridsåtgärder finns inga motsvarande ekonomiska analyser från en utomstående part. Från arbetsgivarsidan har beskrivits att Elektriker-

förbundets övertidsblockad innebar att i åtminstone 600 elektriker vid ett antal större företag inte utförde det arbete på övertid som behövdes för att färdigställa olika byggprojekt. Strejken vid de 33 mindre företagen medförde att en del av dessa tappade kunder liksom att pågående arbeten försenades. För Byggnadsarbetareförbundets strejk under fyra dagar vid 46 av ett företags arbetsplatser saknas uppgifter om de ekonomiska konsekvenserna. På samma sätt som i elektrikerens strejk medförde även denna förseningar och att kontraktstider inte kunde hållas.

Det kan sättas i fråga om det överhuvudtaget är möjligt att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett varsel. Ett undantag är dock som tidigare nämnts varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten. Men vilka ekonomiska effekter får exempelvis varsel om strejk på andra områden? Hur slår ett varsel om övertidsblockad eller blockad mot nyanställning? Hittills har inte Medlingsinstitutet sett några undersökningar där sådana frågeställningar har belysts. Däremot är det möjligt att i några fall redovisa vilka förväntade effekter ur verksamhetssynpunkt som en varslad stridsåtgärd kan medföra om den verkställs. Exempel kan hämtas från byggnadsbranschen. Hade SEKO verkställt de varslade stridsåtgärderna i tvisten om ett nytt Väg- och banavtal hade dessa fått till följd att flertalet av Byggindustriernas medlemsföretag inom avtalsområdet hade varit tvungna att omedelbart stänga sina arbetsplatser. I tvisten mellan Byggnadsarbetareförbundet och Maskinentreprenörerna gjordes från arbetsgivarsidan den bedömningen att om förbundets sympativarsel trädde i kraft skulle medlemsföretagen efter någon dags konflikt tvingas permittera flera tusen arbetstagare.

Förbundsavtalsnivå

Hur ett varsel har påverkat exempelvis löneökningarnas storlek är näst intill omöjligt för en utomstående att vederhäftigt uttala sig om. För Medlingsinstitutet är det okänt vilka taktiska överväganden parterna har gjort. Arbetsgivarsidan kanske har valt att inte göra några medgivanden på viktiga punkter under förhandlingarna utan i stället väntat in ett varsel för komma in i en medlingssituation. Från fackligt håll kan syftet med ett varsel ha varit att få till stånd medling och att hotet om stridsåtgärder skulle ge organisationen en bättre position i medlingsförhandlingarna. I vilken utsträckning som medlingen i dessa situationer har lett till ett annat resultat än om parterna träffat avtal utan medling, kan man bara spekulera kring.

Som tidigare redovisats handlade inte de verkställda stridsåtgärderna under 2007 i första hand om oenighet om nivåer. Det kan dock på goda grunder antas att varslen från de förbund, som gynnades av LO:s samordning, var en starkt bidragande orsak till att arbetsgivarsidan slutligen accepterade högre nivåer på de berörda avtalsområdena än vad man från början var beredd att betala.

Negativa effekter för tredje man

Tredje man kan drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Vanligast är det när stridsåtgärder vidtas på den offentliga sektorn. De konflikter som ägde rum under 2007 var på den privata sektorn. Men även där kan konflikter få effekter för utomstående. HTF:s strejk är ett tydligt exempel. Strejken fick den direkta effekten att flygtrafiken ställdes in under fem dagar, vilket drabbade passagerarna. Även Byggnadsarbetareförbundets strejk påverkade tredje man,

om än i mindre omfattning och mindre påtagligt. En effekt var dock att inflyttning i nyproducerade bostäder försenades, vilket var förenat med olägenheter för de personer som skulle byta bostad.

8.8 Den regionala medlingsverksamheten

Av förordningen om medling i arbetstvister framgår att medlare kan förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, särskilda medlare. Det sistnämnda tillämpas när det gäller medlare i förhandlingar mellan förbundsparter om rikstäckande kollektivavtal. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer. Under år 2007 var sex fasta medlare förordnade. De förordnas på ett år i taget och är spridda över landet med varsitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet. Förordnade som fasta medlare för nedan angivna verksamhetsområden var följande personer:

F chefsjuristen Eva-Helena Kling	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
Rådmanen Karl Glimnell	Hallands och Västra Götalands län
Lagmannen Ralf Larsson	Skåne län
F lagmannen Rolf Hammar	Gävleborgs, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Nya ärenden

Antalet nya ärenden var totalt 83 under 2007. Det är en kraftig minskning av antalet jämfört med 2006. Då var antalet ärenden 138, vilket får betraktas som exceptionellt med tanke på att tendensen under 2000-talet har varit en successiv minskning av ärendetillströmningen. Under perioden 2001–2005 hade årsgenomsnittet legat på knappt 80 ärenden. Den sammantagna bilden har varit att antalet ärenden för de fasta medlarna har halverats sedan början av 1990-talet och stabiliserat sig på den lägre nivån. Antalet ärenden under 2007 passar in i det mönstret.

Det markanta ökningen av antalet ärenden under 2006 har två huvudsakliga förklaringar. Den ena är LO-förbundens ökade aktivitet inom ramen för det gemensamma s.k. ”ordning och reda projektet”. Till detta kan hänföras Hotell och Restaurang Fackets avtalskampanj i Göteborg, där förbundet under det sista halvåret 2006 tecknade kollektivavtal med ett femtiotal restauranger. 19 av dessa avtal tillkom efter varsel om stridsåtgärder och i vissa fall medling. Den andra förklaringen var en kraftigt ökad aktivitet från Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas sida. Deras varsel registreras som ärenden, men föranleder ytterst sällan medlingsinsatser.

SAC:s aktivitet har hållit i sig även under 2007. Av de 83 registrerade ärendena svarar SAC för 37. 2006 var motsvarande siffra 36. Inget av ärendena har handlat om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställnings-

villkor för SAC:s medlemmar. I stället har varsel och stridsåtgärder utnyttjats som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och även i rättstvister.

2006 var 100 ärenden tvister om tecknande av kollektivavtal. Antalet har mer än halverats under 2007. Totalt rör det sig om 44 tvister, vilket är den lägsta siffran under den tid som Medlingsinstitutet har varit verksamt. I 43 av de 44 fallen är det fackförbund inom LO som har krävt avtal med oorganiserade arbetsgivare. Svenska Livsmedelsarbetareförbundet har varit part i flest ärenden (8), varefter följer Hotell och Restaurang Facket (7) och Handelsanställdas förbund (7). Det kan anmärkas att Hotell och Restaurang Facket var part i 20 tvister under 2007. Förhållandet är ungefär detsamma för Svenska Transportarbetareförbundet med 21 tvister under 2006 och 5 under 2007. Vidare bör även uppmärksammas att Svenska Byggnadsarbetareförbundet under året har varit part i endast 2 tvister. De fem föregående åren var förbundet i genomsnitt part i 17 medlingsärenden. Antalet ärenden fördelade på övriga LO-förbund är Svenska Kommunalarbetareförbundet (4), SEKO (4), Svenska Målaresförbundet (3), Svenska Elektrikerförbundet (1), Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (1) och Skogs- och Träfacket (1). Den återstående avtalstvisten gällde Svenska Hamnarbetareförbundets krav på kollektivavtal i vissa frågor med Göteborgs Hamn AB.

Det kan noteras att antalet tvister med utländska företag om tecknande av kollektivavtal har minskat, framförallt i jämförelse med åren 2004 och 2005. År 2007 var antalet 1.

Nedanstående tabell visar det totala antalet avtalstvister under de senaste sex åren. Av tabellen framgår också hur många av dessa tvister som gällde bekvämlighetsflaggade fartyg och utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige.

Tabell 8.7 Avtalstvister

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tvister	80	53	69	51	100	44
varav fartyg	12	6	4	7	12	5
varav utländska företag	5	5	12	4	11	1

Varsel och stridsåtgärder

Av de 44 avtalstvisterna förelåg det varsel om stridsåtgärder i samtliga fall. I 8 tvister förekom det också varsel om sympatiåtgärder. Det är de fackliga organisationerna som har varslat. Några varsel från arbetsgivarsidan har inte förekommit.

I ett antal tvister hade det varslande fackförbundet inga medlemmar hos den arbetsgivare som man krävde kollektivavtal med. Så är regelmässigt fallet när det gäller bekvämlighetsflaggade fartyg och utländska entreprenadföretag. Även hos en del svenska företag, som stridsåtgärder riktats mot, saknade de fackliga organisationerna medlemmar. Huruvida det finns fackanslutna arbetstagare på arbetsplatsen eller inte, har betydelse för valet av stridsåtgärd. Har den fackliga organisationen medlemmar på arbetsplatsen synes mönstret vara att man varslar om arbetsnedläggelse (strejk) och blockad. En blockad är

ett förbud att ha förbindelser med den angripne arbetsgivaren. I de flesta fall avses en avstängning av arbetskraft. Ingen ska ta anställning hos arbetsgivaren och utföra arbete i de strejkandes ställe så länge som konflikten pågår. Det händer också att den närmare innebörden av blockaden preciseras i varslat, exempelvis genom att det anges att ingen får befatta sig med arbetsgivarens verksamhet, råvaror, produkter m.m. vare sig det sker inom eller utanför företaget. Saknar den fackliga organisationen medlemmar på arbetsplatsen är strejken inget alternativ. I sådana fall är det blockaden som används. Det synes dock som det i vissa fall slentrianmässigt varslas om både strejk och blockad, trots att det inte finns några medlemmar som kan lägga ner arbetet på arbetsplatsen. För att en ensam blockad ska få åsyftad effekt förekommer det att det angripande fackförbundet begär sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer. Så kan också vara fallet när ett fåtal av de anställda är medlemmar i fackförbundet och deltar i en strejk.

Som nämnts varslades det om sympatiåtgärder i 8 tvister om tecknande av kollektivavtal. 5 av dessa tvister rörde bekvämlighetsflaggade fartyg. Där är gången normalt att SEKO kräver avtal och varslar om primäråtgärd i form av nyanställningsblockad medan Transportarbetareförbundet samtidigt varslar om sympatiåtgärder som går ut på vägran att lossa och lasta det aktuella fartyget. De övriga 3 sympatiåtgärderna är hänförliga till tvister inom restaurangbranschen, handeln och pappersindustrin. De två sistnämnda tvisterna återkommer längre fram.

Stridsåtgärder verkställdes i 14 av de 44 tvisterna och sympatiåtgärder genomfördes i 6 fall, varav 5 gällde bekvämlighetsflaggade fartyg och det återstående var tvisten inom handeln. Med få undantag var konflikterna kortvariga. Tvisterna löstes som regel i nära anslutning till att stridsåtgärderna trätt i kraft, genom att kollektivavtal träffades direkt mellan parterna eller att arbetsgivaren begärde inträde i en arbetsgivarorganisation. I några enstaka tvister har stridsåtgärder pågått en längre tid och även tilldragit sig massmedialt intresse. Skälen till att arbetsgivarna har vägrat binda sig vid kollektivavtal har varierat. Några av dessa tvister redovisas kortfattat under nästa rubrik.

Några konflikter har blivit långvariga

Som redan nämnts blir verkställda stridsåtgärder sällan långvariga. Det finns emellertid undantag där konflikterna har pågått under en längre tid och tilldragit sig massmedial uppmärksamhet. Några av dessa redovisas här.

Konflikter som inleddes under 2006 och avslutades under 2007

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) /. HGS Linköping Aktiebolag

Under våren 2006 förekom kontakter mellan Byggnads avdelning i Linköping och bolaget. Avdelningen krävde att bolaget skulle träffa kollektivavtal med Byggnads. När bolaget motsatte sig detta varslade Byggnads om stridsåtgärder att träda i kraft den 22 juni 2006. Enligt uppgift var bolagets motiv för att vägra ingå hängavtal med Byggnads både ekonomiska (1,5 procent av lönesumman skulle betalas i granskningsavgift) och principiella (ägaren arbetade tillsammans med sina anställda och ville inte stå i ett motsatsförhållande).

I varslet angavs att allt bygg- och anläggningsarbete på bolagets arbetsplatser kommer att utsättas för stridsåtgärder avseende total arbetsnedläggelse, strejk för samtliga medlemmar i Byggnads. Därutöver förklaras ovan nämnda arbeten och arbetsplatser samtidigt i blockad.

Vid bolaget fanns vid tidpunkten för varslet fem anställda, varav två var medlemmar i Byggnads.

Sedan bolaget vägrat sluta kollektivavtal och motsatt sig medling i tvisten, verkställdes stridsåtgärderna och de två medlemmarna i Byggnads lade ner arbetet. Enligt uppgift lämnade de sedermera företaget.

Bolaget väckte i juli 2006 talan i Arbetsdomstolen med yrkande om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga och att stridsåtgärderna skulle hävas. I interimistiskt beslut (AD 2006 nr 94) den 30 augusti 2006 avslog domstolen bolagets yrkanden.

Blockaden pågick sedan ända fram till juni 2007 då bolaget undertecknade ett hängavtal med Byggnads. Att bolaget valde att skriva på avtalet motiverades med att Europadomstolen i avgörandet om granskningsarvodena underkänt desamma. Ett par veckor efter avtalets undertecknande gick företaget i konkurs.

**Skogs- och Träfacket ./ Ji-Ma Produkter HB, Smålandsstenar
Skogs- och Träfacket ./ Skandro Trade, Smålandsstenar**

De båda tvisterna hade – förutom att samma fackförbund är part – också en annan gemensam nämnare. Företagen drivs av personer som tillhör det kristna samfund som brukar kallas Plymouth-bröderna eller enbart Bröderna. Deras tro förbjuder dem att träffa kollektivavtal. Inställningen grundas på en bibel-tolkning, enligt vilken flera hinder föreligger mot att ingå en överenskommelse med den konstruktion ett kollektivavtal har.

Trots upprepade försök alltsedan september 2006 att hitta en lösning i medlingsförhandlingar på olika nivåer, hade tvisterna inte kunnat biläggas.

Vid årsskiftet 2006/2007 pågick alltjämt stridsåtgärder. Skogs- och Träfacket, som saknar medlemmar vid de aktuella företagen, varslade i september och oktober 2006 om stridsåtgärder (strejk och blockad) mot Ji-Ma respektive Skandro Trade. Åtgärderna trädde i kraft. Härutöver verkställde Skogs- och Träfacket varslade sympatiåtgärder mot ett sågverk. Åtgärden innebar blockad av utlastning och leveranser till Ji-Ma.

Svenska Transportarbetareförbundet verkställde sedan slutet av oktober 2006 sympatiåtgärd mot ett transportföretag i form av förbud att utföra leveranser till Ji-Ma. Senare utvidgade Transportarbetareförbundet sympatiåtgärderna mot ytterligare sex transportföretag och åtgärderna inkluderade även Skandro Trade.

Sedan mitten på december 2006 pågick även sympatiåtgärder från IF Metalls sida innebärande förbud för förbundets medlemmar vid tre företag att befatta sig med gods och material från Ji-Ma. I början av januari 2007 verkställdes samma åtgärd vid ännu ett företag.

Allt sedan det första varslat har ansträngningar gjorts för att hitta en lösning. Efter intensiva medlingsinsatser under januari 2007 kunde parterna slutligen komma fram till en uppgörelse och alla stridsåtgärder återkallades. Uppgörelsens utformning tillgodosåg de fackliga kraven samtidigt som arbetsgivarsidan inte tvingades göra avkall på sin principiella inställning med bibeln som grund.

**Hotell och Restaurang Facket ./.
Wild'n Fresh Salladsbar & Delikatesser, Göteborg**

Denna både massmedialt och rikspolitiskt uppmärksammade tvist var den enda där varslade stridsåtgärder verkställdes under Hotell och Restaurang Fackets kollektivavtalskampanj i Göteborg under 2006.

Sedan förbundet genom förhandlingar i oktober 2006 förgäves försökt få till stånd ett kollektivavtal, varslade det i slutet av november om stridsåtgärder i form av nyanställningsblockad och total arbetsnedläggelse. Samtliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen försattes samtidigt i blockad. Då medlingsförhandlingar inte ledde fram till en lösning av tvisten påbörjades stridsåtgärderna den 5 december 2006. Härefter utvidgades konflikten genom sympatiåtgärder från Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Såvitt kunnat inhämtas var företagets huvudsakliga skäl för att vägra teckna kollektivavtal att det skulle bli för dyrt. Vidare sades att företaget bara hade en timanställd, som arbetade vid behov, och att den anställde inte ville ha något avtal. Förbundet hade en annan uppfattning om antalet anställda och omfattningen av deras arbete. Man ansåg också att de anställdas villkor understeg vad som föreskrevs i kollektivavtalet. Att förbundet vidtog stridsåtgärder grundades på dess principiella grundinställning att inte acceptera att en arbetsgivare får konkurrera med sämre löner och anställningsvillkor gentemot de arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal.

Tvisten slutade med att företaget såldes i slutet av mars 2007, varvid stridsåtgärderna upphörde. Den nye ägaren tecknade senare avtal med förbundet.

Längre konflikter under 2007

Två konflikter kan nämnas. Den ena inleddes i början av året och pågick alltjämt vid årsskiftet 2007/2008. Den andra varade i sju veckor.

Svenska Kommunalarbetareförbundet ./. Curanda Vård Assistans AB

Företaget bedriver bl.a. hemtjänstverksamhet på entreprenörsbasis åt Nacka kommun och har ett trettiotal anställda. Sedan förhandlingarna mellan företaget och Kommunalarbetareförbundet om tecknande av kollektivavtal strandat, varslade förbundet om stridsåtgärder i form av nyanställnings- och övertidsblockad. Åtgärderna trädde i kraft i januari 2007. Sedan dess har medling ägt rum, men företaget har konsekvent nekat att teckna kollektivavtal. I konflikternas inledning hade förbundet blockadvakter utplacerade vid företagets kontor. Detta upphörde efter en tid. Stridsåtgärderna ligger fortfarande kvar, men effekten synes minimal då den fackliga anslutningsgraden inte var särskilt hög. Samtidigt har förbundets medlemmar efterhand sökt sig till andra arbetsgivare.

Handelsanställdas Förbund (Handels) ./. Videomix Syd AB (Videomix)

Företaget är ett bolag med 16 butiker i södra och västra Sverige. Antalet anställda är närmare 250, varav många är unga och arbetar deltid vid sidan om studier. Huvudkontoret ligger i Landskrona.

Sedan Videomix motsatt sig att teckna kollektivavtal, varslade Handels i september 2007 om stridsåtgärder mot tre butiker belägna i Kristianstad, Landskrona och Falkenberg. Åtgärderna var arbetsnedläggelse och blockad. Enlig varslet berördes 23 arbetstagare. Det har uppgivits att ungefär en fjärdedel var medlemmar i Handels vid tidpunkten för varslet.

Företagets främsta skäl att för att inte teckna kollektivavtal var att det ansåg att det tillämpade lönesystemet med premier och provision var en bra lösning och att Detaljhandelsavtalet – som Handels krävde anslutning till – inte passade för den typ av verksamhet som företaget bedriver.

Efter resultatlösa medlingsförhandlingar trappades konflikten successivt upp genom sympatiåtgärder. Först stoppade Handels alla leveranser från ett av landets ledande grossistföretag till Videomix samtliga butiker. Därefter följde sympatiåtgärder från Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, vilka innebar att varu- och dryckesleveranserna till företags butiker upphörde.

När det gått närmare två månader föll företaget till föga och skrev på ett avtal i vilket det förband sig att tillämpa Detaljhandelsavtalet.

Andra avtalstvister under 2007

Förutom de två ovan redovisade långvariga tvisterna finns skäl att något uppmärksamma tre andra tvister.

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) ./. Fenix Park AB

Företaget är en konferens- och ridanläggning i Skåne. Varje sommar arrangeras ridläger för ungdomar. I slutet av sommaren varslade Kommunal om övertids- och nyanställningsblockad för att få till stånd ett kollektivavtal för de säsongsanställda lägerledarna. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 10 augusti 2007, vilket får betraktas som något sent då ridlägersäsongen redan led mot sitt slut.

