



Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020

Medlingsinstitutets årsrapport



Avtalsrörelsen
och
lönebildningen
År 2020

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: www.mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen

År 2020

Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping

Tryck: Stibo Graphic, Helsingborg 2021

Omslagsfoton: Shutterstock

ISSN 1650-8823

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 tjugonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står Peter Beijron, John Ekberg, Per Ewaldsson, Anna Fransson, Petter Hällberg och Christian Kjellström. Kapitel 17 om organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg vid Lunds universitet.

Förord

När jag tillträdde som generaldirektör för Medlingsinstitutet år 2019 ville jag inte gå emot den traditionella beskrivningen av den kommande avtalsrörelsen. Den brukar nämligen samstämmigt beskrivas som den värsta någonsin – och sedan brukar det ändå gå ganska bra. I själva verket ansåg jag att avtalsrörelsen år 2020 inte var så märkvärdig. Men jag hade fel.

Avtalsåret 2020 kommer gå till historien. Så länge Medlingsinstitutet har funnits – och antagligen kan vi gå tillbaka till tiden för den första medlingslagens införande 1906 – har vi aldrig haft ett så märkligt avtalsår som det vi skildrar i den här rapporten.

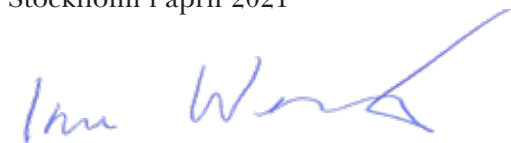
Det pågick förhandlingar under i princip hela året – och covid-19-pandemin fanns ständigt närvarande. Den gav upphov till en ekonomisk kris och enorma skillnader mellan olika arbetsmarknadssektorer. Men pandemin ledde också till att förhandlingsarbetet behövde läggas om och digitaliseras, något de flesta skulle ha hävdad är omöjligt.

Arbetsmarknadens parter hanterade denna påfrestning. De lyckades bli överens om en förlängning av avtalen med sju månader, avtal om korttidsarbete som infördes på bred front, en försäkringsöverenskommelse, ett nytt huvudavtal om trygghet och omställning och ett nytt märke för löneökningarna på 5,4 procent under en avtalsperiod på 29 månader. Detta märke accepterades av resten av arbetsmarknaden, trots att vissa sektorer jobbade för högttryck medan andra var i princip nedstängda.

Detta skedde utan en enda konflikt dag. Om inte allt annat hade gjort detta år unikt, så gör denna nolla det. Aldrig tidigare har ett helt år förlupit utan konflikt dagar på varken central eller lokal nivå. Medlingarna har också varit färre än vad de brukar vara under en större avtalsrörelse. Parterna har under svåra förhållanden tagit ansvar för att hitta lösningar som kan accepteras av båda parter. Ibland har det behövts medlare, men för det mesta har parterna klarat detta utan varsel och extern hjälp. Det är ett styrketecken.

Avtalet om trygghet och omställning var också det en milstolpe för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det har gjorts flera tidigare försök att uppnå något liknande. Alla har gått i stöpet. Det uppseendeväckande är inte att LO misslyckades att hålla ihop. Det som är anmärkningsvärt är att Svenskt Näringsliv och PTK lyckades. Det är svårt att säga något säkert om hur detta år påverkar relationerna mellan arbetsmarknadens parter framöver. Mycket pekar emellertid på att relationerna mellan parterna i grunden har förändrats och förbättrats.

Stockholm i april 2021



Irene Wennemo
Generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning	10
1. Väl fungerande lönebildning	15
1.1 Lönebildning och ekonomisk politik	16
1.2 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll	17
1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning	18
1.4 Diskussion om lönebildningsmodellen	19
1.5 Påverkan på modellen 2020	20

Del 1 **Avtalsrörelsen år 2020**

2. Inför förhandlingarna 2020	23
2.1 Avtal som löpte ut 2020	23
2.2 Möjliga medlingsärenden	24
2.3 Avtalen prolangerades	25
2.4 Några av 2020 års avtalskrav	28
3. Förhandlingsresultat 2020	31
3.1 Sänkt ålder i "Avtalspension SAF-LO"	31
3.2 Industrin gick före och satte märket	31
3.3 Låglönesatsning i LO-avtalen	32
3.4 Industrins avtal normerande för nivå och avtalslängd	33
3.5 Skilda tolkningar av "märket"	35
3.6 Påverkan på normeringens spridning och innehåll	35
3.7 Avtalens utformning	36
3.8 Arbetsgrupper	38
3.9 Organisations- och avtalsförändringar	38
4. Medling, varsel och stridsåtgärder	40
4.1 Allmänt om medling	41
4.2 Tvister och medling på förbunds nivå	45
4.3 Den regionala medlingsverksamheten	55
4.4 Summering och konfliktstatistik	66
4.5 Internationell jämförelse	69
5. Kommande års förhandlingar	71
5.1 Avtalsrörelserna 2021 och 2022	71
5.2 Avtalsrörelsen år 2023	71
6. Lagstiftning och domar	72

6.1 Ny lagstiftning med mera	72
6.2 Förslag och utredningar	79
6.3 Arbetsdomstolen	86
6.4 EU-domstolen	89
7. Förhandlingar utanför avtalsrörelsen	92
7.1 Trygghet, omställning och anställningsskydd	92
7.2 Vissa frågor om avtalspension och avtalsförsäkring	100
7.3 Parternas överenskommelser om korttidsarbete	102

Del 2 Lönebildningen och samhällsekonomin

8. Internationell ekonomi under 2020	107
8.1 Handel, produktion och efterfrågan	107
8.2 Europeisk arbetsmarknad	113
8.3 Krisåtgärder	117
8.4 Prisbilden	120
8.5 Sammanfattning	122
9. Svensk ekonomi och lönebildning 2020	125
9.1 Ett unikt och svåranalyserat år	125
9.2 Sammanfattande nyckeltal	126
9.3 Resursutnyttjande och lönesamhetsomdömen	127
9.4 Arbetsmarknad	130
9.5 Löner och arbetskostnader	143
9.6 Priser, produktivitet och vinster	148
10. Sveriges konkurrenssituation 2020	155
10.1 Konkurrenskraft eller konkurrenssituation?	155
10.2 Löner och arbetskostnader	156
10.3 Relativa enhetsarbetskostnader	163
10.4 Utrikeshandel	166
10.5 BNP per invånare i Sverige och i omvärlden	169
10.6 Sammanfattning	171

Del 3 Lönestatistiken

11. Den officiella lönestatistiken	175
11.1 Konjunkturlönestatistiken	175
11.2 Lönestrukturstatistiken	178
11.3 EU-statistiken	179

12. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken	181
12.1 Lägre löneökningstakt till följd av uppskjuten avtalsrörelse	181
12.2 Konsekvenser för statistiken	186
13. Utfall enligt lönestrukturstatistiken	189
13.1 Månadslöner år 2019	189
13.2 Individuella löneökningstakter	191
13.3 Lönespridningen år 2019	194
13.4 Källor och metoder för att mäta löneutvecklingen	198
13.5 Genomsnittslönens utveckling	200
14. EU-statistiken	204
14.1 Labour Cost Index för Sverige	204
14.2 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden	205
15. Löneskillnad mellan kvinnor och män	208
15.1 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2019	208
15.2 Löneskillnad efter standardvägning	212
15.3 Arbetad tid och lön påverkar inkomsten	214

Del 4 Arbetsmarknadens struktur

16. Arbetsmarknadens organisationer	219
16.1 Arbetsgivarnas organisationer	219
16.2 De fackliga organisationerna	223
16.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen	224
16.4 Tillströmning till a-kassorna	229
16.5 Långsiktiga trender	230
17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	231
17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad	232
17.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden	232
17.3 Olika utveckling av organisationsgraden	234
17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv	237
18. Kollektivavtalens utformning	240
18.1 Kollektivavtalens utformning	240
18.2 Kollektiv och individuell löneökning	241
18.3 Central och lokal lönebildning	242
18.4 Från generellt till individuellt	243
18.5 De sju avtalskonstruktionerna	244
18.6 Löneavtalens konstruktion och löneutfall	247

Del 5 Bilagor

Bilaga 1 Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal	251
Bilaga 2 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning	254

Fördjupningar och förklaringar

Lönebildningen och propositionen	Sidan 16
Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2020	Sidan 43
Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen	Sidan 72
Befolkningen enligt arbetskraftsundersökningarna	Sidan 135
Korttidsarbete försvårar internationella jämförelser	Sidan 157
Mer om konjunkturlönestatistiken	Sidan 176
Statistik över utbetalda lönesummor	Sidan 177
Mer om lönestrukturstatistiken	Sidan 178
Statistik över arbetskostnader i nivå för olika länder	Sidan 207
Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad	Sidan 233

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se/publikationer You will find a summary in English, French and German on our website: www.mi.se/other-languages/

Sammanfattning

Covid-19-pandemin påverkade hela samhället under år 2020 – det gällde även avtalsrörelsen och lönebildningen. Men mitt under pandemin genomfördes en stor avtalsrörelse, avtal tecknades om trygghet och omställning, om pensionsbestämmelser och om korttidsarbete. Den svenska ekonomin stod sig i en internationell jämförelse väl och den svenska modellen med starka och ansvarstagande arbetsmarknadsparter visade sig vara robust.

Avtalsrörelsen var omfattande under året. Cirka 500 centrala avtal löpte ut och skulle omförhandlas. De avtalen omfattade cirka tre miljoner anställda – en majoritet av alla som har ett jobb.

Utgången av mars 2020 skulle ha varit den tidpunkt under året då flest avtal löpte ut. Det gällde bland annat avtalen inom industrin, men hela avtalsrörelsen kom att förskjutas då parterna i det ekonomiskt osäkra läget beslutade att prolongera, eller med andra ord förlänga, avtalen till efter sommaren.

När industrins parter till slut tecknade avtal kom de att gälla i 29 månader med ett avtalsvärde på 5,4 procent. Industrins avtal blev normbildande och fick ett brett genomslag på arbetsmarknaden.

Trots omfattningen av avtalsrörelsen gick inte en enda arbetsdag förlorad på grund av konflikt på arbetsmarknaden under året. Inte heller på lokal nivå gick några arbetsdagar förlorade på grund av konflikter. Det är första gången någonsin som antalet förlorade arbetsdagar i tabellen över varsel och stridsåtgärder (i rapportens fjärde kapitel) summeras till en nolla.

Det betyder inte att det inte uppstod tvister. I förbundsförhandlingarna – det som vi ofta kallar avtalsrörelsen – tillsattes medlare i åtta fall. Till det kommer medlingar som gällde två förhandlingar under 2021, men som ändå får räknas till samma avtalsrörelse. En medling gällde prolongering av avtal.

På lokal nivå förekom 11 tvister och av dem var 10 avtalstvister. Medlare utsågs i 8 lokala ärenden.

När förhandlingarna sköts på framtiden fick fack och arbetsgivare snabbt ställa om sina förhandlingsorganisationer. Avtal måste förhandlas fram för att kollektivavtalsbundna företag skulle kunna använda sig av det nya stödet vid korttidsarbete. Parterna förde också förhandlingar om trygghet och omställning som resulterade i ett huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. LO-förbunden Kommunal och IF Metall anslöt sig senare till det avtalet sedan LO dragit sig ur förhandlingarna. Arbetet med att ta fram lagstiftning som matchar överenskommelsen pågår under år 2021.

Världens ekonomier utvecklades sämre under 2020 än under något år efter andra världskriget med ett fall av global BNP med mer än 4 procent. Olika länder har i olika takt börjat återhämta sig men såväl produktion som efterfrågan ligger på en lägre nivå än före pandemin.

Ekonomiskt har Sverige klarat sig bra i förhållande till många länder i vår omgivning. Till viss del beror det på att krisen har varit förhållandevis mild i de länder som har störst vikt för Sveriges export, men också på en näringslivsstruktur där till exempel turismen inte väger lika tungt som i bland annat flera sydeuropeiska länder.

Krisen har slagit mycket olika mot olika delar av det svenska näringslivet. Intäkterna försvann nästan helt i stora delar av servicesektorn. Vissa andra branscher har visat lönsamhet också under krisen och inom exempelvis handel, information och kommunikation ökade antalet anställda. Sysselsättningsminskningen var som störst i servicesektorn.

Det system med korttidsarbete som infördes gjorde att antalet arbetade timmar kunde minska utan att sysselsättningen föll i samma utsträckning. Den minskade sysselsättningen verkar i huvudsak mer bero på färre nyanställningar och att tillfälliga anställningar inte har förnyats än på en ökning av antalet uppsagda tillsvidareanställningar. Arbetslösheten, som redan var på uppgång innan krisen, ökade snabbt under året – i synnerhet för ungdomar och utrikes födda. Också långtidsarbetslösheten ökade, delvis som en följd av svårigheterna att få nytt arbete under årets första månader.

Pandemin och de stödåtgärder som vidtagits i olika länder gör det svårt att med säkerhet beskriva förändringar i Sveriges kostnadsläge gentemot omvärlden. Det finns emellertid få tecken på att Sveriges övergripande konkurrenssituation skulle ha försämrats under år 2020. Trots en starkt krona har Sverige snarast tagit exportmarknadsandelar.

Eftersom avtalsförhandlingarna blev uppskjutna och de gällande avtalen förlängdes gick mer än ett halvår utan en ny lönerevision. Det satte sina spår i konjunkturlönestatistiken som preliminärt visar löneökningar på 1,9 procent under år 2020. Det är den lägsta löneökningstakt som hittills uppmätts under ett enskilt år.

Pandemin påverkade också tillströmningen av medlemmar till de fackliga organisationerna. Medlemstalen i de förbund som ingår i LO, TCO och Saco ökade med 2,3 procent. LO-förbunden bröt de senaste årens nedåtgående trend och ökade med 19 000 medlemmar. Inom LO ökade fackförbunden Handels och Kommunal mest. TCO-förbundet Unionen ökade sitt medlemstal mest av alla – mer än Kommunal och Handels tillsammans.

Kollektivavtalens täckningsgrad är högre i Sverige än i omvärlden och förändras mycket långsamt. Närmare 90 procent av alla anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal eftersom arbetsgivare med kollektivavtal ska tillämpa dem på alla anställda. Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på närmare 70 procent, men skillnaden mellan arbetare och tjänstemän ökar. Fyra av tio arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.

Lönestrukturstatistikens senaste utfall gäller år 2019 och visar att den genomsnittliga lönen då var 35 300 kronor i månaden. Lönespriidningen i Sverige, som är låg vid en internationell jämförelse, har de senaste åren varit relativt konstant.

Lönestrukturstatistiken används också för att studera löneskillnaden mellan kvinnor

och män. År 2019 var skillnaden 9,9 procent. Löneskillnaden har minskat varje år sedan 2007. Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män publiceras nästa gång i juni 2021 och bygger då på lönestrukturstatistiken för år 2020.

Ser man till arbetsinkomsten, som påverkas av den arbetade tiden, så minskar skillnaden mellan könen snabbare. Det beror på att kvinnors genomsnittliga arbetstid ökar medan männens minskar. Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat med 5,9 procentenheter mellan 2006 och 2019. Skillnaden i arbetsinkomst har minskat med 8,7 procentenheter under samma tidsperiod.

Arbetsmarknadsåret 2020 i siffror

Kollektivavtal och avtalstäckning

Antal kollektivavtal registrerade av Medlingsinstitutet	744
Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor under 2020 <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	557 3 miljoner
Gällande tillsvidareavtal i december 2020 <i>Antal anställda som omfattas av tillsvidareavtal</i>	112 360 000
Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer år 2019)	68 procent
Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer 2018)	88 procent

Konflikter

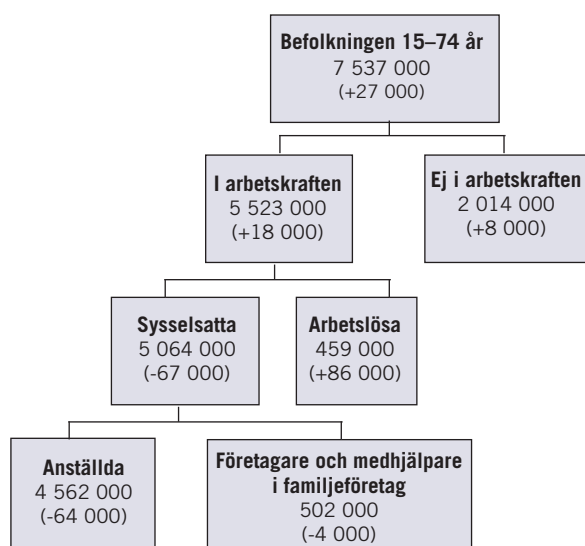
Förbundsförhandlingar med varsel om stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	10
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	0
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i lokala förhandlingar	0
Förlorade arbetsdagar på grund av politiska stridsåtgärder	0
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder under året totalt	0

Arbetskostnad, lön och löneökning

Norm för arbetskostnadsökning under 29 månader	5,4 procent
Löneutveckling, preliminärt utfall	1,9 procent
Reallöneutveckling enligt KPIF, preliminärt	1,4 procent
Reallöneutveckling enligt KPI, preliminärt	1,4 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2019)	35 300 kronor
Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2019) <i>Oförklarad löneskillnad efter standardvägning</i>	9,9 procent 4,2 procent

Sysselsättning och arbetslöshet 2020

Förändring jämfört med 2019 inom parentes



Sysselsatta, andel av befolkningen 15–74 år <i>Förändring jämfört med 2019</i>	67,2 procent -1,1 procentenheter
Arbetslösa, andel av arbetskraften 15–74 år <i>Förändring jämfört med 2019</i>	8,3 procent +1,5 procentenheter

Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning, årsmedeltal.

1. Väl fungerande lönebildning

Medlingsinstitutets övergripande uppdrag är att verka för en väl fungerande lönebildning. Uppdraget tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Medlingsinstitutets roll i lönebildningen framgår av lag, förordningar och förarbeten.¹

Sedan Industriavtalet² tecknades år 1997 har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm för arbetskostnadernas ökningstakt. Den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormering uppstod emellertid inte med Industriavtalet, utan har en betydligt längre historia än så. Även tidigare har industrin haft en tongivande roll.³

Normeringen vilar inte bara på Industriavtalet. Den stärks av samverkan och samordning bland arbetsmarknadens parter. Normeringen stöds också av Medlingsinstitutets medlare som vid tvister i förbundsförhandlingar inte medverkar till överenskommelser som avviker från normen.

Lönebildningen hänger nära samman med utvecklingen av andra villkor på arbetsmarknaden. Under 2020 genomförde parternas centrala organisationer inom privat sektor förhandlingar om pensions- och försäkringsvillkor respektive anställningsskydd och omställning vid sidan av avtalsrörelsen.

Att lönebildningen fungerar väl är betydelsefullt för tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft i Sverige. Av den proposition som föregick inrättandet av Medlingsinstitutet framgår vad som anses känneteckna en väl fungerande lönebildning.

En väl fungerande lönebildning

- tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll,
- kombinerar ökad reallön med en hög sysselsättningsgrad,
- medför få arbetsmarknadskonflikter,
- möjliggör relativa löneförändringar och
- bidrar till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Utvecklingen under 2020 i dessa avseenden beskrivs i olika kapitel i denna rapport.

1 Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förordning (1976:826) om medling i arbetstvister, förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet samt propositionen "Lönebildning för full sysselsättning" (prop. 1999/2000:32).

2 Industriavtalet är undertecknat av industrins fack och arbetsgivare. Avtalet innehåller dels ett förhandlingsavtal, dels ett samarbetsavtal. Industriavtalet har gjorts om två gånger sedan det tecknades första gången år 1997. Den första omförhandlingen gjordes år 2011. Det nu gällande avtalet är från 2016.

3 Att industrin skulle vara löneledande ansåg LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner under 1950- och 60-talen. I den så kallade EFO-modellen (uppkallad efter ekonomerna Gösta Edgren, TCO, Karl-Olof Faxén, SAF, och Clas-Erik Odhner, LO), som ofta användes för att förklara sambandet mellan lönebildning och inflation på 1960- och 70-talet, delades ekonomin in i den löneledande, konkurrensutsatta K-sektorn och S-sektorn som var skyddad från internationell konkurrens. I Medlingsinstitutets årsrapporter "Avtalsrörelsen och lönebildningen" för 2006 och 2007 finns resonemang om hur diskussionen om normeringen har gått till genom åren. I Medlingsinstitutets intervjubok "Ewigt ung svensk modell?" (2015) berättar några av nyckelpersonerna om den moderna lönebildningens framväxt.

1.1 Lönebildning och ekonomisk politik

Den ekonomiska politiken och lönebildningen är ömsesidigt beroende av varandra. Inom den ekonomiska politiken har Riksbankens penningpolitik spelat en viktig roll för lönebildningen. Historiskt har en fast växelkurs tidigare varit normen för den svenska penningpolitiken. Tanken var att inflationen och inflationsförväntningarna skulle anpassas till vad som gällde i de länder vars växelkurs kronan var knuten till.

Under 1970 och 80-talen blev löneökningarna stundtals betydligt högre i Sverige än hos våra viktigaste handelspartner. Denna utveckling ledde till upprepade kostnadskriser i den svenska ekonomin, vilka hanterades genom devalveringar av kronkursen. Devalveringarna sänkte de svenska produktionskostnaderna räknat i utländsk valuta. Eftersom importpriserna steg, på grund av devalveringarna, ökade inflationen. Det bidrog till att urholka löntagarnas köpkraft. Mellan åren 1980 och 1995 mer än fördubblades lönerna nominellt, men hög inflation innebar att lönerna i reala termer i stort sett stod still.

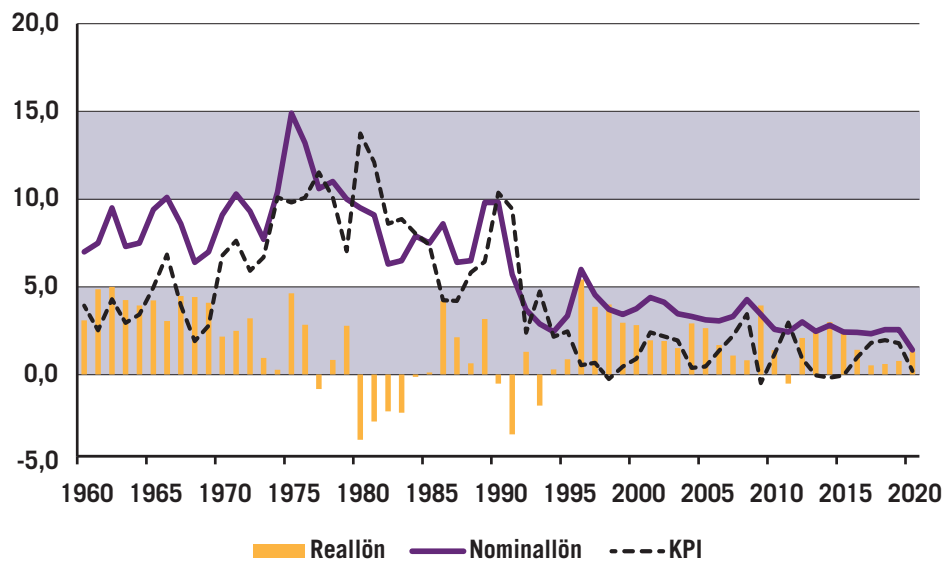
Den ekonomiska krisen i början av 1990-talet, som berodde på många samverkande faktorer, innebar slutet för den fasta växelkursregimen. Riksbanken övergick i november 1992 till rörlig växelkurs. I januari 1993 annonserades ett inflationsmål på 2 procent. Målet skulle utgöra ett "nominellt ankare" som skulle stabilisera inflation och inflationsförväntningar.

Inflationsmålet har sedan dess bidragit till att skapa stabilitet i svensk lönebildning. I perioder har dock inflationen hamnat klart under målet. Det har bidragit till höga reallöneökningar, även när löneökningstakten varit låg i nominella termer. Osäkerheten om huruvida inflationsmålet skulle uppfyllas har emellanåt skapat spänningar mellan arbetsmarknadens parter och påverkat avtalsförhandlingarna.

Industriavtalets stabiliserande inverkan på lönebildningen och förtroendet för Riksbankens inflationsmål har varit viktiga orsaker till att löne och prisspiraler undvikits. Det har bidragit till att reallönerna ökat under en lång följd av år och stärkt hushållens köpkraft. Under de senaste två decennierna har reallönerna ökat med 60 procent (under perioden 1997–2020). Perioden efter Industriavtalet markerar således ett trendbrott (se **diagram 1.1**). En viktig förutsättning för denna utveckling har varit att produktivetsutvecklingen i den svenska ekonomin periodvis har varit stark.

Både Industriavtalet och Medlingsinstitutets uppdrag formades i en tid då Sverige gick från att vara en höginflationsekonomi till att bli en låginflationsekonomi. Det tog relativt lång tid innan inflationsmålet upplevdes som trovärdigt bland arbetsmarknadens parter och inflationsförväntningarna hade anpassats till den rådande ekonomiska politiken. De långsiktiga inflationsförväntningarna överensstämmer numera med målet. Det betyder att lönebildningen i dag står inför andra utmaningar än den instabila och höga inflation som präglade 1900-talets avslutande decennier. Under år 2020 utsattes lönebildningen på grund av pandemin av nya och speciella utmaningar som vi diskuterar närmare i avsnitt 1.5.

