

Om Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- Att medla i arbetsvister
- Att verka för en väl fungerande lönebildning
- Att ansvara för den officiella svenska lönestatistiken

Medlingsinstitutet utser medlare vid tvister mellan arbetsgivarpart och arbetstagarorganisation när de förhandlar om lön och allmänna anställningsvillkor.

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning.

Den ska ge ökad reallön, medverka till ökad sysselsättning, möjliggöra förändringar av relativa löner, kunna förenas med att den konkurrensutsatta sektorn (exportindustrin) sätter normen för löneökningar och att industrins kostnader inte ökar mer än i Sveriges konkurrentländer.

Medlingsinstitutet är sedan 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Producent är Statistiska Centralbyrån.

Medlingsinstitutets uppgift är att – efter samråd med övriga intressenter – beställa statistik som tillgodoser övriga användares behov.

Medlingsinstitutet har nio anställda och startade verksamheten år 2000. Dessförinnan fanns Statens förlikningsmännaexpedition som också utsåg medlare.

Skillnaden mellan medlarnas uppgift då och nu är att dagens medlare inte kan föreslå avtal på nivåer som överstiger den norm som satts genom avtalen inom industrin.

Lagstadgad medling i arbetskonflikter har funnits i Sverige sedan 1906.

Sammanfattning av årsrapporten Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008

Samhällsekonomi

Konjunkturläget försämrades drastiskt under hösten 2008 i samband med den internationella finanskrisen. Den svenska ekonomin är därför på väg in i en av de djupaste nedgångarna under efterkrigstiden. Inflationstakten sjönk kraftigt under de sista månaderna av året bl.a. till följd av fallande oljepriser och räntor.

Konjunkturförsämringens negativa effekter på arbetsmarknaden kommer dock med betydande eftersläpning. Antalet varsel om personalminskningar och nedläggningar har flerfaldigats men försämringen på arbetsmarknaden är ännu i sin linda. I stället kommer den med full styrka under 2009. Sysselsättningen väntas minska kraftigt i år och arbetslösheten riskerar att stiga mot 8–9 procent under loppet av 2009.

Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften har nu försämrats två år i rad, framför allt mot USA men troligen även mot EU-länderna. Det beror främst på att produktiviteten i det svenska näringslivet föll tillbaka såväl 2007 som 2008 – enligt

preliminära uppgifter för de tre första kvartalen. Dessutom försvagades dollarn båda åren kraftigt mot kronan.

Sett på litet längre sikt har dock utvecklingen för den svenska konkurrenskraften gentemot EU-länderna varit mycket god, framför allt tack vare den tidigare starka produktivitetsutvecklingen. Däremot har konkurrenskraften mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader även på längre sikt försvagats markant genom att dollarn fallit mot kronan.

Den svaga produktivitetstillväxten bidrog till att inflationstakten i Sverige steg under 2007 och större delen av 2008, men det var framför allt de internationellt stigande energi- och livsmedelspriserna samt det höjda ränteläget som gav upphov till den accelererande prisökningstakten. Inflationstakten 2008 var alltså något lägre i Sverige än i EU-området, men skillnaden var mindre än under åren 2004–2007.

Den finansiella oron under hösten 2008 medförde dels stora räntesänkningar och markant sjunkande inflationstakt, dels en väsentlig försvagning av kronkursen. Om valutakurserna från slutet av 2008 skulle bli bestående under 2009 medför det att konkurrenskraften främjas 2009.

Lönestatistik

Löneökningstakten under 2008, som den hittills har uppmätts i konjunkturlönestatistiken, ligger för ekonomin som helhet kring 4 procent. 2007 var ökningen 3,3 procent. Den högsta ökningen 2008, på närmare 5 procent, redovisas för kommunerna och är främst en återspeglning av när och i vilken form som höjningarna har lagts ut under avtalsperioden. I likhet med 2007 är utfallet inom området företagstjänster förhållandevis lågt.

2007 steg reallönerna med drygt 1 procent, efter att ha ökat med i genomsnitt 2,6 procent per år under tioårsperioden 1997 till 2006. Även under 2008 ökade reallönen om än i fortsatt avtagande takt.