I samband med att den sista lägergruppen anlände delade företrädare för Kommunal och de anställda medlemmarna ut information om blockaden. Detta ledde till en livlig debatt mellan de fackliga företrädarna och en del föräldrar som stod på företagets sida. Det hela kulminerade i en polisanmälan mot företagets ägare som påstods ha försökt köra på blockadvakterna med sin bil. Något avtal träffades aldrig och eftersom säsongen var över avbröt Kommunal sina stridsåtgärder. Konflikten hade då pågått i elva dagar.

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) ./. B & B Tools Services AB (B&B)

Vid Billeruds pappersbruk i Skärblacka hade en del av förrådsverksamheten förts över till en entreprenör. En av Pappers medlemmar hade i samband härmed övergått till anställning hos entreprenören. Pappers hade fört förhandlingar med B&B, som man uppfattade var entreprenören, om att företaget skulle träffa avtal med förbundet om att tillämpa riksavtalet för

massa- och pappersindustrin. När parterna inte kunde enas varslade Pappers om stridsåtgärder (arbetsnedläggelse och blockad) vid B&B.

Företaget gjorde en fredpliktsinvändning och hävdade att det vare sig bedrev verksamheten vid förrådet eller var arbetsgivare åt den Pappersmedlem som tvisten primärt gällde. Vidare anförde B&B att det var bundet av kollektivavtal med Handelsanställdas Förbund (Handels) för det aktuella arbetet och att Pappers stridsåtgärd syftade till att tränga undan det gällande avtalet.

Dagen efter det första varslat utfärdade Pappers ett nytt varsel avseende sympatiåtgärder riktade mot Skärblacka Bruk. Stridsåtgärderna var total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete av kollektivanställda, cirka 700 arbetstagare. Även detta varsel ledde en fredspliktsinvändning, denna gång från Skärblacka Bruk på samma grunder som B&B.

Som situationen utvecklade sig gällde det för LO att ta ställning till om det rörde sig om en gränsdragningskonflikt mellan Pappers och Handels. Om så var fallet skulle varslen återkallas i avvaktan på beslut från LO:s styrelse. Vid närmare utredning blev det klarlagt att det inte var B&B som bedrev verksamheten vid förrådet. I stället var det ett annat företag, Verktygs-specialisten i Örebro och Arboga AB, som var entreprenören. Det kunde vidare redas ut att den s.k. industriförbundsprincipen, som LO:s organisation vilar på, innebär att Pappers hade avtalsrätten. Om detta var de båda förbunden överens. Härmed förelåg ingen gränsdragnings tvist.

Genom fortsatt medverkan från LO kunde tvisten lösas ganska omgående i och med att Verktygsspecialisten skrev på avtal med Pappers och varslen återkallades.

Svenska Hamnarbetareförbundet Avdelning 4 (avdelningen) ./. Göteborgs Hamn AB (Hamnen)

I början av juni 2007 varslade avdelningen om blockad mot allt övertidsarbete och alla former av nyanställningar i hamnen. Stridsåtgärderna var tidsbegränsade och skulle pågå i tre dygn under midsommarhelgen. Orsaken till konflikten angavs vara att avdelningen ville få till stånd ett kollektivavtal ”för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej är reglerade av Svenska Transportarbetareförbundet”. Mer konkret handlade det om att avdelningen ansåg att de anställda har för litet inflytande och små möjligheter att påverka övertidsarbete. Det synes ha varit den frågan som avdelningen ville reglera i kollektivavtal.

Hamnen deklarerade tidigt att man motsatte sig medling i tvisten, då man redan var bunden av kollektivavtal med Transportarbetareförbundet och inte avsåg att sluta avtal med avdelningen, varför medlingsinsatser bedömdes som utsiktslösa. Genom sin arbetsgivarorganisation gjorde hamnen en fredspliktsinvändning, vilken avdelningen lämnade utan avseende.

Resultatet blev att stridsåtgärderna verkställdes. Enligt uppgifter blev effekten att en av hamnens största kunder fick sin transport en vecka försenad och andra rederier tvingades dirigera om sina fartyg till andra hamnar. Hamnen har uppskattat kostnaden för konflikten till 1,4 miljoner.

Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

43 ärenden om tecknande av kollektivavtal har handlagts av de fasta medlarna. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga ärenden. Det stora flertalet tvister har lösts genom att medlaren har haft telefonöverläggningar med parterna. I ett mindre antal tvister har hållits förhandlingar. Att det över huvud taget uppstår tvister hänger givetvis samman med den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. I stället för att som i många andra länder lagstifta om minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal, har det i Sverige överlåtits på de fackliga organisationerna att se till att riksavtalens normer får genomslag på hela arbetsmarknaden. Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i riksavtalsslutande arbetsgivarorganisationer.

För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antalet kollektivavtal som under ett år träffas mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Som regel sluts s.k. hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för den aktuella branschen. I förbundsavtalen finns föreskrivet att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premien för dessa. Fackförbunden rapporterar in hängavtalen till FORA Försäkringscentral, som ägs av LO och Svenskt Näringsliv. FORA såg tidigare till att arbetsgivarna undertecknade försäkringsavtalet. Den uppgiften har under 2007 förts över till fackförbunden. Då infördes nämligen ett ny ordning som innebär att kollektivavtalet och försäkringsavtalet skrivs under vid ett och samma tillfälle för att därefter rapporteras till FORA. Samtidigt har stora administrativa förändringar genomförts hos FORA, bland annat när det gäller datasystemet för avtalsstatistiken. Det har fått till följd att uppgifter över tecknade hängavtal under 2007 inte är tillgängliga förrän tidigast i mars 2008 och kan därför inte redovisas i denna rapport.

År 2005 registrerade FORA 3 371 nya hängavtal och 2006 var antalet 3 906. Det finns emellertid inget som tyder på att antalet tecknade avtal under 2007 skulle avvika markant från tidigare års. Exempelvis har Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) uppgivit att förbundet tecknade 1 484 hängavtal år 2006 och 1 459 hängavtal år 2007. Det kan på goda grunder antas att det åtminstone har tecknats 3 000 hängavtal under 2007. I så fall är det några få procent av avtalen som tillkommer efter varsel om stridsåtgärder.

Det kan noteras i sammanhanget att avtalstvister med utländska företag har minskat. Som har framgått av tabellen 8.7 har endast ett medlingsärende gällt *utländskt företag*. Från Byggnads har uppgivits att förbundet under 2007 tecknade hängavtal med 107 utländska entreprenadföretag. Till detta kommer att ett femtontal företag i stället valde att bli avtalsbundna genom ansluta sig till en arbetsgivarorganisation. Sedan Arbetsdomstolen i december 2004 avslog Laval un Partneris yrkande om interimistiskt förbud mot Byggnads pågående stridsåtgärder vid ett skolbygge i Vaxholm, har förbundet fram till årsskiftet 2007/2008 tecknat 356 hängavtal med utländska företag.

Att tvister om tecknande av avtal är undantag beror förmodligen på flera samverkande orsaker. En kan vara att det finns ett slags samförstånd om att det är av värde för både arbetsgivaren och dennes anställda att villkoren är

desamma som för övriga företag inom branschen. En annan orsak kan vara vetskapen om att de fackliga organisationerna med stridsåtgärder kan tvinga fram avtal, varför det upplevs som meningslöst för en arbetsgivare att motsätta sig fackliga krav på kollektivavtal. En ytterligare orsak kan vara att det underlättar för arbetsgivaren vid rekrytering av personal att den kan erbjudas ”marknadsmässiga” förmåner. Under alla förhållanden måste – med tanke på att stridsåtgärder endast har verkställts i 14 fall – den svenska arbetsmarknaden även under 2007 betecknas som i det närmaste konfliktfri när det gäller tecknande av kollektivavtal.

Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas stridsåtgärder

Det som hittills har redovisats om tvister har gällt sådana där en facklig organisation har krävt ett sedvanligt kollektivavtal med en arbetsgivare. SAC:s tvister har en annan karaktär. Ofta har det handlat om en blandning av intressetvister och rättstvister rörande enskilda arbetstagares förhållanden som exempelvis lönesättning, arbetstid, omplacering, anställningsform, uppsägning, återanställning och liknande frågor. Till denna kategori kan räknas påståenden om trakasserier och mobbning av anställda från arbetsledningens sida. Missnöje med arbetsmiljön har också föranlett tvister i ett antal fall. Även arbetsgivares utnyttjande av sin rätt att organisera verksamheten och leda arbetet har givit upphov till varsel om stridsåtgärder. Sålunda utfärdade SAC varsel till den ideella föreningen Djurens Rätt som en protest mot hur ”arbetsledningens godtyckligt fattade beslut tvingar driftsektionens medlemmar arbeta under omänskliga arbetsförhållanden”. I något fall har arbetsgivarens underlåtenhet att svara på en förhandlingsframställan resulterat i varsel om stridsåtgärder.

Flertalet av SAC:s tvister har ägt rum med arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal med etablerade fackliga organisationer. SAC:s medlemmar utgör en minoritet hos dessa arbetsgivare. I flera tvister har SAC:s motpart varit stora avtalsbundna arbetsgivare inom den offentliga sektorn såsom kommuner och sjukhus. Även större företag som exempelvis Nordea, IKEA och Systembolaget har fått ta emot varsel om stridsåtgärder. Det har dock förekommit varsel i ett femtontal tvister med mindre privata arbetsgivare, företrädesvis städföretag och restauranger.

Eftersom SAC inte är part i kollektivavtal är organisationen inte heller bunden av den fredsplikt som följer av kollektivavtal. Detta förhållande har SAC utnyttjat. Varsel och stridsåtgärder synes vara ett stående inslag i SAC:s strategi och aktiviteten på detta område har ökat de senaste åren. Under åren 2002–2004 registrerade Medlingsinstitutet i medeltal 6 varsel om stridsåtgärder från SAC. År 2005 steg siffran till 15 för att öka till 36 (2006) och 37 (2007). Ökningen kan inte gärna bero på en slump. Såvitt kan bedömas ligger det ett medvetet organisationspolitiskt ställningstagande bakom den ökade användningen av konfliktvapnet. Till detta kommer att SAC:s organisation bygger på ett starkt lokalt självstyre. Beslut om stridsåtgärder fattas av de berörda medlemmarna på arbetsplatsen.

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer, även om det

har varslats om och genomförts stridsåtgärder av mera traditionellt slag såsom arbetsnedläggelse, nyanställningsblockad och blockad mot overtidsarbete. De nya inslagen är åtgärder som i varslen betecknats som ”offentlig uthängning”, ”aktiv bojkott” och ”offensiv blockad”. Tanken bakom dessa synes vara att åtgärderna ska ges så stor offentlighet som möjligt. Den s.k. offensiva blockaden har inneburit demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. Tanken med de nya åtgärderna tycks vara att uppmärksamheten från allmänheten och massmedia ska fungera som ett effektivare påtryckningsmedel på arbetsgivaren än mera konventionella stridsåtgärder. Sådana torde sällan få någon påtaglig effekt, då SAC:s medlemmar som regel utgör en liten minoritet av den totala arbetsstyrkan på en arbetsplats.

Stridsåtgärder av ovan nämnt slag har i något fall riktas mot helt utomstående parter. Ett exempel är hur ett lokalt missnöje med en städentreprenör på ett sjukhus fick till följd att Nordea varslades om stridsåtgärder med motiveringen att Nordea är en stor kund till den aktuella städentreprenören och bör kunna ställa krav på bra arbetsmiljö hos denne. Stridsåtgärderna bestod i att vakter skulle placeras utanför Nordeas lokala kontor för att dela ut flygblad till allmänheten och uppmana kunderna att byta bank. Kravet för att stridsåtgärderna skulle upphöra var att Nordea ställde krav på städentreprenören och satte sådan press på denne att de påstådda trakasserier av SAC:s medlemmar upphörde.

8.9 Domar från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder

Under 2007 har Arbetsdomstolen (AD) meddelat tre domar och ett beslut i mål om stridsåtgärder.

Var ogiltigt avtal enligt utländsk rätt ändå giltigt i Sverige enligt 25 a § MBL? AD 2007 nr 2

Ett fartyg, ägt av ett cypriotiskt bolag, var infört i det bahamanska fartygsregistret och seglade under Bahamas flagga. Besättningen bestod av sju polska officerare och 18 filippinska sjömän. I december 2001 anlände fartyget till svensk hamn och försattes i blockad av Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), eftersom bolaget vägrade teckna av ITF (Internationella Transportarbetarefederationen) godkänt kollektivavtal. Samma dag som blockaden trädde i kraft skrev bolaget under avtalet.

Tvisten i AD gällde i huvudsak frågan om kollektivavtalet var ogiltigt, vilket gjordes gällande av bolaget. Arbetsdomstolen fann att tvisten skulle avgöras med tillämpning av bahamansk rätt och enligt den var avtalet ogiltigt på grund av bristande behörighet för Transport att sluta kollektivavtal.

I målet gjorde Transport gällande att även om avtalet skulle vara ogiltigt i enlighet med reglerna om behörighet i bahamansk rätt, så var avtalet ändå giltigt i Sverige. Till stöd för påståendet åberopades 25 a § MBL. Där stadgas att ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt MBL.

Arbetsdomstolen konstaterade att ogiltigheten av avtalet grundade sig på att Transport inte uppfyllt de krav på behörighet som anges i bahamansk rätt. Ogiltigheten grundade sig således inte på den stridsåtgärd som vidtagits av Transport. Frågan om stridsåtgärden i sig varit otillåten prövades inte i målet.

Domstolen fortsatte.

Förbundet synes mena att regleringen i 25 a § MBL syftar till att se till att ett kollektivavtal som tillkommit efter stridsåtgärd och som av någon anledning befinns ogiltig enligt utländsk rätt skall anses giltigt här i landet, under förutsättning att stridsåtgärden varit lovlig enligt svensk rätt. Arbetsdomstolen kan dock inte dela den uppfattningen. Arbetsdomstolen anser att varken lagtexten eller förarbetena ger stöd för denna tolkning. Lagtexten anger uttryckligen att avtalet ska vara ogiltigt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd. Arbetsdomstolen finner därmed att regleringen i 25 a § i MBL inte är tillämplig i förevarande fall. Kollektivavtalet kan således inte anses giltigt här i Sverige med tillämpning av aktuellt lagrum.

Har en olovlig stridsåtgärd vidtagits? AD 2007 nr 31

Ett antal medlemmar i Svenska Elektrikerförbundet har haft flera på varandra följande visstidsanställningar hos ett företag som var medlem i Teknikarbetsgivarna och därigenom bundet av kollektivavtal med IF Metall. Förbundet gjorde gällande att företaget beslutat att införa ett stopp för tillsvidareanställningar med verkan för förbundets medlemmar därför att de vänt sig till sin fackliga organisation. Vidare påstods att företaget ställt som villkor för att förbundets medlemmar skulle få en anställning tillsvidare att de lämnade förbundet och gick över till IF Metall. Frågan i målet var om företaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning. I andra hand var frågan om företaget vidtagit olovliga stridsåtgärder.

Stridsåtgärderna utgjordes, enligt förbundet, av beslutet om anställningsstopp och därefter vidtagna förlängningar av visstidsanställningar för förbundets medlemmar. Åtgärderna betecknades som arbetsinställelser (lockouter) varigenom medlemmarna förhindrades att få tillsvidareanställning. Det olovliga låg i att åtgärderna inte hade beslutats i behörig ordning. Sedan domstolen funnit att föreningsrättskränkning inte förekommit, prövades frågan om stridsåtgärder.

Arbetsdomstolen anförde följande.

En avgörande fråga i denna del är om det åberopade handlandet från bolagets sida kan anses utgöra en stridsåtgärd. I 41 § medbestämmandelagen, som innehåller medbestämmandelagens grundläggande regler om fredsplikt på grund av kollektivavtal, beskrivs en stridsåtgärd i lagens mening som "arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd". Denna beskrivning utgör dock inte någon fullständig uppräkningslista av de åtgärder som skall betraktas som stridsåtgärder och är inte heller någon definition av begreppet stridsåtgärd. I princip kan varje handling eller underlåtenhet som en part vidtar och som är

av en sådan beskaffenhet att den faktiskt kan inverka på motparten anses som en stridsåtgärd. Vad som har ansetts som avgörande för om ett handlande kan betecknas som en stridsåtgärd eller inte är i stället i vilket syfte åtgärden har vidtagits.

Härefter konstaterade domstolen att det inte fanns stöd i utredningen i målet för att företagets handlande förestavats av en önskan att utöva någon form av påtryckning på förbundet.

Var indragning av biljettförmåner en olovlig stridsåtgärd? AD 2007 nr 50

Tjänstemannaförbundet HTF varslade Flygarbetsgivarna och SAS om strejk för samtliga kabinanställda hos SAS. Flygarbetsgivarna varslade påföljande dag om stridsåtgärder i form av indragna biljettförmåner. Förmånen består i att personalen får köpa rabatterade flygbiljetter.

HTF väckte talan och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara att arbetsgivarnas stridsåtgärd var olovlig såsom stridande mot 41 a § MBL. Vidare yrkades att domstolen interimistiskt skulle förordna att SAS var förhindrat att vidta stridsåtgärd i enlighet med det utfärdade varslet. HTF anförde att åtgärden innebär att det blir förbjudet för kabinanställda och deras anhöriga och resesällskap att utnyttja personalbiljetter. Förbudet gäller också tidigare uttagna och delvis utnyttjade biljetter. Om den enskilde utnyttjar personalbiljetter i strid med förbudet, kommer denne att debiteras ett belopp motsvarande reguljärpriset för resan. Att intjänade biljettförmåner i form av uttagna och betalda flygbiljetter inte kan utnyttjas är att jämställa med innehållande av en redan intjänad och förfallen förmån som utgått som ersättning för utfört arbete. Åtgärden stred härmed mot 41 a § MBL.

Arbetsgivarparterna invände att rätten att köpa rabatterade biljetter inte är en del av det enskilda anställningsavtalet samt att arbetsgivaren ensidigt kan förfoga över förmånen i enlighet med den policy som gäller vid företaget.

Enligt *Arbetsdomstolen* råder det inget tvivel om att bestämmelserna i 41 a § MBL tar sikte på endast sådan lön eller annan ersättning för utfört arbete som arbetsgivaren har att utge på grund av åtagande i avtalsförhållande mellan honom och de enskilda arbetstagarna. Förmåner som arbetsgivaren kan välja att utge efter eget beslut omfattas inte av bestämmelsen. Rabatterna på flygbiljetter är en sådan förmån och omfattas inte av förbudet mot stridsåtgärd i 41 a § MBL.

Yrkandet om interimistiskt förordnande avslogs.

Var löneavdrag en olovlig stridsåtgärd? AD 2007 nr 94

Även detta mål handlade om tillämpningen av 41 a § MBL. En sektion av SAC hade varslat ett städföretag om stridsåtgärd i form av blockad mot arbete under övervakning av arbetsinspektör/teamledare eller liknande inspektörer i arbetsledande position. Stridsåtgärden omfattade endast en arbetstagarare. När denne skulle utföra städarbete och fann att det skulle inspekteras lade han ner arbetet. Samtidigt förklarade han att han stod till förfogande på arbetsplatsen för att utföra varje normal arbetsuppgift som inte var föremål för inspektion.

Företaget gjorde löneavdrag för de dagar blockaden pågick. SAC gjorde gällande att arbetstagaren var berättigad till lön eftersom han stod till företagets förfogande för arbete. Det hävdades vidare att löneavdraget utgjorde en stridsåtgärd som vidtagits i strid med bestämmelserna i 41 a § MBL.

Arbetsdomstolen instämde inte i påståendet att arbetstagaren stod till förfogande för arbete, eftersom arbetsgivaren faktiskt önskade inspektera arbetet innebar arbetstagarens inställning att han inte stod till förfogande för något arbete. Han var därför inte berättigad till lön för de dagar som han under blockaden befann sig på arbetsplatsen utan att utföra arbete.