Diagram 1.1 Utveckling av nominallön, konsumentprisindex (KPI) och reallön från 1960



Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska Centralbyrån (SCB).

1.2 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

En utgångspunkt för det rådande lönebildningssystemet är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn, i praktiken i första hand exportindustrin, ska vara lönenormerande. Medlingsinstitutet har i sin instruktion fått i särskilt uppdrag att tillvarata och upprätthålla samsynen om normeringens roll.

I praktiken sker normeringen genom de avtal som Industriavtalets parter tecknar. Normeringen gäller inte enbart löneökningarna, trots att man ofta talar om "lönenormering". Med normeringen avses förändringen av arbetskraftskostnaden, det vill säga lön och andra avtalade kostnader. Avtalsperiodens längd har också varit en viktig del av normeringen. En grundtanke är att en hållbar utveckling av arbetskostnaderna främjar en god samhällsekonomisk utveckling och ökad sysselsättning om utvecklingen av arbetskostnaderna hålls inom en samhällsekonomiskt hållbar ram.

Fördjupning: Lönebildningen och propositionen

I propositionen "Lönebildning för full sysselsättning" (prop. 1999/2000:32), i vilken inrättandet av Medlingsinstitutet föreslogs, betonas att en väl fungerande lönebildning är en viktig förutsättning för att klara sysselsättningen i en ekonomi med inflationsmål.

Högre löneökningar än samhällsekonomin tål slår mot sysselsättningen och drabbar i första hand grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden. De först tecknade avtalen i en avtalsrörelse bör vara lönenormerande och förutsättningarna för en gynnsam utveckling är därför störst om de första avtalen träffas på områden med tydlig internationell konkurrens såsom exportindustrin. Där är möjligheterna att vältra över kostnaderna på andra begränsade.

På hemmamarknaden har möjligheterna varit större att låta kunderna/konsumenterna finansiera de ökade kostnaderna.

Sedan avtalsrörelsen 1998 har industrins parter gått först och satt det märke som sedan blivit normerande. Det finns sedan länge en diskussion om vilka verksamheter och branscher som ska räknas som internationellt konkurrensutsatta. Inte bara industrin utsätts för en sådan konkurrens. Med ökande globalisering och digitalisering gäller det även exempelvis delar av tjänstesektorn och handeln.

1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning

I årsrapporten för år 2014⁴ visade Medlingsinstitutet hur förhandlingarna i stort sett undantagslöst direkt eller indirekt påverkas av de avtal som tecknas av Industriavtalets parter. En stor majoritet av arbetsmarknadens parter är således en del av normeringen och LO-förbunden har i sina gemensamma långsiktiga mål till 2028⁵ slagit fast att de ansluter sig till synen att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande. De gemensamma målen har inte ändrats trots att enskilda förbund framfört avvikande meningar.

En stabil lönebildning med direkt eller indirekt stöd för den konkurrensutsatta sektorns normerande roll får på olika sätt stadga av Industriavtalet, LO-samordningen, samverkan inom Svenskt Näringsliv och förhandlingsordningsavtal som också stödjer normeringen.

Sedan Industriavtalet tecknades 1997 har industrins fackförbund och arbetsgivarorganisationer verkat för att deras kostnadsökningar ska vara normerande. I det andra Industriavtalet från 2011 betonas detta ännu tydligare genom skrivningen att parterna inom industrin ”var och en och gemensamt” ska verka för att ”kostnadsmärket” inom industrin är den norm till vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig.

LO-samordningen har bidragit med att skapa en acceptans för normeringen utanför facken i industrin. Enligt LO:s stadgar ska förbunden hålla LO:s styrelse ”under rättad om viktigare avtalsrörelser och konflikter” och i frågor ”av större principiell innebörd eller omfattande praktisk betydelse” inhämta styrelsens yttrande. Från mitten av 1990-talet och framåt har LO:s förbund haft en mer eller mindre stark samordning. Inför avtalsrörelsen 2020 samordnade sig inte alla LO:s medlemsförbund. Svenska Kommunalarbetareförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet valde att ställa sig utanför samordningen och förhandlingarna om trygghet och omställning (de så kallade Lasförhandlingarna) vilket skapade spänningar inom LO. Spänningarna kulminerade när IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet anslöt sig till avtalet som Svenskt Näringsliv och PTK slutit och ett tidigare enigt LO sagt nej till.

En annan stabiliserande faktor är samverkan mellan arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv. Enligt stadgarna ska medlemmarna i Svenskt Näringsliv ”överlägga med föreningen om väsentliga frågor som uppkommer i samband med förhandlingarna”. Styrelsen får också i väsentliga frågor ”lämna föreskrifter om kollektivavtalsinnehåll och om förfarandet i övrigt.”⁶

4 ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014”, Medlingsinstitutet (2015)

5 ”Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder”, LO (2015).

6 § 24 i Svenskt Näringslivs stadgar, antagna vid stämman den 18 maj 2017.

I det förhandlingsordningsavtal som tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting (numera Sveriges Kommuner och Regioner) med alla fackliga motparter utom Svenska Kommunalarbetsareförbundet och Sveriges läkarförbund är parterna eniga om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Fram till år 2018, då förhandlingsordningsavtalet inom den statliga sektorn i sin helhet upphörde att gälla, fanns liknande skrivningar även där.

Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter har ansvar för lönebildningen. Medlingsinstitutet har inga maktmedel för att tvinga fram avtal på samhällsekonomiskt önskvärda nivåer. Är parterna överens om kostnadsökningar på andra och högre nivåer än märket kan Medlingsinstitutet inte påverka detta. Däremot medverkar inte medlare utsedda av Medlingsinstitutet till avtal som står i strid med uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning – det vill säga att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I realiteten har detta betytt det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

1.4 Diskussion om lönebildningsmodellen

Det finns en bred samsyn om att lönebildningsmodellen de senaste två decennierna tjänat Sverige väl. Det hot mot en fungerande lönebildning som förelåg under 90-talet har inte längre lika stor tyngd. Lönebildningen är inte längre lika inflationsdrivande och Riksbanken har under senare tid inte behövt möta löneökningstakten med räntehöjningar. I den senaste högkonjunkturen visade lönerna inte någon tendens till att börja stiga, trots att det var brist på arbetskraft i många sektorer. Det finns sannolikt många förklaringar till denna utveckling. Att lönebildningen fungerar på ett annat sätt än tidigare är dock otvetydigt.

Det betyder inte att det saknas kritik mot den existerande modellen för lönebildning. Det finns de som vill att fler än industrins parter bör ha inflytande över normeringen. Det finns också de som hävdar att modellen cementerar löneskillnader mellan olika grupper, eftersom märket blir ett tak. Därmed blir det, enligt detta synsätt, närmast omöjligt att förändra olika gruppers och branschers löner i förhållande till varandra – det gäller i synnerhet kvinnodominerade yrken.

Vad gäller den förstnämnda invändningen finns inget i den statliga regleringen som ger industrin en särställning. Däremot lyfts den internationellt konkurrensutsatta sektorns betydelse. Genom Industriavtalet från 1997, och det omförhandlade avtalet från 2011, har det skapats en ordning för hur lönenormeringen äger rum som Medlingsinstitutet, liksom andra aktörer, har anpassat sig till.

Vilka avtal som ska vara de normerande inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn är en fråga som parterna råder över. Den nuvarande ordningen har varit väl fungerande, men det går också att tänka sig andra modeller. Hittills har det inte funnits några partsgemensamma förslag om förändringar i denna riktning.

Den andra frågan handlar om att lönebildningsmodellen lägger hinder i vägen för relativlöneförändringar. Det faktum att Sverige i dag har en låg inflation och att nominella lönesänkningar är ovanliga innebär att relativlöneförändringar blir långsammare än i en höginflationsekonomi. Förändringar har emellertid skett under perioden med Industriavtalet. Kvinnors löner har relativt snabbt närmat sig männens.

Det beror dels på könssegregeringen på svensk arbetsmarknad har minskat, dels på att vissa kvinnodominerade yrken har haft en snabbare löneutveckling än genomsnittet.

1.5 Påverkan på modellen 2020

I avtalsrörelsen år 2020 utsattes lönebildningsmodellen också för andra påfrestningar. Covid-19-pandemin innebar att kollektivavtalen behövde prolongeras till hösten och det ansågs angeläget att denna prolongering accepterades brett. Dessutom innebar de ekonomiska effekterna av pandemin att nya avtal om korttidsarbete snabbt behövde förhandlas fram. Vidare hade regeringen klargjort att om inte parternas förhandlingar om trygghet och omställning blev klara under året skulle den gå vidare med förslagen i utredningsbetänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).

Inför höstens avtalsrörelse var förutsättningarna vitt skilda mellan olika branscher. För vissa branscher hade covid-19-pandemin, med undantag för inledande leveransproblem, inneburit ett ökat tryck och en ökad avsättning för deras produkter. För andra branscher innebar krisen ibland ett fullkomligt tvärstopp när det gällde möjligheten att driva verksamheten på ett ekonomiskt försvarbart sätt. Det innebar givetvis stora skillnader i synen på vilka löneökningar som var möjliga. På den fackliga sidan ansåg man att anställda i branscher som redan drabbats hårt av krisen, genom uppsägningar och korttidsarbete, inte dessutom borde få en sämre löneutveckling.

Men det fanns ytterligare inbyggda spänningar när det gällde normeringen av arbetskostnaderna. I den centrala överenskommelsen om ändrade åldersregler för avsättning till ålderspension i Avtalspension SAF-LO innebar den stegvis sänkta åldersgränsen för inbetalning av premier till ålderspension olika kostnader för olika avtalsområden beroende på åldersstrukturen hos de anställda. Vidare omfattades inte alla avtalsområden av överenskommelsen.

Genomförandet av pensionsöverenskommelsen kopplades också till acceptans av industrins märke och ett treårigt avtal och blev därmed en drivkraft till att inrätta sig i normeringen.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK förhandlade fram den för lönebildningen viktiga överenskommelsen om pensions- och försäkringsvillkor och gjorde upp om trygghet och omställning, även om LO inte nådde fram till ett avtal i den frågan. Om de förändrade och förstärkta relationerna mellan dessa organisationer var en tillfällighet kopplad till ett mycket speciellt avtalsår eller om det är början på en permanent förändring kan ännu inte avgöras. Med tanke på märkets stora genomslag och att det inte blev några konfliktdagar under avtalsrörelsen kan inte denna förändring anses ha haft negativa effekter. Andra exempel på denna utveckling är att Svenskt Näringsliv och LO spelade betydande roller i prolongeringen av kollektivavtalen och att Svenskt Näringsliv slöt avtal om korttidsarbete med Unionen, Sveriges ingenjörer och Ledarna. Om den svenska lönebildningsmodellen är inne i en mer stadigvarande förändringsprocess är det av avgörande vikt att erfarenheterna från detta år analyseras noggrant av parterna och att man drar lärdom av dessa inför nästa avtalsrörelse.

Del 1

Avtalsrörelsen år 2020

2. Inför förhandlingarna 2020

När covid-19-pandemin på allvar slog mot Sverige var fack och arbetsgivare djupt inne i en avtalsrörelse som berörde nästan hela arbetsmarknaden. Totalt skulle omkring 500 förbundsavtal, som omfattade cirka tre miljoner anställda, omförhandlas.

I mars blev det uppenbart för industrins parter att avtalsrörelsen inte kunde genomföras som det var tänkt. I stället beslöt de att prolongera de gällande avtalen, som löpte ut den sista mars, till den sista oktober. Covid-19-pandemins allvarliga inverkan på samhällsekonomin resulterade samtidigt i flera statliga temporära krisåtgärder. Den kanske viktigaste insatsen var förändrade villkor för korttidsarbete med statligt stöd. För att få del av stödet krävdes kollektivavtal och fokus hos arbetsmarknadens parter flyttades därför snabbt från avtalsrörelsen till att teckna sådana avtal.¹

En annan fråga som parternas förhandlare också fick hantera var de så kallade LAS-förhandlingarna mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv. De förhandlingarna fördes i skuggan av den utredning om en moderniserad arbetsrätt som följde av den sakpolitiska överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet. I i kapitel 7 finns en utförligare beskrivning av LAS-förhandlingarna och deras resultat.

2.1 Avtal som löpte ut 2020

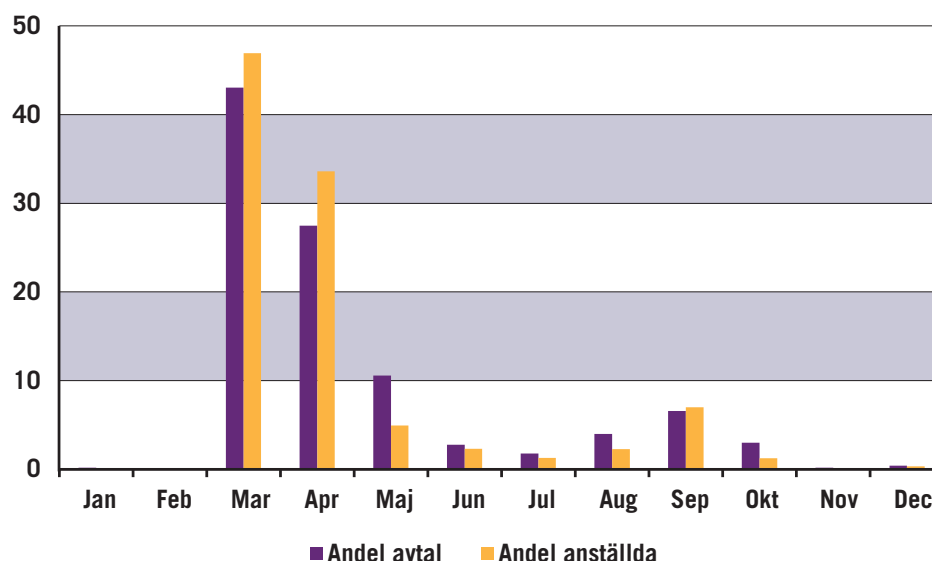
Cirka 500 av hela arbetsmarknadens cirka 700 avtal skulle omförhandlas under år 2020.^{2,3} I **diagram 2.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berördes av avtalsrörelsen fördelade efter ordinarie utlöpningsstidpunkt, alltså innan flertalet avtal prolongerades, se avsnitt 2.3. Som framgår av diagrammet skulle mars ha varit den mest intensiva månaden räknat i både i andelen avtal och i andelen anställda. Bland annat löpte de flesta av industrins avtal ut den sista mars.

1 Se kapitel 6 och 7 för en utförligare beskrivning av systemet för korttidsarbete och de avtal om korttidsarbete som parterna slöt under 2020. Se även rapporten *Pandemin och korttidsarbetet*, Medlingsinstitutet (2020)

2 Här ingår även ett antal så kallade centrala hängavtal. Det vill säga avtal där parterna har valt att teckna likalydande avtal som den fackliga motparten har med annan arbetsgivarorganisation. Fremia (tidigare KFO) och Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation Fastigo har exempelvis flera sådana centrala hängavtal med sina motparter.

3 Uppgiften om antalet avtal baseras på de avtal som fanns registrerade hos Medlingsinstitutet inför avtalsrörelsen 2020. Därefter har det totala antalet avtal ändrats, se kapitel 3 för mer information.

Diagram 2.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2020
Procent



Källa: Medlingsinstitutet.

Utöver avtalen i diagrammet fanns det cirka 150 uppsägningsbara avtal som löpte tills vidare – oftast med tre månaders uppsägningstid. Samt drygt 10 avtal som löpte ut under 2019 eller tidigare och som ännu inte hade nytecknats.

I avtal som löper över flera år är det relativt vanligt att parterna även enas om en möjlighet att säga upp avtalet i förtid. Oftast handlar det om att det sista avtalsåret är uppsägningsbart. Under år 2020 sades inget avtal upp i förtid.

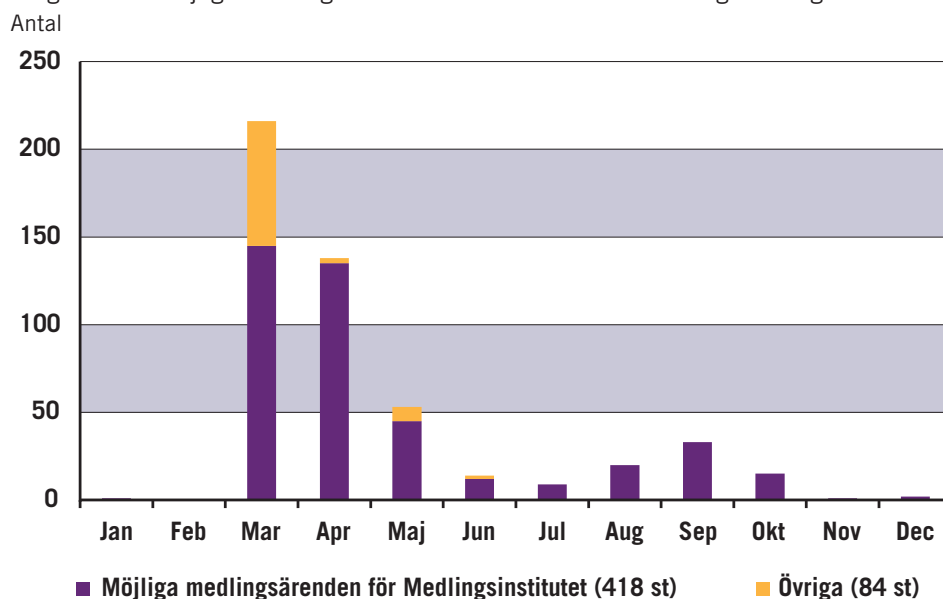
2.2 Möjliga medlingsärenden

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetstvister utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal.⁴ I december 2019 valde Unionen att säga upp förhandlingsordningsavtalet med IT-branschen respektive Telekom samt med Almega Tjänsteförbunden för avtalsområdena Svenska Teknik & Design-företagen, Utveckling & Tjänster respektive Utbildningsföretagen. Det handlade om fem avtal som totalt omfattade cirka 80 000 anställda. Det betyder att det vid årsskiftet 2019/2020 totalt återstod drygt 90 avtal som omfattades av förhandlingsordningsavtal. Av dem löpte 84 ut under 2020.

I **diagram 2.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löpte ut under 2020 samt hur många av dem som omfattas av medbestämmandelagens ordning och där alltså Medlingsinstitutet skulle tillsätta medlare vid eventuella tvister.

⁴ Det förekommer dock att Medlingsinstitutet utser medlare även på områden med förhandlingsordningsavtal. Det sker dock bara om parterna i det avtalet beslutar att inte själva utse medlare. Se exempelvis årsrapporten 2016, s 71. Läs mer om förhandlingsordningsavtal i kapitel 4.

Diagram 2.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning



Anmärkning: Efter ordinarie utlöpningsmånad före prolongering.
Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av diagrammet kunde i teorin den stora majoriteten av de avtal som löpte ut under 2020 bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Erfarenheten visar emellertid att även under stora avtalsrörelser går endast ett fåtal förhandlingar till medling.

2.3 Avtalen prolongerades

Den 20 mars informerade parterna inom industrin de opartiska ordförande, som förde industrins slutförhandlingar, om beslutet att prolongera avtalen i sju månader. Covid-19-pandemin innebar, enligt parterna, för stora osäkerheter för att teckna avtal. Det innebar att majoriteten av industrins avtal förlängdes till och med den 31 oktober 2020 – med oförändrade villkor.

De flesta arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kom överens om att förlänga sina avtal, men inom bland annat byggbranschen rådde länge oenighet om prolongeringen, se avsnitt 4.2.1. Även inom andra avtalsområden dröjde överenskommelser om prolongering. Det gällde ofta avtalsområden med sena ordinarie utlöpningsstidpunkter.

2.3.1 Överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO

Den 28 april träffade Svenskt Näringsliv och LO en överenskommelse om prolongering av förbundsavtal. Överenskommelsen innebar följande:

- Samtliga förbundsavtal skulle prolongeras i 7 månader räknat från ordinarie utlöpningsstidpunkt med undantag för avtal inom Bygg- och Installationssektorn som löpte ut den 30 april 2020.⁵

⁵ För dessa avtal tillämpades en prolongering till den 15 november 2020.

- Om prolongeringen innebar att utlöpningsstidpunkten hamnade efter den 31 december 2020 och om aktuella parter inte kunde enas om en prolongering på 7 månader skulle avtalen prolongeras till den 31 december 2020.
- Samtliga förbund inom Svenskt Näringsliv respektive LO skulle följa kostnadsökningen som följde av de normerande avtalen inom industrin oavsett val av prolongeringens längd.

2.3.2 De flesta avtalen prolongerades 7 månader

Som framgår av **tabell 2.1** så prolongerades de flesta avtalen i sju månader, men det fanns en betydande spridning. Det finns även några mindre avtal som inte alls prolongerades eller där det saknas information om eventuell prolongering. Dessa avtal finns inte med i tabellen.

Tabell 2.1 Antalet avtal fördelade efter antalet månader som avtalen prolongerades

	1	2	3	4	5	6	6,5	7	8	> 8
Januari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mars	0	0	0	0	0	0	0	210	1	3
April	0	0	0	0	0	12	10	111	0	0
Maj	0	0	0	0	1	1	0	52	0	0
Juni	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0
Juli	0	0	2	0	5	0	0	1	0	0
Augusti	0	4	0	3	0	0	0	2	0	8
September	13	4	11	0	0	0	0	0	0	0
Oktober	1	6	0	0	0	0	0	1	0	0
November	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
December	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totalt	15	14	13	3	6	19	10	381	1	9

Källa: Medlingsinstitutet.

Till stor del förklaras variationen i prolongeringens längd av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO om att avtal som vid en förlängning med sju månader löpte ut efter årsskiftet i stället skulle prolongeras till den 31 december.

Som exempel kan nämnas Friskoleavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Kommunal (2 månader), Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Kommunal (3 månader), Branschavtalet Kommunikation mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Akavia, Sveriges Ingenjörer, SRAT, Fackförbundet ST och Seko å andra sidan (5 månader). Samtliga dessa avtal prolongerades till den sista december 2020 i enlighet med överenskommelsen.

Även undantaget för avtal inom Bygg- och Installatörssektorn i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO avspeglas i tabellen. Totalt 10 avtal prolongerades i sex och en halv månad.

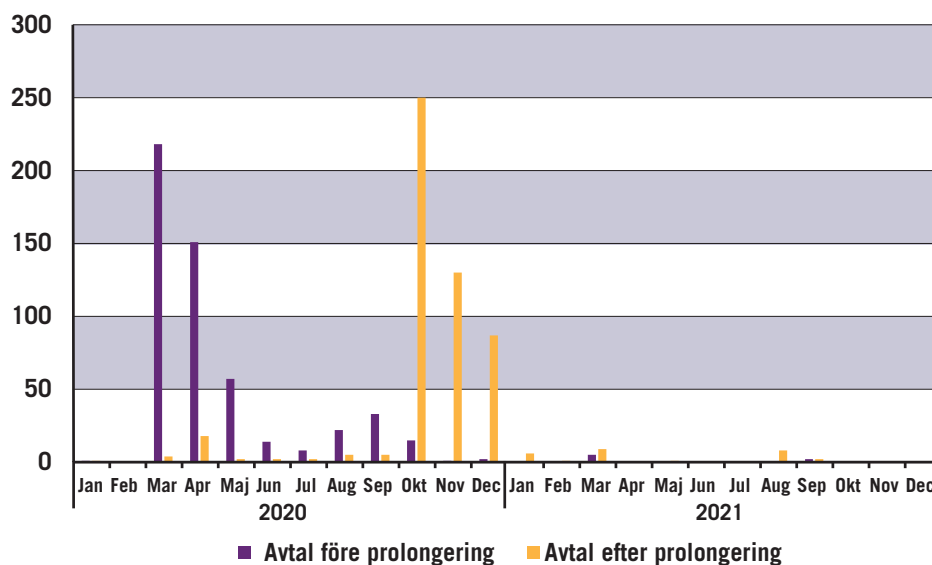
Inom staten prolongerades avtalen med OFR S, P, O och Seko med två månader – till och med den sista november 2020. Även inom den kommunala sektorn valde parterna att prolongera en kortare period. Här förlängdes avtalen till och med den sista oktober 2020, det vill säga sex månader.

Det finns även exempel på avtal som prolongerades längre. Här kan nämnas avtalen för ombordanställda mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko som prolongerades i åtta månader.