Vilket som är det mest relevanta måttet på löneförändringar beror på vad man vill belysa. Om man vill analysera löneutvecklingens påverkan på inflations-takt och/eller konkurrenskraft eller löneutvecklingen från företagets perspektiv ska ojusterade serier användas. Om man däremot är intresserad av att mäta löneutvecklingen till följd av löneförhandlingar bör strukturerade serier användas d.v.s. serier som är korrigerade för förändringar i arbetskraftens sammansättning, avseende ålder, yrke och arbetstid. Ett annat vanligt mått är löneutvecklingen för s.k. identiska individer. Utöver dessa tre mått baserade på lönestrukturstatistiken redovisas utvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken.

De olika måtten på löneförändringarna har analyserats för perioden 1997–2007 för grupperna arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, landsting och staten. Måttet baserat på identiska individer ger, med undantag för landstingen, högst ökningstakt.

Trots avvikelser vissa år överensstämmer mönstret mellan de olika beräkningssätten relativt väl för perioden som helhet. Resultaten bör dock tolkas med försiktighet. Förändringar i urvalen och revideringar av kontrollvariabler kan påverka serierna. Utformningen av kollektivavtalen och om de avtalsmässiga

löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället har stor betydelse för konjunktur- respektive lönestrukturstatistikens utfall.

Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Riksdagen beslutade under 2008 om en ny diskrimineringslag att träda i kraft den 1 januari 2009. Genom den nya lagen slås de befintliga diskrimineringslagarna samman till en lag. Samtidigt införs några nya diskrimineringsgrunder såsom ålder. I förhållande till jämställdhetslagen innebär den nya lagen lättnader för arbetsgivarna bl.a. när det gäller lönekartläggningar. Sådana ska i fortsättningen genomföras vart tredje år i stället för varje år.

Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar i lagen om anställningsskydd (LAS) har ändrats flera gånger under årens lopp. Den senaste ändringen trädde i kraft den 1 juli 2007. Då infördes allmän visstidsanställning (ALVA). Bestämmelserna i LAS om tidsbegränsade anställningar är dispositiva och kan ersättas av kollektivavtal. Frågan är i vilken utsträckning som lagändringen har fått genomslag på kollektivavtalsreglerade områden på arbetsmarknaden. Efter en genomgång av avtalen inom offentlig sektor, de 45 största avtal som slöts inom privat sektor under avtalsrörelsen 2007 och samtliga avtal under 2008, kan vissa noteringar göras. Lagstiftningen fick begränsad betydelse i de avtal som slöts under 2007, eftersom de flesta redan var klara när Riksdagen i juni 2007 beslutade i frågan. I en del av de avtal som träffades under hösten 2007 har emellertid ALVA skrivits in som en tillåten visstidsanställning. 2008 års avtalsrörelse innebar inte att ALVA i någon större utsträckning infördes i kollektivavtalen. Samtidigt ska anmärkas att avtalen inom offentlig sektor och även inom delar av privat sektor är så konstruerade att lagändringar torde få omedelbart genomslag på avtalsområdena.

Under 2008 inleddes förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om ett nytt huvudavtal på den privata arbetsmarknaden. Avtalet ska ersätta det s.k. Saltsjöbadsavtalet från 1938. Förhandlingarna har pågått sedan augusti 2008 och fortsatte vid årsskiftet.

Den mycket uppmärksammade domen från EG-domstolen (Lavaldomen) i december 2007 angående Byggnadsarbetareförbundets och Elektrikerförbundets blockad av ett skolbygge i Vaxholm för att tvinga fram ett kollektivavtal med det lettiska bolaget Laval un Partneri Ltd, slog fast att svensk lagstiftning i vissa avseenden inte var förenlig med EG-rätten. Regeringen tillsatte en utredning med uppdrag att lämna förslag till sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av Lavaldomen. Utredningen lämnade sitt betänkande (SOU 2008:123) i december 2008. Där föreslås bl.a. annat en villkorad rätt att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare från andra EES-länder, som utstationerar arbetstagare till Sverige.