När det gällde påståendet om stridsåtgärd fann domstolen att löneavdraget, vid löneutbetalningen efter det att blockaden upphört, inte utgjorde en stridsåtgärd. Domstolen slog fast att ”åtgärden var helt enkelt en rättsenlig konsekvens av att arbetstagaren inte hade utfört arbete”.

8.10 Konfliktstatistik

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

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

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

Under avtalsrörelsen 2007 har arbetsnedläggelse i tvister om nytt förbundsavtal ägt rum i tre fall. Mest omfattande sett till antalet förlorade arbetsdagar (7 200) var HTF:s strejk i förhandlingarna med Flygarbetsgivarna och SAS. Svenska Byggnadsarbetareförbundets strejk i tvisten med Sveriges Byggingustrier resulterade i närmare 3 300 förlorade dagar. Konflikten inom elinstallations-

branschen mellan Svenska Elektrikerförbundet och EIO ledde till att cirka 850 arbetsdagar förlorades.

Fyra vilda strejker har noterats under 2007. Den mest uppmärksammade ägde rum i samband med de lokala lönervisionsförhandlingarna för gruvarbetarna vid LKAB i Kiruna. Under tre dagar låg arbetet nere i olika omfattning och 1 400 arbetsdagar förlorades. Den andra strejken var en kortvarig protest av metallarbetarna vid Volvo Lastvagnar i Umeå mot tempot i de lokala löneförhandlingarna. En liknande aktion ägde rum under en timme av ramppersonalen vid Skavsta flygplats. Den fjärde vilda strejken genomfördes under två dagar av 140 metallarbetare vid Outokumpus anläggning i Fagersta i protest mot beslutet att lägga ner fabriken. Totalt förlorades drygt 1 700 arbetsdagar till följd av de fyra vilda strejkerna.

Det bör i sammanhanget nämnas att redovisningen i konfliktstatistiken av förlorade arbetsdagar inte är några exakta uppgifter. Omfattningen av arbetsnedläggelser i samband med förhandlingar om branschvisa förbundsavtal går det att få en god uppfattning om. Men när det gäller vilda konflikter av olika slag är situationen en annan. De berörda fackförbunden redovisar av förklarliga skäl inte sådana konflikter. Medlingsinstitutet kännedom grundas i första hand på vad som kan ha skrivits i lokalpressen. Förhållandena är desamma med landsomfattande politiska stridsåtgärder där den enskilde arbetstägaren själv avgör om hon eller han ska delta i arbetsnedläggelsen.

Totalt förlorades 13 666 arbetsdagar under år 2007 på grund av konflikter på arbetsmarknaden.

För perioden 1997–2007 är antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter följande.

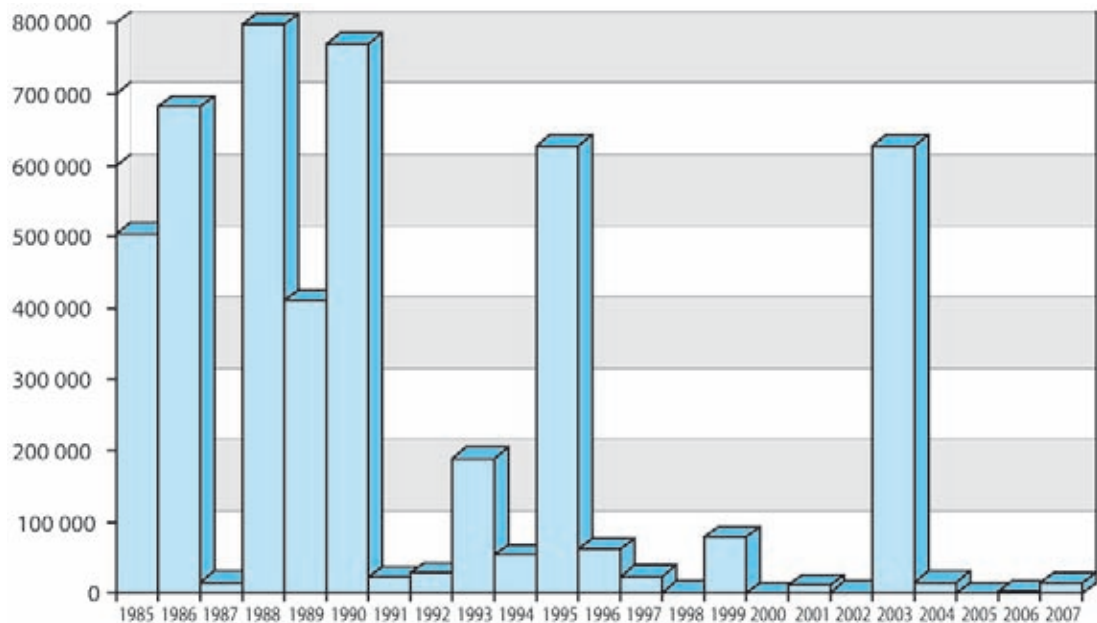
Tabell 8.8

År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 735
2000	272
2001	11 098
2002	838
2003	627 541
2004	15 282
2005	568
2006	1 971
2007	13 666

Det bör noteras att cirka 600 000 av de förlorade dagarna år 2003 är hänförliga till den omfattande konflikten på det kommunala området.

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2007 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 8.1 Strejker och lockouter 1985–2007, antal förlorade dagar



Källa: Medlingsinstitutet

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

8.11 Internationell jämförelse

I Medlingsinstitutets tidigare årsrapporter har uppgifter om olika länder i Europa hämtas från Eurostat eller European Industrial Relations Observatory (EIRO). Dessa har i sin tur hämtat uppgifterna från FN-organet ILO (International Labour Organization) dit länderna årligen ska rapportera in konflikter på arbetsmarknaden. I nedanstående tabell, som gäller tioårsperioden 1996–2006, redovisas antalet förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda i ett antal europeiska länder.

Det ska dock sägas att det varierar från land till land hur uppgifter om arbetsmarknadskonflikter samlas in och vad som redovisas. För svensk del samlar Medlingsinstitutet in uppgifter genom kontakter med berörda parter, i första hand fackförbunden för besked om i vilken omfattning konfliktersättning har utbetalats. Även tidningsuppgifter om arbetsnedläggelser i form av vilda strejker eller olika protestaktioner samlas in. I vissa länder redovisas endast strejker medan lockouter inte beaktas. Några länders officiella statistik inkluderar inte konflikter inom den offentliga sektorn. I en del fall noteras endast strejker med en viss varaktighet och omfattning. Ibland saknas helt uppgifter för vissa år. Dessutom förekommer stora variationer när det gäller metoderna för att samla in uppgifterna. Det är relativt vanligt förekommande att statistiken baseras på rapporter från arbetsgivarorganisationerna, men det finns även andra metoder. I exempelvis Italien är det de lokala polismyndigheterna som tillhandahåller uppgifterna.

Statistiken är alltså behäftad med ett antal felkällor som gör jämförelser mellan länderna osäkra. Likväl förmedlar den ändå en översiktlig bild över konfliktbenägenheten i ett antal europeiska länder. För jämförelsen skall redovisas i tabellen förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare.

Tabell 8.9 Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 1997–2006

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Belgien	12,56	26,73	7,96	7,50	41,22	17,61	*	*	*	*
Danmark	40,78	1250,20	35,79	48,35	22,92	74,49	21,43	29,65	19,69	*
Estland	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	*	20,90	*	0,00	*
Finland	47,80	60,50	9,50	110,00	25,60	31,00	28,00	18,00	280,30	29,90
Frankrike	28,63	54,49	55,69	102,20	74,29	43,60	192,81	31,85	76,97	*
Grekland	27,85	19,54	*	*	*	*	*	*	*	*
Irland	65,82	30,54	164,49	70,26	80,05	14,55	25,08	13,49	16,39	*
Island	299,38	582,65	0,00	386,48	1651,79	0,00	0,00	1096,56	0,00	*
Italien	73,48	35,59	54,90	52,37	59,26	274,37	109,16	38,74	49,45	*
Lettland	0,10	0,02	37,20	0,00	0,01	4,20	0,00	0,00	0,00	0,00
Litauen	*	*	*	10,20	2,16	0,00	0,00	0,00	0,68	*
Luxemburg	0,05	0,00	0,00	5,11	0,00	0,00	*	*	*	*
Malta	110,00	14,00	9,00	32,00	19,00	5,00	22,00	12,00	9,05	19,00
Nederländerna	2,00	5,00	11,00	1,00	6,00	35,00	2,00	9,00	6,00	2
Norge	3,42	136,81	3,38	232,84	0,29	70,31	0,45	66,40	5,14	*
Polen	3,00	4,00	11,00	8,00	0,43	0,01	1,00	1,00	0,04	*
Portugal	36,30	43,60	31,00	18,70	17,50	43,90	21,70	18,10	10,50	*
Rumänien	29,90	67,20	294,60	122,30	0,20	7,50	2,60	4,55	4,87	*
Slovakien	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spanien	137,60	92,10	102,40	233,30	119,10	297,40	45,80	248,90	50,15	47,00
Storbritannien	10,00	11,00	10,00	20,00	20,00	51,00	19,00	34,00	6,00	28,00
Schweiz	0,10	6,40	0,70	1,20	4,80	5,10	1,50	9,30	0,30	1,80
Sverige	6,22	0,44	20,01	0,07	2,69	0,20	151,78	3,72	0,14	0,50
Turkiet	79,84	104,42	85,34	121,39	74,92	23,79	65,11	43,05	69,53	41,70
Tyskland	1,60	0,50	2,30	0,30	0,80	8,90	4,80	1,30	0,50	11,00
Ungern	0,70	0,10	89,90	55,10	2,80	0,50	0,80	6,80	0,35	2,30
Österrike	6,20	0,00	0,00	0,90	0,00	2,90	395,37	0,05	0,00	0,00

* uppgift saknas

Källa: Eurostat, ILO, Medlingsinstitutet

Tabell 8.10 Sammanställning över centrala medlingsärenden – förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Tidningsutgivarna ./. Svenska Journalistförbundet	Rune Larson Christina Rogestam Inger Ohlsson Örtendahl	Redaktionspersonal
2. Svensk Handel ./. Handelsanställdas Förbund	Bengt KÅ Johansson Rune Larson Gunilla Runnquist	Detaljhandeln, partihandeln
3. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Gunnar Grenfors Olle Hammarström Göran Ljungström	Byggnads- och anläggningsavtal
4. Elektriska Installatörsorganisationen ./. Svenska Elektrikerförbundet	Göte Larsson Gunnar Högberg Inger Efraimsson	Installationsavtal
5. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare ./. Hotell och Restaurang Facket	Bengt KÅ Johansson Olle Hammarström Gunilla Runnquist	Hotell- och restauranganställda
6. Sveriges Byggindustrier ./ SEKO	Gunnar A Karlsson Anders Sandgren Erika Thelning	Väg- och banavtal
7. Almega Tjänsteförbunden ./ SIF	Jan Sjölin Anders Sandgren Gunilla Runnquist	Utveckling & tjänster
8. Flygarbetsgivarna ./ HTF	Gunnar Samuelsson Olle Hammarström	Kabinpersonal på SAS
9. Almega Tjänsteförbunden/ Fastighetsarbetsgivarna ./ Fastighetsanställdas Förbund	Jöran Tjernell Hans Svensson	Fastighetsarbete
10. Grafiska Företagens Förbund ./. Grafiska Fackförbundet Mediafacket	Bengt KÅ Johansson Jan Sjölin	Civilavtal, förpackningsavtal
11. Svensk Handel ./ Skogs- och Träfacket	Anders Lindström Eva-Helena Kling	Trävaruhandelsavtal
12. Almega Samhallförbundet ./. Fastighetsanställdas Förbund, Grafiska Fackförbundet Mediafacket, Handelsanställdas Förbund, IF Metall, Skogs- och Träfacket, Svenska Kommunalarbetareförbundet	Jan Sjölin Gunilla Runnquist	Samhall
13. Almega Tjänsteförbunden ./ HTF	Peter Ander Isa Skoog	Systembolaget
14. SIF ./ Otis AB	Eva-Helena Kling Anders Forsberg	Företagsavtal
15. Flygarbetsgivarna ./ Svensk Pilotförening	Jöran Tjernell Jan Sjölin Erika Thelning	TUI Fly Nordic AB – piloter
16. Svensk Handel ./. Hotell och Restaurang Facket	Olle Hammarström Gunilla Runnquist	Restauranger, personalrestauranger, cafeterior m.m.
17. Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Anders Forsberg Eva-Helena Kling	Trafik- och parkeringsövervakning
18. SRAO ./ Svenska Journalistförbundet	Peter Ander Inger Efraimsson	Journalistavtal
19. Pacta ./ Svenska Transportarbetareförbundet	Gunnar Högberg Jan Sjölin	Renhållning och kommunala flygplatser

Parter	Medlare	Förbundsavtal
20. Maskinentreprenörerna <i>.i.</i> Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Göte Larsson Anders Sandgren Inger Ohlsson Örtendahl	Entreprenadmaskin- avtal
21. Flygarbetsgivarna <i>.i.</i> Svenska Transportarbetareförbundet	Jan Sjölin Olle Hammarström	Riksavtal, SAS arbetareavtal
22. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta <i>.i.</i> Brandmännens Riksförbund	Gunnar A Karlsson Gösta Larsson Gunilla Runnquist	Räddningstjänst- personal i beredskap
23. Almega Tjänsteförbunden <i>.i.</i> Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna, SRAT	Benne Lantz Gunnar Björklund	Kommunikation
24. Almega Tjänsteföretagen <i>.i.</i> Svenska Kommunalarbetareförbundet	Peter Ander Åke Södergren	Furuviksparken AB
25. Vårdföretagarna <i>.i.</i> Svenska Kommunalarbetareförbundet	Christina Rogestam Inger Eframsson	Personlig assistans
26. Almega Tjänsteföretagen <i>.i.</i> Hotell och Restaurang Facket	Jöran Tjernell Isa Skoog	Nöjesavtal
27. Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta <i>.i.</i> Sveriges läkarförbund	Jan Sjölin Ulf Perbeck	HÖK 07/OFR:s förbundsområde Läkare
28. Flygarbetsgivarna <i>.i.</i> Svensk Pilotförening	Göte Larsson Gunnar Björklund	Transwede Airways AB
29. Flygarbetsgivarna <i>.i.</i> Svensk Pilotförening	Anders Lindström Jöran Tjernell	Skyways Express AB
30. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation <i>.i.</i> Fastighetsanställdas Förbund	Gunnar A Karlsson Anders Sandgren	Städpersonal i bank

9 Träffade avtal i kronologisk ordning

De träffade avtalen är de som inkommit till Medlingsinstitutet. Därutöver finns ett antal mindre avtal som ej insänts före den 31 december 2007. Observera att tjänstemannaavtalen ofta har 3 parter fast de skiljer sig åt beträffande nivåer, lägstlöner och individgarantier. Ledarna har sifferlösa avtal.

9.1 Privat sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Handels - Tjänsterådgivare, Folksam	2007-01-29	18 mån	40
Vårdföretagarna / SRAT - Tandhygienister	2007-02-07	34 mån	600
MIA – Medie- och Informationsarbetsgivarna / Teaterförbundet - Film, TV och videospelningsavtal	2007-02-14	24 mån	2 000
Industri- och Kemigruppen / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtalet	2007-03-15	36 mån	42 600
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Kemisk industri	2007-03-15	36 mån	5 700
Sveriges Skogsindustrier / Skogs- och Träfacket - Sågverksindustri	2007-03-15	36 mån	10 000
Teknikföretagen / IF Metall - Teknikavtal	2007-03-15	36 mån	154 000
Teknikföretagen / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Teknikavtal tjm.	2007-03-15	36 mån	146 000
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Allokemisk industri	2007-03-16	36 mån	29 000
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Gemensamma metallavtalet	2007-03-16	36 mån	5 000
Metallgruppen – Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / IF Metall - Stål- och Metallindustri	2007-03-16	36 mån	24 000
Trä- och Möbelindustriförbundet / Skogs- och Träfacket - Träindustri	2007-03-16	36 mån	27 000
Metallgruppen – Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Stål- och Metallindustri	2007-03-20	36 mån	11 000
IT-företagens Arbetsgivarorganisation / Sif, Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna, - IT-branschen	2007-03-24	36 mån	39 000
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Skogs- och Träfacket - Skogsavtalet	2007-03-26	36 mån	4 000
IT-företagens Arbetsgivarorganisation / Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna, Sif, SEKO - Telekom	2007-03-28	36 mån	22 000
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Återvinningsföretag	2007-03-29	36 mån	100
Svensk Handel / Handels - Detaljhandel	2007-03-29	36 mån	80 300

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Svensk Handel / Handels - Partihandel	2007-03-29	36 mån	21 000
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / SKTF, Sveriges Ingenjörer, Arkitektförbundet, Ledarna - Tjänstemannaavtal K-avtalet	2007-03-30	36 mån	4 000
Byggnadsämnesförbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtalet	2007-04-01	36 mån	4 200
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Livsmedelsavtal	2007-04-02	36 mån	25 000
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Bageri och konditoriföretag	2007-04-02	36 mån	8 300
Transportgruppen – Motorbranschens Arbetsgivareförbund / IF Metall - Bil- och traktorverkstäder	2007-04-03	36 mån	17 000
Livsmedelsföretagen / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-04-04	36 mån	16 000
Metallgruppen – Gruvornas Arbetsgivareförbund / IF Metall - Gruvindustri	2007-04-04	36 mån	4 000
Metallgruppen – Gruvornas Arbetsgivareförbund / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Gruvindustri	2007-04-04	36 mån	1 600
Sveriges Skogsindustrier / Pappers - Massa- och Pappersindustri	2007-04-04	36 mån	20 000
Sveriges Skogsindustrier / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Massa- och Pappersindustri	2007-04-04	36 mån	10 000
Trä- och Möbelindustriförbundet / Skogs- och Träfacket - Stoppmöbelindustri	2007-04-04	36 mån	1 500
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivare- förbundet / Skogs- och Träfacket - Virkesmätning	2007-04-11	36 mån	1 000
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Sockerindustri	2007-04-13	36 mån	600
Glasbranschföreningen / Byggnads - Glasmästeri	2007-04-15	36 mån	1 500
Målaremästarnas Riksförening / Målareförbundet - Måleriyrket	2007-04-15	36 mån	15 000
Målaremästarnas Riksförening / Målareförbundet - Servicearbete	2007-04-15	36 mån	200
Målaremästarnas Riksförening / Målareförbundet - Materialarbete	2007-04-15	36 mån	50
KFO – Kooperationens Förhandlings- organisation / Handels - Lager, Terminal, Chaufförer	2007-04-16	36 mån	1 800
KFO – Kooperationens Förhandlings- organisation / Handels - Butiker	2007-04-17	36 mån	20 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Tjänsteförbunden / Sif, Sveriges Ingenjörer - Utveckling och tjänster	2007-04-18	36 mån	9 100
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Bygg- och Anläggning	2007-04-18	36 mån	900
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - Energi	2007-04-18	36 mån	3 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - Fastighet och näringsliv	2007-04-18	36 mån	1 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, SACO, SKTF, Ledarna - Flygplatser	2007-04-18	36 mån	150
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - Konsult och service	2007-04-18	36 mån	400
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - Parkering	2007-04-18	36 mån	100
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - Renhållning	2007-04-18	36 mån	400
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - Turism och fritid	2007-04-18	36 mån	500
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - Utbildning	2007-04-18	36 mån	1 200
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna - VA-företag	2007-04-18	36 mån	500
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, Vårdförbundet, SACO, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna - Vård och omsorg	2007-04-18	36 mån	600
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF och förtecknade SACO-förbund - Läns och regionmuseer	2007-04-18	36 mån	450