2.3.3 En än mer komprimerad avtalsrörelse

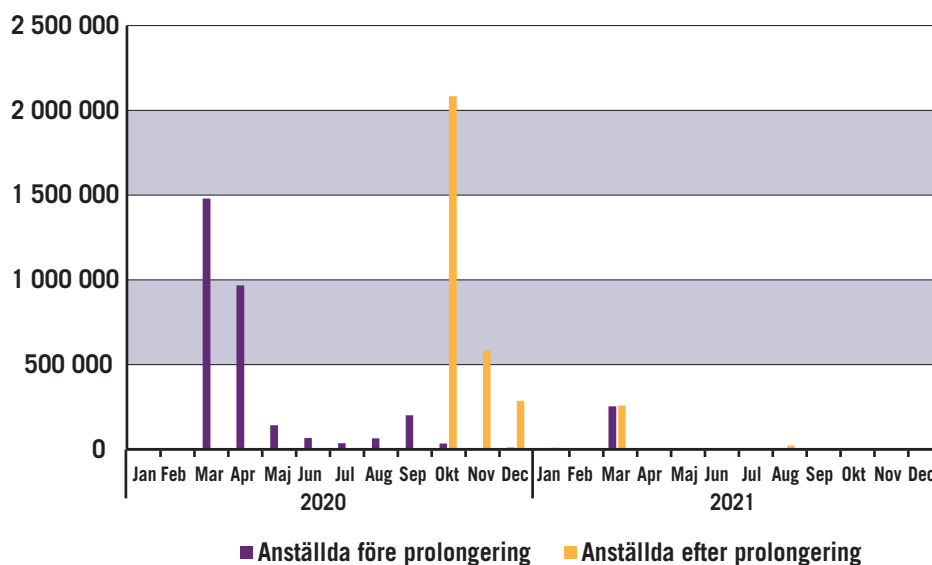
Som framgår av diagram 2.1 så skulle i vanlig ordning de flesta avtal löpa ut under våren. I och med att avtalen prolangerades till hösten och att vissa avtal prolangerades en kortare tid blev avtalsrörelsen än mer komprimerad än vad den skulle ha varit annars. Som framgår av **diagram 2.3** löpte ett stort antal avtal ut under oktober. Den stora ökningen av antalet anställda som omfattades av de avtal som löpte ut under oktober (se **diagram 2.4**) $\S$ förklaras huvudsakligen av att Kommunals avtal med SKR/Sobona prolangerades i sex månader i stället för sju månader.

Diagram 2.3 Avtalen fördelade efter utlöpningsstidpunkt före och efter prolangering



Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 2.4 Anställda fördelade efter avtalens utlöpningsstidpunkter före och efter prolangering



Källa: Medlingsinstitutet.

I några förhandlingar enades parterna att prolongera avtalen till efter årsskiftet 2020/21. Som exempel kan nämnas avtalet Tvättindustri mellan IKEM och IF Metall (31 januari 2021), Lantbrukstjänstemannaavtalet mellan Gröna Arbetsgivare och Unionen (28 februari 2021) och avtalet för Call-/contactcenter mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen (31 maj 2021). Samtliga dessa avtal prolongerades i sju månader från ordinarie utlöpningsstidpunkt.

2.4 Några av 2020 års avtalskrav

Avtalsrörelsen år 2020 inleddes redan under 2019 när flera parter lämnade sina yrkande eller deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Den följande redovisningen, som inte är heltäckande, innehåller krav från några av parterna i avtalsrörelsen.

2.4.1 LO-samordningen

Den 23 oktober 2019 presenterade LO-förbunden sina gemensamma krav inför avtalsrörelsens 2020. Kraven innehöll bland annat en låglönesatsning i form av ett kronpåslag för löner understigande 26 100 kronor per månad. Ett annat krav var att premiepensioner skulle betalas in till Avtalspension SAF-LO redan från första arbetsdagen och inte som idag först från och med den månad som den anställda fyller 25 år.

Dessutom presenterades ytterligare krav som rörde avtalspension och avtalsförsäkringar. Till exempel att pensionspremierna ska betalas in och beräknas månadsvis samt att stöd i omställningsförsäkringen (AGB) även ska utgå för personer som blir uppsagda av personliga skäl. Möjligheten till omställningsstöd och ekonomisk ersättning gällde bara för anställda som sägs upp på grund av arbetsbrist.

I likhet med 2017 års samordnade förbundsförhandlingar var de ingående förbunden överens om att årets samordning inte skulle vara underkastad en och samma lönekostnadsnorm uttryckt i procent. Avtalskostnadsökningar över märket till följd av låglönesatsningen skulle alltså inte bytas mot olika typer av avräkningar i förbundsavtalen.

Svenska Kommunalarbetsareförbundet valde att ställa sig utanför LO-samordningen, då Kommunal inte hade fått gehör för en särskild lönesatsning på nyckelgrupper med yrkesutbildning. Även Svenska Pappersindustriarbetareförbundet valde att ställa sig utanför LO-samordningen då förbundet menade att det inte fanns någon samordning att ställa sig bakom när LO:s största förbund inte ingick. Pappers hade redan tidigt gått ut med krav på löneyft i storleksordningen 4 procent.

2.4.2 Yrkanden från Facken inom Industrin

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen Facken inom industrin. Inför varje avtalsrörelse utarbetas en gemensam avtalspolitisk plattform som sedan utgör underlag till de avtalsyrkanden som sedan lämnas till motparterna i slutet av december månad.

I den avtalspolitiska plattformen inför avtalsrörelsen 2020 formulerade Facken inom industrin bland annat följande gemensamma krav:

- ett löneutrymme på 3 procent på varje avtalsområde, dock lägst 783 kronor per månad för LO-förbunden IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch i enlighet med LO-samordningen.
- i avtal med regler om en lägsta löneökning – en så kallad individgaranti – skulle denna uppgå till 530 kronor per månad. En förändring från avtalsplattformen 2017 var en möjlighet att kräva en individgaranti i avtal som saknade en sådan.
- fasta ersättningar skulle höjas med 3 procent
- ytterligare avsättning till existerande system för arbetstidsförkortning, deltidspension/flexpension skulle göras inom ramen för löneutrymmet på 3 procent
- krav på en handlingsplan för att säkerställa att föräldralediga vid sin återkomst inte missgynnas i sin yrkes-, löne- och karriärutveckling
- avtalslängden hade ett år som utgångspunkt.

2.4.3 Yrkanden från Kommunal

Kommunals yrkanden till Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona innehöll bland annat följande:

- ett löneutrymme på 3 procent
- ett särskilt extra löneutrymme på 0,5 procent till yrkesutbildade grupper inom vård, skola och omsorg
- ytterligare en fridag på en fyraveckors-period (tio dagar totalt)
- förkortning av arbetstiden vid nattarbete till 32 timmar/vecka
- införande av ett arbetstidskonto för alla arbetstagare, där avsättningen skulle kunna användas till betald ledig tid, pensionsavsättning eller lön
- fortsättning under år 2021 av det påbörjade partsgemensamma arbetet med heltid som norm.

2.4.4 Prioriterade områden för Svenskt Näringsliv

De samverkansmål som Svenskt Näringslivs verksamhetsstyrelse beslutat presenterades den 25 juni 2019. Målen var bland annat:

- nedväxling av löneökningstakten som en följd av långsammare produktivitetsutveckling globalt
- ingångslöner på nivå som breddar arbetsmarknaden och sänker trösklarna till arbete
- företags- och medarbetarnära lönebildning genom borttagande av generella lönehöjningar, individgarantier och stupstockar
- mer flexibla avtal när det gäller arbetstidsförläggning, visstidsanställningar och inhyrning med mera.

2.4.5 Staten

Den 22 september växlades yrkande mellan Arbetsgivarverket och OFR S, P, O respektive Seko. Arbetsgivarverket yrkade bland annat:

- förlängning tills vidare av Ramavtalet för löner (RALS)
- inga centralt fastställda löneökningar
- en ordningsregel innebärande att lokala parter fastställer vid vilken tidpunkt som lönerevision ska äga rum. Kan inte en överenskommelse nås fastställer arbetsgivaren tidpunkten för lönerevision
- borttagande av möjligheten att erhålla lön vid ledighet i samband med flytt och examen/tentamen.

Parterna inom OFR S, P, O yrkade i sin tur bland annat:

- en avtalsperiod vars längd påverkas av avtalets innehåll
- löneökning i nivå med märket
- individgaranti som säkerställer löneökning och ett reallöneskydd
- låglönesatsning genom en så kallad krontalsskiva
- intjänande av premiebestämd pension upp till LAS-åldern.

Fackförbundet Seko yrkade bland annat:

- löneökningar med 3 procent dock med ett lägsta utrymme om 783 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet
- höjning av avtalens lägstalöner med ett värde motsvarande löneökningarna enligt punkt ovan inom avtalsområdet
- höjning av samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, med ett procenttal motsvarande löneökningarna inom avtalsområdet
- intjänande av premiebestämd pension upp till Las-åldern
- retroaktivitet.

När förhandlingarna om nya avtal återupptogs under hösten efter den prolongerade perioden låg parternas yrkanden i huvudsak kvar, men i vissa fall kompletterades de med krav på retroaktivitet. Det var framförallt vissa förbund inom LO som drev kravet på kompensation för att avtalsrörelsen pausats till hösten. Från arbetsgivarhåll var ståndpunkten att avtalens senarelagda utlöpnings tidpunkt även innefattade revisions tidpunkten.

3. Förhandlingsresultat 2020

Avtalsrörelsen 2020 berörde i det närmaste hela arbetsmarknaden. Totalt omförhandlades omkring 500 förbundsavtal som hade sin ordinarie utlöpningsperiod under året. Dessa avtal omfattade cirka 3 miljoner anställda. Bland de avtal som omförhandlades fanns de märkessättande avtalen inom industrin.

Förutom de avtal som löpte ut under 2020 omförhandlades ett 30-tal tillsvidareavtal, i huvudsak avtal som tecknas av Ledarna.

Covid-19-pandemin påverkade såväl avtalsförhandlingarna som förhandlingsresultaten. Bland annat valde industrins parter att prolongera (alltså förlänga) de gällande avtalen till den sista oktober. Även de flesta övriga avtal som skulle omförhandlas under 2020 prolongerades, se kapitel 2.

3.1 Sänkt ålder i "Avtalspension SAF-LO"

Redan under våren hade Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknat en överenskommelse om förändrade åldersvillkor i "Avtalspension SAF-LO" och ändringar av försäkringsvillkoren i arbetsskadeförsäkringen TFA med mera. Överenskommelsen innebar kostnader som skulle avräknas i de kommande avtalsförhandlingarna. Utförligare information om överenskommelsen finns i kapitel 7.

För arbetare (anställda som omfattas av LO-avtal) var parterna överens om att stegvis sänka åldern för intjänande av ålderspension med ett år i taget för dem som är yngre än 25 år. På samtliga avtalsområden skulle full avräkning för kostnaden ske mot det märke som fastställdes av parterna inom industrin. Kostnaderna styrs av ålderssammansättningen inom de olika avtalsområdena och därmed skulle kostnadsavräkningen skilja sig mellan olika avtal.

För tjänstemännen var parterna överens om att slopa den så kallade vållandeprövningen vid arbetssjukdom i försäkringsvillkoren för TFA. För avtalsområden avseende förbund inom PTK skulle därför en avräkning mot märket ske med 0,01 procent.

Överenskommelsen innehöll även ett ultimatum som kom att påverka avtalsförhandlingarna. Uppgårelsen innebar att avtalet endast gällde under förutsättning att:

- avtalen inom industrin löper på minst 29 månader och med en giltighetstid senast från och med den 1 november 2020
- den normering som industrins avtal fastställer följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK.

3.2 Industrin gick före och satte märket

Den 31 oktober tecknade parterna inom industrin nya avtal om löner och allmänna villkor. Avtalen löpte på 29 månader med ett totalt avtalsvärde på 5,4 procent fördelat på två revisionstillfällen med en period på 17 månader och en på 12 månader.

Överenskommelserna innehöll ingen kompensation för tiden med prolongerade avtal, det vill säga inga retroaktiva lönehöjningar.

3.3 Låglönesatsning i LO-avtalen

I likhet med de LO-avtal som industrin tecknade under 2017 innehöll 2020 års överenskommelser för arbetaravtalen en så kallad låglönesatsning i form av en så kallad knäkonstruktion. Vid beräkning av löneökningstrymmet skulle den lägsta månadslön som användes för beräkning vara 26 100 kronor för 2020 och 26 100 kronor uppräknat med värdet på löneökningen 2020 för år 2022. Inom Teknikavtalet bestämdes nivån till 26 831 kronor.

Knäkonstruktionen innebär att lönekostnadsökningen varierade mellan olika avtalsområden med olika lönestruktur. Löneläget inom industrin innebär att en sådan konstruktion inte hade så stor inverkan på kostnaden där om man bortser från exempelvis Tvättindustriavtalet mellan IF Metall och arbetsgivarorganisationen IKEM. Det avtalet löpte för övrigt inte ut förrän den sista januari 2021.

Låglönesatsningen (knäkonstruktionen) ingick i märket, men skulle rymmas inom ramen för avtalsvärdet enligt industrins opartiska ordförande. Det synsättet delades av industrins arbetsgivarorganisationer. Bland andra IF Metall menade däremot att avtalsvärdet skulle komma att variera mellan olika avtalsområden utan att för den skull avvika från det så kallade märket eller påverka industrins normerande roll.

3.3.1 Avsättning till pension

Enligt överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO om förändrade åldersregler, se ovan, avräknades kostnaden för de sänkta åldersreglerna i Avtalspension SAF-LO från löneutrymmet i de olika LO-avtalen inom industrin. Därutöver avräknades andra kostnader från löneutrymmet för exempelvis extra avsättningar till tjänstepension.

I flera avtal som tecknades 2013 infördes flex- eller delpension. De båda begreppen står i princip för samma sak. I tjänstemännens avtal talar man om flexpension medan man i LO-förbundens avtal talar om delpension eller deltidspension. I avtalen finns två delar. Dels en möjlighet att gå ner i arbetstid från den månad den anställda fyller 60 eller 62 år, dels en extra avsättning till tjänstepensionen. Den kompletterande avsättningen till pensionen görs oberoende av om individen i framtiden väljer att gå ner i arbetstid eller inte.

I 2020 års tjänstemannaavtal inom industrin avsattes i allmänhet 0,4 procent till extra pensionsavsättning – oftast fördelat med 0,2 procent per revisionstillfälle. Även inom vissa LO-avtal görs extra avsättningar till tjänstepension eller livsarbetsbidspremie eller motsvarande. Här handlar det oftast om en extra avsättning på 0,2 procent.

3.3.2 Övrigt avtalsinnehåll

I de avtal där lönerevisionen inte var lokalt dispositiv infördes en regel om senareläggning av den första lönerevisionen. I till exempel avtalet för Skogsbruk mellan Gröna Arbetsgivare och GS-facket står det till exempel att:

”Mot bakgrund av den rådande pandemin kan de lokala parterna enas om att den första lönerevisionen ska ske vid en senare tidpunkt, dock senast 2021-04-01.”

I andra avtal är de lokala parterna redan mer fria att bestämma såväl revisions-tidpunkt som antal tillfällen under avtalsperioden. I exempelvis Industriarbets-givarnas avtal för Stål- och Metallindustrin med IF Metall gäller följande:

”Efter lokala överenskommelse kan lönerevisionsdatum flyttas eller vid fleråriga löneavtal sam-manläggas inom avtalsperioden.”

När det gäller de förändrade åldersreglerna i LAS¹ fick de genomslag i flertalet avtal. Här modifierades bland annat texten om avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder för att överensstämja med lagen om anställningsskydd. Mer om de förändrade LAS-reglerna finns avsnitt 6.1.2 i Medlingsinstitutets årsrapport för år 2019.

Avslutningsvis innehåller överenskommelserna en möjlighet att säga upp sista avtals-året. De avtal som gäller från och med den 1 november 2020 kan till exempel senast den 30 september 2021 sägas upp till upphörande vid utgången av den 31 mars 2022.

3.4 Industrins avtal normerande för nivå och avtalslängd

Industrins avtal fick en normerande roll både när det gällde nivå och avtalslängd. Framför allt avtalen inom ramen för Svenskt Näringsliv var i mångt och mycket rena kopior av industrins avtal när det gällde avtalsperiodens längd, avtalsvärde, antal revisionstillfällen, låglönesatsning (LO-avtal) och avsättning till pension. Det gällde också synen på retroaktivitet.

Avräkningar från löneutrymmet som en följd av extra pensionspremier handlade oftast om pensionspremier även till yngre i LO-avtalen, medan det inom tjänstemannaavtalen handlade om extra avsättning till tjänstepension. Den extra avsättningen till tjänstepension som gjordes inom ramen för deltidspension skiljde sig dock åt i nivå mellan de olika avtalen. Detta berodde framför allt på att pensions-avsättningarna i avtalen inom Almega inte var i fas med övriga tjänstemannaavtal.

När det gäller nytecknade avtal utanför Svenskt Näringslivs ram blev industrins avtalsvärde normerande, men såväl förläggning av revisionstidpunkter, avtals-periodens längd och retroaktivitet med mera varierade i viss mån.

3.4.1 Retroaktiviteten uteblev oftast

Som beskrivits i avsnitt 3.3 träffade Svenskt Näringsliv och LO en överenskommelse om prolongering av förbundsavtal, där flertalet avtal sedermera prolongerades i sju månader. Detsamma gällde för tjänstemannaavtalen. I allmänhet innehöll inte de nytecknade avtalen någon kompensation för den förlängda avtalsperioden för inne-varande avtal, men i några avtal där centralt angivna löneutrymmen saknas i avtalen bibehölls ändå den ordinarie revisionstidpunkten för 2020.

I till exempel det prolongerade avtalet för OFR:s förbundsområde Allmän Kommunal Verksamhet (AKV) mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona å ena

1 Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

sidan och Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Teaterförbundet och Vision å andra sidan bibehölls den ordinarie revisionstidpunkten (1 april 2020), men det nytecknade avtalet löpte från och med 1 november 2020 till och med den sista mars 2024.

Det gällde även avtalet för OFR:s förbundsområde Läkare mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona å ena sidan och Sveriges läkarförbund å andra sidan. I detta avtal, som har samma löptid som ovan nämnda avtal, saknas centralt angivet löneutrymme det första avtalsåret; därefter innehåller avtalet en ”stupstock”² om löneutrymmets storlek.

När det gäller Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal med SKR/Sobona löper avtalet också från och med den 1 november 2020, men här är revisionstidpunkten för det första avtalsåret också framflyttad till den första november 2020. Avtalet innehåller också ett engångsbelopp på 5 500 kronor för 2020 som betalades ut i december.

Det finns även exempel på avtal där parterna valde att inte prolongera sina gamla avtal, men där man gjorde speciallösningar i de nytecknade avtalen avseende lönerevisionen det första avtalsåret. Avtalet Vård och Omsorg mellan Arbetsgivaralliansen å ena sidan och Akademikerförbunden, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Sveriges läkarförbund, Vision, Vårdförbundet och Ledarna å andra sidan gäller för perioden 1 maj 2020 – 30 april 2023. Med undantag för löneavtalet med Ledarna som inte innehåller någon på förväg bestämd löneökning görs en löneöversyn den 1 maj 2021 (3,4 procent) och den 1 maj 2022 (2,0 procent). För 2020 utbetalas ett engångsbelopp på 6 000 kronor. För Ledarnas avtal, som är sifferlöst, gäller ordinarie lönerevisionstidpunkter enligt Ledaravtalet.

Inom staten valde Arbetsgivarverket och dess motparter OFR S,P,O och Seko att prolongera avtalen i två månader. Parterna valde att bibehålla den ordinarie revisionstidpunkt som var den 1 oktober. Avtalet som löper på 34 månader har tre revisionstillfällen med löneökningar av ett sammanlagt värde på 5,4 procent.

3.4.2 Vanligt med 29 månader och två revisionstidpunkter

Industrins avtal blev normerande för avtalsperiodens längd, men det faktum att avtalen prolongerades olika lång tid komplicerar beskrivningen av avtalens löptider. Som exempel kan nämnas Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Kommunal med ordinarie utlöpningsdatum den 30 september 2020. Avtalet prolongerades till den sista december 2020, det vill säga tre och inte sju månader. Det nytecknade avtalet gäller från och med 1 januari 2021 till den sista september 2023, vilket ger en löptid på 33 månader. För att bibehålla samma avtalsvärde som inom industrin flyttades revisionsdatum fram fyra månader till den 1 maj 2021, vilket ger en löneperiod på 29 månader samtidigt som avtalet löper på 33 månader.

Avtalens löptider kan därför tyckas skilja sig från industrins avtal på 29 månader, men detta förklaras av att industrins prolongeringstid på 7 månader i andra avtal ibland fördelas mellan både det utgångna och nytecknade avtalet.

Det finns även avtal som gäller längre än 29 månader oberoende av hur man har valt att prolongera sina avtal, se avsnit 3.7.1. Att avtalen har olika längd har inneburit att det finns avtal som innehåller fler än två revisionstillfällen under avtalsperioden, men detta förekommer också i avtal med en löneperiod om 29 månader.

² En nivå som gäller i de fall parterna inte kan enas om annat.

Bland annat i Svenska Kyrkans avtal med Kommunal där avtalet anger tre revisionstillfällen på 29 månader.

3.5 Skilda tolkningar av "märket"

Avtalsvärdet anger den totala kostnadsökningen för arbetsgivaren som följer av det nytecknade avtalet. Avtalsvärdet överensstämmer inte alltid med löneökningstrymmet. Parterna kan exempelvis ha gjort extra avsättning till tjänstepension, arbetstidsförändringar eller infört extra semesterdagar med mera.

Ibland införs kostnadsbesparande åtgärder såsom att inte höja lägstlönerna med lika mycket som utgående löner, effektivitetshöjande åtgärder i form av flexiblare arbetstidsförläggning eller åtgärder som betraktas som en arbetsgivarpolitisk framgång. Ett exempel på det senare kan vara att ta bort en individgaranti från löneavtalet. En sådan regelförändring ger större möjlighet att använda lönen som styrmedel, vilket kan anses ha ett värde för arbetsgivaren. Värdet av sådan kostnadsbesparande åtgärder kan parterna välja att lägga på ett högre löneutrymme utan att märkets kostnadsram anses bli överskriden.

I till exempel SKR:s och Sobonas avtal med Kommunal användes värdet av knäkonstruktionen³, värdet av en längre avtalsperiod (41 månader) samt värdet av att avtalet inte innehåller någon möjlighet till förtida uppsägning som avräkningsposter för att avtalet totala kostnader inte skulle anses överstiga avtalsvärdet i de märkessättande avtalen inom industrin. Det här var en tolkning av märket som mer överensstämde med exempelvis IF Metalls uppfattning om märkets kostnadsram, men som inte delades av de opartiska ordförandena inom industrin eller arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv.

Till sist ska det påpekas att värdet av olika avräkningsposter i många fall är svåra och ibland omöjliga att beräkna. Det handlar emellanåt snarare om en subjektiv värdering av de olika åtgärderna.

3.6 Påverkan på normeringens spridning och innehåll

Sedan Industriavtalet tecknades år 1997 har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm för arbetskostnadernas ökningstakt. Medlingsinstitutet har till exempel i sin instruktion fått i särskilt uppdrag att tillvarata och upprätthålla den samsyn om normeringens roll som finns på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet har emellertid inga maktmedel för att tvinga fram avtal på det så kallade märket. Är parterna överens om kostnadsökningar på andra och högre nivåer än märket kan Medlingsinstitutet inte påverka detta. Det betyder att parterna helt äger frågan om industrins lönenormerande roll och dess innebörd.

3.6.1 Normeringens räckvidd

I årsrapporten "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014" visade Medlingsinstitutet att i stort sett hela arbetsmarknaden påverkades av normeringen, eller "märket" direkt via parternas åtaganden i förhandlingsordningsavtal eller indirekt via förhandlingsordningsavtalens spridningseffekter, samt via den samordning som ofta sker inom Svenskt Näringsliv och LO.

3 Avtalet innehöll ingen knäkonstruktion utan man gjorde en beräkning av värdet på en sådan konstruktion om den skulle ha tillämpats.

Också i avtalsrörelsen 2020 fick normeringen brett genomslag, men räckvidden påverkades bland annat av att Kommunal och Pappers valde att ställa sig utanför LO-samordningen. Kommunal kritiserade öppet märkets roll i samband med att förbundet inte fick stöd för en extra lönesatsning på yrkesutbildade inom ramen för LO-samordningen.

3.6.2 Normeringens innehåll

Industrins överenskommelser blev normerande för efterföljande avtal under 2020, även om märkets innehåll ibland tolkades olika. Eftersom industrins parter, som tagit på sig rollen att vara lönenormerande, inte kommunicerade samma tolkning av märket gjorde övriga parter på arbetsmarknaden sina egna bedömningar av innehållet. Medlingsinstitutets medlare utgick i förhandlingarna från det avtalsvärde som följde av de opartiska ordförandenas syn på märket.