Förhandlingar 2008

Avtalsrörelsen 2008 omfattade 90 avtal på den privata sektorn med ungefär 144 000 anställda, inklusive tio resterande avtal från 2007. Förhandlande branscher var i huvudsak transportsektorn och Svenska Kyrkan.

Därtill kommer de avtal på kommun- och landstingssektorn som sades upp/gick ut under 2007 men blev klara först 2008. Det gäller främst Sveriges

Kommuner och Landstings och Pactas avtal med Vårdförbundet och Lärarnas Samverkansråd med sammanlagt ca 350 000 anställda.

Ett tiotal avtal, främst inom bank- och försäkringsområdet, med utlöpningsdag 31 december 2008 blev inte färdiga under året.

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 arbetsmarknadskonflikter kan undvikas. Det råder en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla har löpt ut.

I 2008 års avtalsrörelse träffades på den privata sektorn avtal innan eller i direkt anslutning, för ungefär hälften av de anställda och för ytterligare 15 procent inom tre veckor från avtalets utlöpningsdag.

Samtliga avtal på kommun- och landstingssidan samt med Pacta slöts mer än tre veckor efter utlöpningsdatum.

Avtalsperiodens längd och förtida uppsägning

Huvuddelen av avtalen 2008 inom privat sektor, för 91 procent av de anställda, är på mellan 31 och 42 månader. De flesta går ut våren 2011.

Av samtliga anställda omfattas 23 procent av avtal som kan sägas upp sista avtalsåret, det största är Vårdavtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Vårdförbundet.

Avtalsutfall 2008

Resultatet för arbetare inom den privata sektorn blev 12,1 procent på tre år exklusive pensioner. Kostnaden för införandet av SAF-LO pensioner har beräknats till i genomsnitt ungefär 0,6 procent för perioden. Parterna har uppgett kostnadsbesparingar i de allmänna villkoren som inneburit ett ökat utrymme för lönehöjningar.

Avtalen för tjänstemän inom privat sektor innehöll löneökningar med 10,4 procent under perioden.

På såväl arbetarsidan som på tjänstemannansidan ligger alltså löneökningarna över den i industrins avtal 2007 etablerade normen på 10,2 procent.

Avtalet för Vårdförbundet garanterar ett utfall på 9 procent på 33 månader med ett garanterat delutfall på 3,5 procent för specialist- och funktionsutbildade. För lärarna blev det garanterade utfallet 6 procent för 2008 och 2009. Det totala utfallet för löneöversyn 2007–2009 ska uppgå till lägst 10,2 procent.

Löneavtalskonstruktioner

I nedanstående tabell redovisas de olika avtalskonstruktioner som förekommer inom respektive sektor fördelade på sju huvudgrupper. Inom respektive grupp förekommer vissa mindre skillnader som dock inte påverkar resultatet.

Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden

Avtalskonstruktion	Andel av samtliga anställda på arbetsmarknaden			Samtliga
	Privat	Stat	Kommunal	

			sektor	sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	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 höjning och lönepott	10			10
7. Generell höjning	6			6

Jämställdhet

Medlingsinstitutet har sedan sin första årsrapport, 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 fullföljs den fördjupade analys som presenterats i årsrapporterna för 2006 och 2007. Resultatet är att skillnaden för hela arbetsmarknaden uppgår till ca 5 procent 2007, när man (genom standardvägning) jämför personer med samma arbetsgivare och samma yrke med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid.

Skillnaden mellan mäns och kvinnors lön efter standardvägning minskade 2006–2007 inom staten och privat sektor. I landstingen var skillnaden oförändrad och inom kommunerna ökade den. Resultatet i de sistnämnda sektorerna beror på avtalskonstruktionen med engångsbelopp för Kommunals grupper. Orsaken är att engångsbelopp inte tas med i lönestrukturstatistiken.

En jämförelse av löner mellan kvinnor och män totalt under perioden 2005–2007 visar en svag trend mot minskade skillnader.