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, förtecknade SACO-förbund - SLTF Service AB	2007-04-18	36 mån	1 000
Transportgruppen – Motorbranschens Arbetsgivareförbundet / Målaresförbundet - Bil- och industrilackering	2007-04-18	36 mån	400
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Oljeraffinaderier	2007-04-19	36 mån	300
Metallgruppen – Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / IF Metall - Verkstadsavtal	2007-04-19	36 mån	4 000
Byggnadsämnesförbundet / IF Metall - Byggnadsämnesindustri	2007-04-20	36 mån	6 500
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Wasa OLW	2007-04-24	36 mån	300
Sveriges Byggindustrier / Byggnads- - Byggavtalet/Anläggningsavtalet	2007-04-24	36 mån	70 000
Transportgruppen – Motorbranschens Arbetsgivareförbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-04-24	36 mån	15 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SEKO - Energi	2007-04-25	36 mån	5 000
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal Malmö Aviation	2007-04-25	36 mån	160
Trä- och Möbelindustriförbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Träindustri	2007-04-26	35 mån	5 000
Trä- och Möbelindustriförbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Stoppmöbelindustri	2007-04-26	36 mån	300
TEKOindustrierna / IF Metall - Tekoavtalet	2007-04-27	36 mån	4 500
Sveriges Byggindustrier / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemän inom byggbranschen	2007-04-27	36 mån	10 000
Tjänsteförbunden / SEKO - Dalslands kanal	2007-04-28	36 mån	20
Plåtslageriernas Riksförbund / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemän inom byggbranschen	2007-05-01	36 mån	300
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Handels - Stormarknad	2007-05-02	36 mån	3 300
Metallgruppen – Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / SEKO - Blå avtalet	2007-05-03	36 mån	800
Metallgruppen – Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / IF Metall - Gröna avtalet	2007-05-03	36 mån	200
Tjänsteförbunden / ST, SEKO - Lernia	2007-05-03	36 mån	600
Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer, Lärarförbundet - Lernia	2007-05-03	36 mån	600

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Energiföretagens Arbetsgivareförening / Elektrikerförbundet - Kraftverksavtalet	2007-05-03	36 mån	3 000
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Vin och Sprit	2007-05-04	36 mån	300
MIA – Medie- och Informations- arbetsgivarna / HTF, Akademikerförbundet SSR - Tjänstemän i Tjänste- o Medieföretag	2007-05-04	36 mån	6 000
VVS-installatörerna / Byggnads - VVS-installation	2007-05-04	36 mån	15 000
VVS-installatörerna / Byggnads - Kylinstallation	2007-05-04	36 mån	2 100
SHR – Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare / Hotell- och Restaurangfacket - Hotell- och Restaurangavtalet	2007-05-04	36 mån	45 000
Transportgruppen – Petroleum- branschens Arbetsgivareförbund / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-04	36 mån	2 500
Svensk Handel / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemän inom handeln	2007-05-07	36 mån	69 500
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Explosivämnesindustri	2007-05-08	36 mån	600
Byggnadsämnesförbundet / IF Metall - Buteljglasindustri	2007-05-08	36 mån	300
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Kvarnavtalet	2007-05-08	36 mån	300
Tjänsteförbunden / Fastighets - Specialserviceföretag	2007-05-08	36 mån	3 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet - Utbildning	2007-05-08	36 mån	1 000
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivare- förbundet / Kommunal - Trädgårdsanläggningsbranschen	2007-05-09	36 mån	500
Tjänsteförbunden / Farmaciförbundet - Apotek	2007-05-09	12 mån	5 400
Tjänsteföretagen / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemän i Tjänste- o Medieföretag	2007-05-09	36 mån	50 000
MIA – Medie- och Informations- arbetsgivarna / Sif, Sveriges Ingenjörer - Tjänstemannaavtal	2007-05-09	36 mån	5 200
Plåtslageriernas Riksförbund / Byggnads - Ventilations- och Byggnadsplåtavtal	2007-05-09	36 mån	5 000
Plåtslageriernas Riksförbund / Byggnads - Plåtbearbetning	2007-05-09	36 mån	600
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Målareförbundet - Månadslöneavtalet	2007-05-09	36 mån	80

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Handels - Tjänstemän inom handeln	2007-05-09	36 mån	4 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / HTF - Flygplatser	2007-05-09	36 mån	100
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / HTF - Renhållning	2007-05-09	36 mån	400
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / HTF - Turism och fritid	2007-05-09	36 mån	300
Svensk Handel / HTF, Akademikerförbunden - Åhlens och Kicks	2007-05-09	36 mån	100
Livsmedelsföretagen / Hotell- och Restaurangfacket - Serveringsavtalet	2007-05-10	36 mån	1 400
SRAO Arbetsgivareföreningen / Sif - Public Service med dotterbolag	2007-05-10	36 mån	4 000
SRAO Arbetsgivareföreningen / SACO, DIK-förbundet, Sveriges Ingenjörer - Public Service med dotterbolag	2007-05-10	36 mån	100
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Stenindustri	2007-05-11	36 mån	500
Livsmedelsföretagen / Handels - Butiksavtal	2007-05-11	36 mån	8 300
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Jordbruksavtalet	2007-05-11	36 mån	6 000
Tjänsteförbunden / Sif, Ledarna, Sveriges Ingenjörer - Svensk Teknik och Design (STD)	2007-05-11	36 mån	20 000
Tjänsteförbunden / Arkitekterna - Svensk Teknik och Design (STD)	2007-05-11	36 mån	1 500
MIA – Medie- och Informationsarbetsgivarna / Teaterförbundet - Biografavtalet	2007-05-11	36 mån	900
Vårdföretagarna / FSA, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Vårdförbundet, SKTF - Vård- och behandlingsverksamhet, samt övrig omsorg	2007-05-11	36 mån	13 000
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Fastighets - F-avtalet	2007-05-11	36 mån	16 000
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Målareförbundet - Ackordsavtalet	2007-05-11	36 mån	300
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Transport - Renhållning	2007-05-11	36 mån	600
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Transport - Flygplatser	2007-05-11	36 mån	40
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemannaavtal	2007-05-12	36 mån	600

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Sveriges Byggindustrier / SEKO - Väg- och banavtalet	2007-05-13	36 mån	8 000
EIO – Elektriska Installatörs- organisationen / Elektrikerförbundet - Installationsavtalet	2007-05-14	36 mån	18 000
Elgrossisternas Arbetsgivareförening / Handels - Lageravtalet	2007-05-14	36 mån	1 300
KFO – Kooperationens Förhandlings- organisation / IF Metall - Allmänna Industriavtalet	2007-05-14	36 mån	200
Svensk Handel / Elektrikerförbundet - Radio, TV, Data och Elektronikaffärer	2007-05-14	36 mån	325
MIA – Medie- och Informations- arbetsgivarna / Journalistförbundet - Tidskriftsföretag	2007-05-15	36 mån	1 600
EIO – Elektriska Installatörs- organisationen / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-15	36 mån	5 000
Glasbranschföreningen / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-15	36 mån	300
Maskinentreprenörerna / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-15	36 mån	600
Målaremästarnas Riksförening / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-15	36 mån	1 000
VVS-installatörerna / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemän inom byggbranschen	2007-05-15	36 mån	4 300
VVS-installatörerna / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Integrerade Tjänstemannaavtalet	2007-05-15	36 mån	100
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Byggnads - Byggnadsavtalet	2007-05-15	36 mån	200
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal Regionalflyg	2007-05-15	38 mån	200
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivare- förbundet / Skogs- och Lantbruks- tjänstemannaförbundet - Tjänstemannaavtal	2007-05-21	36 mån	1 800
Svensk Handel / SRAT - Linsoptiker	2007-05-21	36 mån	300
Svensk Handel / Handels - Ljuskopieringsföretag	2007-05-21	36 mån	20
Metallgruppen – Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-22	38 mån	11 000
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Läder- och sportartikelindustri	2007-05-23	36 mån	600
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Kafferosterier, kryddfabriker	2007-05-23	36 mån	230
Tjänsteförbunden / Handels - Lagring och Distribution	2007-05-23	36 mån	400

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Bemanningsföretagen / HTF, Akademikerförbunden - Tjänstemannaavtal	2007-05-23	36 mån	19 000
Grafiska Företagens Förbund / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-23	36 mån	8 600
Tjänsteförbunden / Fastighets - FF-avtalet	2007-05-24	36 mån	3 000
Tjänsteförbunden / HTF - Lagring och Distribution	2007-05-24	36 mån	400
Tjänsteförbunden / Fastighets, SEKO - Serviceentreprenadföretag	2007-05-24	36 mån	27 000
Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer, SEKO, ST - Spårtrafik	2007-05-25	5 mån	Se avtalet 2007-10-03 om spårtrafik
Svensk Handel / Sif - Tjänstemannaavtal	2007-05-25	36 mån	1 500
SHR – Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare / Kommunal - Måltidsservice	2007-05-25	36 mån	1 750
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / HTF - Tjänstemän Golf	2007-05-28	36 mån	2 500
Tjänsteförbunden / Sif, Sveriges Ingenjörer - Utbildningsföretagen	2007-05-28	36 mån	1 100
Maskinentreprenörerna / SEKO - Maskinföraravtalet	2007-05-28	36 mån	4 000
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / HTF, CAU, NKF - Kabinpersonal vid SAS	2007-05-28	38 mån	1 700
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Djursjukhus	2007-05-29	36 mån	1 000
Tjänsteförbunden / SEKO - Utveckling och tjänster	2007-05-29	36 mån	350
Vårdföretagarna / HTF - Tandläkarmottagningar	2007-05-29	42 mån	3 000
SHR – Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare / HTF - Tjänstemannaavtal	2007-05-29	36 mån	7 000
Samhallförbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer m.fl., HTF, Vårdförbundet, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-30	36 mån	3 000
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-30	36 mån	3 500
TEKOindustrierna / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-05-31	36 mån	3 600
Tjänsteförbunden / HTF - Spel	2007-05-31	36 mån	700
Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer - Spel	2007-05-31	36 mån	300
Bemanningsföretagen / Samtliga LO-förbund - Bemanningsavtalet	2007-05-31	35 mån	7 000

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurangfacket - Bowling	2007-06-01	35 mån	100
Grafiska Företagens Förbund / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Civilavtalet	2007-06-01	36 mån	11 000
Grafiska Företagens Förbund / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Förpackningsavtalet	2007-06-01	36 mån	6 500
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Hotell- och Restaurangfacket - Café-, Restaurang- och Hotell- verksamhet	2007-06-01	36 mån	100
KFO – Kooperationens Förhandlings- organisation / Hotell- och Restaurangfacket - Restaurangavtal	2007-06-01	36 mån	600
KFO – Kooperationens Förhandlings- organisation / Teaterförbundet - Inläsare	2007-06-05	36 mån	400
TU – Tidningsutgivarna / Grafiska Fackförbundet Mediafacket - Tidningsavtalet	2007-06-05	36 mån	2 600
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivare- förbundet / Sveriges Ingenjörer, Agrifack, Sveriges Veterinärförbund - Tjänstemän Jordbruk och Trädgård	2007-06-07	36 mån	2 000
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivare- förbundet / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-06-08	36 mån	2 000
Tjänsteföretagen / HTF, Akademikerförbunden - Revisions- och konsultföretag	2007-06-08	36 mån	9 000
KFO – Kooperationens Förhandlings- organisation / HTF - Hotell- och Restaurangtjänstemän	2007-06-11	36 mån	30
Svensk Handel / Handels - Postorderföretag	2007-06-11	36 mån	1 100
Industri- och Kemigruppen / IF Metall - Tvättindustri	2007-06-12	36 mån	3 000
Tjänsteförbunden / Kommunal - Städentreprenadföretag	2007-06-12	36 mån	2 000
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Lärarnas samverkansråd, Sulf - Utbildning, vård	2007-06-12	36 mån	100
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Tobaksindustri	2007-06-13	36 mån	500
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet - Lernia Bemanning	2007-06-13	36 mån	50
Samhallförbundet / Fastighets, Grafiska Fackförbundet, Handels, HRF, IF Metall, Skogs- och Träfacket, Kommunal - Samhall	2007-06-13	39 mån	18 000
Svensk Handel / Skogs- och Träfacket - Trävaruhandel	2007-06-13	36 mån	560

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Svensk Handel / IF Metall - Guldsmeder, montörer m.fl.	2007-06-13	36 mån	100
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Golfbanor	2007-06-14	36 mån	2 000
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Kommunal - Fastighetsskötare/S-avtalet	2007-06-14	36 mån	3 000
Svensk Handel / IF Metall - Ahlsell AB	2007-06-14	36 mån	60
Svensk Handel / IF Metall - Svenska Foder AB	2007-06-14	36 mån	60
Svensk Handel / IF Metall - Teknosan AB	2007-06-14	36 mån	60
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Sif, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter, Ledarna - Tjänstemannaavtal I-avtalet	2007-06-15	36 mån	4 000
Svensk Handel / Handels - Urmakare och optiker inom detaljhandeln	2007-06-17	36 mån	1 000
Livsmedelsföretagen / Handels - Glassindustri	2007-06-18	36 mån	300
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / HTF - Ideella organisationer	2007-06-18	36 mån	3 500
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Kommunal - Hälsa, Vård och övrig omsorg (gamla RHB, Rehab, Boende, Service)	2007-06-18	36 mån	1 700
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / HTF - Tjänsteföretag	2007-06-18	36 mån	500
Livsmedelsföretagen / Handels - Ostföretag	2007-06-19	36 mån	400
Elgrossisternas Arbetsgivarförening / HTF, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal	2007-06-19	36 mån	1 600
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Kommunal - Förskolor och fritidshem	2007-06-19	36 mån	6 500
Arbetsgivaralliansen / SFHL, SKTF, Kommunal, Sveriges Ingenjörer m.fl., Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet - Folkhögskolor	2007-06-20	36 mån	3 500
Arbetsgivaralliansen / Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, SKTF, Kommunal, Sveriges Ingenjörer m.fl. - Skola, Utbildning	2007-06-20	36 mån	500
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Lärarförbundet - Förskolor och fritidshem	2007-06-20	36 mån	3 000
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Lärarnas Riksförbund - Förskolor och fritidshem	2007-06-20	36 mån	300

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / FSA, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Vårdförbundet - Hälsa, Vård och övrig omsorg (gamla RHB, Rehab, Boende, Service)	2007-06-21	60 mån	700
Livsmedelsföretagen / HTF - Äggförsäljnings- och mjölkbedömningsföretag	2007-06-25	36 mån	200
Vårdföretagarna / Kommunal - Vård- och behandlingsverksamhet, samt övrig omsorg	2007-06-25	36 mån	15 000
Tjänsteförbunden / SEKO - Göta Kanal AB	2007-06-26	34 mån	50
Maskinentreprenörerna / IF Metall - Gruventreprenadavtal	2007-06-26	36 mån	600
Tjänsteförbunden / Kommunal - Hemserviceföretag	2007-06-27	36 mån	200
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SEKO - Bygg- och Anläggning	2007-06-27	36 mån	1 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SEKO - Flygplatser	2007-06-27	36 mån	130
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SEKO - HR-service, SL Kundtjänst	2007-06-27	36 mån	1 000
Arbetsgivaralliansen / HTF, Sveriges Ingenjörer m.fl. - Idrottsavtalet	2007-06-28	36 mån	5 850
Arbetsgivaralliansen / Kommunal - Idrottsavtalet	2007-06-28	36 mån	150
Arbetsgivaralliansen / HTF, Sveriges Ingenjörer m.fl., SKTF - Ideella och Idéburna organisationer	2007-06-28	36 mån	2 500
Arbetsgivaralliansen / Fastighets - Ideella och Idéburna organisationer	2007-06-28	36 mån	500
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Kommunal - Trädgårdsanläggningar	2007-06-29	36 mån	20
Svensk Handel / Hotell- och Restaurangfacket - Restauranger o Personalrestauranger, Cafeterior m.m. Åhlens AB	2007-06-29	36 mån	50
Transportgruppen / HTF, Sveriges Ingenjörer, Ledarna - Tjänstemannaavtal Biltrafiken, Bussarbetsgivarna, Sveriges Hamnar, Flygarbetsgivarna, SARF	2007-06-29	34 mån	26 500
Maskinentreprenörerna / IF Metall - Maskinföraravtal/Torv	2007-07-02	36 mån	200
SHR – Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare / Hotell- och Restaurangfacket - Avtal för Casinon	2007-07-03	36 mån	250
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Kommunal - Trädgårdsodling	2007-07-05	36 mån	2 000
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Sif, HTF - Tjänstemän Jordbruk och Trädgård	2007-07-06	36 mån	500

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
BAO – Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation / Hotell- och Restaurangfacket - Lunchrumspersonal i bank	2007-07-06	36 mån	100
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal i My Travel	2007-08-10	36 mån	260
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Malmö Aviation AB	2007-08-14	39 mån	140
Svensk Scenkonst / Teaterförbundet - Teateranställda vid statsunderstödda teatrar	2007-08-24	36 mån	3 000
Tjänsteförbunden / HTF - Bevaknings- och Säkerhetsföretag	2007-08-30	36 mån	2 500
TU – Tidningsutgivarna / Journalistförbundet - Redaktionspersonal	2007-08-30	19 mån	6 000
Tjänsteförbunden / HTF - Apotek	2007-08-31	36 mån	700
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal Britannia Airways	2007-08-31	38 mån	300
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Kommunal - Personliga assistenter	2007-09-05	36 mån	22 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Bygg- och Anläggning	2007-09-05	36 mån	1 900
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Energi	2007-09-05	36 mån	4 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Fastighet och näringsliv	2007-09-05	36 mån	2 000
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Konsult och service	2007-09-05	36 mån	400
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Parkering	2007-09-05	36 mån	200
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Renhållning	2007-09-05	36 mån	600
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Turism och fritid	2007-09-05	36 mån	200
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Utbildning	2007-09-05	36 mån	600
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - VA-företag	2007-09-05	36 mån	700
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Vård och omsorg	2007-09-05	36 mån	1 200
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Läns och regionmuseer	2007-09-05	36 mån	450

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Fastighets - Folkets Hus och Parker	2007-09-06	36 mån	700
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Transport - Flygtekniker med typcertifikat	2007-09-07	39 mån	1 000
Tjänsteförbunden / HTF - Systembolaget	2007-09-11	42 mån	2 700
TU – Tidningsutgivarna / Handels - A-pressen	2007-09-13	36 mån	100
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Handels - Folk rörelseavtal	2007-09-17	36 mån	700
TU – Tidningsutgivarna / Transport - Tidningsdistributörer	2007-09-18	39 mån	15 000
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Hotell- och Restaurangfacket - LSG Sky Chefs Sverige AB	2007-09-21	36 mån	700
Svensk Scenkonst / HTF - Tjänstemän vid orkersterföretag, orkesterföreningar, musikstiftelser, Länsteaterföreningar och andra	2007-09-25	36 mån	300
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Handels - Hyresgästföreningen	2007-09-27	36 mån	600
TU – Tidningsutgivarna / HTF - Tjänstemannaavtal	2007-09-28	42 mån	5 000
Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer, SEKO, ST - Spårtrafik	2007-10-03	31 mån	13 500 (inkl. avtalet 2007-05-25 om spårtrafik)
Svensk Scenkonst / Teaterförbundet - Teaterteknisk personal vid privattestrar	2007-10-03	24 mån	100
Tjänsteföretagen / Kommunal - Banarbete vid travbanor, ridinstruktörer och stallpersonal vid ridhusföretag, stallpersonal hos trav	2007-10-05	36 mån	1 800
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Kommunal - Ridinstruktörer och stallpersonal vid ridhusföretag, stallpersonal hos travtränare, banarbete	2007-10-05	36 mån	100
Svensk Scenkonst / DIK - Tjänstemannaavtal	2007-10-05	36 mån	100
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - KFS-PASS 07	2007-10-09	36 mån	3 200
SRAO Arbetsgivareföreningen / Journalistförbundet - Public Service med dotterbolag	2007-10-17	36 mån	2 000
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Kommunal - Bommersvik m.fl.	2007-10-23	36 mån	80
Maskinentreprenörerna / Byggnads - Entreprenadmaskinföretag	2007-10-25	36 mån	1 500
Tjänsteföretagen / SEKO - Turism och sjöfart	2007-10-30	36 mån	400

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Svensk Scenkonst / Sveriges Yrkesmusikerförbund - Korister och repetitörer vid orkester-, musikteater- och teaterföretag samt musikverksamhet	2007-11-02	36 mån	2 050
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Transport - Riksavtalet samt fraktflygavtalet (f.d. SAS arbetaravtal)	2007-11-02	42 mån	3 300
Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer, Jusek, SRAT, Civilekonomerna - Kommunikation	2007-11-12	36 mån	Se nästa avtal
Tjänsteförbunden / SEKO, ST, Ledarna - Kommunikation	2007-11-19	36 mån	35 000 (inkl. avtalet 2007-11-12 om kommunikation)
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Flygskolor	2007-11-19	36 mån	60
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation / Handels - Nya Backagården, Rosenön, Vår Gård	2007-11-25	36 mån	50
Tjänsteföretagen / HTF - Call-Contact centers	2007-11-29	19 mån	4 200
Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurangfacket - Bingopersonal	2007-12-03	36 mån	100
Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurangfacket - Nöjesavtal	2007-12-04	36 mån	400
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / HTF - Kabinpersonal City Airline	2007-12-05	36 mån	17
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - City Airline	2007-12-05	36 mån	34
Tjänsteföretagen / Kommunal - Furuvik	2007-12-06	12 mån	20
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Transwede Airways piloter	2007-12-12	36 mån	40
Tjänsteförbunden / HRF - Spel	2007-12-17	36 mån	200
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Skyways Express	2007-12-17	36 mån	270
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Vårdförbundet - SOS Flygambulans AB	2007-12-19	36 mån	10

9.2 Offentlig sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta / Kommunal - PAN-07	2007-04-24	33 mån	10 650
Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta / Kommunal - HÖK	2007-05-25	33 mån	530 000
Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta / SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet - OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet HÖK	2007-05-25	33 mån	135 000
Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta / Transport - Renhållning	2007-10-17	36 mån	150
Arbetsgivarverket / SACO-S - Arbetsgivarverket	2007-11-07	36 mån	90 000
Arbetsgivarverket / OFR-S, P, O - Arbetsgivarverket	2007-11-23	36 mån	120 000
Arbetsgivarverket / SEKO - Arbetsgivarverket	2007-11-23	36 mån	30 000
Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta / Sveriges Läkarförbund - OFR:s förbundsområde Läkare HÖK	2007-12-21	33 mån	28 000

10 Analys av avtalen

Vi har valt att i den här årsrapporten redovisa en mer ingående analys av ett urval överenskommelser i 2007 års avtalsrörelse. Det består av 38 avtal vari ingår de 25 största. De valda avtalen avser både arbetar- och tjänstemannaområdet liksom att de avser såväl den privata som den offentliga sektorn. De flesta överenskommelser har tillkommit i direkta förhandlingar mellan parterna, i en del fall med bistånd från opartiska ordföranden. I några fall har överenskommelserna föregåtts av varsel och ingripande av medlare.