Att det inte råder full samsyn om uttolkningen av industrins avtal kan skapa spänningar på avtalsområden utanför industrin. Det kan innebära utmaningar för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

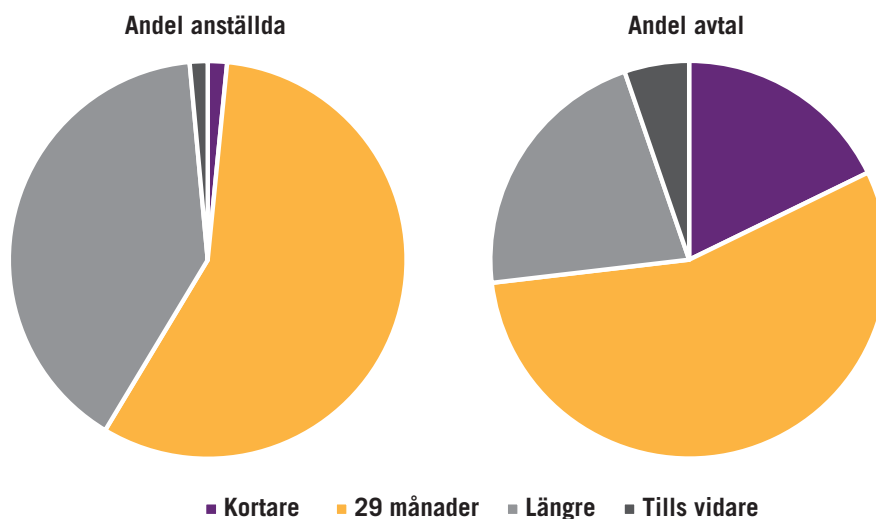
3.7 Avtalens utformning

Parterna väljer att utforma sina kollektivavtal på olika sätt. Det kan handla om allt från olika löptider för avtalen, balansen mellan kostnader för lön och allmänna villkor till bestämmelser om löneutrymmets fördelning på grupper och individer.

3.7.1 Avtalens längd

Industrins avtal brukar ha en normerande effekt på såväl avtalsperiod som revisionsperioder. Så blev även fallet för 2020 års avtalsrörelse, men med vissa undantag. Majoriteten av de avtal som tecknades löper på 29 månader. Som framgår av **diagram 3.1** omfattas 57 procent av de anställda av 29-månaders avtal, medan det är 55 procent av avtalen som har denna löptid.

Diagram 3.1 Andel anställda respektive andel avtal fördelade efter avtalsperiodens längd



Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av diagrammet är det en ganska stor andel av avtalen som löper på både kortare och längre tid än 29 månader. När det gäller avtal med kortare löptid så är det nästan helt uteslutande avtal som slutits av arbetsgivarorganisationen Sobona, men här handlar det om avtal som ska fasas ut och ersättas av nya. Det handlar om avtal som tidigare har tecknats av Arbetsgivarorganisation Pacta respektive KFS, men där sammanslagningen och bildandet av Sobona har medfört en ny avtalsstruktur. En mer detaljerad beskrivning av avtalsförändringarna återfinns i avsnitt 3.9.

Redan i avsnitt 3.4 nämndes att avtalens löptider mycket väl kan tyckas skilja sig från industrins avtal på 29 månader men att detta förklaras av att industrins prolongeringstid på 7 månader i andra avtal ibland fördelats till både det utgångna och nytecknade avtalet. Det finns även exempel på avtal med längre löptid än industrins – och detta inte avhängigt av hur man har valt att prolongera sina avtal. Som exempel kan nämnas de avtal som SKR och Sobona tecknade inom den kommunala sektorn, där avtalsperioden uppgår till 41 månader.

Därutöver finns det också omkring 5 procent av de nytecknade avtalen som löper tills vidare. Det handlar framför allt om Ledaravtal där det gjorts förändringar i de allmänna villkoren.

Det förekommer att parterna kommer överens om en möjlighet att säga upp avtal i förtid eller att förlänga, prolongera, dem. Det är emellertid relativt ovanligt att parterna utnyttjar dessa möjligheter. I flera avtal som tecknades 2020 infördes en möjlighet att säga upp det sista avtalsåret. Bland annat innehåller avtalen inom industrin en sådan möjlighet. I flera avtal är möjligheten till förtida uppsägning kopplad till industrins agerande, men inte alltid.

Av de avtal som tecknades 2020 innehåller cirka 55 procent av avtalen en möjlighet till förtida uppsägning. Om man begränsar sig till avtal med 27 till 36 månaders löptid är andelen cirka 80 procent. När det gäller de avtal som tecknats på 41 månader så innehåller inga avtal en möjlighet till förtida uppsägning.

3.7.2 Avtal i rätt tid

Ett stort antal avtal löpte ut den sista oktober, vilket satte stor press på industrins parter att bli klara med sina förhandlingar i tid om kollektivavtalen inom industrin skulle kunna bli en norm för den övriga arbetsmarknaden.

Det finns ett allmänt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla löper ut eftersom konfliktrisken då undanröjs. Detta är också en klart uttalad målsättning i Industriavtalet och i andra förhandlingsordningsavtal inom såväl privat som kommunal sektor.

Även inom områden som inte har uttryckliga skrivningar om att avtal ska träffas i tid råder samsyn kring nyttan av att träffa avtal innan de gällande avtalen löper ut. Ett undantagsfall är de tillfällen då det finns ett värde i att vänta in normbildande avtal.

I **tabell 3.1** redovisas uppgörelser under 2020 i förhållande till avtalens utlöpnings-tidpunkt (efter eventuell prolongering) räknat både i andel avtal och anställda. Som framgår av tabellen tecknades avtalen för 84 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpnings-tidpunkten eller tidigare.

Tabell 3.1 Avtalsuppgörelser 2020 i förhållande till avtalens utlöpningsstidpunkt
Procent av antalet avtal respektive antalet anställda

På eller före utlöpningsstidpunkten		Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten		Senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten	
Andel avtal	Andel anställda	Andel avtal	Andel anställda	Andel avtal	Andel anställda
24	26	34	58	42	16

Källa: Medlingsinstitutet.

3.8 Arbetsgrupper

Svårslösta avtalsfrågor behandlas ofta i arbetsgrupper, men det kan också handla om helt andra frågor om att exempelvis sprida information eller utveckla avtalen med mera. I 2020 års överenskommelser tillsattes flest arbetsgrupper som ska behandla arbetsmiljöfrågor. Det kan handla om hållbart yrkesliv, säkerhet, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, samt informationsspridning.

Även frågor som rör lönebildning är i fokus i många arbetsgrupper. Ofta handlar det om att stärka det lokala arbetet med lönestruktur, lönespridning och individuell lönesättning, men även löneavtalens konstruktion behandlas. Ofta med avseende på fördelning av löneutrymmet.

När det gäller jämställdhet/likabehandling är det framför allt framtagandet av praktisk handledning rörande föräldraledighet som är i fokus i arbetsgrupperna som tillsattes 2020. Även frågan om heltid som norm är fortsatt vanligt i de arbetsgrupper som tillsattes.

3.9 Organisations- och avtalsförändringar

Partsvärlden är inte någon statisk värld utan det sker kontinuerligt förändringar, där det kan handla om allt från organisationsförändringar som påverkar partsförhållanden till enkla namnbyten på organisationer eller avtal.

Även antalet kollektivavtal som tecknas på den svenska arbetsmarknaden förändras över tid. Det kan till exempel ske genom att ytterligare ett fackförbund går in som part i ett befintligt avtal eller genom att parter träffar avtal på ett nytt område. En annan variant är att två eller flera avtal slås ihop till ett avtal eller att avtal delas upp. Det förekommer också att avtal upphör att gälla.

Nedan redovisas exempel på förändringar som ägt rum under 2020. Särskilt stort utrymme ges Arbetsgivarorganisationen Sobona:s samgående med Kommunala Företagens Samorganisation, KFS. Ett samgående som inte bara innebar förändrade partsförhållanden utan också en betydande förändrad avtalsstruktur.

3.9.1 Organisatoriska förändringar

Nedan följer exempel på organisatoriska förändringar:

- Sveriges Byggindustrier ändrade namn till Byggföretagen i början av 2020.
- Säkerhetsföretagen lämnar Transportföretagen för att på nytt bilda ett förbund inom Almega.
- Den 1 januari 2021 gick Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea samman och bilade arbetsgivarorganisationen Fremia.

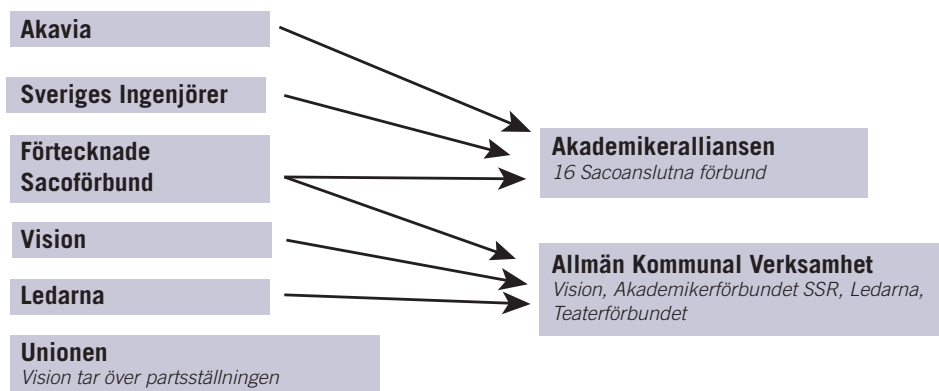
- Den 1 januari 2020 gick arbetstagarorganisationerna Jusek och Civilekonomerna samman och bildade Akavia.

3.9.2 Sobonas avtal

Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation bildades redan 2018 då KFS och Pacta gick samman. I arbetet med att samordna avtalen har avtalsstrukturen förändrats märkbart 2020. Såväl Pacta som KFS tecknade inför sammanläggningen cirka 150 kollektivavtal om löner och allmänna villkor. I flera fall var dessa avtal inom överlappande områden.

När nya avtal skulle tecknas under 2020 valde Sobona och deras motparter att frångå den parallella avtalsstrukturen och skapa en helt ny struktur. Dessutom ändrades vissa partskonstellationer för att efterlikna de som finns inom SKR:s avtalsområden. Nedan redovisas hur de fackliga organisationerna förhandlingssamverkar i de nya avtalen – enbart förändrade partsförhållanden redovisas.

Diagram 3.2 Ny förhandlingsstruktur



När det gäller flertalet branschavtal har Pactas och KFS avtal nu samlats i följande åtta branscher, där det nu bara finns ett villkorsavtal per bransch:

- Besöksnäring och kulturarv
- Energi
- Fastigheter
- Flygplatser
- Trafik
- Vatten och miljö

För att underlätta för Sobonas medlemsföretag att hantera omställningen kommer de nya branschöverenskommelserna att börja gälla från den 1 januari 2022, med undantag för nya medlemsföretag som kopplas in på de nya avtalen redan från start. För perioden fram till 2022 har parterna tecknat tillfälliga avtal med tidigare avtalsstruktur. Dessa avtal kommer att upphöra att gälla den sista december 2021.

Avslutningsvis kommer de fyra branschavtalen Konsult och service, Trafikhuvudmän, Utbildning, Vård och omsorg att tillämpa de kommunala avtalen HÖK/AB från och med den 1 januari 2022.

4. Medling, varsel och stridsåtgärder

Varken på förbunds nivå eller på lokal nivå förlorades några arbetsdagar i stridsåtgärder under 2020. Under hösten 2020 varslades om stridsåtgärder i sju förhandlingar, vilket föranledde medling men inga stridsåtgärder bröt ut. Medling förordnades i ytterligare två tvister under inledningen av 2021. Under 2020 förekom varsel i elva lokala tvister, vilket föranledde åtta medlingsärenden.

Avtalsrörelsen 2020 präglades av covid-19-pandemin. Industrins parter enades om att prolongera sina avtal i sju månader varefter Svenskt Näringsliv och LO träffade överenskommelse om att respektive medlemsorganisationer, med anpassningar för vissa avtalsområden, borde prolongera sina avtal med sju månader. I en av förhandlingarna om prolongering kunde överenskommelse träffas först efter medling. Även för tjänstemannaavtal träffades överenskommelser om prolongering. Tyngdpunkten i avtalsrörelsen kom därmed att förläggas till perioden oktober–december 2020. I sju fall ledde avtalsförhandlingarna till tvister med varsel om stridsåtgärder och medling som följd.

Avtalsrörelsen fortsatte sedan in i inledningen av 2021 då Medlingsinstitutet förordnade om medling i ytterligare två fall.

I punktform kan antalet medlingsärenden i avtalsrörelsen 2020 beskrivas så här:

- 7 medlingar under år 2020
- 2 medlingar under år 2021
- 1 medling om prolongering av kollektivavtal

I flera av tvisterna stod frågan om den av flertalet LO-förbund överenskomna låglönesatsningen i fokus. En viktig omständighet i avtalsförhandlingarna var den överenskommelse som Svenskt Näringsliv och LO i april 2020 hade träffat om sänkta åldersgränser för intjänande av avtalspension, med mera och hur kostnaden för de sänkta åldersgränserna skulle omhändertas i kollektivavtalen om löner och allmänna villkor för kommande avtalsperiod. Inga stridsåtgärder löstes ut i avtalsförhandlingarna under 2020.

På lokal nivå förekom elva tvister. Av dessa var tio avtalstvister, varav åtta föranledde medling. Inte heller på lokal nivå förlorades några arbetsdagar. Under 2020 förekom inga politiska stridsåtgärder.

I detta kapitel beskrivs tvister och medlingsverksamhet i samband med förbundsförhandlingar och på lokal nivå under 2020. Eftersom avtalsrörelsen fortsatte in i 2021 innehåller redogörelsen också en beskrivning av de medlingsärenden som förekom under januari och februari 2021. I kapitlet finns även en redogörelse för de stridsåtgärder med internationell bakgrund som förekom under 2020. Inledningsvis i kapitlet beskrivs reglerna för medling och avslutningsvis beskrivs förekomsten av konflikter över tid och därtill görs en jämförelse av förlorade arbetsdagar i de nordiska länderna samt i några andra europeiska länder.

4.1 Allmänt om medling

Av förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister framgår att medlare förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag, *fasta medlare*, eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, *särskilda medlare*. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Under 2020 var fyra *fasta medlare* förordnade. De utses för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. I allmänhet gäller tvisterna fackliga krav om att arbetsgivaren ska teckna kollektivavtal.

Särskilda medlare utses i förhandlingar mellan förbundsparter. I de flesta fall rör det sig om rikstäckande branschavtal (förbundsavtal), men det kan också gälla företagsavtal där förbundsparter är inblandade. Till vårt förfogande för uppdrag som särskilda medlare har vi ett trettiotal personer, ofta med bakgrund som företrädare för arbetsmarknadens parter. Normalt tillsätts två personer att medla i tvister om nytt förbundsavtal. Det förekommer även att tre medlare utses, exempelvis i samband med att nya medlare introduceras. I ett fall under 2020 tillsattes endast en medlare.

4.1.1 Kort om reglerna

Medlingsinstitutet inrättades år 2000 och nya regler om medling trädde i kraft i juni samma år. De grundläggande bestämmelserna finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Bedömer vi att det finns risk för stridsåtgärder i en tvist eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får vi utan samtycke från parterna utse medlare i tvisten. Sådan medling brukar betecknas som tvångsmedling. Det förekommer i ett fåtal förhandlingar om förbundsavtal under Medlingsinstitutets första år att en part varslade och motsatte sig medling. Numera samtycker parterna vanligtvis till medling, så kallad frivillig medling. Förklaringen till detta torde vara vetskapen att vi bedömer att det föreligger risk för stridsåtgärder när en part har varslat om sådana. Därmed är förutsättningen för tvångsmedling uppfylld och det är inte meningsfullt att motsätta sig medling.

Den vanliga situationen när medlare utses är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder. Vi kontaktar då parterna för att höra hur de ställer sig till medling. En stridsåtgärd ska föregås av ett skriftligt varsel. Det ska lämnas till motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Syftet med varselskyldigheten är bland annat att motparten ska kunna förbereda sig inför konflikten, men även att medlare ska ges möjlighet att lösa tvisten innan stridsåtgärderna bryter ut.

Den svenska lagstiftningen innehåller ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § medbestämmandelagen 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 kan inverka på den part som handlingen riktas mot. Det avgörande är syftet med åtgärden. Har handlingen vidtagits i påtryckningssyfte och i kollektiv form är det i allmänhet fråga om en stridsåtgärd i lagens mening.

Det händer ibland att parterna själva tar ett gemensamt initiativ till medling när förhandlingar har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder.

Det bör 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 begäran från parterna. Har Medlingsinstitutet väl utsett medlare är deras uppgift enligt medbestämmandelagen att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Uppdraget upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om vi beslutar att entlediga medlarna. Fram till dess är parterna skyldiga att infinna sig till förhandling inför medlarna och medverka till att föra förhandlingen framåt.

Efter begäran från medlare får vi besluta att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar om det bedöms främja en god lösning av tvisten. Denna möjlighet har utnyttjats sparsamt. Beslut om uppskjutande av stridsåtgärder har fattats vid fyra tillfällen sedan Medlingsinstitutets inrättande. Senast det skedde var 2013.

4.1.2 Avtal om förhandlingsordning

Reglerna i medbestämmandelagen om Medlingsinstitutets möjligheter att besluta om tvångsmedling har ett undantag. Om parterna så vill kan de sluta ett särskilt avtal om förhandlingsordning. När avtalet har registrerats hos oss får, under avtalets giltighetstid, medlare inte utses utan parternas samtycke om avtalet uppfyller ett antal förutsättningar. Ett sådant förhandlingsordningsavtal ska innehålla

- tidsplaner för förhandlingar
- tidsramar och regler för tillsättande av medlare
- regler om medlares befogenheter
- regler om uppsägning av avtalet.

Det finns med andra ord två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nya kollektivavtal: ett som parterna har enats om i avtal och ett som är reglerat i medbestämmandelagen.

De allra flesta avtalen om förhandlingsordning träffades tidsmässigt i nära anslutning till Medlingsinstitutets inrättande. Vid utgången av 2001 hade institutet registrerat 16 sådana avtal. De omfattade bland annat tillverkningsindustrin (Industriavtalet¹) och andra betydelsefulla delar av den privata sektorn såsom avtalen för tjänstemän inom transportnäringen och handeln samt staten, kommuner och landsting (numera regioner). Bland de 16 avtalen fanns även sex avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt. Det har överlag varit vanligare med förhandlingsordningsavtal för tjänstemanna- respektive akademikerförbund än för LO-förbund.

1 Industriavtalet ändrades senast 2016, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2016, s. 61.

Med tiden har emellertid antalet förhandlingsordningsavtal och organisationer med sådana avtal minskat. Dels har vissa avtal sagts upp och upphört att gälla, dels har vissa organisationer på den fackliga sidan sagt upp sin del av förhandlingsordningsavtal som man har haft gemensamt med andra fackliga organisationer. Bland annat upphörde förhandlingsordningsavtalen för tjänstemännen inom transportnäringen 2007 och inom handeln 2009. Inom kommun- och regionsektorn omfattar förhandlingsordningsavtalet inte längre Svenska Kommunalarbetareförbundet eller Sveriges läkarförbund och inom statlig sektor har förhandlingsordningsavtalet helt upphört. Under 2019 sade Unionen upp sina delar i förhandlingsordningsavtalen inom tjänstesektorn (avtalen nummer 11–13 i uppställningen nedan). De avtalen upphörde därmed för Unionens del den sista december 2019.

Vid utgången av 2020 fanns 14 förhandlingsordningsavtal registrerade hos Medlingsinstitutet. Det kan noteras att det numera endast är inom industrin som det finns förhandlingsordningsavtal för LO-förbund (Industriavtalet).

I början av 2000-talet förhandlades lönerna för ungefär hälften av landets arbetstagare inom ramen för förhandlingsordningsavtal. Som en följd av att avtalen blivit färre och minskat i omfattning täcks numera cirka 1,2 miljoner arbetstagare av förhandlingsordningsavtal. Det motsvarar cirka 30 procent av alla anställda som omfattas av kollektivavtal.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsordningsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsordningsavtal. Det fanns vid slutet av år 2020 omkring 700 kollektivavtal mellan förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa omfattas drygt 90 av de 14 förhandlingsordningsavtalen. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså, formellt sett, av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Nedan följer en uppställning över de förhandlingsordningsavtal som gällde den sista december 2020 i kronologisk ordning utifrån när avtalen registrerades hos oss. Sedan avtalen registrerats har flera av parterna bytt namn bland annat till följd av sammanslagningar. I uppställningen anges de aktuella namnen på arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden även om namnen inte är desamma som i det registrerade avtalet.

Fördjupning: Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2020

1. Teknikarbetsgivarna ./. Ledarna (2000)
2. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (2000)
Parter: Sveriges Kommuner och Regioner och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikeralliansen och dess anslutna riksorganisationer.
3. TEKÖ, Sveriges Textil- och Modeföretag ./. Ledarna (2001)
4. Trä- och Möbelindustriföretagen ./. Ledarna (2001)

5. Industrierbetsgivarna ./. Ledarna (2001)
6. Innovations- och kemiarbetsgivarna, Byggnadsämnesförbundet och Livsmedelsföretagen ./. Ledarna (2001)
7. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Akavia (2001)
8. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Forena (2001)
9. Gröna arbetsgivare (tidigare SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet) ./. Ledarna (2001)
10. Kompetensföretagen ./. Unionen och tio Saco-förbund (2007)
11. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)
12. IT& Telekomföretagen ./. Akavia och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)
13. Innovationsföretagen ./. Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter (2010)
14. Industriavtalet (2016)

Parter: Byggnadsämnesförbundet, Grafiska Företagens Förbund, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Industrierbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Gröna arbetsgivare, Teknikföretagen, TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag och Trä- och Möbelföretagen ./. Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

4.1.3 Medling och väl fungerande lönebildning

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och de ändringar i medbestämmandelagen som trädde i kraft i juni 2000 var att främja en lönebildning som bidrar till samhällsekonomisk balans. Förutom att medla i arbetstvister fick institutet också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Uppdraget är alltså betydligt vidare än det uppdrag som vår föregångare, Statens förlikningsmannae Expedition, hade. Dess uppgift var enbart att 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.

4.1.4 Samhällsekonomin är överordnad arbetsfreden

I och med att Medlingsinstitutet inrättades och fick i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning har det skett en förskjutning i synen på förlikningsverksamheten. Samhällsekonomin är numera överordnad arbetsfreden, vilket betyder att medlarnas uppgift inte är att till varje pris söka åstadkomma arbetsfred.

Egentligen var lagstiftningen en bekräftelse av den utveckling som hade ägt rum sedan början på 1990-talet och den så kallade Rehnberggruppens arbete med att få till stånd stabiliseringsavtal över hela arbetsmarknaden. Hänsynen till samhällsekonomin gavs avgörande betydelse i medlingsarbetet.

Lönebildningens betydelse för samhällsekonomin framgår också tydligt av förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Där anges att Medlingsinstitutet ska samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt utifrån de rapporter om samhällsekonomin som Konjunkturinstitutet upprättar uppmärksamma lönebildningsproblem.

4.1.5 Medlingen ska främja en väl fungerande lönebildning

Är parter överens om lönehöjningar på högre nivåer än vad som överenskommits inom den konkurrensutsatta industrin kan inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Några sådana befogenheter har vi inte. Det är i grund och botten parterna själva som måste ta ansvar för att upprätthålla de principer som lönebildningssystemet vilar på. Man kan dock inte räkna med att medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar till avtal som står i strid med en väl fungerande lönebildning, det vill säga en lönebildning i samhällsekonomisk balans där den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

4.2 Tvister och medling på förbunds nivå

Avtalsrörelsen 2020 präglades av covid-19-pandemin. Industrins parter enades om att prolongera sina avtal i sju månader varefter Svenskt Näringsliv och LO träffade överenskommelse om att respektive medlemsorganisationer, med vissa anpassningar beroende på ordinarie utlöpningsstidpunkter och för några avtalsområden, borde prolongera sina avtal med sju månader. Även för tjänstemannaavtal träffades överenskommelser om prolongering. Tyngdpunkten i avtalsrörelsen kom därmed att förläggas till perioden oktober–december 2020, men avtalsförhandlingarna fortsatte under inledningen av 2021.

Det rådde stor samsyn om behovet att skjuta på avtalsrörelsen. I något enstaka fall kom dock parterna inte överens om längden på förskjutningen och överenskommelse kunde träffas först efter medling.

En utgångspunkt i avtalsförhandlingarna var den avtalskostnadsökning (det så kallade märket) som industrins parter hade kommit överens om i avtalen inom industrin den sista oktober. De avtal som då hade tecknats innebar ett märke i form av kostnadsökningar på 5,4 procent under en 29 månaders avtalsperiod. Industrins parter hade också kommit överens om en låglönesatsning som innebar att potter för löneökningar skulle beräknas på löner om minst 26 100 kr vid det första revisionstillfället, den 1 november 2020, och vid det andra revisionstillfället, den 1 april 2022, löner om minst 26 100 plus uppräkningsen från den första revisionen. Se vidare kapitel 3.

En annan viktig utgångspunkt för LO-förbunden inom privat sektor i denna avtalsrörelse var den överenskommelse som Svenskt Näringsliv och LO i april 2020 hade träffat om bland annat sänkta åldrar för intjänande av ålderspension i Avtalspension SAF-LO. Kostnaden per förbundsavtalsområde för de sänkta åldersgränserna för intjänande av pension ingick i överenskommelsen. Vidare förutsatte överenskommelsen att förbundsparterna i den kommande avtalsrörelsen träffade förbundsavtal om 29 månader och att dessa följer märkesnormeringen. Se vidare avsnitt 3.3.1 och kapitel 7.

