

## Sammanfattning

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

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

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

## Lönebildningen och samhällsekonomin

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

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

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

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

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

## Löner och statistikutveckling

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

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

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

## Kvinnors och mäns löner

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

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

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

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

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

## Konkurrenskraften

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

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

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

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

## Förhandlingar 2005

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

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

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

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

### **Medling, varsel och stridsåtgärder**

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

### **Resultat – analys**

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

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

### **Avtal i rätt tid**

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

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

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

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

### **Avtalsperiodens längd**

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

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

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

## Löner

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

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

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

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

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

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

### Genomsnittligt avtalsutfall

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

### Löneavtalskonstruktioner

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

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

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

### Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

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

### Reallön

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

### Arbetskraftskostnader

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

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

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

### **Medling, varsel och stridsåtgärder**

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

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

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

### **Arbetstid**

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

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

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

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

## Jämställdhet

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

## Kommuner och landsting

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

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

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

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

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

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

### **Privat sektor**

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

### **Arbetsmiljö**

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

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

### **Lägstlöner**

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

### **Inför avtalsrörelserna 2006 och 2007**

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