Vår redovisning är ingen total sådan utan är delar av överenskommelserna. Framför allt finns angivet avtalsperiod, antal årsarbetare/anställda som omfattas av avtalet, kostnadsberäkningar, löneökningar generellt och/eller i form av löneutrymmen, eventuella individgarantier och eventuella avtalade lägsta löner. Utgångspunkten för redovisade kostnadsökningar är uppgifter från parterna eller, där sådana saknas våra egna beräkningar.

De redovisade avtalen som anges i kronologisk ordning omspannar tiden 15 mars–21 december 2007.

1. Teknikföretagen / IF Metall – Teknikavtalet

Den 15 mars 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 154 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner

Lönepotten för de tre avtalsåren är 8,1 procent. Härjämte ska löneöversyn, med ett bedömt utfall på sammanlagt 1,5 procent, fullföljas. Tidpunkterna för fördelning av lönepott och fullföljande av löneöversyn är den 1 april respektive avtalsår, om inte annat överenskoms lokalt.

Eventuell kvarstående tvist om löneöversyn avgörs efter lokala och centrala förhandlingar av den partsgemensamma lönenämnden. Vid tvist om löneöversyn ska talet vara 0,7 procent avseende perioden den 2 april 2007 t.o.m. den 1 april 2008 respektive 0,8 procent för tiden den 2 april 2008 t.o.m. den 1 april 2009.

Den lägsta löneökningen, om inte annat överenskoms lokalt, är under perioden 1 april 2007–1 juni 2008 707 kronor/månad och för tiden därefter 362 kronor/månad.

Avräkning av omplaceringstillägg som fastställts efter den 1 april 2004 sker då arbetstagaren vid fördelning av lönepott fått en löneökning överstigande 2,8

procent den 1 april 2007, respektive 2,5 procent den 1 april 2008, respektive 2,8 procent den 1 april 2009.

Genomslag i utgående lägslöner avräknas från lönepott.

År 1	2007-04-01	2,8 %
År 2	2008-04-01	2,5 %
År 3	2009-04-01	2,8 %
Totalt		8,1 %

Lägslöner

		Fyllda 18 år	18 år särskilt kval. arbete
År 1	2007-07-01	15 410 kr/mån	17 022 kr/mån
År 2	2008-07-01	15 903 kr/mån	17 567 kr/mån
År 3	2009-07-01	16 476 kr/mån	18 199 kr/mån

Arbetstagare ska från den 1 april 2007 efter ett års anställning vid företaget ha en lön som överstiger den lägsta lönen i den grupp arbetstagaren tillhör med minst 500 kronor och efter två års sammanhängande anställning med minst 900 kronor.

Den 1 april 2008 respektive den 1 april 2009 höjs dessa tal med 3,2 respektive 3,6 procent.

Pensioner

Kostnad, Avtalspension SAF-LO, inräknad med 0,6 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Lägsta semesterlön uppräknas till 1 079 kronor den 1 april 2007, 1 112 kronor den 1 april 2008 samt 1 149 kronor den 1 april 2009.

Föräldralönen utökas med en månad efter två års anställning.

Nyanställd har rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

2. Teknikföretagen / Sif, Sveriges Ingenjörer och Ledarna – Teknikavtalet

Den 15 mars 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar 146 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammanlagda kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner (för Sif)

Lönepotten för de tre avtalsåren är 8,1 procent. Härtill ska löneöversyn, med ett bedömt utfall på sammanlagt 1,5 procent, fullföljas. Tidpunkterna för

fördelning av lönepott och fullföljande av löneöversyn är den 1 april respektive avtalsår, om inte annat överenskoms lokalt.

Eventuell kvarstående tvist om löneöversyn avgörs efter lokala och centrala förhandlingar av den partsgemensamma lönenämnden. Vid tvist om löneöversyn den 1 april 2008 respektive den 1 april 2009 ska talet vara 0,7 procent avseende perioden den 2 april 2007 t.o.m. den 1 april 2008 respektive 0,8 procent för tiden den 2 april 2008 t.o.m. den 1 april 2009.

Den lägsta löneökningen, om inte annat överenskoms lokalt, är under perioden 1 april 2007–1 juni 2008 707 kronor och för tiden därefter är 362 kronor per månad.

År 1	1 april 2007	2,8 %
År 2	1 april 2008	2,5 %
År 3	1 april 2009	2,8 %
Totalt		8,1 %

Löner (för Sveriges Ingenjörer)

Lönepotten för de tre avtalsåren är 8,1 procent. Härtill ska löneöversyn ske. Tidpunkterna för löneöversyn är den 1 april respektive avtalsår, om inte annat överenskoms lokalt.

I det fall de lokala parterna ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepotter eller beträffande löneöversyn har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer.

För Sveriges Ingenjörer har avtalet inga individgarantier. För ingenjör som under en period erhållit liten eller ingen löneutveckling ska vid lönesamtal lönesättande chef informera om vad medarbetaren kan göra för att öka lönen och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder.

År 1	1 april 2007	2,8 %
År 2	1 april 2008	2,5 %
År 3	1 april 2009	2,8 %
Totalt		8,1 %

Löner (för Ledarna)

För Ledarna gäller lokal lönebildning och avtalet är ”sifferlöst”.

Lägstlöner (gäller Sif)

		Fyllda 18 år	18 år + 1 års anst.
År 1	2007-04-01	14 049 kr/mån	15 000 kr/mån
År 2	2008-04-01	14 470 kr/mån	15 450 kr/mån
År 3	2009-04-01	14 948 kr/mån	15 960 kr/mån

Arbetstid

Den tid i tidbanken som vid årsskifte överstiger 100 timmar ska ersättas genom att belopp som motsvarar aktuell lön per timme betalas in som premie till pensionsförsäkring för tjänstemannen.

Borttagande av pensionspremie

I avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän utmönstras fr.o.m. den 1 januari 2007 regler om arbetstidsförkortning i form av avsättning till pensionspremie eller kontant betalning ur avtalet. Från samma tidpunkt ökar i stället den tid som för varje fullgjord arbetsvecka ska föras till tidbank med 10 minuter.

För tjänstemän som inte har rätt till särskild övertidskompensation höjs, om inte annat överenskoms, den fasta lönen med 0,44 procent. Höjningen utgör kompensation för borttagande av pensionspremie.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter två års anställningstid.

Nyanställd har rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

3. Industri- och Kemigruppen / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna – Tjänstemannaavtalet

Den 15 mars 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 42 600 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner

För Ledarna gäller lokal lönebildning och avtalet är ”sifferlöst”.

För Sif och Sveriges Ingenjörer gäller lokal lönebildning. Om parterna inte kan enas ökas lönesumman för dem som omfattas av lönerevisionen med 3,5 procent för 2007, med 3,3 procent för 2008 och 2,8 procent för 2009. För Sif:s del gäller, om inte annat överenskomes, att för heltidsanställd utges en lägsta löneökning med 446 kr/mån (2007), 367 kr/mån (2008) och 294 kr/mån (2009).

År 1	2007-04-01	3,5 %
År 2	2008-04-01	3,3 %
År 3	2009-04-01	2,8 %
Totalt		9,6 %

Lägstlöner (gäller enbart Sif)

Angivna lägstlöner gäller efter respektive lönerevision.

		Fyllda 18 år	Efter 1 års anst.
År 1	2007-04-01	14 105 kr/mån	15 000 kr/mån
År 2	2008-04-01	14 595 kr/mån	15 525 kr/mån
År 3	2009-04-01	15 035 kr/mån	15 990 kr/mån

Arbetstid

Komplettering av "Livsarbetsbidsmodellen" med 0,2 procent respektive avtalsår för disposition som pensionspremie eller kontant ersättning. Beräknad kostnad under avtalsperioden 0,6 procent.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter tre års anställning.

Rekommendation att företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal. Om lokal överenskommelse om introduktion ej kan träffas gäller att den nyanställde har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.

Arbetsgrupp för hantering av framtidsfrågor avseende lönebildning, arbetstidsfrågor, medarbetaravtal.

4. Industri- och Kemigruppen / IF Metall – Allokemisk industri

Den 16 mars 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 29 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner

De lokala parterna träffar överenskommelse om lönehöjningar med beaktande av förutsättningarna för företaget, gällande lönesystem samt utvecklingen av arbetsuppgifter och kompetens.

Om överenskommelse ej uppnås äger part påkalla central förhandling inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Om enighet ej uppnås vid lokal eller central förhandling ska lönehöjningar om 3,97 kr/tim i genomsnitt för 2007, 3,88 kr/tim i genomsnitt för 2008 samt 3,40 kr/tim i genomsnitt för 2009 fördelas i lokal förhandling. Om enighet om fördelning inte uppnås utges 75 procent av löneökningen generellt varefter arbetsgivaren fördelar återstoden. Där lokalt lönesystem förekommer ska fördelningen ske inom ramen för detta.

År 1	2007-04-01	3,97 kr/tim	3,5 %
År 2	2008-04-01	3,88 kr/tim	3,3 %
År 3	2009-04-01	3,40 kr/tim	2,8 %
Totalt		11,25 kr/tim	9,6 %

Lägstlöner

Angivna lägstlöner gäller efter respektive lönerevision.

Förutsatt fyllda 18 år

År 1	2007-04-01	91.43 kr/tim	16 000 kr/mån
År 2	2008-04-01	95.09 kr/tim	16 640 kr/mån
År 3	2009-04-01	98.70 kr/tim	17 272 kr/mån

Förutsatt fyllda 18 år och ett års anställning i företaget

År 1	2007-04-01	93.72 kr/tim	16 400 kr/mån
År 2	2008-04-01	97.95 kr/tim	17 140 kr/mån
År 3	2009-04-01	102.13 kr/tim	17 872 kr/mån

Förutsatt fyllda 18 år och två års anställning i företaget

År 1	2007-04-01	96.00 kr/tim	16 800 kr/mån
År 2	2008-04-01	100.23 kr/tim	17 540 kr/mån
År 3	2009-04-01	104.41 kr/tim	18 272 kr/mån

Pensioner

Kostnad, Avtalspension SAF-LO, inräknad med 0,6 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Föräldralönen utökas med en månad efter två års anställning.

Lägsta semesterlön höjs till 1 082 kronor (2007-05-01), 1 127 kronor (2008-05-01) respektive 1 172 kronor (2009-05-01).

Rekommendation att företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal.

5. Metallgruppen – Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / IF Metall – Stål och Metallindustri

Den 16 mars 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 24 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammanlagda kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner

Lönepotterna för de tre avtalsåren är sammantaget 2 100 kr/mån alternativt 12.06 kr/tim (9,5 procent) att fördelas i lokala förhandlingar. Tidpunkterna för fördelning av lönepott är den 1 april (2007 och 2009) respektive 1 maj (2008), om inte annat överenskoms lokalt.

		Alt. kr/mån	Alt. kr/tim	Procent
År 1	2007-04-01	780 kr/mån	4.48 kr/tim	3,7 %
År 2	2008-05-01	620 kr/mån	3.56 kr/tim	2,8 %
År 3	2009-04-01	700 kr/mån	4.02 kr/tim	3,0 %
Totalt		2 100 kr/mån	12.06 kr/tim	9,5 %

Garantilöner

Avtalets garantilöner för vuxna räknas under avtalsperioden upp med mellan 11,8 och 13,8 procent. Genomslag av höjda garantilöner ska avräknas lönepotten.

	2007-04-01	2008-05-01	2009-04-01
Teknikergruppen	17 211 kr/mån	17 911 kr/mån	18 466 kr/mån
Vuxna yrkeskunniga med minst 6 år i yrket	16 239 kr/mån	16 939 kr/mån	17 464 kr/mån
Vuxna yrkeskunniga med minst 3 år i yrket	15 116 kr/mån	15 816 kr/mån	16 306 kr/mån
Övriga vuxna, fyllda 18 år	14 224 kr/mån	14 924 kr/mån	15 387 kr/mån

Pensioner

Kostnad, Avtalspension SAF-LO, inräknad med 0,6 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Rekommendation att företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal.

6. Trä- och Möbelindustriförbundet / Skogs- och Träfacket – Träindustriavtalet

Den 16 mars 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 27 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammanlagda kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner

Det samlade utrymmet för löneökningar under avtalsperioden är 11.81 kr/tim (9,7 procent) varav hälften utges som generella löneökningar och resterande tillförs lönepotter som fördelas i lokala förhandlingar.

		Generellt	Pott	Procent
År 1	2007-04-01	2.06 kr/tim	2.07 kr/tim	3,5 %
År 2	2008-04-01	1.89 kr/tim	1.89 kr/tim	3,1 %
År 3	2009-04-01	1.95 kr/tim	1.95 kr/tim	3,1 %
Totalt		5.90 kr/tim	5.91 kr/tim	9,7 %

Lägstlöner

Avtalets lägsta timlöner för vuxna höjs under avtalsperioden med mellan 13,3 och 16,9 procent. De nya lägsta timlönerna gäller efter det att generella tillägg lagts ut och företagspotten är fördelad.

2007-04-01

Kategori	1:a året	2:a året	3:e året	4:e året	5:e året -
Specialarb.					111.05 kr/tim
Yrkesarb.			97.80 kr/tim	100.30 kr/tim	102.85 kr/tim
Övriga 18 år	92.70 kr/tim	96.00 kr/tim	97.30 kr/tim		

2008-04-01

Kategori	1:a året	2:a året	3:e året	4:e året	5:e året -
Specialarb.					115.60 kr/tim
Yrkesarb.			101.80 kr/tim	104.40 kr/tim	107.05 kr/tim
Övriga 18 år	96.50 kr/tim	99.90 kr/tim	101.25 kr/tim		

2009-04-01

Kategori	1:a året	2:a året	3:e året	4:e året	5:e året -
Specialarb.					120.25 kr/tim
Yrkesarb.			105.90 kr/tim	108.60 kr/tim	111.40 kr/tim
Övriga 18 år	100.40 kr/tim	103.95 kr/tim	105.35 kr/tim		

Pensioner

Kostnad, Avtalspension SAF-LO, inräknad med 0,5 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Lägsta semesterlön uppräknas till 1 102 kronor den 1 april 2007, 1 144 kronor den 1 april 2008 samt 1 186 kronor den 1 april 2009.

Skiftformstillägg 8,1 procent för separat nattskift har tillförts avtalet. Procenttalet höjs till 9,6 (1 januari 2008), 12,7 (1 januari 2009) och 14,3 (1 januari 2010).

Nytt OB-tillägg (32.45 kr/tim) införs fr.o.m. 1 april 2009 för tiden 00.00-05.00 tisdag-fredag.

Rekommendation att företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal.

7. Almega IT-Företagen / Sif, Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna – IT-branschen

Den 24 mars 2007 träffades överenskommelser om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 39 000 årsarbetare.

Avtalen gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner

För avtalen gäller lokal lönebildning. Om parterna inte kan enas ökas lönesumman för dem som omfattas av lönerevisionen med 3,7 procent för 2007, 3,5 procent för 2008 och 3,0 procent för 2009.

För Sif:s del gäller vid lokal fördelning, om inte annat överenskommes, att för heltidsanställd utges en lägsta löneökning med 446 kronor, 367 kronor och 294 kronor för respektive år.

Lägstlön (gäller Sif)

Angivna lägstlöner gäller efter respektive lönerrevision.

		Fyllda 18 år	18 år + 1 års anställning
År 1	2007-04-01	14 105 kr/mån	15 000 kr/mån
År 2	2008-04-01	14 595 kr/mån	15 525 kr/mån
År 3	2009-04-01	15 035 kr/mån	15 990 kr/mån

Övrigt

Föräldralön utökas med 1 månad efter tre års anställning.

8. Almega IT-företagen / Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna, Sif, SEKO – Telekom

Den 28 mars 2007 träffades överenskommelser om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 22 000 årsarbetare.

Avtalen gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner (för Sif och SEKO)

För Sif och SEKO:s del gäller, om parterna inte enas om annat, löneutrymmen för lokal fördelning enligt nedanstående tabell. Vid lokal fördelning gäller, om inte annat överenskommes, att för heltidsanställd utges en lägsta löneökning med 446 kronor, 367 kronor och 294 kronor för respektive år.

År 1	2007-04-01	Lägst 3,7 %
År 2	2008-04-01	Lägst 3,5 %
År 3	2009-04-01	Lägst 3,0 %
Totalt		Lägst 10,2 %

Löner (för Akademikerorganisationerna)

För akademikerorganisationerna (Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna) gäller lokal lönebildning. Om parterna inte kan enas ökas lönesumman för dem som omfattas av lönerrevisionen med 3,7 procent för 2007, 3,5 procent för 2008 och 3,0 procent för 2009.

Lägstlön (gäller Sif och SEKO)

		Fyllda 18 år	18 år + 1 års anställning
År 1	2007-04-01	14 105 kr/mån	15 000 kr/mån
År 2	2008-04-01	14 595 kr/mån	15 525 kr/mån
År 3	2009-04-01	15 035 kr/mån	15 990 kr/mån

Övrigt

Föräldralön utökas med 1 månad efter tre års anställning.