Efter det att prolongeringsperioderna löpt ut förhandlades sedan under 2020 cirka 350 centrala kollektivavtal, omfattande cirka 2,7 miljoner anställda. Totalt förhandlades i avtalsrörelsen 2020/21 cirka 500 centrala kollektivavtal omfattande cirka 3 miljoner arbetstagare. I sju avtalsförhandlingar 2020 lämnades varsel om strids-

åtgärder och förordnades om medling. Tillsammans med medlingen i samband med tvisten om prolongering förordnade alltså Medlingsinstitutet om medling i åtta fall under 2020. Vid jämförelser med antalet medlingsärenden med motsvarande antal ärenden under tidigare år med större avtalsrörelser måste dock beaktas att avtalsrörelsen 2020 fortsatte under inledningen av 2021. Under januari och februari förordnade Medlingsinstitutet om medling i ytterligare två fall i avtalsrörelsen. I **tabell 4.1** visas antalet medlingsärenden vid större avtalsrörelser under senare år.

Tabell 4.1 Antal medlingsärenden vid större avtalsrörelser

	2010	2012	2013	2016	2017	2020/21
Antal medlingsärenden i förbundsförhandlingar	27	23	25	20	15	10

Källa: Medlingsinstitutet.

Även antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejk och lockout i förbunds-förhandlingar under avtalsrörelsen 2020/21 kan jämföras med motsvarande antal i tidigare större avtalsrörelser, se **tabell 4.2**

Tabell 4.2 Antal förlorade arbetsdagar vid större avtalsrörelser

	2010	2012	2013	2016	2017	2020/21
Antal förlorade arbetsdagar i förbundsförhandlingar	28 852	36 180	6 192	10 079	0	0

Källa: Medlingsinstitutet.

4.2.1 Medlingsärenden under 2020

1. Byggföretagen ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Medlare: Jan Sjölin

Kollektivavtalet mellan parterna (det så kallade Byggavtalet) löpte ut den sista april 2020. I likhet med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden, det vill säga att covid-19-pandemin gjorde det nödvändigt att skjuta fram avtalsförhandlingarna från våren till hösten, var parterna överens om att förhandlingarna om ett nytt Byggavtal skulle skjutas upp till hösten 2020. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ansåg dock att Byggavtalets uppsägningsregler skulle göra att Byggnads hamnade i ett sämre läge än andra förbund om man följde den av Svenskt Näringsliv och LO i april 2020 antagna överenskommelsen om prolongering av förbundsavtal.

Efter underhandskontakter mellan Medlingsinstitutet och parterna förordnades den 23 juni 2020 om medling i tvisten mellan parterna om prolongeringen av Byggavtalet. Den 1 juli 2020 accepterade parterna medlarens förslag till lösning av tvisten. Lösningen innebar att parterna antog en överenskommelse om "utökad fredsplikt" till och med den 15 november 2020. Överenskommelsen innebar att förhandlingarna om ett nytt Byggavtal ajournerades till den 1 oktober 2020, då de skulle återupptas med bibehållande av de avtalsyrkanden som parterna redan hade utväxlat i samband med att avtalsförhandlingarna hade påbörjats tidigare under året. Den uppsägning för omförhandling av Byggavtalet som Byggnads i sedvanlig ordning hade gjort tidigare under året skulle alltjämt vara gällande. Överenskommelsen om "utökad

fredsplikt” innebar att även om någon part under den tid överenskommelsen gällde skulle säga upp Byggsavtalet för upphörande efter sju dagar skulle det råda fredsplikt parterna emellan till mitten av november.

2. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund

Medlare: Gunilla Runnquist och Robert Schön

Efter att förhandlingarna om nya kollektivavtal för detaljhandeln respektive lager och e-handel strandat varslade Handelsanställdas förbund (Handels) den 4 november 2020 om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på ett femtontal företag inom detaljhandeln och cirka tio företag inom lager och e-handel. Totalt skulle stridsåtgärderna omfatta drygt 5 000 anställda och träda i kraft den 13 november. Vidare förklarades i varslat att de aktuella företagens varor skulle bojkottas från och med det datumet. Den 4 november varslade också två föreningar tillhörande SAC Syndikalisterna (härefter kallade SAC-föreningar) om sympatiåtgärder. Det finns inga uppgifter om hur många arbetstagare som omfattades av sympatiavarslen. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 5 november.

Den främsta knäckfrågan i tvisten var huruvida merkostnaden för låglönesatsningen på de aktuella avtalen skulle rymmas inom de 5,4 procenten eller inte. Handels hävdade att låglönesatsningen skulle åstadkommas utan avräkningar. Svensk Handel ansåg att merkostnaderna skulle rymmas inom de 5,4 procenten. Även allmänna villkorsfrågor om bl.a. beräkningsperioder för genomsnittsberäkning av arbetstid, tidsbegränsade anställningar och ob-ersättning var aktuella i förhandlingen.

Eftersom medlingen i denna tvist var den första medlingen i den egentliga avtalsrörelsen hade den särskild betydelse för industrimärkets genomslag och uttolkning utanför industrin. I medlarnas hemställan till parterna föreslogs avtal med kostnadsökningar på 5,4 procent under en avtalsperiod om 29 månader. Medlarnas förslag till överenskommelse innebar bland annat en ökning av minimilönerna med 90 procent av ökningen av utgående löner (och lägre höjningar av minimilönerna för 16- respektive 17-åringar), sänkta åldersgränser för inbetalning av premier till ålderspension i enlighet med överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO, samt att partsgemensamt arbete ska påbörjas för att kartlägga förekomsten av tidsbegränsade anställningar och för att utreda om det finns förutsättningar att förändra det sätt på vilket ob-ersättning hanteras och utges.

Den 12 november accepterade bägge parter medlarnas hemställan. Inga stridsåtgärder bröt ut.

3. Visita ./. Hotell- och restaurangfacket

Medlare: Claes Stråth och Anders Hammarbäck

Efter strandade förhandlingar om nya kollektivavtal avtal för restaurang- och besöksbranschen varslade Hotell- och restaurangfacket (HRF) den 6 november 2020 om stridsåtgärder i form av blockad mot nyanställning, inhyrning, övertid och mertid vid samtliga företag och arbetsplatser inom de mellan parterna aktuella kollektivavtalsområdena (av vilka det så kallade Riksavtalet är det mest omfattande). Stridsåtgärderna skulle träda ikraft den 17 november. Vidare varslade HRF om stridsåtgärder i form av strejk och blockad mot allt arbete samt mot nyanställning och inhyrning vid sex företag på ett drygt tjugotal olika enheter från och med den

17 respektive 19 november. Det uppskattas att cirka 500 anställda omfattades av strejkvarslet. Den 9 och 10 november varslade två SAC-föreningar om sympatiåtgärder. Det finns inga uppgifter om hur många arbetstagare som omfattades av sympativarslen. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 9 november.

Även i denna tvist var den främsta knäckfrågan parternas olika uppfattning om huruvida merkostnaden för låglönesatsningen på de aktuella avtalen skulle rymmas inom de 5,4 procenten eller inte. HRF hävdade att låglönesatsningen skulle åstadkommas utan avräkningar medan Visita ansåg att merkostnaderna skulle rymmas inom de 5,4 procenten. Vidare var parterna oeniga i frågor som gällde stävjan av missbruk av visstidsanställningsformen "anställning enstaka dagar", införande av regler för att minska användningen av mertid för deltidsanställda samt avräkningen av kostnaden för genomförandet av sänkta åldersgränser för inbetalning av premier till ålderspension. Oenigheten om den senare frågan avsåg vilket år som borde läggas till grund för beräkningen av avräkningens storlek, 2019 eller 2020.

I medlarnas hemställan till parterna föreslogs kostnadsökningar på 5,4 procent under en avtalsperiod om 29 månader. Förslaget innebar vidare bland annat samma höjning av minimilönerna som av utgående löner, en särskild regel för att stävja missbruk av visstidsanställningsformen "anställning enstaka dagar" samt en avräkning av kostnaden för sänkta åldersgränser för premier till ålderspension. Det senare innebar att det görs en avräkning enligt 2019 års kostnadsunderlag vid det första revisionsstillfället, i november 2020, och att det för avräkningen vid det andra revisionsstillfället, i april 2022, görs en kontrollräkning mot 2020 års underlag.

Medlarnas hemställan accepterades av parterna den 16 november. Några stridsåtgärder verkställdes således inte.

4. Byggföretagen ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Medlare: Jan Sjölin, Anders Norberg och Ronny Wenngren

Efter att parterna inte kunnat enas i ett stort antal frågor i förhandlingen om ett nytt kollektivavtal (det så kallade Byggavtalet) varslade Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) den 18 november 2020 om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av allt arbete på ett antal utvalda företag och arbetsplatser med ikraftträdande i tre steg. Det första steget skulle träda i kraft den 27 november, det andra steget den 3 december och det tredje steget den 9 december. Totalt berördes omkring 150 företag och arbetsställen och cirka 3 000 arbetstagare var direkt omfattade av varslet. Därtill bedömdes cirka 15 000 arbetstagare bli indirekt berörda. En SAC-förening lade den 19 november sammanlagt sex sympativarsel avseende ett femtontal arbetsplatser. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 19 november.

Av ett stort antal utestående frågor var det två som var av särskild betydelse i tvisten. Den ena gällde Byggnads yrkande om att förbundets regionala skyddsombud skulle ges tillträdesrätt även till arbetsplatser där man saknar medlemmar. Den andra handlade hur Byggnads region ska kunna träda in som part i löneförhandlingar vid nya byggprojekt i stället för arbetslaget på bygget.

I medlarnas hemställan, innebärande ett avtal med kostnadsökningar på 5,4 procent under en avtalsperiod om 29 månader, föreslogs i korthet följande vad gäller de centrala knäckfrågorna. Bland de regionala skyddsombuden skulle Byggnads

region utse högst sex som ges en utökad tillträdesrätt. Ett regionalt skyddsombud med utökad tillträdesrätt ska ha rätt till tillträde och att verka såsom skyddsombud på alla arbetsplatser som omfattas av Byggavtalet. Vid arbeten som beräknas uppgå till högst 2 500 timmar ska arbetsgivaren och arbetslaget vara parter i förhandlingen om prestationslön. Vid arbeten som omfattar mellan 900 och 2 500 timmar har Byggnads berörda region, i undantagsfall, rätt att inträda som lokal part enligt ett särskilt förfarande med central överläggning. Vid arbeten som beräknas överstiga 2 500 timmar är berörd region inom Byggnads arbetstagarpart. För de arbetsplatser där arbetsvolymen efter arbetets påbörjande beräknas överstiga 2 500 timmar ska arbetsgivaren snarast informera Byggnads region, som då kan påkalla förhandling. I medlarnas hemställan ingick även ett antagande för Byggavtalets del av den överenskommelse som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO om sänkta åldersgränser för inbetalning av premier till ålderspension samt en extra pensionsavsättning. Vidare ingick ett antal andra frågor, bland annat ett tillägg till Byggavtalets regler om huvudentreprenörsansvar för ett snabbare granskningsförfarande vid misstanke om kollektivavtalsbrott.

Medlarnas hemställan accepterades av parterna den 26 november. Några stridsåtgärder verkställdes således inte.

5. Måleriföretagen i Sverige / Svenska Målarförbundet

Medlare: Kurt Eriksson och Åsa Kjellberg Kahn

Efter strandade förhandlingar om nya kollektivavtal mellan parterna (de så kallade Måleriavtalet och Servicearbetaravtalet) varslade Svenska Målarförbundet den 20 november 2020 om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av allt arbete på fem företag och på ett drygt trettiotal arbetsplatser från och med eftermiddagen den 1 december. Varslet uppskattades omfatta cirka 300 arbetstagare. En SAC-förening varslade samma dag fyra företag om sympatiåtgärder. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 23 november.

Ett mycket stort antal yrkanden var olösta mellan parterna. Det gällde yrkanden från förbundet beträffande bland annat resekostnadsersättning, bestämmanderätten vid uttag av ledig tid vid kortare ledigheter, innehåll med mera i grundutbildningen i arbetsmiljö samt utmönstring av Servicearbetaravtalet. Från arbetsgiversidan fanns yrkanden om bland annat vissa ändringar i reglerna om arbetstidsförkortning, utbetalning av semesterlön och ledighet vid nyanställning samt införande av månadslön.

I medlarnas hemställan till parterna föreslogs kostnadsökningar för avtalen på 5,4 procent under en avtalsperiod om 29 månader. Förslaget innebar också ett antagande av den överenskommelse som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO om sänkta åldersgränser för inbetalning av premier till ålderspension. Därutöver innebar medlarnas förslag bland annat ett resettillägg om 0,20 kronor per kilometer, en begränsning vad gäller ledigheten för nyanställda, tillsättande av en arbetsgrupp om månadslön som en ny löneform samt översyn av grundutbildningen i arbetsmiljö och en ökning av antalet utbildningstimmar. I medlarnas hemställan konstaterades också att Servicearbetaravtalet hade upphört.

Medlarnas hemställan accepterades av parterna den 1 december. Det innebar att några stridsåtgärder inte kom att verkställas.

6. Svensk Handel /J. Hotell- och restaurangfacket

Medlare: Gunilla Runnquist, Anders Hammarbäck och Sverker Rudeberg

Mellan parterna gäller ett kollektivavtal för anställda vid restauranger och kaféer på varuhus med mera. Sedan förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal strandat varslade Hotell- och restaurangfacket (HRF) den 2 december 2020 om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av allt arbete samt blockad mot nyanställning, inhyrning, övertid och mertid på tre restaurang- och kaféverksamheter vid tre IKEA-varuhus. Varslet berörde cirka 290 arbetstagare. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 11 december. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 2 december.

En central knäckfråga var parternas olika uppfattning om huruvida merkostnaden för låglönesatsningen på de aktuella avtalen skulle rymmas inom de 5,4 procenten eller inte. HRF hävdade att låglönesatsningen skulle åstadkommas utan avräkningar medan Svensk Handel ansåg att merkostnaderna skulle rymmas inom de 5,4 procenten. En annan knäckfråga gällde HRF:s yrkande att deltidsanställda som regelbundet arbetat utöver avtalad arbetstid skulle ges rätt till en omreglering av anställningen med det högre arbetstidsmått som motsvarade ett genomsnitt av faktiskt utförd arbetstid.

I medlarnas hemställan till parterna föreslogs kostnadsökningar på 5,4 procent under en avtalsperiod om 29 månader. Förslaget innebar en uppräknings av minimilönerna med 75 procent av uppräknings av utgående löner. Förslaget innehöll också ett antagande av den överenskommelse som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO om sänkta åldersgränser för inbetalning av premier till ålderspension. Vad gäller frågan om deltidsanställdas arbetstid föreslogs att en partsgemensam projektgrupp skulle tillsättas. Gruppen skulle få i uppdrag att kartlägga deltidsarbetet och återrapportera och ge förslag till ökade sysselsättningsgrader för de anställda kan åstadkommas. Bland medlarnas förslag fanns också med tillsättandet av en arbetsgrupp om sexuella trakasserier från tredje man.

Parterna accepterade medlarnas hemställan den 10 december. Några stridsåtgärder verkställdes inte.

7. Kompetensföretagen /J. Samtliga LO-förbund

Medlare: Erland Olauson och Bengt Huldt

Kompetensföretagen har ett kollektivavtal med samtliga LO-förbund som facklig motpart (det så kallade Bemanningsavtalet). Efter strandade förhandlingar varslade LO-förbunden den 8 december 2020 om stridsåtgärder i två steg. Det första steget skulle träda i kraft den 18 december och bestå av blockad mot nyanställningar, övertid och mertid på samtliga medlemsföretag hos Kompetensföretagen. Det andra steget skulle träda i kraft den 7 januari 2021 och innebära strejk och blockad av allt arbete på arbetsställen hos åtta företag. Bemanningsavtalet omfattar cirka 550 företag och drygt 30 000 arbetstagare. De stridsåtgärder som skulle träda i kraft den 7 januari omfattade uppskattningsvis 1 500 arbetstagare. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 10 december.

Knäckfrågorna i medlingen hade att göra med Bemanningsavtalets speciella konstruktion vad gäller lönebestämmelserna. Avtalet innebär att lönen för en utbokad anställd i Kompetensföretagens medlemsföretag bestäms, för den tid utbokningen/uthyrningen

pågår, genom att räkna fram ett genomsnittligt förtjänstläge (GFL) för anställda med motsvarande arbetsuppgifter i kundföretaget. Den tid arbetstagaren inte är utbokat/uthyrd utgår en garantiersättning i stället för GFL. Parterna var oeniga om hur avräkningen av kostnaderna skulle göras för genomförandet av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO om sänkta åldersgränser för pensionsinbetalningar. Av den överenskommelsen framgick att för Bemanningsavtalets del skulle en avräkning om 0,38 procent göras. Förenklat kan sägas att LO-förbunden ansåg att ingen avräkning skulle göras mot Bemanningsavtalet eftersom den avräkning som sker i kundföretagen genom GFL-konstruktionen får genomslag på de arbetstagare som går på Bemanningsavtalet, medan Kompetensföretagen ansåg att ytterligare avräkning skulle göras mot (allmänna villkorsdelar i) Bemanningsavtalet.

Vidare ingår inte de pensionsavsättningar som görs i kundföretaget i uträkningen av GFL. Parterna i Bemanningsavtalet har i stället tidigare kommit överens om att göra extra avsättningar om 0,4 procent till pension. LO-förbunden hänvisade till Bemanningsavtalets ingress där det uttalas att avtalet ska säkerställa likvärdiga villkor mellan uthyrd personal och anställda i kundföretagen och framhöll att den avsättning som görs till pension under Bemanningsavtalet är lägre än den som görs i kundföretagen (till de egna anställda). LO-förbunden yrkade att likvärdiga villkor måste åstadkommas i pensionshänseende.

Medlarnas hemställan innebar en avräkning av kostnaderna för sänkta åldersgränser för inbetalning av pensionspremier (bland annat i form av en ändring av helglöne-regeln beträffande visstidsanställda och en tillfällig frysning av garantiersättningen) i enlighet med den överenskommelse som träffats av Svenskt Näringsliv och LO samt ett åtagande att senast den 1 januari 2023 införa ett konkurrensneutralt pensionssystem. I detta syfte skulle en partsgemensam arbetsgrupp inrättas.

Hemställan innebar kostnadsökningar på 5,4 procent under en avtalsperiod om 29 månader. Parterna accepterade medlarnas hemställan den 17 december. Inga stridsåtgärder verkställdes.

8. Motorbranschens Arbetsgivarförbund ./ Svenska Målareförbundet

Medlare: Göran Gräslund, Robert Schön och Ronny Wenngren

Mellan parterna gäller det så kallade Lackavtalet, som avser arbete vid verkstäder för bil- och industrilackering. Avtalet omfattar cirka 1 000 arbetstagare. Efter strandade förhandlingar varslade Svenska Målareförbundet den 10 december 2020 om stridsåtgärder i två steg. Det första steget bestod av blockad av nyanställningar och övertidsarbete på tio företag och därtill elva arbetsplatser från och med den 21 december. Det andra steget skulle innebära strejk och blockad av allt arbete på dessa företag och arbetsplatser från och med den 7 januari 2021. Totalt omfattades drygt 300 arbetstagare. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 11 december.

Bland de mellan parterna utestående frågorna märktes särskilt frågan om hur löneökningarna skulle läggas ut. Arbetsgivarpartens uppfattning var att lönedifferentieringen borde öka, medan arbetstagarparten ville värna ingångslönerna. Därtill fanns ett antal andra tvistefrågor, bland annat om en extra avsättning till pension skulle ske på ett sätt som följde Måleriavtalet (mellan Måleriföretagen i Sverige och Målareförbundet) vilket arbetstagarparten ville, eller om det skulle ske enligt regle-

ringen om delpension i Motorbranschavtalet (mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och IF Metall) vilket arbetsgivarparten ville.

I den hemställan som medlarna lämnade, med kostnadsökningar på 5,4 procent under en avtalsperiod om 29 månader, föreslogs nivåhöjningar av lönerna enligt vilka de vid första revisionstillfället skulle göras i syfte att få till stånd viss ökad differentiering och vid det andra revisionstillfället med värnande av ingångslönerna i enlighet med Målaresförbundets yrkande. Därutöver föreslogs bland annat viss reglering för att stärka arbetsmiljöarbetet, att pensionsöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO skulle antas mellan parterna samt att parterna gemensamt skulle utreda formerna för framtida extra avsättningar till pension på Lackavtalets område.

Parterna accepterade medlarnas hemställan den 19 december och några stridsåtgärder verkställdes inte.

4.2.2 Medlingsärenden under januari och februari 2021

9. Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

Medlare: Gunilla Runnquist och Robert Schön

Efter strandade förhandlingar om nya kollektivavtal för Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) och Bransch Äldreomsorg (F) varslade Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) den 5 januari 2021 om stridsåtgärder i två steg. Den 15 januari skulle blockad mot nyanställningar, övertid och mertid träda i kraft på samtliga medlemsföretag inom Vårdföretagarna inom de båda avtalsområdena. Den 22 januari skulle strejk och blockad mot allt arbete på ett sjuttiototal företag och arbetsplatser inom de båda avtalsområdena. Cirka 900 arbetstagare omfattades av varslet om arbetsnedläggelse. Två SAC-föreningar lämnade var sitt sympativarsel till stöd för Kommunal. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 7 januari 2021.

I förhandlingen yrkade Kommunal på en särskild lönesatsning på yrkesutbildade (undersköterskor). Vårdföretagarna bedömde att det skulle medföra kostnadsökningar utöver "industrimärket" och ställde ett antal motkrav som inte var acceptabla för Kommunal.

I det förslag till lösning som medlarna överlämnade till parterna fanns krontalspåslag på de båda avtalsområdena (något större på Bransch E än på Bransch F beroende på ett högre löneläge i den förra) ur vilka en särskild del skulle avsättas för fördelning till de yrkesutbildade. Medlarnas förslag i övrigt innebar ett avtal med 29 månaders löptid inom ramen för industrimärket, att pensionsöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO skulle antas mellan parterna, vissa villkorsändringar samt tillsättandet av arbetsgrupper för att utveckla löneavtalet, utreda framtidens arbete i vård, behandling och omsorg samt för att utreda framtidens lokala fackliga arbete. Medlarna föreslog också ett uttryckligt ställningstagande om att avtalen ska tillämpas på samtliga anställda på respektive avtalsområde. Parterna accepterade medlarnas hemställan den 13 januari. Inga stridsåtgärder verkställdes i tvisten.

10. Biltrafikens arbetsgivareförbund / Svenska Transportarbetareförbundet

Medlare: Jan Sjölin, Sverker Rudeberg och Lenita Granlund

Efter strandade förhandlingar om ett nytt Taxiavtal varslade Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) den 3 februari 2021 Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) om nyanställnings- och inhyrningsblockad samt övertids- och mertidsblockad för samtliga medlemsföretag i BA som omfattas av Taxiavtalet. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 15 februari 2021. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 4 februari.

Taxiavtalet innehåller två löneformer, månadslön enligt en löneplan och lön i procent på inkört belopp. Vid procentlön gäller en minsta garanterad lön per månad. Månadslönen, som tillämpas vid upphandlad trafik från till exempel kommuner och regioner, gäller för cirka fem procent av arbetstagarna på avtalet. Procentlönen, som tillämpas vid privatkörningar, gäller för återstoden av arbetstagarna. Orsaken till parternas oenighet var främst frågan om med hur mycket den garanterade lönen per månad för de som kör på procentlön skulle räknas upp. Transport yrkade på samma krontalsuppräknings av garantilönen som av månadslönen, medan BA ansåg att garantilönen skulle räknas upp i förhållande till industrimärkets procentsats vilket skulle innebära en lägre krontalsökning än för de månadsavlönade.

I medlarnas hemställan till parterna föreslogs att uppräknings av garantilönen skulle göras med ett något lägre belopp i den första lönerevisionen jämfört med den andra revisionen. Förslaget i övrigt innebar en avtalsperiod på 29 månader och en avtalskostnad inom det av industrin överenskomna märket. Förslaget innebar också att pensionsöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO skulle antas mellan parterna. Parterna accepterade medlarnas hemställan den 12 februari. Inga stridsåtgärder bröt ut.