Som tidigare nämnts hade avtalsrörelsen 2008 begränsad omfattning. Flertalet av de avtal som omförhandlades inom privat sektor innehåller konstruktioner som utesluter lokal lönebildning. Härigenom finns av förklarliga skäl inga föreskrifter om hur jämställdhetsaspekter ska beaktas i lokala lönerevisioner. Andra avtal som slöts under året ser i stort ut som de övriga förbundsavtalen på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. I avtalen återfinns bl.a. bestämmelser om att lönesättningen ska vara saklig, förbud mot diskriminering, principer om lika lön för kvinnor och män samt regler om vilka kartläggningar och analyser som ska föregå de lokala lönerevisionerna. Även de träffade avtalen inom kommun- och landstingssektorn för lärare och vårdpersonal är i huvudsak uppbyggda efter samma mönster.

Medling, varsel och stridsåtgärder

Centrala tvister

På arbetsmarknaden finns två system för lösning av tvister i samband med förhandlingar om rikstäckande branschavtal (förbundsförhandlingar). Medlare kan utses av Medlingsinstitutet i enlighet med bestämmelserna i medbestämmandelagen (särskilda medlare) eller av parterna själva med stöd av ett

kollektivavtal om förhandlingsordning, som har registrerats hos Medlingsinstitutet.

Under 2008 utsåg Medlingsinstitutet särskilda medlare i nio förhandlingar. Motsvarande siffra 2007 var trettio. Förklaringen till skillnaden är att avtalsrörelsen 2008 omfattade ett nittiototal avtal medan cirka femhundra avtal omförhandlades under avtalsrörelsen 2007.

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Vårdförbundet gäller hos Medlingsinstitutet registrerade Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (KAF). I förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor utsåg parterna själva s.k. förhandlingsmedlare i enlighet med vad som föreskrivs i KAF.

Varsel om stridsåtgärder utfärdades i åtta tvister och konflikter bröt ut i sju. I samtliga fall kom de inledande varslen från de fackliga organisationerna. Arbetsgivarsidan svarade med varsel om motåtgärder i tre konflikter. Det rörde sig om lockouter i begränsad omfattning.

Verkställda stridsåtgärder i tre av tvisterna utgjordes av strejk. Den mest omfattande ägde rum i förhandlingarna på vårdområdet. Där pågick konflikten i över en månad. Drygt 10 000 av Vårdförbundets medlemmar strejkade någon gång under perioden och antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten har beräknats till 95 000.

Oenighet om löneökningarnas storlek har varit den huvudsakliga tvistefrågan i medlingsärendena. För medlare utsedda av Medlingsinstitutet gäller att de inte kan medverka till avtal med högre kostnader än de normerande avtalen inom industrin. Detta har fått till följd att medlare vid hälften av tvisterna sett sig förhindrade att lämna ett slutligt förslag till uppgörelse, då det stått klart att ett bud på industrins nivåer inte skulle godtas av de berörda fackförbunden.

Lokala tvister

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande fem 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 åren 2007 och 2008 har det skett en markant minskning av sådana tvister. 2006 handlade de fasta medlarna 100 avtalstvister. 2008 var siffran 13. Men även om antalet tvister har sjunkit dramatiskt, har antalet anslutningar till kollektivavtal inte sjunkit under 2008 jämfört med tidigare år. Förhållandet synes snarare vara det motsatta. Flera tusen nya arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under året. För att åstadkomma avtalsbundenhet utfärdades varsel om stridsåtgärder i ett tiotal fall, varav fyra verkställdes. Tvist är alltså undantag. Den svenska arbetsmarknaden kan betecknas som i det närmaste konfliktfri i detta avseende.

Om de traditionella tvisterna har minskat har tvisterna ökat där Sveriges Arbetares Centralorganisation Syndikalisterna (SAC) har varit part. Medlemsorganisationer inom SAC utfärdade under året 55 varsel om stridsåtgärder. Inte någon av tvisterna gällde tecknande av kollektivavtal. I stället har det rört sig om indrivning av lön eller andra tvister, som kan

beskrivas som en kombination av rättstvister och intressetvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

./.