9. Svensk Handel / Handels – Detaljhandel

Efter diskussioner med parterna lämnade de förordnade medlarna Bengt K Å Johansson, Rune Larson och Gunilla Runnquist den 29 mars 2007 ett förslag till överenskommelse som avvisades av parterna. Härefter träffades samma dag överenskommelse om löner och allmänna villkor direkt mellan parterna. Överenskommelsen omfattar cirka 80 300 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 13,25 procent.

Löner

Totalt löneutrymme (för heltidsanställda) för de tre avtalsåren är 2 435 kronor. Av detta är 1 461 kronor generell höjning och resterande 974 kronor lönepott för lokal fördelning. Den sammanlagda lönenivåökningen beräknas till 13,03 procent.

År 1	1 april 2007	764 kr/mån	4,27 %
År 2	1 april 2008	795 kr/mån	4,26 %
År 3	1 april 2009	876 kr/mån	4,50 %
Totalt			13,03 %

Lägstlöner

Lägstlönerna höjs med sammantaget 2 435 kronor under avtalsperioden. De procentuella höjningarna av avtalets lägstlöner ligger i intervallet 14,6–16,8 procent.

	Fyllda 18 år	18 år + 1 års anst.	18 år + 2 års anst.	18 år + 3 års anst.
2007-04-01	14 959 kr/mån	15 864 kr/mån	16 199 kr/mån	17 489 kr/mån
2008-04-01	15 754 kr/mån	16 659 kr/mån	16 994 kr/mån	18 284 kr/mån
2009-04-01	16 630 kr/mån	17 535 kr/mån	17 870 kr/mån	19 160 kr/mån

Pension

Avtalspension SAF-LO gäller för avtalsområdet. Kostnaden för denna, 0,2 procent under avtalsperioden, anger parterna att de inräknat i kostnaderna.

Övrigt

Semesterlönegarantin ändras enligt nedan.

	2007-04-01	2008-04-01	2009-04-01
18 år	930 kr	955 kr	985 kr
3 års branschvana	1 100 kr	1 135 kr	1 175 kr

Det procentuellt högre utfallet för detta avtalsområde jämfört med industriavtalen motiveras av arbetsgivarsidan bl.a. med förbättringar som man ”räknat hem” genom att perioden för genomsnittlig arbetstidsberäkning i detaljhandeln har ändrats från 26 till 52 veckor samt möjlighet att avbryta semestervikariat i förtid.

10. Svensk Handel / Handels – Partihandel

Efter diskussioner med parterna lämnade de förordnade medlarna Bengt K Å Johansson, Rune Larson och Gunilla Runnquist den 29 mars 2007 ett förslag till överenskommelse som avvisades av parterna. Härefter träffades samma dag överenskommelse om löner och allmänna villkor direkt mellan parterna. Överenskommelsen omfattar cirka 21 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 11,35 procent.

Löner

Totalt löneutrymme (för heltidsanställda) för de tre avtalsåren är 2 290 kronor. Av detta är 1 374 kronor generell höjning och resterande 916 kronor lönepott för lokal fördelning. Den sammanlagda lönenivåökningen beräknas till 10,98 procent.

År 1	1 april 2007	717 kr/mån	3,56 %
År 2	1 april 2008	748 kr/mån	3,60 %
År 3	1 april 2009	825 kr/mån	3,82 %
Totalt			10,98 %

Lägstlöner

Lägstlönerna i avtalet höjs under avtalsperioden med 12,5–13,0 procent.

	18 år	19 år	20 år	20 år + 6 mån
2007-04-01	105.12 kr/tim	105.47 kr/tim	106.37 kr/tim	107.27 kr/tim
2008-04-01	109.42 kr/tim	109.77 kr/tim	110.67 kr/tim	111.57 kr/tim
2009-04-01	114.16 kr/tim	114.51 kr/tim	115.41 kr/tim	116.31 kr/tim

Pension

Avtalspension SAF-LO gäller för avtalsområdet. Kostnaden för denna, 0,4 procent under avtalsperioden, anger parterna att de inräknat i kostnaderna.

Övrigt

Semesterlönegarantin ändras enligt nedan.

	2007-04-01	2008-04-01	2009-04-01
18 år	935 kr	970 kr	1 010 kr
3 års branschvana	1 105 kr	1 150 kr	1 200 kr

Det procentuellt högre utfallet för detta avtalsområde jämfört med industriavtalen motiveras av arbetsgivarsidan bl.a. med förbättringar som man ”räknat hem” avseende slopad dubbelkompensation vid skiftformstillägg, sänkt övertidersättning från 70 till 50 procent på morgnar samt möjlighet att avbryta semestervikariat i förtid.

11. Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet – Livsmedelsavtalet

Den 2 april 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 25 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner

Lönepotterna för de tre avtalsåren är sammantaget 12.97 kr/tim att fördelas i lokala förhandlingar.

Avstämning av löneutvecklingen ska ske vid tre tillfällen under avtalsperioden. Om det konstateras att någon anställd inte fått minst 55 procent av sin andel av den aktuella lönepotten ska lönen höjas med mellanskillnaden. Sådan höjning ska avräknas nästkommande lönepott.

År 1	2007-04-01	4.24 kr/tim	3,67 %
År 2	2008-04-01	4.57 kr/tim	3,96 %
År 3	2009-04-01	4.16 kr/tim	3,60 %
Totalt		12.97 kr/tim	11,23 %

Lägstlöner

Avtalets lägsta löner för t.ex. slakt- och chark (en av avtalets tilläggsbilagor) och som gäller efter 1 års anställningstid och efter respektive företagen lönerevision, höjs under avtalsperioden med drygt 15 procent. Avtalet har dessutom fr.o.m. 2008-04-01 tillförts bestämmelser om höjda lägsta löner efter två års anställning.

Tidpunkt	Fyllda 18 år	18 år + 1 års anställning	18 år + 2 års anställning
2007-04-01	93.78 kr/tim	100.42 kr/tim	100.42 kr/tim
2008-04-01	98.35 kr/tim	104.49 kr/tim	107.29 kr/tim
2009-04-01	102.51 kr/tim	109.15 kr/tim	111.45 kr/tim

Pensioner

Kostnaden (0,5 procent) för Avtalspension SAF-LO har enligt uppgift inräknats innan löneutrymmet fastställts.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter ett års anställning.

Förändringar har gjorts avseende OB-tillägg. Sammantaget innebär det reducerade kostnader. Dessutom har kostnadsreducerande förändringar gjorts i arbetstidsbestämmelserna.

12. Motorbranschens Arbetsgivareförbund / IF Metall – Bil- och traktorverkstäder

Den 3 april 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 17 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-05-01–2010-04-30 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner

Överenskommelsen innebär att avtalet övergår till ett månadslöneavtal. I tabellen angivna tal avser heltidsarbetande.

Utrymmet som avsatts för lönehöjningar beräknas sammantaget till cirka 9,7 procent.

Fördelningen mellan generella löneökningar och potter för lokal fördelning innebär att hälften av löneutrymmet används för generella löneökningar.

Tidpunkt	Generell löneökning	Lönepott	Summa
År 1 2007-05-01	355 kr/mån	355 kr/mån	710 kr/mån
År 2 2008-05-01	345 kr/mån	345 kr/mån	690 kr/mån
År 3 2009-05-01	378 kr/mån	378 kr/mån	756 kr/mån
Totalt	1 078 kr/mån	1 078 kr/mån	2 156 kr/mån

Lägstlöner

Avtalets lägsta löner för fordonstekniker, yrkesarbetare och övriga arbetare som fyllt 18 år har räknats upp med 700 kr/mån fr.o.m. 2007-05-01, 700 kr/mån fr.o.m. 2008-05-01 samt med cirka 3,1 procent fr.o.m. 2009-05-01.

Den sammantagna höjningen av de lägsta lönerna under avtalsperioden ligger i intervallet 12–14 procent.

Genomslag i utgående lägstlöner avräknas från lönepott.

Pensioner

Kostnad för Avtalspension SAF–LO inräknad med 0,45 procent.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter två års anställning.

Avtalets lägsta semesterlön är

2007-05-01	1 079 kr/dag
2008-05-01	1 112 kr/dag
2009-05-01	1 149 kr/dag

Rekommendation att företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal.

13. Sveriges Skogsindustrier / Pappers – Massa- och Pappersindustri

Den 4 april 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 20 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner

Utrymmet som avsatts för lönehöjningar beräknas sammantaget till cirka 9,8 procent.

Fördelningen mellan generella löneökningar och potter för lokal fördelning innebär att cirka 80 procent av löneutrymmet används för generella löneökningar. Resterande är lönepotter för lokal fördelning där insamlingsmodellen består av ett procenttal och en särskild ”kvinnopott”. Den senare beräknas på varje heltidsanställd kvinna med en månadslön som understiger 20 000 kronor. Vid kortare arbetstid än heltid beräknas ”kvinnopotten” i proportion därtill.

Tidpunkt	Generell löneökning	Lönepott	”Kvinnopott”
Ar 1 2007-04-01	575 kr/mån	0,70 %	179 kr/mån
Ar 2 2008-04-01	525 kr/mån	0,62 %	179 kr/mån
Ar 3 2009-04-01	525 kr/mån	0,60 %	179 kr/mån

Lägstlöner

Det centrala avtalet reglerar inga lägstlöner.

Pensioner

Kostnaden för ”Avtalspension SAF-LO” är för avtalsområdet totalt 2,08 procent. Vid linjär avräkning faller 1,2 procent på den nu aktuella avtalsperioden. För avtalsområdet har kostnaden fördelats så att 0,6 procent är inräknad centralt medan återstående kostnad ska avräknas lokalt under andra och tredje avtalsåret.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter ett års anställning.

Nyanställd har rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal arbetstagarorganisation anordnad information om den lokala fackliga verksamheten.

14. Målaremästarnas Riksförening / Målareförbundet – Måleriyrket

Den 15 april 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 15 000 anställda.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Överenskommelsen omfattar förutom Avtal 07 såväl förändringar p.g.a. omfördelning av medel hänförliga till MKA och mätningsavgift som förändringar p.g.a. omfördelning av medel hänförliga till resebestämmelser.

Parterna har angivit att kostnadsökningen till den del det avser Avtal 07 beräknats till 10,2 procent.

Utrymmen

1. Avtal 07 $3,7 + 3,5 + 3,0 = 10,2$ procent
2. Medel hänförliga till MKA och mätningsavgift (17 359 952 kronor) omfördelades och tillfördes potten.
3. Medel hänförliga till resebestämmelser (33 000 000 kronor) omfördelades och tillfördes potten.

Åtgärderna

Löner

Löner i Materialarbetaravtalet höjs med mellan 15 och 18 procent under avtalsperioden varav ungefär hälften under det första avtalsåret

Löner i Servicearbetaravtalet höjs för arbetstagare enligt grupp A eller B och med två års anställning med mellan 15 och 18 procent varav ungefär hälften under det första avtalsåret.

Garantilönerna i Måleriavtalet höjs med 20 kr/tim under avtalsperioden varav hälften fr.o.m. 2007-04-01.

Pott avsatt med 4 kr/tim och avtalsår för fördelning enligt tidlönesystemet i Måleriavtalet.

Ackordslistehöjningar i Måleriavtalet görs med 4,8 procent (år 1), 4,5 procent (år 2) och 2,5 procent (år 3).

Arbetstid

Bestämmelse om ytterligare 8 timmars arbetstidsförkortning fr.o.m. 2008-04-01 införs i avtalet. Den anställde kan omvandla värdet av den kortare arbetstiden till pensionsavsättning.

Helglöneberättigad dag i anslutning till nationaldagen (s.k. klämdag) förs in i avtalet.

Pensioner

Parterna ansluter sig till Avtalspension SAF-LO.

Särskilt avtalad årlig pensionsavsättning 0,5 procent.

Övrigt

OB-tillägg och overtidstillägg i Servicearbetaravtalet höjs med cirka 18 procent.

Regler om föräldralön (tidigare havandeskapslön för kvinnlig arbetstagare) införs i avtalet och utökas till tre månader efter två års anställning.

Bestämmelser rörande resor och traktamenten utmönstras ur avtalet och ersätts med ett nytt reseavtal.

15. KFO / Handels – Butiker

Den 17 april 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 20 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31.

Den sammanlagda kostnadsökningen under avtalsperioden har angivits till 12,6 procent.

Löner

Totalt löneutrymme (för heltidsanställda) för de tre avtalsåren är 2 435 kronor. Av detta är 1 461 kronor generell höjning och resterande 974 kronor lönepott för lokal fördelning.

År 1	1 april 2007	764 kr/mån	4,2 %
År 2	1 april 2008	795 kr/mån	4,2 %
År 3	1 april 2009	876 kr/mån	4,5 %
Totalt			12,9 %

Lägstlöner

Lägstlönerna höjs med sammantaget 2 435 kronor under avtalsperioden. Höjningarna av avtalets lägstlöner ligger i intervallet 14,6–17,1 procent.

	Fyllda 18 år	18 år + 1 års branschvana	18 år + 2 års branschvana
2007-04-01	14 994 kr/mån	16 199 kr/mån	17 489 kr/mån
2008-04-01	15 789 kr/mån	16 994 kr/mån	18 284 kr/mån
2009-04-01	16 665 kr/mån	17 870 kr/mån	19 160 kr/mån

Arbetstid

Ordinarie arbetstid beräknas som ett genomsnitt på 52 veckor (tidigare 26 veckor).

Antalet arbetsfria ”helhelger” (lördag samt efterföljande söndag) utökas från 12 till 16.

Övrigt

Pensioner ska anpassas till Avtalspension SAF–LO. Kostnad för detta kommer till.

Semesterlönegarantin höjs till nedan angivna belopp

	2007-04-01	2008-04-01	2009-04-01
18 år	930 kr	955 kr	985 kr
3 års branschvana	1 100 kr	1 135 kr	1 175 kr

16. Sveriges Byggindustrier / Byggnads – Byggavtalet/Anläggningsavtalet

Efter medling av Gunnar Grenfors, Olle Hammarström och Göran Ljungström träffades den 24 april 2007 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 70 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammanlagda kostnadsökningen under avtalsperioden har beräknats till 10,2 procent.

Löner

Totalt utrymme för löneökningar under avtalsperioden 8,78 procent varav 7,28 procent generellt. Den extra höjningen med 3.30 kr/tim för yrkesarbetare inom Anläggningsavtalet utgör del i avvecklingen av granskningsarvodet.

Grundlönen = lägsta lönen för en yrkesarbetare blir vid avtalsperiodens slut 128 kr/tim.

	Generellt	Anl-avtalet, yrkesarbetare	Grundlön, yrkesarbetare	Procent
År 1	3.00 kr/tim	3.30 kr/tim	8.00 kr/tim	2,76 %
År 2	2.90 kr/tim		4.00 kr/tim	2,18 %
År 3	4.20 kr/tim		4.00 kr/tim	2,34 %
Lokal lönebildning				1,50 %
Summa lön				8,78 %
Reduktion, klämdag bort				-0,22 %
Totalt				8,56 %

Arbetstid

Arbetstidsförkortning med 8 timmar år 2 respektive år 3. Kostnad för detta är 0,88 procent under avtalsperioden.

”Klämdag” i samband med Nationaldagen avvecklas, kostnadsreduktion med 0,22 procent.

Pension

Kostnad, Avtalspension SAF–LO, inräknad med 0,66 procent för avtalsperioden.

Övrigt

Föräldralön införs, 10 procent av utgående lön och utges under högst två månader. Kostnad för åtgärden är 0,08 procent.

17. TEKOindustrierna / IF Metall – Tekoavtalet

Den 27 april 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 4 500 årsarbetare.

Avtalet, som ersätter tidigare Textilavtalet respektive Konfektionsavtalet, är baserat på det ”gamla” Textilavtalet. Det nya Tekoavtalet gäller för tiden 2007-05-01–2010-04-30 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits ligga inom ramen för Industriavtalet.

Löner

Lönehöjningar utgår den 1 maj respektive avtalsår i form av en företagspott. Det sammanlagda värdet av företagspotterna är 12.25 kr/tim vilket angivits medföra en lönenivåökning med 11,0 procent.

År 1	2007-05-01	4.05 kr/tim	3,8 %
År 2	2008-05-01	4.10 kr/tim	3,7 %
År 3	2009-05-01	4.10 kr/tim	3,5 %
Totalt		12.25 kr/tim	11,0 %

Lägstlöner

Avtalets lägstlöner har höjts med cirka 14 procent. Avtalet har dessutom tillförts bestämmelser om höjda lägsta löner efter ett års anställning. Det senare medför att större procentuella ökning (cirka 17,5 procent) kan få genomslag i vissa fall. Genomslag i utgående lägstlöner avräknas från lönepott.

Yrkesarbetare		Fyllda 18 år	18 år + 1 års anst.
År 1	2007-05-01	90.72 kr/tim	93.58 kr/tim
År 2	2008-05-01	94.08 kr/tim	97.05 kr/tim
År 3	2009-05-01	97.37 kr/tim	100.43 kr/tim

Övriga arbetare		Fyllda 18 år	18 år + 1 års anst.
År 1	2007-05-01	87.66 kr/tim	90.52 kr/tim
År 2	2008-05-01	90.90 kr/tim	93.87 kr/tim
År 3	2009-05-01	94.08 kr/tim	97.14 kr/tim

Arbetstid

Förändringar avseende frågor om arbetstidsförläggning anges reducera kostnadsökningarna med drygt 2 procent.

Pensioner

Kostnad, Avtalspension SAF-LO, inräknad med 0,5 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Lägsta semesterlön är 1066 kronor den 1 april 2007, 1 105 kronor den 1 april 2008 samt 1 144 kr den 1 april 2009.

Föräldralön utökas med en månad efter två års anställning.

18. Sveriges Byggindustrier / Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna – tjänstemän inom byggbranschen

Överenskommelse om löner och allmänna villkor träffades med Sif och Sveriges Ingenjörer den 27 april 2007 samt den 3 maj 2007 med Ledarna. Överenskommelserna omfattar cirka 10 000 årsarbetare.

Avtalen gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner (för Sif)

En allmän pott att fördelas av de lokala parterna beräknas för vart och ett av avtalsåren enligt nedan. Vid fördelning av potten gäller, om inte annat överenskommes, individgarantier enligt tabellen.

De lokala parterna ska under vart och ett av avtalsåren utöver angiven pott förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

	Tidpunkt	Lönepott	Individgaranti
År 1	2007-04-01	3,0 %	430 kr/mån
År 2	2008-04-01	2,6 %	350 kr/mån
År 3	2009-04-01	2,6 %	320 kr/mån
Totalt		8,2 %	1 100 kr/mån

Löner (för Sveriges Ingenjörer)

Potter enligt nedan avsätts för individuella lönehöjningar att fördelas av de lokala parterna.

I samband med lönerevisionen genomförs också av de lokala parterna en löneöversyn utöver fördelningen av förbundspotten medförande löneökningar i syfte att för ingenjörgruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur, som återspeglar ingenjörsgruppens kvalifikationer i form av utbildning och teknisk kompetens.

År 1	2007-04-01	3,0 %
År 2	2008-04-01	2,6 %
År 3	2009-04-01	2,6 %
Totalt		8,2 %

Löner (för Ledarna)

För Ledarna gäller lokal lönebildning och avtalet är ”sifferlöst”.

Lägstlöner (gäller Sif)

Angivna lägsta löner gäller efter respektive lönerevision.

Tidpunkt	Fyllda 18 år	18 år + 1 års anställning
År 1 2007-04-01	14 105 kr/mån	15 000 kr/mån
År 2 2008-04-01	14 542 kr/mån	15 465 kr/mån
År 3 2009-04-01	14 978 kr/mån	15 929 kr/mån

Arbetstid

Lokala parter ska inom en kostnadsram av 0,5 procent hantera fråga om avkortad arbetstid. Träffas inte överenskommelse i frågan gäller att tjänsteman erhåller ytterligare en dags arbetstidsförkortning fr.o.m. sista avtalsårets utgång.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter ett års anställning.

Facklig introduktion för nyanställda med en timme.

19. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare / Hotell- och Restaurangfacket – Hotell- och restaurangavtalet

Efter medling av Bengt K Å Johansson, Olle Hammarström och Gunilla Runnquist träffades den 4 maj 2007 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar ca 45 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-05-01–2010-04-30.