4.2.3 Stridsåtgärder med internationell bakgrund

På begäran av en portugisisk arbetstagarorganisation varslade Svenska Hamnarbetsförbundet (SHF) om sympatiåtgärder i form av blockad av lossnings- och lastningsarbete på två fartyg som skulle lägga till i Göteborgs hamn (hos APM Terminals Gothenburg, APMT). Bakgrunden till de två sympatiavarslen var enligt SHF att fartygen hade lastats och lossats i portugisisk hamn av "strejkbrötare utan kollektivavtal för att tränga undan registrerade hamnarbetare under pågående konflikt". Varslen innebar att blockaden skulle träda i kraft den 13 maj respektive den 20 maj 2020 och gälla tills vidare, vilket därefter preciserades till den 1 juni 2020. I ytterligare ett varsel förlängdes därefter blockadåtgärderna till den 6 juli 2020. Även om APMT angavs som den främsta adressaten för varslet avsåg det enligt sin ordalydelse "Sveriges hamnar". Enligt uppgift från Sveriges Hamnar verkställdes stridsåtgärderna, vilket föranledde APMT att omorganisera bemanningen så att inga medlemmar i SHF skulle arbeta med fartygen. Till viss del innebar omorganisationen av bemanningen att inhyrd bemanningspersonal togs in.

4.2.4 Avslutande kommentarer om medlingar på förbunds nivå

Under avtalsrörelsen 2020/21 tecknades cirka 500 förbundsavtal. Om vi räknar bort medlingen i tvisten mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet om prolongering av Byggavtalet, som ju inte var en avtalstvist i vanlig

mening, kan konstateras att medlingsärendena omfattade cirka 25 förbundsavtal. I förhållande till antalet avtalsförhandlingar beslutades alltså om medling i cirka 5 procent av fallen.

Även om antalet medlingsärenden är lågt i förhållande till antal avtalsförhandlingar blir bilden något annorlunda om jämförelsen görs mellan hur många anställda i företag som omfattas av medlingsärendena i förhållande till det totala antalet anställda i företag och verksamheter vars kollektivavtal förhandlades. Det totala antalet anställda i de företag vars avtal förhandlades under avtalsrörelsen var cirka 3 miljoner, antalet anställda i företag som omfattades av medlingsärendena var cirka 550 000. Mätt på detta sätt kan alltså sägas att medlingsärendena omfattade nästan 20 procent av de anställda som omfattas av avtal som förhandlades under avtalsrörelsen.

Vidare kan konstateras att det endast var LO-förbund som var facklig part i medlingsärendena under avtalsrörelsen.

I likhet med avtalsrörelsen 2017 förlorades inga arbetsdagar i konflikter i 2020/21 års avtalsrörelse. Dessa års avtalsrörelser är unika i detta avseende jämfört med tidigare år med större avtalsrörelser. Under 2020/21 års avtalsrörelse utlöstes inga stridsåtgärder över huvud taget vilket gör den än mer unik i ett historiskt perspektiv (2017 utlöstes blockadåtgärder i en tvist).

Sammantaget lades tio varsel om stridsåtgärder i tvisterna under 2020 och 14 varsel om sympatiåtgärder.² I tvisterna under 2021 lades tre varsel och lämnades två sympativarsel. Samtliga sympativarsel lades av SAC-föreningar.

En utgångspunkt i avtalsförhandlingarna var som nämnts den avtalskostnadsökning om 5,4 procent på 29 månader samt låglönesatsning som industrins parter hade kommit överens om. En annan viktig utgångspunkt för LO-förbunden inom privat sektor var den överenskommelse som Svenskt Näringsliv och LO hade träffat om bland annat sänkta åldrar för ålderspension i Avtalspension SAF-LO.

Vi har i redovisningen av tidigare års större avtalsrörelser, för överblickbarhetens skull, brukat dela in tvisterna i tre olika kategorier beroende på vilka slags knäckfrågor som stått i förgrunden: tvister om nivåer (löne- och andra kostnadsökningar), tvister om principer (till exempel ändringar av lönesystem och viktigare villkorsfrågor) samt tvister med en blandning av nivå- och principfrågor. I årsrapporten för 2017 konstaterade vi att tvisterna om nivåfrågor under senare års avtalsrörelser överlag främst handlat om huruvida avräkningar ska göras för olika löneyrkandens merkostnader i förhållande till det satta "industrimärket" och i så fall vilka dessa ska vara. Annorlunda uttryckt har detta handlat om vilken tolkning som gjorts på den övriga arbetsmarknaden av vad industrins parter har kommit överens om särskilt de gånger någon form av låglönesatsning har varit aktuell. Mer "renodlade" tvister om

2 Beräkningen av antalet varsel utgår från bestämmelsen i 45 § medbestämmandelagen. Varje varselhandling som inkommer till motparten/Medlingsinstitutet räknas som ett varsel. Skulle sådan varselhandling innehålla en utvidgning av stridsåtgärderna i flera steg, räknas det som ett varsel. Likaså räknas ett nytt varsel till följd av en brist i ett tidigare varsel, det vill säga att man "varslar om", som ett varsel. En varselhandling i vilken två eller flera arbetstagarorganisationer gemensamt lämnar varsel om stridsåtgärder till en motpart avseende ett avtal räknas som ett varsel. En utvidgning av stridsåtgärderna i två eller flera varselhandlingar till motparten/Medlingsinstitutet räknas som två eller flera varsel. Skulle en varselhandling innehålla varsel riktade mot flera motparter räknas varje sådan varslad motpart som ett varsel. Ett besked om att stridsåtgärder senareläggs räknas inte som ett nytt varsel.

nivåer har alltså blivit tämligen ovanliga och mot den bakgrunden kan sägas att följsamheten med industrimärket är betydande.

Av de nio medlingsärendena i de ”egentliga” avtalsförhandlingarna 2020/21 kan sägas att frågan om nivåer, inte minst frågor om avräkning av merkostnader för låglönesatsning (och uttolkningen av industrimärket i detta avseende) var huvudfrågan i fem fall (ärendena 2, 3, 6, 9 och 10 ovan). Dock att frågor om viktigare villkor var centrala i ärendena 3 och 6, där medlarnas förslag i dessa avseenden bidrog till att kompromisser kunde nås. Medlingsärendena 4, 5, 7 och 8 kan karaktäriseras som tvister om principer/viktigare villkor. Av dessa var den främsta knäckfrågan i ärende 7 en följd av pensionsuppgörelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO och berodde på det för bemanningsbranschen särskilda lönesystemet. Medan kostnaderna för genomförandet av sänkta pensionsåldrar i andra branscher i allt väsentligt hade kunnat beräknas och överenskommas i förhandlingarna mellan centralorganisationerna hade detta inte gått att fullt ut göra för bemanningsbranschen. Det överlämnades till förbundsparterna att göra och det var främst på denna fråga man hade kört fast.

Ytterligare en faktor, speciell för denna avtalsrörelse, var coronapandemins inverkan i olika hänseenden. Pandemin innebar att avtalsrörelsen försköts från vår/sommar till höst/vinter. Pandemins effekter för ekonomi, sysselsättning och framtidsutsikter blev ett centralt ingångsvärde när industrin förhandlade fram sina avtal, det vill säga när dessa parter ”satte märket”.

Vilken påverkan pandemin hade på ”konfliktbenägenheten” är svårt att veta, men klart är att pandemin fick återverkningar för hur medlingsverksamheten kom att genomföras. Samtliga medlingar genomfördes under de speciella förutsättningar som coronapandemin medförde, vilket bland annat innebar särskilda krav i fråga om lokaler, antal medverkande från de tvistande parterna och att viss smittestning gjordes av de närvarande.

4.3 Den regionala medlingsverksamheten

Den regionala medlingsverksamheten gäller lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer och utförs av Medlingsinstitutets så kallade fasta medlare. Sedan 2012 är antalet fasta medlare fyra (se **tabell 4.3**). De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Tabell 4.3 Fasta medlare 2020

Medlare	Region
Förre chefsjuristen Kurt Eriksson	Stockholms, Gotlands, Uppsala, Södermanlands och Västmanlands län
Förre rådmannen Karl Glimnell	Hallands, Västra Götalands, Värmlands och Örebro län
Förre hovrättspresidenten Ralf Larsson	Skåne, Blekinge, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Östergötlands län
Förre hyresrådet Carl Rydeman	Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Källa: Medlingsinstitutet.

4.3.1 Nya ärenden för de fasta medlarna

Antalet lokala ärenden har minskat under en längre tid. Under de första fem åren på 2000-talet var dessa ärenden i genomsnitt cirka 80 per år, vilket var en halvering av antalet sådana ärenden jämfört med början av 1990-talet. År 2006 skedde en markant ökning av antalet lokala tvister, bland annat beroende på en mycket stor ökning det året och de närmast följande åren av antalet tvister med någon förening inom SAC Syndikalisterna som facklig part (i fortsättningen SAC-förening). Under de därefter följande åren minskade antalet lokala ärenden successivt ned till ett trettiotal per år under perioden 2012–2015. Därefter har de lokala ärendena blivit ännu färre. Under 2020 hade vi 11 lokala ärenden.

Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Flera varsel som hör till samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarssel) registreras i samma ärende.³ Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, liksom varsel om stridsåtgärder med politiska syften registreras som ärenden. Dessa typer av varsel ingår dock inte i redovisningen av den regionala medlingsverksamheten, se i stället avsnitt 4.2.3. Medling i lokala tvister om tecknande av kollektivavtal aktualiseras främst när något LO-, TCO-, eller Saco-förbund är part på den fackliga sidan, vanligast är tvister med LO-förbund.

Av 2020 års elva ärenden handlade tio om tvister om tecknande av kollektivavtal (avtalstvister).

Förutom avtalstvisterna förekommer också varsel från föreningar som tillhör SAC och andra liknande organisationer. Dessa ärenden föranleder vanligtvis inte några medlingsinsatser. Under 2020 genomfördes dock medling även i ett ärende med en SAC-förening i vilken föreningen ställde krav om tecknande av kollektivavtal.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden under senare år och hur de fördelar sig beroende på tvistens art och tvistande facklig organisation framgår av **tabell 4.4**.

3 Det förekommer att samma arbetstagarorganisation under ett år riktar flera varsel mot en arbetsgivare. Sådana varsel registreras i samma ärende, såvitt inte ett tidigare varsel återkallats och ärendet därmed avslutats innan det nya varslet lagts.

Tabell 4.4 Ärendefördelning nya lokala ärenden åren 2006–2020

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avtalstvister	102	44	13	18	17	12	16
varav LO-förbund	98	43	12	16	16	8	13
TCO-förbund	–	–	–	–	1	2	2
Saco-förbund	1	–	–	–	–	–	–
Övriga*	3	1	1	2	–	2	1
SAC	36	37	55	45	45	33	15
Övriga ärenden**	–	2	–	5	–	1	1
Totalt	138	83	68	68	62	46	32

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avtalstvister	17	27	25	11	1	8	2	10
varav LO-förbund	11	20	21	6	1	7	2	7
TCO-förbund	4	6	–	–	–	–	–	–
Saco-förbund	–	–	–	–	–	–	–	–
Övriga*	2	1	4	5	–	1	–	3
SAC	14	8	4	7	2	3	10	1
Övriga ärenden**	–	–	1	1	1	–	–	–
Totalt	31	35	30	19	4	11	12	11

* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar. År 2020 avser de tre tvisterna SAC-föreningar som ställt krav på kollektivavtal.

** Ärendena i denna kategori avser andra tvister än avtalstvister och rör främst fristående fackliga organisationer (utom SAC). Kategorin innehåller också Svenska Hamnarbetarförbundets tvister där det av varselhandlingen framgår att syftet med stridsåtgärden inte är att åstadkomma ett kollektivavtal (eller annan möjlig lösning).

Källa: Medlingsinstitutet.

4.3.2 Avtalstvisterna under året

Medan många länder lagstiftar om minimilöner eller har system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal⁴ innebär den modell vi har i Sverige att de fackliga organisationerna verkar för att riksavtalens normer ska få genomslag på hela arbetsmarknaden. Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i arbetsgivarorganisationer. Motsätter sig arbetsgivaren att teckna kollektivavtal har den fackliga organisationen att ta ställning till om den ska varsla om stridsåtgärder för att tvinga fram ett sådant.

Avtalsbundenhet kan komma till stånd på två sätt. Arbetsgivaren kan gå in i en arbetsgivarorganisation eller sluta ett så kallat hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa riksavtalet för den aktuella branschen. Det bör påpekas att många arbetsgivare naturligtvis ansluter sig till en arbetsgivarorganisation utan att det föregås av krav på kollektivavtal från en facklig organisation.

Från toppnoteringen år 2006 med 102 avtalstvister minskade antalet till 44 tvister 2007. Därefter har avtalstvisterna varit färre än 20 per år med en viss uppgång under 2014 och 2015, vilket framgår av tabell 4.4. Under 2020 uppstod alltså tio avtalstvister.

Handelsanställdas förbund (Handels), Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) hade två tvister vardera medan IF Metall stod för en. I tre tvister krävde SAC-föreningar kollektivavtal. I samtliga av LO-förbundens tvister och i en SAC-tvist lades varsel om stridsåtgärder i form av strejk och

⁴ Ett allmängiltigförklarat avtal är ett avtal vars bestämmelser om till exempel minimilönenivåer har utsträckts till att gälla även för arbetsgivare och arbetstagare som inte är medlemmar i de organisationer som träffat kollektivavtalet.

blockad. De två andra SAC-föreningarnas varsel handlade om olika slags protestaktioner. I de tio avtalstvisterna lades det sammanlagt 13 varsel om stridsåtgärder under 2020. I den ena av SEF:s tvister lade förbundet även två varsel om sympatiåtgärder avseende verksamheter på andra avtalsområden. Endast i ett fall trädde stridsåtgärder i kraft, det ledde dock inte till att några arbetsdagar gick förlorade (se nedan i beskrivningen av en av SEF:s tvister). Det innebär att det inte förlorades några arbetsdagar i lokala tvister under 2020.

Handels tvister

Handels två tvister avsåg krav på kollektivavtal i två företag inom detaljhandeln där det inte fanns kollektivavtal för det aktuella arbetet. I det ena fallet tecknades två kollektivavtal (dels ett hängavtal på det så kallade Lager och e-handelsavtalet, dels det så kallade Skönhetsvårdsavtalet), för vardera verksamhetsgrenen i företaget. I det andra fallet sköts på medlarens begäran ikraftträdandet av stridsåtgärderna till en bit in i januari 2021, ärendet avslutades således inte under 2020.

Livs tvister

Den ena av Livs tvister avsåg en café- och bageriverksamhet som saknade kollektivavtal. Tvisten löstes genom att företaget gick in som medlem i arbetsgivarorganisationen Livsmedelsföretagen och därmed blev bundet av organisationens kollektivavtal med Livs. Även den andra tvisten rörde ett företag med både bageri- och kaféverksamhet. Då företaget var medlem i arbetsgivarorganisationen Visita var det bundet av Visitas kollektivavtal med Hotell- och restaurangfacket. Livs ville teckna ett kollektivavtal för företagets bageriverksamhet. På medlarens begäran sköts varslat om stridsåtgärder upp två gånger med till slut en ikraftträdandetidpunkt en bit in i januari 2021. Ärendet avslutades således inte under 2020.

SEF:s tvister

I SEF:s två tvister var arbetsgivaren redan bunden av kollektivavtal. I det ena fallet gällde det ett företag vars verksamhet bestod i försäljning och montering av solceller och paneler. Företaget var bundet av ett kollektivavtal med en "fristående" arbetstagarorganisation (en facklig organisation som inte är med i LO eller någon annan centralorganisation). Det hängavtal som arbetsgivaren till slut ingick med SEF blev ett så kallat andrahandsavtal i förhållande till det kollektivavtal som arbetsgivaren redan var bunden av. Den andra av SEF:s tvister gällde ett företag med försäljning, installation och service av hemlarm. Det kollektivavtal som det företaget var bundet av genom sitt medlemskap i arbetsgivarorganisationen Säkerhetsföretagen, ett tjänstemannaavtal med Unionen, ansåg SEF inte var tillämpligt på sådant arbete som SEF ville teckna avtal för. SEF krävde ett hängavtal på det så kallade Larm- och säkerhetsteknikavtalet mellan Installatörsföretagen å ena sidan och SEF och Service- och kommunikationsfacket, Seko, å andra sidan. Arbetsgivaren ansåg att det befintliga tjänstemannaavtalet skulle tillämpas på allt arbete i företaget. Till stöd för sitt krav på företaget varslade SEF om sympatiåtgärder i form av strejk och blockad av visst arbete hos vissa medlemsföretag i Installatörsföretagen, dels strejk och blockad av visst arbete hos vissa medlemsföretag i Energi-företagens arbetsgivarförening. Sympatiåtgärderna hade bland annat påverkat verksamheten vid företag som utför elarbete för anslutning av larmanläggningar, samt elarbete vid Hisingsbron i Göteborg och vid Öresundsbron. Tvisten löstes genom att parterna ingick en avtalsförbindelse med innebörd att de ska tillämpa

Larm- och säkerhetsteknikavtalet (liksom andra förekommande kollektivavtal mellan Installatörsföretagen och SEF). Tidpunkten för stridsåtgärdernas ikraftträdande hann passera, men eftersom inga anställda strejkade förlorades inte några arbetsdagar. Inga sympatiåtgärder verkställdes.

IF Metalls tvist

IF Metalls tvist gällde ett företag som arbetade med begagnade husbilar och husvagnar. Tvisten löstes när arbetsgivaren gick in i Motorbranschens arbetsgivareförbund (MAF) och blev bunden av det så kallade Motorbranschavtalet mellan MAF och IF Metall.

SAC-krav på kollektivavtal

Det hör till ovanligheterna att Medlingsinstitutet beslutar om medling i ärenden med någon SAC-förening. Skälet är att SAC-föreningar inte har yrkat på kollektivavtal i de tvister där varsel om stridsåtgärder har utfärdats. Så skedde dock under 2020. I tre tvister med SAC-föreningar uppgavs i varselhandlingarna att syftet med stridsåtgärderna var att få till stånd kollektivavtal. I en av dessa, där stridsåtgärderna bland annat avsåg strejk och blockad, beslutade Medlingsinstitutet om medling. Tvisten löstes genom att ett kollektivavtal träffades mellan parterna i vilket parterna överenskom att bestämmelserna i det så kallade Detaljhandelsavtalet (mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund), med vissa undantag, skulle tillämpas för alla anställda i företaget (inklusive tjänstemän men exklusive anställda med arbetsledande ställning). Avtalet tidsbegränsades att gälla fram till dess verksamheten efter några månader skulle läggas ned. I de två andra tvisterna med SAC-föreningar, där stridsåtgärderna handlade om diverse uppmaningar riktade till kunder och tredje man (det vill säga inga hot om arbetsnedläggelse), beslutade Medlingsinstitutet att inga medlingsåtgärder skulle vidtas.

Tabell 4.5 Avtalstvister åren 2006–2020

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Antal tvister	102	44	13	18	17	12	16
varav fartyg	7	5	1	4	2	1	3
varav utländska företag	4	1	1	0	0	0	0

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antal tvister	17	27	25	12	2	8	2	10
varav fartyg	2	4	3	0	0	1	0	0
varav utländska företag	0	0	0	0	0	1	0	0

Källa: Medlingsinstitutet.

4.3.3 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer

För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar kan antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antalet nya kollektivavtal som under ett år träffas mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Kollektivavtalsbindningar uppkommer när enskilda arbetsgivare tecknar hängavtal med en facklig organisation eller när en arbetsgivare blir medlem i en arbetsgivarorganisation och genom medlemskapet blir bunden av det eller de tillämpliga kollektivavtal som den organisationen har ingått med en eller flera fackliga organisationer.

Hängavtalen hänvisar till innehållet i det gällande förbundsavtalet. I förbundsavtalen på LO-området finns föreskrivet att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premier för dessa. Fackförbunden inom LO rapporterar in hängavtalen och de undertecknade försäkringsavtalen till Fora Försäkringscentral, som ägs av LO och Svenskt Näringsliv. Fora administrerar kollektivavtalsbaserade försäkringar för företag med kollektivavtal med LO-förbund inom så gott som hela den privata sektorn. Därtill administrerar Fora motsvarande försäkringar inom kommun- och regionsektorn. Genom sitt ansvar för administrationen av Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) har Fora också uppgifter om arbetsgivares kollektivavtal med tjänstemannaförbund. Med hjälp av uppgifter från Fora går det därmed att göra en uppskattning av hur många nya kollektivavtalsbindningar som uppkommer på arbetsmarknaden under ett år.

Foras uppgifter lämnades till Medlingsinstitutet den 11 december 2020, smärre förändringar av siffrorna kan alltså ha inträffat efter det datumet.

Det bör understrykas att uppgifterna kan innehålla en del fel och osäkerheter. Beroende på de uppdateringar som Fora gör av sina register förekommer en del dubbelräkningar. (Uppdateringar görs i samband med att organisationer slås samman, byter namn eller när avtalsparter tillkommer eller bortfaller, med mera). Siffrorna kan alltså innehålla en del överskattningar. Samtidigt bör beträffande kollektivavtalsbindningar genom arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisation påpekas att det kan ske en viss underskattning av siffrorna. Om ett medlemskap i en arbetsgivarorganisation innebär att arbetsgivaren blir bunden av exempelvis tre kollektivavtal (ett arbetaravtal och två tjänstemannaavtal) räknar Fora detta vanligen som en avtalsbindning.

Enligt Foras uppgifter fanns det under 2020 drygt 70 000 hängavtalsanslutningar (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året). Det är ungefär samma antal som under 2019. Uppgifterna avser hängavtal med såväl arbetarförbund som tjänstemannaförbund.

När det gäller hur många arbetstagare som varit anställda i företag som endast är bundna av hängavtal rapporteras uppgifterna till Foras register med ett års förskjutning. Det saknas därför siffror för 2020. Det ska också framhållas att här finns endast uppgifter för arbetstagare som omfattas av hängavtal med LO-förbund. År 2019 var antalet arbetstagare i sådana företag strax över 200 000, vilket är något färre än 2018.⁵

Under 2020 tecknades 4 246 nya hängavtal. Antalet nytecknade hängavtal per år sedan 2006 framgår av **tabell 4.6**.

5 I siffran för antal arbetstagare som arbetar i företag med hängavtal (med något LO-förbund) ingår alla arbetstagare som någon gång under året haft en anställning (i sådana företag).

Tabell 4.6 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2006–2020

År	2006	2007*	2008	2009	2010	2011	2012
Antal avtal	3 906	..	5 129	3 397	4 035	5 071	4 245

År	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antal avtal	3 845	3 324	5 638	4 652	3 759	4 822	3 583	4 246

*Uppgifter för 2007 saknas på grund av omläggning av Foras datasystem.
Källa: Fora.

Tabell 4.7 visar antalet hängavtalsanslutningar under 2020 fördelat på fackliga organisationer. Som framgår av tabellen är det LO-förbunden som tecknat flest hängavtal. Bland tjänstemanna- och akademikerfacken är det Unionen som stått för överlägset flest hängavtalsanslutningar. En del av den höga siffran för Unionen förklaras av dubbelräkningar.

Tabell 4.7 Hängavtal 2020 fördelat på fackliga organisationer

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtalsanslutningar
Akademikerförbundet SSR	14
Akavia	31
DIK	12
Fastighetsanställdas Förbund	50
Fysioterapeuterna	6
GS – Facket för skogs, trä och grafisk bransch	64
Handelsanställdas förbund	216
Hotell och restaurangfacket	250
IF Metall	242
Ledarna	6
Livsmedelsarbetareförbundet	40
Naturvetarna	3
Seko, Service och kommunikationsfacket	261
Fackförbundet ST	1
SRAT	2
Svenska Byggnadsarbetareförbundet*	802
Svenska Elektrikerförbundet	87
Svenska Journalistförbundet	5
Svenska Kommunalarbetareförbundet	84
Svenska Målaresförbundet	100
Svenska Transportarbetareförbundet	151
Sveriges Arbetsterapeuter	2
Sveriges Ingenjörer	33
Sveriges Psykologförbund	3
Sveriges Skolledarförbund	1
Sveriges Universitetslärare och forskare	1
Teaterförbundet	14
Unionen	1 739
Vision	38
Vårdförbundet	8
Totalt	4 246

*Svenska Byggnadsarbetareförbundet uppger en högre siffra, 1 039. En orsak till skillnaden mellan förbundets och Foras uppgifter kan vara att uppgiften från förbundet lämnades en dryg månad senare än uppgiften från Fora.
Källa: Fora.

Till de kollektivavtalsbindningar som uppkommer genom tecknande av hängavtal kommer de kollektivavtalsanslutningar som uppkommer vid arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Fora registrerade 14 042 nya sådana kollektivavtalsanslutningar under 2020, vilket framgår av **tabell 4.8**. Det är avsevärt fler än under 2019. Det bör dock åter påpekas att dubbelräkningar förekommer, till exempel torde huvuddelen av de ”nya” medlemsbindningarna som nedan står på det under året nyinrättade förbundet Innovationsföretagen (inom Almega) tidigare ha varit medlemmar hos Almega Tjänsteförbunden, avtalsområdet Svensk teknik och design. Andra exempel där dubbelräkningar har gjorts i Foras system under 2020 är IT&Telekomföretagen (beroende på förändringar i partsställning hos fackliga motparter), Svensk Scenkonst och Vårdföretagarna (beroende på administrativa åtgärder hos Fora) Fora hade totalt drygt 134 000 kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation under året (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året), vilket är något fler än under 2019.

Tabell 4.8 Arbetsgivare som inträtt i arbetsgivarorganisation under 2019

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtalsanslutningar
Almega Tjänsteförbunden	509
Almega Tjänsteföretagen	399
Arbetsgivaralliansen*	2 790
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation	124
Biltrafikens Arbetsgivarförbund	839
Byggföretagen	260
Danscentrum Stockholm	2
Energiföretagens Arbetsgivareförening	20
Fastigo	648
Fremia**	196
Frisörföretagarna	98
Församlingar, pastorat och kyrkliga samf.	7
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	2
Glasbranschföreningen	32
Grafiska Företagen	37
Gröna Arbetsgivare	458
Idea	581
IKEM – Innovations och kemiindustrierna	42
Industriarbetsgivarna	63
Innovationsföretagen	70
Installatörsföretagen	389
IT&Telekomföretagen	1 322
Kompetensföretagen	276
Livsmedelsföretagen	79
Maskinentreprenörerna ME	493
Medieföretagen	54
Motorbranschens Arbetsgivarförbund	136
Måleriföretagen	111
Plåt & Ventföretagen	58
Sjöfartens Arbetsgivarförbund SARF	6
Sobona	93
Svensk Handel	506
Svensk Scenkonst	94
Svenska Flygbranschen	4

Sveriges Bussföretag	19
Sveriges Kommuner och regioner (SKR)	2
Säkerhetsföretagen	15
Teatercentrum	2
Teknikarbetsgivarna	308
Teknikgrossisternas arbetsgivareförening	2
TEKO, Sveriges Textil & Modeföretag	9
TMF, Trä och Möbelföretagen	52
Tågföretagen	61
Visita	1 051
Vårdföretagarna	1 723
Totalt	14 042

*Det stora antalet medlemskapsbindningar hos Arbetsgivaralliansen förklaras delvis av att Ledarna under året blev part i Arbetsgivaralliansens avtal.

**Fremia är en sammanslagning, fr.o.m. 2021, av Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea. I tabellen står uppgiften för Fremia för medlemskapsanslutningar till KFO, medan medlemskap i Idea har en egen uppgift.

Källa: Fora.

4.3.4 Utländska företag

Det har förekommit mycket få avtalstvister med utländska företag under de senaste åren. Som framgår i tabell 4.4 har, med undantag för 2018, inget medlingsärende under åren 2009–2020 gällt utländska företag.

Under åren fram till 2009 var det oftast Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) som vart part i tvister med utländska företag. Enligt uppgifter från Byggnads har i genomsnitt cirka 30 utländska företag per år blivit avtalsbundna med förbundet under perioden 2009–2020. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Under år 2020 tecknade Byggnads 28 hängavtal med utländska företag och ytterligare ett blev avtalsbundet genom inträde i en arbetsgivarorganisation.

Enligt uppgifter från Fora fanns totalt 965 hängavtal med utländska företag registrerade under 2020. Det är ett något högre antal än under 2019. Antalet kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation uppgick under 2020 till knappt 300. (Även beträffande utländska företag avser siffrorna för kollektivavtalsanslutningar genom hängavtal respektive medlemskap i arbetsgivarorganisation alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året.)

4.3.5 Syndikalisternas varsel och stridsåtgärder

SAC Syndikalisterna och dess medlemsföreningar är vanligtvis inte part i kollektivavtal och organisationen är sålunda normalt inte bunden av den fredsplikt som följer av kollektivavtal. Varsel och stridsåtgärder har använts som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och i rättstvister. SAC:s organisation bygger på ett starkt lokalt självstyre. Beslut om stridsåtgärder fattas i princip av de berörda medlemmarna på arbetsplatsen (organiserade i någon SAC-förening). När det i fortsättningen talas om SAC används för enkelhetens skull namnet som en samlingsbeteckning oavsett var inom organisationen besluten om stridsåtgärder har fattats. SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder vanligtvis inte medling.

I början av 2000-talet utfärdade SAC varsel i enstaka fall. Åren 2006–2011 ökade aktiviteten från SAC:s sida, se tabell 4.4.⁶ Aktiviteten har dock mattats av påtagligt sedan 2011.

6 För en beskrivning av utvecklingen se Medlingsinstitutets årsrapport för 2015, s. 174.

Den lagstiftning som trädde i kraft den 1 augusti 2019, som innebär begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder, kan antas få betydelse för SAC givet organisationens hittillsvarande strategi för användande av stridsåtgärder som påtryckningsmedel mot arbetsgivare. Stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal, beträffande en fråga som omfattas av det befintliga avtalet, får numera endast vidtas under bland annat den förutsättningen att syftet med stridsåtgärden är att få till stånd ett eget kollektivavtal. Vidare är det inte längre möjligt att vidta stridsåtgärder som påtryckning i en rättstvist (oavsett kollektivavtalsbundenhet). Det är uppenbart att stridsåtgärder tidigare i vissa fall varslats och vidtagits av SAC gentemot redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare utan att syftet med stridsåtgärden har varit att få till stånd ett eget kollektivavtal. Likaså har stridsåtgärder använts som påtryckning i rättstvister.

Varslade och utlösta stridsåtgärder

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer. Det handlar om åtgärder som i varslen betecknats som aktiv bojkott, offensiv blockad, blockadsvärm, outsourcing, uthängning och varumärkesbränning⁷, även om det också genomförs stridsåtgärder av mera traditionellt slag.

Under 2020 har Medlingsinstitutet haft fyra medlingsärenden med någon SAC-förening som facklig part. I tre av fallen framställde den berörda SAC-föreningen krav om tecknande av kollektivavtal. Det har alltså varit mycket ovanligt att så sker, målet för påtryckningarna har som nämnts brukat vara ett annat. I ett av dessa tre fall beslutade vi som framgått i avsnitt 4.3.2 om medling. I det fallet innebar varslet om stridsåtgärder att strejk skulle vidtas. I de två andra SAC-ärendena där krav framställdes om tecknande av kollektivavtal bestod de varslade stridsåtgärden av uppmaningar till företagets kunder och tredje man att ställa krav på företaget om förbättrade villkor och uppmaningar till bojkott.

I det fjärde SAC-ärendet syftade stridsåtgärden till att stödja krav på semesterersättning och utebliven lön. I detta fall återkallades dock varslet innan stridsåtgärden skulle träda i kraft, SAC-föreningen meddelade att den i stället skulle genomföra en så kallad indrivningsblockad.

Totalt lades sex varsel i SAC-föreningarnas tvister. I medlingsärendet bröt inga stridsåtgärder ut, i de andra fallen har vi ingen information om stridsåtgärden verkställdes. Dock kan, givet de varslade stridsåtgärdenas art, konstateras att inga arbetsdagar förlorades i tvisterna.

⁷ För en närmare beskrivning av begreppen, se Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014", (2015), s. 223.

4.3.6 Avslutande kommentarer

Som nämndes i avsnitt 4.3.1 har antalet lokala ärenden minskat väsentligt sedan "toppnoteringen" år 2006. Den stora ärendemängden det året berodde dels på LO-förbundens ökade aktivitet för att få till stånd kollektivavtal inom ramen för vad som kallades "ordning och reda-projektet", dels på en kraftigt ökad aktivitet inom SAC.⁸ Redan 2007 hade antalet avtalstvister mer än halverats och därefter har trenden varit att antalet sådana tvister har minskat med tillfälliga uppgångar vissa år, till exempel 2014 och 2015. Antalet lokala ärenden med SAC som facklig part ökade markant från 2005 (15) till 2006 (36) och den ärendetypen var under de därefter följande åren avsevärt fler än avtalstvisterna. Från och med 2012 minskade även antalet SAC-tvister markant.

Det går inte att se att det minskade antalet avtalstvister skulle bero på en avtagande facklig aktivitet för att få till stånd kollektivavtal. Vi har i våra årsrapporter kunnat konstatera att antalet nytecknade hängavtal har varit tämligen konstant under åren. Därtill har vi, med början i årsrapporten för 2009, gjort uppskattningar av hur många nya kollektivavtalsbindningar som årligen tillkommer genom arbetsgivares inträden i arbetsgivarorganisationer (vilket naturligtvis också sker utan att fackliga krav om kollektivavtal har ställts). Av redovisningen i avsnitt 4.3.3 ovan framgår att 4 246 kollektivavtalsbindningar kom till stånd 2020 genom tecknandet av hängavtal. Till detta kom de dryga 14 000 kollektivavtalsbindningar som uppkom genom arbetsgivares inträde i arbetsgivarorganisationer.

Totalt har alltså enligt dessa uppgifter ungefär 18 000 kollektivavtalsanslutningar kommit till stånd under året. Även om siffrorna som nämnts innehåller en del felaktigheter (inte minst på grund av dubbelräkningar av medlemskapsanslutningar i arbetsgivarorganisationer), kan de ställas i relation till att inga arbetsdagar förlorades under året i tvister på lokal nivå mellan fackliga organisationer och enskilda arbetsgivare.

Varför har då antalet avtalstvister blivit färre? Först kan nämnas att en grundläggande orsak till att den svenska arbetsmarknaden – sedd i relationen mellan antalet avtalstvister och antalet nya kollektivavtalsbindningar per år – kan betraktas som i det närmaste konfliktfri kan vara att det finns ett utbrett samförstånd om att villkoren på arbetsmarknaden i första hand regleras genom kollektivavtal och att det ligger ett värde i detta för både arbetsgivaren och de anställda. En annan orsak till få tvister kan vara att arbetsgivarna vet om att facken kan tillgripa stridsåtgärder för att genomdriva sina krav. Det kan göra att arbetsgivare uppfattar det som meningslöst att motsätta sig krav på kollektivavtal. Minskningen av antalet avtalstvister skulle kunna bero på att man från de etablerade fackliga organisationernas sida har utvecklat sina arbetssätt genom att lägga större vikt vid att värva medlemmar på företagen och bättre motivera sina krav på kollektivavtal innan man varslar om stridsåtgärder.

Det lägre antalet SAC-tvister efter 2011 kan antas ha berott på bland annat strukturella förändringar inom den organisationen. Under 2019 trädde ändringar i kraft i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet som medförde utökad fredsplikt. De nya reglerna kan sägas ha särskild betydelse för SAC och andra icke-etablerade fackliga

8 Se Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006", (2007) s. 151.

organisationer vars krav oftast gällt annat än tecknande av kollektivavtal. Det kan noteras att tre av fyra medlingsärenden med någon SAC-förening som facklig part under 2020 avsåg krav om tecknande av kollektivavtal. Den fjärde tvisten var sannolikt en rättstvist, men där återkallades varslet och de varslade stridsåtgärderna ersattes av en så kallad indrivningsblockad.

4.4 Summering och konfliktstatistik

4.4.1 Allmänt om konfliktstatistik och effekterna av stridsåtgärder

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter. Det är ett objektiva mått som möjliggör vissa jämförelser mellan länder. Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en påtryckning på motparten. Uppgifter om sådana stridsåtgärder redovisas dock inte i den internationella konfliktstatistiken.

Det är också givet att en konflikt inom en bransch eller ett företag kan drabba andra branscher eller företag 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 i konfliktstatistiken. Även om det skulle ge en mer fullständig bild av stridsåtgärders effekter, är det förenat med mycket stora svårigheter att samla in den typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle vila på mer eller mindre subjektiva uppskattningar.

För svensk del redovisas en arbetsmarknadskonflikts omfattning i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder exempelvis att en strejk av tio personer under en halv dag har räknats om till fem hela dagar. Alla typer av konflikter med arbetsnedläggelse tas med i statistiken. 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 stridsåtgärder är så kallade vilda strejker, det vill säga lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarernas fackförbund.

Antalet förlorade arbetsdagar bygger inte alltid på exakta uppgifter. Omfattningen av strejker och lockouter i samband med förhandlingar om branschvisa förbundsavtal går det i allmänhet att få en relativt god uppfattning om. Andra konflikter utanför etablerade avtalsförhållanden är det svårare att bedöma omfattningen av. Så är ofta fallet när det gäller stridsåtgärder i samband med SAC:s tvister. Det kan vara oklart om SAC:s varslade åtgärder överhuvudtaget verkställs, då Medlingsinstitutet inte alltid får besked huruvida varsel återkallats eller om eventuellt verkställda stridsåtgärder avbrutits. Vår kännedom om olovliga konflikter grundas ibland på uppgifter i massmedia, ibland på uppgifter från parterna. Oavsett vilket är uppgifterna ofta osäkra och ungefärliga.

Uppgifter om förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter säger dock ingenting om de ekonomiska konsekvenserna av sådana stridsåtgärder. En beskrivning av stridsåtgärders ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenser bygger på att de berörda företagen och verksamheterna lämnar sådana uppgifter. I den mån Medlingsinstitutet får del av sådana uppgifter kan vi redovisa dem.

Redan ett varsel om stridsåtgärd utgör givetvis också en påtryckning, under förutsättning att den varslade stridsåtgärden är sådan att den sätter press på den part den riktas mot. I vissa fall kan ett offentliggjort varsel få samma ekonomiska effekt som en verkställd stridsåtgärd. Så är exempelvis ofta 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. På andra områden torde det vara avsevärt svårare, om ens möjligt, att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett varsel.

Tredje man kan också drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Vanligast är det när stridsåtgärder vidtas på den offentliga sektorn. Vidare leder ofta konflikter inom transportbranschen till inställda färdmedel vilket drabbar passagerare.

Summering av medlingar och konflikter 2020

Under 2020 utbröt inga stridsåtgärder i förbundsförhandlingar och följaktligen förlorades inga arbetsdagar i de tvister som förekom. Inte heller i samband med lokala tvister förlorades några arbetsdagar, varken i avtalstvister eller vid andra tvister. Vidare finns såvitt Medlingsinstitutet vet inga uppgifter om olovliga stridsåtgärder under året. Sammanfattningsvis innebär det att inga arbetsdagar förlorades i arbetsmarknadskonflikter under 2020. De enda stridsåtgärder som trädde i kraft och medförde konsekvenser för motparten var Svenska Hamnarbetarförbundets sympatiåtgärder i form av blockering av lossning och lastning av två fartyg till stöd för en portugisisk facklig organisation.

Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 4.9**.

- Åtta medlingsärenden i förbundsförhandlingar i Medlingsinstitutets regi.
- Elva regionala medlingsärenden, varav tio avsåg avtalstvister.

Tabell 4.9 Varsel och stridsåtgärder 2020 i siffror

Typ av tvist	Antal varsel i primärkonflikt (varav från arbetsgivare)	Antal varsel om sympatiåtgärder	Antal tvister med verkställda stridsåtgärder (varav strejk och/eller lockout)	Förlorade arbetsdagar
Förbundsförhandlingar	10	14	–	–
Lokala tvister (utom SAC)	8	2	–	–
SAC	6	–	?	–
Internationell bakgrund	–	3	1	–
Politiska stridsåtgärder	–	–	–	–
Vilda strejker	–	–	–	–
Totalt	21	19	1	0

Källa: Medlingsinstitutet.

4.4.2 Förlorade arbetsdagar sedan Industriavtalets tillkomst

Antalet förlorade arbetsdagar totalt (det vill säga såväl i samband med förbunds- förhandlingar som i lokala tvister och i situationer med internationell eller politisk bakgrund) sedan år 1997, då det första Industriavtalet träffades, framgår av **tabell 4.10**. De större avtalsrörelserna sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 har ägt rum under åren 2001, 2004, 2007, 2010, 2012, 2013, 2016 och 2017. Något paradoxalt har sedan år 2000 flest arbetsdagar förlorats under år med få avtalsförhandlingar, 2003 och 2008⁹.

Tabell 4.10 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2019
Inklusive olovliga strejker

År	Antal dagar	År	Antal dagar
1997	23 579	2009	1 560
1998	1 677	2010	28 892
1999	78 735	2011	254
2000	272	2012	37 072
2001	11 098	2013	7 084
2002	838	2014	3 450
2003	627 541	2015	234
2004	15 282	2016	10 417
2005	568	2017	2 570
2006	1 971	2018	50
2007	13 666	2019	7 577
2008	106 801	2020	0

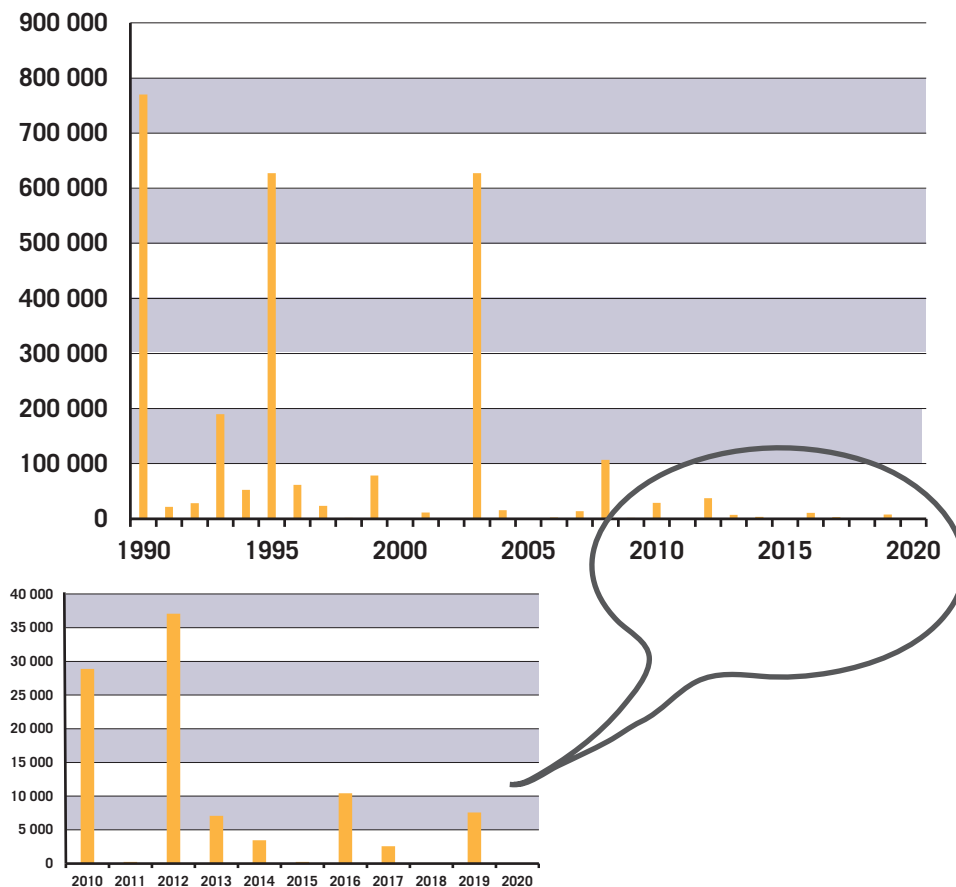
Källa: Medlingsinstitutet

4.4.3 Förlorade arbetsdagar under åren 1990–2020

Av **diagram 4.1** framgår att de högsta staplarna avser 1990, 1995, och 2003. År 1990 förlorades närmare 700 000 dagar i en konflikt på bankområdet. År 1995 var det en konflikt inom handeln med drygt 200 000 förlorade dagar och en konflikt inom den kommunala sektorn där över 300 000 dagar förlorades. År 2003 förlorades flertalet av dagarna i en konflikt på det kommunala området.

9 År 2003 svarar två konflikter för nästan alla förlorade arbetsdagar. I Svenska Kommunalarbetareförbundets tvist med Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet om ett nytt kollektivavtal (HÖK) för kommun- och landstingsområdet förlorades närmare 600 000 arbetsdagar och i Svenska Elektrikerförbundets tvist med Elektriska Installatörsorganisationen om ett nytt Installationsavtal förlorades cirka 22 500 dagar. År 2008 svarade tvisten mellan Vårdförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta för cirka 95 000 förlorade arbetsdagar och tvisten mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Bussarbetsgivarna om ett nytt Bussavtal svarade för cirka 11 500 dagar.

Diagram 4.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2020



Källa: Medlingsinstitutet

4.5 Internationell jämförelse

Genom att hämta uppgifter från de statistikansvariga myndigheterna i Norge, Danmark och Finland kan man få fram siffror som sträcker sig fram till och med 2019. För 2020 finns ännu inget publicerat. **Tabell 4.11** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2019.

Tabell 4.11 Förlorade arbetsdagar i de nordiska länderna 2010–2019

	2010	2011	2012	2013	2014
Sverige	28 892	254	37 072	7 084	3 450
Norge	500 009	526	360 643	10 849	148 009
Danmark	18 500	15 000	10 200	930 000	16 900
Finland	314 667	127 758	17 254	25 999	40 500

	2015	2016	2017	2018	2019	Genomsnitt 2010–2020
Sverige	234	10 417	2 570	50	7 577	9 760
Norge	25 329	165 798	8 942	24 142	21 500	126 575
Danmark	9 400	15 400	28 100	20 300	8 400	107 220
Finland	109 000	6 600	23 077	214 428	378 000	125 728

Källa: Medlingsinstitutet

Det kan noteras att antalet förlorade dagar varierar kraftigt mellan åren i Sverige, Norge och Danmark. Särskilt höga tal för förlorade arbetsdagar hittar man i Danmark 2013 då en lärarkonflikt som svarade för 920 000 av de förlorade dagarna. Läger man till åren närmast före denna 10-årsperiod ökar Danmarks genomsnittssiffra påtagligt (2008 förlorades totalt nästan 1,9 miljoner arbetsdagar, varav cirka 1,84 miljoner dagar berodde på en omfattande strejk i offentlig sektor inom sjukvård och barnomsorg). Under 2010-talet har konflikternas omfattning varit störst i Norge, tätt följt av Finland.

Notabelt är att Sverige, med den klart största arbetsmarknaden, har det klart lägsta genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år under perioden.

Om jämförelsen görs med länder utanför Norden kan uppgifter hämtas från den Internationella arbetsorganisationen (ILO). Det bör dock observeras att uppgifterna i ILO:s statistik inte fullt ut är jämförbara med varandra, det finns skillnader i hur olika länder mäter.¹⁰ Vissa europeiska länder står för den största andelen av den svenska exporten, det kan därför vara intressant att i första hand göra jämförelser med dem. Om jämförelsen görs med ett urval av sådana europeiska länder, utom Norden, för vilka ILO har statistik, ger det de uppgifter om förlorade arbetsdagar under 2010-talet som framgår i **tabell 4.12**.

Tabell 4.12 Förlorade arbetsdagar i fyra europeiska länder 2010-2019

År/ Land	2010	2011	2012	2013	2014
Frankrike	1 851 100	648 934	237 237	261 067	345 387
Nederländerna	59 200	22 000	219 400	19 400	40 900
Storbritannien	365 300	1 390 000	249 000	443 600	788 300
Tyskland	24 501	69 896	86 051	149 584	154 745

År/ Land	2015	2016	2017	2018	2019	Genomsnitt 2010-2020
Frankrike	869 267	1 738 537	i.u.	i.u.	i.u.	850 218
Nederländerna	47 600	19 200	306 300	239 100	391 000	136 410
Storbritannien	169 600	322 300	276 408	272 695	i.u.	475 245
Tyskland	1 092 121	209 435	128 997	570 808	161 869	264 800

Det bör understrykas att siffrorna i tabellerna avser absoluta tal. Direkta jämförelser mellan olika länders siffror kan alltså inte göras, arbetsmarknadernas storlek i de jämförda länderna måste beaktas.¹¹ Vid en jämförelse av dessa fyra länder kan konstateras att Tyskland, i förhållande till storleken på sin arbetsmarknad, har den klart lägsta siffran över förlorade arbetsdagar på grund av arbetsmarknadskonflikter, medan Frankrike både i absoluta och relativa tal har den klart högsta.

Jämför man de fyra länderna i tabell 4.12 med Sverige och övriga nordiska måste beaktas att arbetsmarknaderna i de i tabell 4.12 angivna länderna är större eller avsevärt större än de nordiska ländernas. Det kan då konstateras att, i förhållande till arbetsmarknadernas storlek, Frankrike och de andra nordiska länderna sannolikt förlorat flest arbetsdagar i arbetsmarknadskonflikter under 2010-talet, medan Sverige placerar sig längst ned på listan, med Tyskland närmast ovanför.

¹⁰ Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 215.

¹¹ ILO har även statistik över förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare. De uppgifterna är dock mer ofullständiga och saknas helt eller delvis för vissa länder.

5. Kommande års förhandlingar

Avtalsrörelsen 2020 var mycket omfattande. Majoriteten av arbetsmarknadens avtal nytecknades. De flesta av de nytecknade avtalen löper på 29 månader – bland dem de kollektivavtal som tecknades av parterna inom Industriavtalet. Avtalsrörelserna 2021 och 2022 blir därmed av mindre omfattning uttryckt i såväl antal avtal som antal anställda.

Eftersom de nytecknade avtalen inom industrin löper på 29 månader, så finns det också ett märke att förhålla sig till såväl 2021 som 2022.¹

Avtalsrörelsen 2022 kan emellertid bli betydligt mer omfattande om parterna väljer den möjlighet till förtida uppsägning av sista avtalsåret som finns i flertalet avtal.