Bruttokostnaden för avtalet har angivits till 13,6 procent varifrån kostnadsbesparande avtalsförändringar ska göras. Värdet av dessa består i 0,6 procent på grund av att generell lönehöjning för ungdomar (ej fyllda 20 år) uppgår till 50 procent av generell lönehöjning för vuxna samt värdet av under rubriken ”Övrigt” nedan angivna. Det senare har av parterna värderats till cirka 2 procent.

Löner

Totalt löneutrymme (för heltidsanställda) för de tre avtalsåren är 2 475 kr/mån varav 1 238 kronor utgör generell höjning och resterande 1 237 kronor är utrymme för lokal fördelning (individuell lönesättning).

Generell lönehöjning för ungdomar ej fyllda 20 år uppgår till 50 procent av generell lönehöjning för vuxna.

År 1	2007-05-01	850 kr/mån	4,9 %
År 2	2008-05-01	825 kr/mån	4,5 %
År 3	2009-05-01	800 kr/mån	4,2 %
Totalt		2 475 kr/mån	13,6 %

Lägstlöner

År 1	13 080 kr/mån	Höjning 7,0 %
År 2	13 905 kr/mån	Höjning 6,3 %
År 3	14 705 kr/mån	Höjning 5,8 %

Avtalets minimilöner, med undantag för ungdomslöner, höjs med samma krontalsbelopp som det totala utrymmet utgör. Eventuella löneökningar till följd av höjda lägstlöner avräknas utrymmet för lokal fördelning.

Minimilöner för ungdomar (upp till 20 år) höjs under avtalsperioden med 1 238 kronor vilket är hälften av minimihöjningen för vuxna.

Pension

Värdet av Avtalspension SAF–LO har vägts in i överenskommelsen.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter tre års anställning och med ytterligare en månad efter fyra års anställning.

De kostnadsbesparande ändringar i de allmänna villkoren som ska vägas in vid bedömningen av nettokostnaden för avtalet avser bl.a. ändrade regler avseende nattarbete och arbetstidsförläggning.

20. Svensk Handel / HTF och Akademikerförbunden – Tjänstemän inom handeln

Den 7 maj 2007 träffades, efter förslag från parternas förlikningsnämnd, överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar ca 69 500 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-05-01–2010-04-30.

Kostnadsökningen för avtalsperioden angivits till 10,2 procent.

Löner – HTF

Det allmänna utrymmet för de tre avtalsåren är 10,2 procent.

Individgarantier gäller, om inte annat överenskommes lokalt, med 410 kr/mån (2007), 375 kr/mån (2008) respektive 375 kr/mån (2009).

År 1	2007-05-01	3,8 %
År 2	2008-05-01	3,3 %
År 3	2009-05-01	3,1 %
Totalt		10,2 %

Löner – Akademikerförbunden

Avtalet är ”sifferlöst” och anger lönerrevisioner för vart och ett av de tre avtalsåren.

Lägstlöner – HTF

Angivna lägstlönebelopp gäller efter vid respektive tillfälle genomförd lönerrevision.

		Fyllda 20 år	Fyllda 24 år
År 1	2007-05-01	13 300 kr/mån	15 800 kr/mån
År 2	2008-05-01	13 900 kr/mån	16 300 kr/mån
År 3	2009-05-01	14 300 kr/mån	16 800 kr/mån

Övrigt

Föräldralön förlängd med en månad efter fyra års anställning.

21. Almega Tjänsteföretagen och MIA / HTF, Akademikerförbunden – Tjänstemän i Tjänste- och Medieföretag

Den 9 maj 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 50 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-05-01–2010-04-30 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har beräknats till 10,2 procent.

Löner (för HTF)

För HTF är det totala löneutrymmet för de tre avtalsåren 10,2 procent.

Individgarantier gäller, om inte annat överenskommes lokalt, med 375 kr (2007), 325 kronor (2008) och med 300 kronor (2009).

År 1	2007-05-01	3,7 %
År 2	2008-05-01	3,5 %
År 3	2009-05-01	3,0 %
Totalt		10,2 %

Löner (för Akademikerförbunden)

För Akademikerförbunden gäller lokal lönebildning. Om parterna inte kommer överens kan centrala förhandlingar påkallas. Om inte heller den centrala förhandlingen leder till annat resultat fastställs nivån på de sammantagna löneökningarna till 3,7 procent (2007-05-01), 3,5 procent (2008-05-01) och 3,0 procent (2009-05-01). Fördelning görs sedan av den lokala arbetsgivaren.

Lägstlön (gäller HTF)

Genomslag i utgående lägstlöner avräknas från löneutrymmet.

		Fyllda 20 år	Fyllda 24 år
År 1	2007-05-01	13 500 kr/mån	15 700 kr/mån
År 2	2008-05-01	14 000 kr/mån	16 300 kr/mån
År 3	2009-05-01	14 500 kr/mån	16 800 kr/mån

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter fyra års anställning.

22. EIO / Elektrikerförbundet – Installationsavtalet

Efter medling av Göte Larsson, Gunnar Högberg och Inger Efraimsson träffades den 14 maj 2007 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 18 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de vidtagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner

Det samlade utrymmet för löneökningar under avtalsperioden är 8,8 procent varav hälften utges som generella löneökningar och resterande tillförs lönepott.

		Generellt	Pott	Totalt
År 1	2007-05-15	1,5 %	1,5 %	3,0 %
År 2	2008-04-01	1,5 %	1,4 %	2,9 %
År 3	2009-04-01	1,5 %	1,4 %	2,9 %
Totalt		4,5 %	4,3 %	8,8 %

Lägstlöner

	Fr.o.m. 2007-05-15	Fr.o.m. 2008-04-01	Fr.o.m. 2009-04-01
1:a året i yrket	13 952 kr/mån	14 371 kr/mån	14 802 kr/mån
2:a året i yrket	17 357 kr/mån	17 878 kr/mån	18 414 kr/mån
3:e året i yrket -	19 291 kr/mån	20 063 kr/mån	20 865 kr/mån
Servicemontörer	20 727 kr/mån	21 452 kr/mån	22 203 kr/mån
Tekniker	21 195 kr/mån	21 937 kr/mån	22 705 kr/mån

Arbetstid

För heltidsanställd arbetstagare avsätts 16 timmar för tiden 1 april t.o.m. 31 mars i arbetstidsförkortning, vilket utgör 8 timmars ytterligare förkortning jämfört med tidigare avtal. Kostnad för åtgärden har beräknats till 0,44 procent.

Pensioner

Kostnad för Avtalspension SAF-LO inräknad med 0,54 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Penningfaktor uppräknas med 3,7 procent fr.o.m. 2007-05-15, 3,6 procent fr.o.m. 2008-04-01 och med 3,6 procent fr.o.m. 2009-04-01. Kostnad för denna åtgärd inräknad med 0,42 procent.

23. Almega Bemanningsföretagen / HTF, Akademikerförbunden – Tjänstemannaavtal

Den 23 maj 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 19 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-05-01–2010-04-30.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner (för HTF)

För HTF är det totala löneutrymmet för de tre avtalsåren 10,2 procent. Individgarantier gäller, om inte annat överenskommes lokalt, med 375 kr (2007), 325 kronor (2008) och med 300 kronor (2009).

År 1	2007-05-01	3,7 %
År 2	2008-05-01	3,5 %
År 3	2009-05-01	3,0 %
Totalt		10,2 %

Löner (för Akademikerförbunden)

För Akademikerförbunden gäller lokal lönebildning. Om parterna inte kommer överens kan centrala förhandlingar påkallas. Om inte heller den centrala förhandlingen leder till resultat fastställs nivån på de sammantagna löneökningarna till 3,7 procent (2007-05-01), 3,5 procent (2008-05-01) och 3,0 procent (2009-05-01). Fördelning görs sedan av den lokala arbetsgivaren.

Lägstlön (gäller HTF)

Genomslag i utgående lägstlöner avräknas från löneutrymmet.

		Fyllda 20 år	Fyllda 24 år
År 1	2007-05-01	13 500 kr/mån	15 700 kr/mån
År 2	2008-05-01	14 000 kr/mån	16 300 kr/mån
År 3	2009-05-01	14 500 kr/mån	16 800 kr/mån

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter fyra års anställning.

24. Almega Tjänsteförbunden / Fastighets, SEKO – Serviceentreprenadföretag

Den 24 maj 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 27 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-06-01–2010-05-31.

Bruttokostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 14,3 procent medan nettokostnaden angivits vara 12,2 procent.

Löner

I företag som inte har lokalt överenskomna lönesystem höjs lönerna generellt under avtalsperioden med 800 kr mån (2007-06-01), 800 kr/mån (2008-06-01) och 760 kr/mån (2009-06-01) d.v.s. sammantaget 2 360 kr/mån. Härtill kommer ”branschvanetillägg”, se punkt **övrigt** nedan.

I företag som har lokalt överenskomna lönebildningssystem gäller löneutrymmen med sammantaget lägst 2 360 kr/mån varav 1 180 kr/mån utges som generell löneökning och resterande utgör pott för lokala fördelningsförhandlingar. Om dessa fördelningsförhandlingar inte lett fram till överenskommelse före visst datum respektive avtalsår ska ytterligare del av utrymmet utges som generella löneökningar.

		Utrymme	Generellt	Ev. generellt
År 1	2007-06-01	Lägst 800 kr/mån	400 kr/mån	200 kr/mån
År 2	2008-06-01	Lägst 800 kr/mån	400 kr/mån	200 kr/mån
År 3	2009-06-01	Lägst 760 kr/mån	380 kr/mån	190 kr/mån
Totalt		Lägst 2 360 kr/mån	1 180 kr/mån	

Lägstlöner

Avtalets lägsta löner höjs under avtalsperioden med cirka 15 procent. Angivna lägstlönebelopp gäller efter vid respektive tillfälle genomförd lönerevision.

År 1	2007-06-01	16 240 kr/mån
År 2	2008-06-01	17 040 kr/mån
År 3	2009-06-01	17 800 kr/mån

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF–LO inräknad med 0,42 procent under avtalsperioden.

Övrigt

I de fall där lokalt överenskomna lönesystem inte gäller införs fr.o.m. 2007-12-01 ett nytt branschvanetillägg (efter 60 månaders anställning). Tillägget utges för heltidsanställda med 400 kr/mån.

Till de åtgärder som motiverar skillnaden mellan brutto- respektive nettokostnaden för avtalet har angetts bl.a. OB-tillägg, övertidsbestämmelser och ungdomslöner.

25. Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer, SEKO, ST – Spårtrafik

Den 25 maj 2007 träffades överenskommelse, dels om att prolongera branschavtal Spårtrafik t.o.m. 2007-08-31 med oförändrade villkor, dels om att för perioden 2007-04-01–08-01 till heltidsanställda utbetala ett engångsbelopp om 5 000 kronor.

Den 3 oktober 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 13 500 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-09-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Kostnadsökningen för de sammantagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner – för Sveriges Ingenjörer

För Sveriges Ingenjörer gäller alternativt lokal lönebildning och ”sifferlöst” avtal eller löneöversyn med angivna löneutrymmen. Lokal lönebildning gäller förutsatt att de lokala parterna är ense om detta.

Löneöversyn med angivna utrymmen ska, om inte de lokala parterna enas om annat, genomföras från tidpunkter enligt nedanstående tabell. Löneavtalet innehåller inga individgarantier.

År 1	2007-09-01	3,7 %
År 2	2008-04-01	3,3 %
År 3	2009-04-01	3,2 %
Totalt		10,2 %

Löner – för SEKO och ST

Löneöversyn med angivna utrymmen ska, om inte de lokala parterna enas om annat, genomföras från tidpunkter enligt nedanstående tabell.

För avtalet gäller individgarantier med 300 kronor vid respektive löneöversyn.

År 1	2007-09-01	3,7 %
År 2	2008-04-01	3,3 %
År 3	2009-04-01	3,2 %
Totalt		10,2 %

Lägstlöner – för SEKO och ST

Tidpunkt	Fyllda 18 år	18 år + 2 års yrkeserfarenhet
2007-09-01	14 796 kr/mån	16 416 kr/mån
2008-04-01	15 122 kr/mån	16 777 kr/mån

Övrigt

Föräldralön har, förutsatt två års sammanhängande anställning utökats från högst två till högst tre trettiodagarsperioder fr.o.m. 2007-09-01. Efter fyra års sammanhängande anställning utges fr.o.m. 2008-09-01 ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

26. SKL–Pacta / Kommunal – HÖK

Den 25 maj 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar ca 530 000 anställda.

Avtalet gäller för tiden 2007-07-01–2010-03-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammanlagda kostnadsökningen under avtalsperioden har beräknats till 13,2 procent.

Löner

Totalt löneutrymme för avtalsperioden är 13,5 procent.

För perioden 2007-04-01–12-31 har utgetts engångsbelopp med 1 800 kronor den 1 juni respektive 3 600 kronor i december (angivna belopp avser heltidsanställda). Anledningen till att engångsbeloppet avser perioden april–december 2007 är att den lokala löneöversyn som skulle genomföras per den 1 april 2007 har ersatts av överenskommelsen om engångsbelopp.

Nedan, i kolumn 3, angivna belopp avser kronor/månad för heltidsanställda. Beloppen är ”insamlingsmodell” för utrymme vid lokala löneöversyner. Avtalet inkluderar en individgaranti om 175 kr/mån som gäller vid löneöversyn 2009-04-01. Eventuellt utfall till följd av individgarantin avräknas utrymmet.

Till ”kvinнопotten” (400 respektive 200) bidrar varje kvinnlig arbetstagare med heltidslön understigande 20 000 kronor/månad.

År 1	2007-04-01–12-31	Engångsbelopp	
År 2	2008-01-01	1 400 + 400 (kv)	9,4 %
År 3	2009-04-01	720 + 200 (kv.)	4,1 %
Summa lön			13,5 %
Reducering			0,3 %
Totalt efter reduktion			13,2 %

Lägstlöner

Avtalets lägsta löner är fr.o.m. 2009-04-01, 15 300 kronor/månad respektive 17 000 kronor/månad. Det högre beloppet gäller förutsatt att arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning.

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter ett års anställning.

Kostnaderna reduceras med 0,3 procent till följd av reducerad uppräknings av särskilda ersättningar samt ”frysning” av semesterlönetillägget.

27. SKL–Pacta / OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet – HÖK

Den 25 maj 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar ca 135 000 anställda.

Avtalet gäller för tiden 2007-07-01–2010-03-31.

Löner

För avtalsområdet gäller begreppet ”garanterat utfall”. Innebörden av detta är att behov av löneökningar utgår från ett resonemang om arbetsgivarens bedömning och analys sett ur ett helhetsperspektiv varefter vidtar ställningstaganden med utgångspunkt från behov av olika åtgärder. Avsikten är att löneöversyn inte inleds med att fastställa nivå på utfall per arbetstagarorganisation.

Under avtalsperioden gäller garanterade utfall enligt nedan.

År 1 07-04-01	insamlingsmodell	4 % på lön under 20 000 kr/mån, 3,0 % på övriga	3,3 % garanterat utfall
År 2 08-04-01	insamlingsmodell	4 % på lön under 20 500 kr/mån, 3,0 % på övriga	3,3 % garanterat utfall
År 3 09-04-01	insamlingsmodell	4 % på lön under 21 000 kr/mån, 3,0 % på övriga	3,2 % garanterat utfall

För arbetsledande personal finns för varje år ett icke definierat garanterat utfall.

Avtalet har inga individgarantier och heller inga lägslöner.

Övrigt

Föräldralön har utökats med en månad efter ett års anställning.

28. Industri- och Kemigruppen / IF Metall – Tvättindustrin

Den 12 juni 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 3 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-06-01–2010-05-31 med sista året uppsägningsbart.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 10,2 procent.

Löner

Utrymmet fördelas i lokala förhandlingar. Om överenskommelse inte nås kan centrala förhandlingar påkallas.

Om central förhandling ej påkallats eller om enighet ej uppnåtts vid lokal eller central förhandling, höjs lönerna först fr.o.m. den 1 september första avtalsåret generellt med 345 öre och 1 juni 2008 generellt med 235 öre och 1 juni 2009 generellt med 235 öre varefter återstoden av höjningen fördelas i det lokala lönesystemet.

Vid varje arbetsplats ska den 1 mars 2008 respektive den 1 mars 2009 164 öre i genomsnitt per timme fördelas i lokalt lönesystem. På arbetsplatser där lokalt lönesystem saknas ska de lokala parterna inleda förhandlingar om fördelningen av lönehöjningen. Om överenskommelse därvid inte kan uppnås i lokal eller central förhandling höjs lönerna med 123 öre generellt, varefter arbetsgivaren fördelar resterande del av löneökningens utrymme.

De båda löneutrymmena den 1 mars 2008 respektive den 1 mars 2009 är satsningar på lokal lönebildning. Parterna ska lokalt införa eller vidareutveckla lönesystem i företagen och har ovannämnda löneutrymmen till sitt förfogande.

År 1	2007-09-01	4.60 kr/tim	4,3 %
	2008-03-01	1.64 kr/tim	1,5 %
År 2	2008-06-01	3.13 kr/tim	2,7 %
	2009-03-01	1.64 kr/tim	1,4 %
År 3	2009-06-01	3.13 kr/tim	2,6 %
Totalt		14.17 kr/tim	12,5 %

Lägstlöner

Arbetstagarens timförtjänst ska lägst uppgå till:

År 1	2007-09-01	96.59 kr/tim
År 2	2008-06-01	99.39 kr/tim
År 3	2009-06-01	102.17 kr/tim

Med begreppet timförtjänst avses såväl fast som rörlig lön som i genomsnitt intjänats under de senaste tre månaderna.

Pensioner

Kostnad, Avtalspension SAF-LO, inräknad med 0,4 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Föräldralönen utökas med en månad efter två års anställning.

Lägsta semesterlön höjs till 1 110 kronor (2007-04-01), 1 155 kronor (2008-04-01) respektive 1 200 kronor (2009-04-01).

Rekommendation att företagen ska ge den lokala arbetstagarparten möjlighet att medverka vid introduktion av nyanställd personal.

29. Omega Samhallförbundet / Fastighets, Grafiska, Handels, HRF, IF Metall, Skogs- och Träfacket, Kommunal – Samhall

Efter medling av Jan Sjölin och Gunilla Runnquist träffades den 13 juni 2007 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 18 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-06-30.

Bruttokostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 12,96 procent medan nettokostnaden beräknats till 10,2 procent varav 0,6 procent avser kostnader för Avtalspension SAF-LO.

Sammanställning av löneåtgärder

De nedan redovisade löneåtgärderna har angivits medföra kostnadsökning med 12,36 procent. Från denna kostnad avgår 1,12 procent till följd av hyvlingsregler och avveckling av personligt engångstillägg.

	2007-04-01	2007-07-01	2008-05-01	2009-06-01
Grundlön	600 kr/mån		700 kr/mån	700 kr/mån
Arbetsuppgiftstillägg		146 kr/mån	49 kr/mån	49 kr/mån
Mångkunnighetstlg		8 kr/mån		
Höjning brutto	600	154	749	749
Avgår	-61 kr/mån		-69 kr/mån	-69 kr/mån
Höjning netto	539 kr/mån	154 kr/mån	680 kr/mån	680 kr/mån

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF-LO inräknad med 0,6 procent under avtalsperioden.

Övrigt

Lägsta semesterlön uppräknas till 1 095 kronor (semesteråret 2007), 1 130 kronor (semesteråret 2008) samt 1 165 kronor (semesteråret 2008).

Bruttokostnaden för avtalet reduceras även för den höjda årstakten (13 månaders avtalsår) samt för företagna förändringar i avtalet avseende bl.a. arbetstidsfrågor. Kostnaderna anges till följd härav reduceras med 1,7 procent.

30. Transportgruppen / HTF, Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal

Den 29 juni 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor mellan å ena sidan Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Flygarbetsgivarna, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar samt Tjänstemannaförbundet HTF och Sveriges Ingenjörer å den andra sidan. Överenskommelsen omfattar ca 26 500 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-07-01–2010-04-30.

Löner

Det allmänna utrymmet för löneökningar under avtalsperioden är 9,8 procent.

För HTF gäller, om annan överenskommelse inte träffas, individgarantier med 330 kr/mån (2007), 330 kr/mån (2008) respektive 300 kr/mån (2009).

År 1	2007-07-01	3,4 %
År 2	2008-05-01	3,4 %
År 3	2009-05-01	3,0 %
Totalt		9,8 %

Lägstlöner (gäller HTF)

Angivna lägstlönebelopp gäller efter vid respektive tillfälle genomförd lönerevision.

		Fyllda 20 år	Fyllda 24 år
År 1	2007-07-01	13 350 kr/mån	15 850 kr/mån
År 2	2008-05-01	13 890 kr/mån	16 480 kr/mån
År 3	2009-05-01	14 300 kr/mån	16 975 kr/mån

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter fyra års anställning.

31. KFO / Kommunal – Personliga assistenter

Den 5 september 2007 träffades överenskommelse om lön och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar ca 22 000 anställda.

Löneavtalet gäller för tiden 2007-07-01–2010-06-30 medan de allmänna villkoren gäller för tiden 2007-10-01–2010-09-30.

Den sammanlagda kostnadsökningen under avtalsperioden har angivits till 13,8 procent.

Löner

För perioden 2007-07-01–09-30 utges engångsbelopp med 4.65 kronor per arbetad timme.

Löneutrymmet (för heltidsanställda) är för de tre avtalsåren 2 525 kronor.

År 1	2007-10-01	800 kr/mån	4,6 %
År 2	2008-07-01	850 kr/mån	4,6 %
År 3	2009-07-01	875 kr/mån	4,6 %
Totalt			13,8 %

Avtalet har inga individgarantier.

Lägstlöner

Lägstlöner införs och utgör för heltidsanställda 13 800 kr/mån (t.o.m. 2009-06-30) och 15 300 kr/mån fr.o.m. 2009-07-01.

Övrigt

Pensioner ska anpassas till Avtalspension SAF–LO. Kostnad för detta kommer till.

OB-tillägg liksom jour- och beredskapsersättningar ska under avtalsperioden i två steg anpassas till motsvarande bestämmelser i avtalet mellan SKL och Kommunal. Eventuella kostnader för detta tillkommer.

32. Flygarbetsgivarna / Transport – Flygtekniker med typcertifikat

Den 7 september 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 1 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-06-30 (39 månader).

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 11,05 procent.

Löner

För avtalsområdet gäller tarifflöner. Dessa uppräknas under avtalsperioden enligt nedanstående tabell.

År 1	2007-07-01	3,7 %
År 2	2008-04-01	3,0 %
År 3	2009-04-01	3,0 %
Totalt		9,7 %

Utöver uppräknningen av lönetarifferna sker en ”marknadsanpassning” av dessa. Innebörden av marknadsanpassningen är att tidigare utgående lokala tillägg ”inbakas” i tarifferna. Effekten blir, en i centralt avtal angiven löneutveckling grundad på såväl år i företaget som år med certifikat. Denna löneutveckling begränsas av regler om avräkning av ”överbetalningar”, men får kostnadseffekter såväl för innevarande avtalsperiod som för kommande sådana.

Arbetstid

Ett förtydligande har skett avseende reglerna om skiftarbete, vilket innebär att arbetet kan förläggas i treskift för det fall det inte föreligger arbetsmiljömässiga skäl däremot.

I avtalet klargörs att den personal som tjänstgör på vissa i avtalet uppräknade helgdagar har arbetsplikt fullt ut på dessa dagar.

De lokala parterna har möjlighet att träffa överenskommelse om en beräkningsperiod om högst tolv månader för ordinarie arbetstid.

Pensioner

Parterna har antagit den mellan Svenskt Näringsliv och LO tecknade överenskommelsen om Avtalspension SAF-LO. Kostnaderna för denna är för avtalsområdet totalt 3,18 procent. Vid linjär avräkning innebär detta att 1,9 procent faller på denna avtalsperiod. Vid fastställandet av löneutrymmet anger parterna att de vägt in de ekonomiska effekterna av detta avtal.

Övrigt

Bestämmelser om karensdag införs på sätt att 1/5 av veckoarbetstiden utgör karensdag.

33. Flygarbetsgivarna / Transport – Riksavtalet samt fraktflygavtalet (f.d. SAS arbetaravtal)

Efter medling av Jan Sjölin och Olle Hammarström träffades den 2 november 2007 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 3 300 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-04-01–2010-09-30 (42 månader).

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 11,9 procent = 10,2 procent/36 månader.

Löner

För avtalsområdet gäller tarifflöner. Dessa uppräknas under avtalsperioden enligt nedanstående tabell.

År 1	2007-04-01	1 000 kr/mån
År 2	2008-10-01	800 kr/mån
År 3	2009-10-01	800 kr/mån
Totalt		2 600 kr/mån

Utöver uppräknigen av lönetarifferna har för mekaniker införts en ny lönetariff. Denna innebär bl.a. en utökning av tariffstegen med två steg, efter 8 respektive efter 10 års anställning. Löneökningarna begränsas av att lokala tillägg för mekaniker ska avräknas och ingå i den nya tariffen samt av att vissa i gamla avtalet angivna tillägg avvecklas.

Arbets tid

Arbets tidens längd vid tvåskift är fr.o.m. 2008-04-01, 39 tim /vecka, fr.o.m. 2009-11-01, 38,5 tim/vecka och fr.o.m. 2010-08-01, 38 tim/vecka.

Pension

Parterna antar den mellan Svenskt Näringsliv och LO tecknade överenskommelsen om Avtalspension SAF-LO. Kostnaderna för denna är för avtalsområdet totalt 0,6 procent. Vid linjär avräkning innebär detta att 0,35 procent faller på denna avtalsperiod. Vid fastställandet av löneutrymmet anger parterna att de vägt in de ekonomiska effekterna av detta avtal.

Övrigt

Nuvarande "Lufthansatillägg" samt "Frakttillägg" borttages och ersätts med 450 kronor per månad som inarbetas i tarifferna på fraktflygavtalets område.

Lokala tillägg införs i Riksavtalet. De avser loadmaster (582 kronor), DLR-ansvar (ytterligare max 711 kronor), towing/pushback (393 kronor), startup (minst 100 kronor), förste mekaniker (minst 582 kronor). Summorna räknas av mot tidigare lokala tillägg.

Bestämmelser om karensdag införs på sätt att 1/5 av veckoarbetstiden utgör karensdag.

34. Arbetsgivarverket / SACO-S

Den 7 november 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 90 000 anställda.

Avtalet gäller för tiden 2007-10-01–2010-09-30.

Löner

Avtalet bygger på lokal lönebildning och är "sifferlöst".

Tidpunkter för lönerevision är, om inte annat överenskoms lokalt, 2007-10-01 respektive 2008-10-01 och 2010-01-01.

De centrala parterna avser att under avtalsperioden stödja det parts-gemensamma lokala lönebildningsarbetet.

Arbetstid

Ny reglering avseende arbetstid för lärare vid universitet och högskolor (2009), som möjliggör omförhandling av lokala avtal och mer verksamhetsanpassade principer för arbetsuppgifternas fördelning.

Ny förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor har överenskommit. Överenskommelsens inriktning är att frågorna ges en lösning på den lokala nivån som kan anpassas till verksamhetens krav och arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar. Vid oenighet om arbetstidsvillkor kan på endera partens begäran en lokal arbetstidsnämnd utses. Denna, som består av en gemensamt utsedd opartisk ordförande och lika antal företrädare för respektive part, har att lämna förslag till nytt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska, om lokal part så begär, en central arbetstidsnämnd utses. Beslut i central arbetstidsnämnd om nytt lokalt kollektivavtal ska vara enhälligt.

Pensioner

Nybeviljade sjukpensioner och tillfälliga sjukpensioner sänks med 6 procentenheter (från 21 till 15 procent) av pensionsunderlag upp till 7,5 prisbasbelopp och från 81 till 75 procent av pensionsunderlag som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Avgiften till den individuella ålderspensionen höjs från 2,3 till 2,5 procent av den utbetalda lönen.

Avgift till den kompletterande ålderspensionen får tillgodoräknas från 23 års ålder (tidigare 28 års ålder).

Den sammantagna kostnadseffekten av företagna åtgärder beträffande pensionsfrågor har angivits vara 0,05 procent.

Övrigt

Trygghetsavtalet har tillförts bestämmelser som innebär att en arbetstagare kan omfattas av avtalets förmåner i högst sju år från det att anställningen upphörde.

Semesterlönegarantin höjs med 40 kr/år och de nya beloppen är 1 095 kr (2008-01-01), 1 135 kr (2009-01-01) och 1 175 kr (2010-01-01).

Rehabiliteringsavdraget fr.o.m. dag 15 i sjukperioden förlängs fr.o.m. den 1 januari 2008 att gälla t.o.m. dag 360 (tidigare t.o.m. dag 90).

Karensregeln (anställd 90 dagar) för att få föräldrapenningtillägg avvecklas.

Möjligheter att i enskilda överenskommelser enas om extra semesterdagar och extra avsättning till pension införs.

Den sammantagna kostnadseffekten av under denna rubrik angivna åtgärder bedöms vara försumbar.

35. Almega Tjänsteförbunden / ST, SEKO, Sveriges Ingenjörer, Jusek, SRAT och Civilekonomerna – Kommunikation

Efter medling av Benne Lantz och Gunnar Björklund träffades den 12 november 2007 överenskommelse om löner och allmänna villkor mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Akademikerförbunden (Sveriges Ingenjörer, Jusek, SRAT och CR) å den andra.

Den 19 november träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor mellan Almega Tjänsteförbunden och ST.

Överenskommelserna omfattar cirka 35 000 årsarbetare.

Avtalet gäller för tiden 2007-10-01–2010-09-30.

De sammantagna kostnadsökningarna för de företagna åtgärderna i dessa överenskommelser har beräknats till 10,2 procent.

Löner (för ST och SEKO)

År 1	2007-10-01	3,4 %
År 2	2008-10-01	3,4 %
År 3	2009-10-01	3,4 %
Totalt		10,2 %

Löner (för Akademikerförbunden)

För Akademikerförbunden gäller att löneutrymmet för vardera av de tre avtalsåren är 2,8 procent. Under varje avtalsår förutsätts tillkomma en lokal löneutveckling på 0,6 procent utöver nämnda avtalsvärden. Om löneutvecklingen blir lägre ska nästa löneutrymme fyllas ut med mellanskillnaden. Detta gäller även det sista avtalsåret vilket innebär att eventuell mellanskillnad övergår till att bilda ett förhandlingsutrymme i nästa avtalsrörelse.

År 1	2007-10-01	2,8 %
År 2	2008-10-01	2,8 %
År 3	2009-10-01	2,8 %
Lokal löneutveckling		1,8 %
Totalt		10,2 %

Lägstlöner (gäller ST och SEKO)

		Fyllda 18 år	Efter 1 års anst.
År 1	2007-10-01	14 165 kr/mån	15 000 kr/mån
År 2	2008-10-01	14 645 kr/mån	15 510 kr/mån
År 3	2009-10-01	15 140 kr/mån	16 035 kr/mån

36. Arbetsgivarverket / OFR/S, P, O

Den 23 november 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 120 000 anställda.

Avtalet gäller för tiden 2007-10-01–2010-09-30.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till 10,5 procent.

Löner

A. Om de lokala parterna kommer överens om att tillämpa lokal lönebildning och att ”sifferlöst” löneavtal ska gälla, är tidpunkterna för lönerrevision, om inte annat överenskomms lokalt, 2007-10-01 respektive 2008-10-01 och 2010-01-01.

De centrala parterna ska aktivt och gemensamt stödja det lokala lönebildningsarbetet.

B. Om överenskommelse enligt A ovan inte träffats gäller följande:

Det garanterade minsta utfallet för de genomsnittliga löneökningarna vid lönerrevisioner under avtalsperioden är 10,2 procent. Bestämmelserna får betydelse om inte de lokala parterna har kunnat enas vid lönerrevision. Vid behandling i den lokala lönenämnden har denna att fördela ett lönebelopp där det garanterade utfallet ska uppmärksammas.

Ett engångsbelopp på 3 600 kronor utbetalas till heltidsarbetande. Beloppet utges mot bakgrund av förskjutningen av den första revisionstidpunkten.

Nedan angivna belopp avser kronor/månad för heltidsanställda. Tabellen visar den ”insamlingsmodell” som gäller vid oenighet för att ta fram utrymmet för lönerrevision.

År 1 2008-01-01	2,4 %, lägst 590 kr/mån
År 2 2008-10-01	2,9 %, lägst 730 kr/mån
År 3 2010-01-01	3,4 %, lägst 850 kr/mån
Garanterat minsta utfall för hela perioden	10,2 %
Individgaranti för hela perioden	1 050 kr/mån

Arbetstid

Ny reglering avseende arbetstid för lärare vid universitet och högskolor (2009), som möjliggör omförhandling av lokala avtal och mer verksamhetsanpassade principer för arbetsuppgifternas fördelning.

Ny förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor har överenskommit. Överenskommelsens inriktning är att frågorna ges en lösning på den lokala nivån som kan anpassas till verksamhetens krav och arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar. Vid oenighet om arbetstidsvillkor kan på endera partens begäran en lokal arbetstidsnämnd utses. Denna, som består av en gemensamt utsedd opartisk ordförande och lika antal företrädare för respektive part, har att lämna förslag till nytt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska, om lokal part så begär, en central

arbetstidsnämnd utses. Beslut i central arbetstidsnämnd om nytt lokalt kollektivavtal ska vara enhälligt.

Pensioner

Nybeviljade sjukpensioner och tillfälliga sjukpensioner sänks med 6 procentenheter (från 21 till 15 procent) av pensionsunderlag upp till 7,5 prisbasbelopp och från 81 till 75 procent av pensionsunderlag som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Avgiften till den individuella ålderspensionen höjs från 2,3 till 2,5 procent av den utbetalda lönen.

Avgift till den kompletterande ålderspensionen får tillgodoräknas från 23 års ålder (tidigare 28 års ålder).

Den sammantagna kostnadseffekten av företagna åtgärder beträffande pensionsfrågor har angivits vara 0,05 procent.

Övrigt

Trygghetsavtalet har tillförts bestämmelser som innebär att en arbetstagare kan omfattas av avtalets förmåner i högst sju år från det att anställningen upphörde.

Semesterlönegarantin höjs med 40 kr/år och de nya beloppen är 1 095 kr (2008-01-01), 1 135 kr (2009-01-01) och 1 175 kr (2010-01-01).

Rehabiliteringsavdraget fr.o.m. dag 15 i sjukperioden förlängs fr.o.m. den 1 januari 2008 att gälla t.o.m. dag 360 (tidigare t.o.m. dag 90).

Karensregeln (anställd 90 dagar) för föräldrapenningtillägg avvecklas.

Den sammantagna kostnadseffekten av under denna rubrik angivna åtgärder har angivits vara 0,2 procent.

37. Arbetsgivarverket / SEKO

Den 23 november 2007 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 30 000 anställda.

Avtalet gäller för tiden 2007-10-01–2010-09-30.

Den sammantagna kostnadsökningen för de företagna åtgärderna har angivits till minst 11,2 procent.

Löner

Det garanterade minsta utfallet för de genomsnittliga löneökningarna beräknas uppgå till 10,6 procent. Bestämmelserna får betydelse om inte de lokala parterna kan enas vid lönerevision. Vid den sista lönerevisionen under avtalsperioden ska garantin på 10,2 procent för utfallet av samtliga lönerevisioner uppmärksammas.

Ett engångsbelopp på 3 600 kronor utbetalas till heltidsarbetande. Beloppet utges mot bakgrund av förskjutningen av den första revisionstidpunkten.

Nedan angivna belopp avser kronor/månad för heltidsanställda. Tabellen visar den ”insamlingsmodell” som gäller vid oenighet för att ta fram utrymmet för lönerrevision.

År 1 2008-01-01	2,3 %, lägst 610 kr/mån
År 2 2008-10-01	2,8 %, lägst 750 kr/mån
År 3 2010-01-01	3,3 %, lägst 880 kr/mån
Garanterat minsta utfall för hela perioden	10,2 %
Individgaranti för hela perioden	1 050 kr/mån

Arbetstid

Ny reglering avseende arbetstid för lärare vid universitet och högskolor (2009), som möjliggör omförhandling av lokala avtal och mer verksamhetsanpassade principer för arbetsuppgifternas fördelning.

Ny förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor har överenskommit. Överenskommelsens inriktning är att frågorna ges en lösning på den lokala nivån som kan anpassas till verksamhetens krav och arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar. Vid oenighet om arbetstidsvillkor kan på endera partens begäran en lokal arbetstidsnämnd utses. Denna, som består av en gemensamt utsedd opartisk ordförande och lika antal företrädare för respektive part, har att lämna förslag till nytt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska, om lokal part så begär, en central arbetstidsnämnd utses. Beslut i central arbetstidsnämnd om nytt lokalt kollektivavtal ska vara enhälligt.

Pensioner

Nybeviljade sjukpensioner och tillfälliga sjukpensioner sänks med 6 procentenheter (från 21 till 15 procent) av pensionsunderlag upp till 7,5 prisbasbelopp och från 81 till 75 procent av pensionsunderlag som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Avgiften till den individuella ålderspensionen höjs från 2,3 till 2,5 procent av den utbetalda lönen.

Avgift till den kompletterande ålderspensionen får tillgodoräknas från 23 års ålder (tidigare 28 års ålder).

Den sammantagna kostnadsökningen av företagna åtgärder beträffande pensionsfrågor har angivits vara 0,05 procent.

Övrigt

Trygghetsavtalet har tillförts bestämmelser som innebär att en arbetstagare kan omfattas av avtalets förmåner i högst sju år från det att anställningen upphörde.

Semesterlönegarantin höjs med 40 kr/år och de nya beloppen är 1 095 kr (2008-01-01), 1 135 kr (2009-01-01) och 1 175 kr (2010-01-01).

Rehabiliteringsavdraget fr.o.m. dag 15 i sjukperioden förlängs fr.o.m. den 1 januari 2008 att gälla t.o.m. dag 360 (tidigare t.o.m. dag 90).

Karensregeln (anställd 90 dagar) för föräldrapenningtillägg avvecklas.

Den sammantagna kostnadseffekten av under denna rubrik angivna åtgärder har angivits vara 0,5 procent.

38. SKL–Pacta / OFR:s förbundsområde Läkare – HÖK

Efter medling av Jan Sjölin och Ulf Perbeck träffades den 21 december 2007 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 28 000 anställda.

Avtalet gäller för tiden 2007-07-01–2010-03-31.

Löner

För avtalsområdet gäller begreppet ”garanterat utfall”. Avsikten härmed är att löneöversyn inleds med att klargöra behovet av löneökningar sett ur ett helhetsperspektiv varefter vidtar ställningstaganden med utgångspunkt från behov av olika åtgärder.

2008-04-01	Garanterat utfall för org.	3,0 %
2009-04-01	Garanterat utfall för org.	3,0 %

Fr.o.m. tidpunkt som lokala parter överenskommer, finns ett särskilt utrymme om 0,5 procent av arbetstagarorganisationens lönesumma till åtgärder som innebär kompensation för tillfälliga avvikelser från dygns- och veckovila i samband med beredskapstjänstgöring. Den del av utrymmet som ej tas i anspråk för avsedda åtgärder tillförs det garanterade utfallet 2008 och/eller 2009.

Avtalet har inga individgarantier.

Lägstlöner

För AT-läkare är lägsta månadslön 23 500 kronor fr.o.m. 2008-04-01

Övrigt

Föräldralön utökas med en månad efter ett års anställning.

Medlingsinstitutet
National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

www.mi.se

tel 08- 545 292 40

fax 08- 650 68 36

e-post: info@mi.se

**Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2007**

Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823