5.1 Avtalsrörelserna 2021 och 2022

Under 2021 och 2022 kommer cirka 40 avtal att löpa ut och därmed vara föremål för omförhandling.² Dessa avtal omfattar sammanlagt cirka 400 000 anställda. Avtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan berör klart flest anställda av de avtal som löper ut under 2021. Avtalet omfattar cirka 250 000 anställda och har sin utlöpnings tid den sista mars 2021.

Företagsavtalet för piloter i SAS mellan företaget och Svensk Pilotförening skulle ha löpt ut den sista mars 2022, men där utnyttjades möjligheten att säga upp det sista avtalsåret. Avtalet löpte därmed ut den sista mars 2021.

När det gäller avtal som löper ut under 2022 är avtalet för OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan det klart största. Detta avtal löper ut den sista mars 2022 och omfattar drygt 100 000 anställda.

Avtalsrörelsen 2022 kan emellertid bli betydligt mer omfattande om de parter som tecknade fleråriga avtal utnyttjar möjligheten att säga upp avtalen i förtid. Cirka 300 av de avtal som löper ut 2023 har den möjligheten och de omfattar cirka 1,6 miljoner anställda.

5.2 Avtalsrörelsen år 2023

Som en följd av att industrins avtal år 2020 tecknades på 29 månader från november och blev normbildande kommer avtalsrörelsen år 2023 att bli mycket omfattande då inte bara industrins avtal, utan också huvuddelen av arbetsmarknadens övriga avtal löper ut. Avtalsrörelsen år 2023 lär därmed bli av samma omfattning som den år 2020.

1 Information om avtalsinnehåll i avtal slutna 2021 kommer i Medlingsinstitutets årsrapport 2021.

2 De avtal som egentligen hörde till 2020 års avtalsrörelse men som efter prolongeringen löpte ut under 2021 är borträknade.

6. Lagstiftning och domar

Lagstiftningsarbetet under 2020 präglades starkt av covid-19-pandemins konsekvenser för ekonomi och arbetsmarknad. Under våren föreslogs och beslutades ett antal åtgärder för att mildra pandemins effekter. EU-kommissionen lade under hösten fram ett direktivförslag om en minimilönereglering. Under året meddelades flera domar av intresse både av Arbetsdomstolen och av EU-domstolen.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa utvecklingen av arbetsmarknads-lagstiftningen i Sverige och i omvärlden. I detta kapitel ger vi en kortfattad beskrivning av föreslagna och beslutade ändringar i lagstiftningen i Sverige och i EU. Därtill beskrivs några domar från Arbetsdomstolen respektive EU-domstolen av intresse för förhållandena på arbetsmarknaden.

Fördjupning: Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen

Lagrådsremiss: Utkast till en lag som regeringen lämnar till lagrådet som bland annat granskar hur förslaget förhåller sig till grundlagarna och rättsordningen i övrigt. Efter lagrådets behandling bearbetar regeringen förslaget och lämnar det som en proposition till riksdagen.

Promemoria: Resultatet av en intern utredning inom Regeringskansliet. En promemoria publiceras i Departementsserien, Ds.

Proposition: Förslag från regeringen till riksdagen om en ny lag eller om förändringar av redan gällande lagar. Förkortas prop.

Riksdagsskrivelse: En skrivelse från riksdagen till regeringen, till exempel om att ett beslut har fattats av riksdagen. Förkortas rskr.

Utskottsbetänkande: En skrivelse från ett riksdagsutskott till riksdagen med motiverat förslag till riksdagsbeslut, det vill säga om hur riksdagen ska besluta om förslagen i propositioner, motioner med mera.

Utredningsbetänkande: Rapport och förslag från en av regeringen tillsatt särskild utredare eller kommitté. Publiceras i Statens offentliga utredningar, SOU.

6.1 Ny lagstiftning med mera

6.1.1 Åtgärder med anledning av coronaviruset

Regeringen och riksdagen beslutade under 2020 om ett antal åtgärder för att mildra effekterna för företag och på arbetsmarknaden av spridningen av det nya coronaviruset.

Regeringen överlämnade ett flertal extra ändringsbudgetar till riksdagen under året.

Ändringsbudgetarna innehöll förslag om åtgärder avseende bland annat:¹

- Tillfälligt anstånd med inbetalning av preliminär skatt, arbetsgivaravgifter och mervärdesskatt.
- Stöd vid korttidsarbete och förstärkt stöd vid sådant arbete (se nedan under särskild rubrik).
- Tillfälliga undantag från bestämmelser i socialförsäkringsbalken om sjukpenning, karensavdrag, smittbärappenning och tillfällig föräldrapenning, och tillfälliga lättnader av arbetsgivares sjuklönekostnader.
- Tillfälligt slopande av kravet att styrka nedsättning av arbetsförmågan med intyg från läkare eller tandläkare.
- Tillfällig nedsättning av arbetsgivaravgifterna och allmänna löneavgiften.
- Tillfälligt förstärkt arbetslöshetsförsäkring.
- Omställningsstöd för företag som fått minskad omsättning som en följd av spridningen av covid-19.

Regeringen beslutade också om tillfälliga förlängningar under 2020 av de tidsperioder personer kan ha så kallade nystartsjobb, extratjänster och introduktionsjobb.

6.1.2 Korttidsarbete

Stöd vid synnerligen djup lågkonjunktur

Ett system för statligt stöd vid så kallat korttidsarbete trädde i kraft 2014, i *lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete*. Stödet syftade till att vid mycket djupa lågkonjunkturer bevara arbetstillfällen i företag som möter en vikande efterfrågan genom att anställda tillfälligt går ned i arbetstid och lön. För att stöd enligt detta system ska utgå måste regeringen besluta om särskilda föreskrifter som sedan riksdagen ska godkänna. Två förutsättningar måste vara uppfyllda för att regeringen ska få meddela sådana föreskrifter. För det första ska det råda en synnerligen djup lågkonjunktur eller vara sannolikt att en sådan lågkonjunktur är nära förestående. För det andra ska stöd vid korttidsarbete inte bedömas hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar. Enligt systemet delar staten, arbetsgivare och arbetstagare på kostnaderna för korttidsarbete enligt tre fasta nivåer. Staten bär en tredjedel av kostnaderna. Alla arbetsgivare har möjlighet att få del av stödet utom de som bedriver offentligt finansierad verksamhet. Medlemmar i arbetsgivarens familj kan inte få stöd.

Berörda arbetstagares arbetstidsminskning ska vid deltagande i korttidsarbete uppgå till 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid.

1 Regeringens förslag och ansvarigt riksdagsutskotts ställningstagande till förslagen finns i följande tryck: prop. 2019/20:132 och betänkande 2019/20:FiU51, prop. 2019/20:151 och betänkande 2019/20:FiU55, prop. 2019/20:146 och betänkande 2019/20:FiU56, prop. 2019/20:166 och betänkande 2019/20:FiU59, prop. 2019/20:167 och betänkande 2019/20:FiU60, prop. 2019/20:181 och betänkande 2019/20:FiU61, prop. 2020/21:4 och betänkande 2020/21:FiU32.

För att ge rätt till stöd ska en arbetstagares löneminskning vid deltagandet i korttidsarbete uppgå till

- 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
- 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent, eller
- 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent.

För att stöd ska utgå krävs att arbetsgivaren träffar överenskommelse om korttidsarbete antingen i kollektivavtal eller enskilt med varje berörd arbetstagare. I det första fallet ska arbetsgivaren vara bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som antingen har slutits eller godkänts av en central facklig organisation. Dessutom ska de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas regleras i ett lokalt kollektivavtal hos den enskilde arbetsgivaren. I det andra fallet, när arbetsgivaren saknar ett kollektivavtal om korttidsarbete, krävs att varje arbetstagares deltagande i korttidsarbetet överenskomms i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att minst 70 procent av arbetstagarna inom driftsenheten omfattas av sådana överenskommelser.

Ärenden om stöd vid korttidsarbete enligt detta system handläggs av Skatteverket. Systemet har hittills inte kommit till användning.

Stöd för enskilda arbetsgivare som drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter

För att pröva om detta system kunde göras mer konkurrenskraftigt i förhållande till andra länder tillsattes Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt system för stöd till korttidsarbete. I delbetänkandet Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete (SOU 2018:66) föreslogs ändringar i lagen som innebär att ett nytt stöd införs som ett komplement till det befintliga stödet för korttidsarbete.²

På grundval av utredningens förslag föreslog regeringen i propositionen Extra ändringsbudget för 2020 – Åtgärder med anledning av coronaviruset (prop. 2019/20:132), ett system som kompletterar det från 2014, men som inte förutsätter en synnerligen djup lågkonjunktur och särskilda föreskrifter från regeringen. Det nya systemet för stöd vid korttidsarbete innebär att enskilda arbetsgivare som drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som inte kunnat förutses eller undvikas genom andra åtgärder ska kunna få stöd under begränsade perioder. För stödet gäller samma förutsättningar som i systemet från 2014, med undantag för bestämmelserna om djup lågkonjunktur och särskilda föreskrifter från regeringen. Bland annat är nivåerna för arbetstids- och löneminskning desamma liksom sätten att åstadkomma korttidsarbete kollektivavtalsvägen respektive utan kollektivavtal. Ärenden om stöd för korttidsarbete enligt detta system ska handläggas av Tillväxtverket.

Särskilda regler under 2020

Mot bakgrund av de omfattande konsekvenser som utbrottet av coronaviruset fick föreslogs i propositionen att särskilda regler för stöd för korttidsarbete enligt detta system skulle gälla under 2020. Under 2020 skulle statens andel av kostnaderna höjas från en tredjedel till tre fjärdedelar. Löneminskningen skulle i stället för 12, 16 respektive 20 procent uppgå till 4, 6 respektive 7,5 procent om arbetstidsminskningen är 20, 40 respektive 60 procent. Systemet, som även kom att kallas

2 Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 69.

korttidspermittering, skulle träda i kraft den 7 april 2020, men tillämpas retroaktivt från och med den 16 mars 2020. Vidare skulle under 2020 gälla att stöd även kunde lämnas under uppsägningstid.

Riksdagen ställde sig i allt väsentligt bakom förslagen i propositionen (Finansutskottets betänkande 2019/20:FiU51, rskr 2019/20:199) I riksdagsbehandlingen av regeringens förslag gjordes vissa justeringar avseende vad som skulle gälla under 2020. Det handlade om arbetsgivare vars verksamhet i huvudsak är finansierad av allmänna medel där undantaget för att ta del av stöd för korttidsarbete slopades tillfälligt. Vidare slopades också familjemedlemsundantaget tillfälligt för att underlätta för små familjeföretag.

Därefter föreslogs ytterligare en justering i stödet för korttidsarbete. I propositionen Extra ändringsbudget för 2020 – Fler kraftfulla åtgärder med anledning av coronaviruset (prop. 2019/20:166), föreslog regeringen att stöd vid korttidsarbete under perioden 1 maj–31 juli 2020 skulle få lämnas vid arbetstidsminskning på 80 procent. Arbetstagarnas löneminskning skulle då uppgå till 12 procent. Riksdagen ställde sig bakom regeringens förslag (Finansutskottets betänkande 2019/20:FiU59, rskr. 2019/20:276).

I en promemoria från Finansdepartementet i november 2020, Stöd vid korttidsarbete i vissa fall (Fi2020/04742) föreslogs att stöd vid korttidsarbete ska kunna lämnas även under perioden 1 december 2020–30 juni 2021, enligt en särskild lag (lag om stöd vid korttidsarbete i vissa fall). Den särskilda lagen ska medföra att stöd ska kunna lämnas utan hinder av ovan nämnda begränsningar vad gäller stödperiodens längd (sex månader med möjlighet till förlängning i tre månader) och karenstid (24 månader) i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Det föreslogs också att inget krav ska ställas på att de ekonomiska svårigheterna inte ska ha kunnat förutses eller undvikas och att stödet under denna period fortsatt ska vara förstärkt genom att staten tar en större andel av kostnaderna.

Kompetensinsatser vid korttidsarbete

I budgetpropositionen för 2021 (prop. 2020/21:1, utg.omr. 24) föreslog regeringen vissa ändringar i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Förslagen innebär att arbetsgivare som får stöd vid korttidsarbete och som anordnar kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden ska få ersättning för kostnader för sådana insatser. Med kompetensinsatser avses insatser som syftar till att höja eller validera kompetensen hos arbetstagare. För att få ersättning ska det bland annat krävas att kompetensinsatserna regleras i ett lokalt kollektivavtal eller ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Enligt förslaget ska staten ersätta 60 procent av kostnaden, medan arbetsgivaren står för den resterande delen. Riksdagen ställde sig bakom förslagen (Näringsutskottets betänkande 2020/2021:NU1, rskr. 2020/2021:145), och lagändringarna trädde i kraft den 1 januari 2021. Bestämmelserna i lagen kompletteras av förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete.

6.1.3 Nya regler om utstationering

EU beslutade 2018 ett direktiv³ om ändringar i det så kallade utstationeringsdirektivet. Det så kallade ändringsdirektivet från 2018, innebär bland annat att villkoren i utstationeringsdirektivets så kallade hårda kärna justeras och utvidgas, exempelvis ändras begreppet minimilön till lön. Vidare innebär ändringsdirektivet att regleringen för utstationerade uthyrda arbetstagare justeras och att vissa särskilda regler ska gälla för arbetstagare som utstationeras under en längre period. Ändringsdirektivet skulle vara genomfört i medlemsstaterna senast den 30 juli 2020. I betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25) lämnades förslag till hur ändringsdirektivet skulle genomföras i svensk rätt (se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2019).

I propositionen Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering (prop. 2019/20:150) lämnade regeringen förslag till genomförande av ändringsdirektivet. Ändringar föreslogs i framförallt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare och lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Förslagen innebar utvidgade möjligheter att få till stånd kollektivavtal för att reglera utstationerade arbetstagares villkor.

Vad gäller villkoren i den hårda kärnan föreslogs i propositionen att begreppet lön ska ersätta begreppet minimilön när det gäller de villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid utstationering. Den lön som då krävs ska dock inte få överstiga vad en arbetsgivare som är bunden av det aktuella centrala kollektivavtalet ska betala i motsvarande situation. Vidare föreslogs att fler villkorstyper än tidigare ska kunna krävas med stöd av stridsåtgärder. Det gäller kollektivavtalsvillkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi, dock endast avseende sådana utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft under utstationeringen vid resor till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller när arbetstagaren tillfälligt skickas därifrån av arbetsgivaren till en annan arbetsplats. Ersättning för resor från utsändningslandet till Sverige omfattas alltså inte. Även kollektivavtalsvillkor om inkvartering föreslogs få krävas med stöd av stridsåtgärder.

Beträffande uthyrda utstationerade arbetstagare föreslogs följande. Om ett företag som hyrt in en arbetstagare utsänder denne till Sverige och om företagets agerande hade ansetts vara en utstationering om företaget hade varit arbetstagarens arbetsgivare, ska utsändningen jämföras med en utstationering. Den verkliga arbetsgivaren (bemanningsföretaget) ska då själv anses vara den som sänt (utstationerat) arbetstagaren till Sverige. Vidare föreslogs att bestämmelserna om likabehandling i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare ska tillämpas vid utstationering av uthyrda arbetstagare. De bestämmelserna innebär att arbetsgivaren, under den tid en uthyrd arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, ska tillförsäkra arbetstagaren minst de arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. (Likabehandlingsbestämmelsen gäller inte om arbetstagaren är tillsvidareanställd i bemanningsföretaget och har lön mellan uppdragen.) Det ska dock, på samma sätt som i lagen om uthyrning av arbetstagare, vara möjligt att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal och

3 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

svenska arbetstagarorganisationer ska även fortsättningsvis ha rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att reglera villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Även skyddet vid långvarig utstationering föreslogs förstärkt. Vid en utstationering som överstiger tolv månader föreslogs att den utstationerande arbetsgivaren, utöver de lagreglerade villkor som redan ska tillämpas och oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, ska tillämpa de ytterligare arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Från detta krav ska dock vissa undantag gälla, till exempel villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal. Vidare föreslogs att en facklig organisations skyldighet att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska gälla även sådana villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder vid långvarig utstationering.

Det kan även nämnas att skyldigheten för en utstationerande arbetsgivare att göra en anmälan om utstationering samt att utse och anmäla en kontaktperson ska gälla vid samtliga utstationeringar oberoende av utstationeringens längd. Det hittillsvarande undantaget från anmälningsskyldigheten vid korta utstationeringar tas alltså bort.

Riksdagen ställde sig bakom regeringens förslag (arbetsmarknadsutskottets betänkande 2019/20:AU14, rskr. 2019/20:329. Lagändringarna trädde i kraft den 30 juli 2020.

6.1.4 Förutsättningar för etableringsjobb

LO, Unionen och Svenskt Näringsliv träffade 2017 en principöverenskommelse om en ny typ av kollektivavtalad anställning, så kallad etableringsjobb, som riktar sig till nyanlända och långtidsarbetslösa. I mars 2018 kom regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv överens om en gemensam avsiktsförklaring om att etableringsjobb bör införas. Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet kom därefter i det så kallade januariavtalet överens om att etableringsjobben ska införas i enlighet med parternas förslag. Enligt januariavtalet ska etableringsjobben även vara möjliga i företag utan kollektivavtal och i bemanningsföretag. Inom Arbetsmarknadsdepartementet utarbetades därefter promemorian Etableringsjobb (Ds 2019:13)⁴.

I propositionen Förutsättningar för etableringsjobb och vissa frågor om kontroll inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (prop. 2019/20:117) konstateras att den huvudsakliga regleringen när det gäller den statliga ersättningen för etableringsjobb kommer att göras på förordningsnivå. För att genomföra reformen är dock bedömningen i propositionen att det också behöver göras vissa lagändringar. Bland annat behövs regler om hur ersättningen bör behandlas i det sociala trygghetssystemet och regler som ger handläggande myndigheter de verktyg de behöver för att få in nödvändiga uppgifter. Mot denna bakgrund föreslogs i propositionen ändringar i socialförsäkringsbalken, lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift och lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program.

4 Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2019, s. 69.

Riksdagen ställde sig bakom förslagen i propositionen (Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2019/20:AU12, rskr. 2019/20:282) och lagändringarna trädde i kraft den 1 oktober 2020.

6.1.5 Inga nya regler om regionala skyddsombuds tillträdesrätt

Ett regionalt skyddsombud är ett skyddsombud som utses utanför kretsen av arbetstagare på ett arbetsställe. Rätten att utse ett regionalt skyddsombud tillkommer den lokala fackliga organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället. En förutsättning för att ombudet ska få utses är dock att den fackliga organisationen har någon medlem på arbetsplatsen. I propositionen Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden (prop. 2019/20:135) föreslog regeringen att ett regionalt skyddsombud, genom ett tillägg i arbetsmiljölagen (1977:1160), ska få utses även om organisationen inte har någon medlem på arbetsstället. Riksdagen avlog förslaget och riktade i stället ett tillkännagivande till regeringen med innebörd att systemet med statligt stöd till regionala skyddsombud bör utvärderas (Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2019/20:AU13, rskr. 2019/20:305). Se också avsnitt 4.2.1 (Medlingsärenden under 2020).

6.1.6 Nya EU-regler om utstationering av förare inom vägtransportsektorn

Under året antog EU tre rättsakter som syftar till att förbättra förarens arbetsvillkor vid gränsöverskridande vägtransporter och till rättvisa konkurrensvillkor. Vad särskilt gäller frågan om utstationering av förare antogs direktivet 2020/1057⁵.

Cabotage är inrikestransporter i ett land av ett transportföretag som är etablerat i ett annat land i samband med en internationell transport. EU-reglerna om cabotage innebär att det är tillåtet att köra tre cabotagetransporter inom sju dagar efter att den internationella transporten avslutats. Tanken är att de fordon som används vid internationella transporter inte ska köra tomma tillbaka till etableringslandet. Det har visat sig att transportföretag kör inrikestransporter i andra länder i betydligt större omfattning än vad EU-reglerna medger och att arbetet sker till de löner som gäller i etableringslandet.

I det nya direktivet fastställs hur EU:s direktiv om utstationering⁶ ska tillämpas vid gränsöverskridande vägtransporter. Det innebär i korthet att om föraren kör cabotage anses han eller hon vara utstationerad och har rätt till lön enligt reglerna i det land där cabotaget transporten utförs. Arbetstagaren ska inte anses utstationerad vid bilaterala transporter direkt mellan en leverantör i transportföretagets etableringsstat och en mottagare i värdstaten eller vid rena transitkörningar. Direktivet medför också att nya regler för bland annat kontrollåtgärder och informationsutbyte mellan medlemsstater ska gälla i samband med vägtransportverksamhet. Direktivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 2 februari 2022.

5 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1057 av den 15 juli 2020 om fastställande av särskilda regler med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn och om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och förordning (EU) nr 1024/2012.

6 Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

De två andra rättsakterna⁷ innebär att det görs vissa ändringar i EU-reglerna om bland annat körtid, raster samt dygns- och veckovila i samband med vägtransporter, och vidare i fråga om krav på verksamhetsutövarna av vägtransporter däribland villkor för tillträde till marknaden för sådana transporter.

6.2 Förslag och utredningar

6.2.1 Utredningsbetänkanden m.m.

En moderniserad arbetsrätt

I betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30) lämnades förslag om utökade undantag från reglerna om turordning i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), stärkt arbetsgivaransvar för anställdas kompetensutveckling och omställningsförmåga, lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägningar samt bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor.

Vad gäller turordningsreglerna föreslogs att undantagsmöjligheten i LAS utökas till fem arbetstagare för alla arbetsgivare. Har arbetstagare undantagits från turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska inga ytterligare undantag få göras under tre månader därefter. Vid lika anställningstid hos två eller flera arbetstagare ska arbetsgivaren bestämma vem som ges företräde. Motsvarande ändring föreslås i bland annat reglerna om företrädesrätt till återanställning. När en arbetstagare med stöd av turordningsreglerna får behålla sin anställning genom omplacering föreslås att det i stället för dagens krav på tillräckliga kvalifikationer ska krävas att arbetstagaren vid omplaceringsfallet har kvalifikationer för det fortsatta arbetet, utan upplärning och utbildning. Möjligheten för en arbetstagarorganisation att inom avtalsområdet begära sammanläggning av flera driftsenheter tas bort.

Beträffande kompetensutveckling föreslog utredningen att det i LAS införs en skyldighet för arbetsgivare att i skäligen utsträckning erbjuda sina arbetstagare kompetensutveckling. Kravet på kompetensutveckling föreslogs omfatta arbetstagare med minst sex månaders sammanlagd anställning hos arbetsgivaren och fram till att de fyller 68 år. Vad som är skäligt att kräva i det enskilda fallet skulle bedömas utifrån samtliga relevanta omständigheter, bland annat hur kompetensutvecklingen anknyter till arbetstagarens befintliga utbildning och erfarenhet, om kompetensutvecklingen blir betungande för verksamheten och om arbetstagaren tidigare låtit bli att medverka i kompetensutveckling. Den arbetsgivare som inte uppfyller sitt ansvar skulle bli skyldig att betala ett skadestånd till arbetstagaren på två månadslöner. Vid minst fem års anställningstid hos arbetsgivaren skulle skadeståndet motsvara tre månadslöner. Ansvar föreslogs kunna prövas rättsligt när arbetstagaren har sagts upp på grund av arbetsbrist eller när tidsbegränsad anställning upphört och inte förlängts med hänsyn till arbetsbrist. Vidare föreslogs en informationskyldighet för arbetsgivaren att, på begäran av arbetstagare, skriftligen lämna information om den erbjudna kompetensutvecklingen. Det föreslogs också att det i lagen

7 Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2020/1054 av den 15 juli 2020 om ändring av förordning (EG) nr 561/2006 vad gäller minimikrav om maximal daglig körtid och körtid per vecka, minimigränser för raster och minsta dygns- och veckovila och av förordning (EU) nr 165/2014 vad gäller positionsbestämning med hjälp av färdskrivare, samt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2020/1055 av den 15 juli 2020 om ändring av förordningarna (EG) nr 1071/2009, (EG) nr 1072/2009 och (EU) nr 1024/2012 i syfte att anpassa dem till utvecklingen inom vägtransportsektorn.

(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skulle införas en skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagarorganisationerna om riktlinjerna för kompetensutvecklingsarbetet.

När det gäller arbetsgivares kostnader i samband med uppsägningar föreslogs att om arbetsgivare vid uppsägning eller avsked har högst 15 arbetstagare ska det inte vara möjligt att ogiltigförklara uppsägningen eller avskedet utifrån LAS. Ogiltigförklaring skulle fortfarande kunna ske med stöd av annan lag, exempelvis diskrimineringslagen (2008:567). För arbetsgivare med fler än 15 arbetstagare skulle möjligheten till ogiltigförklaring finnas kvar. I de fall där en arbetstagare yrkat på ogiltigförklaring, föreslogs att anställningen inte längre skulle bestå under tvistetiden. Liksom vid avsked skulle det krävas att domstol fattar ett interimistiskt beslut om det för att anställningen ska bestå under tvist och beslutet skulle förutsätta att arbetstagaren gör sannolikt att det inte förelegat saklig grund för skiljandet från anställningen. Om uppsägningen angripits med stöd av 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skulle rätten att kvarstå i anställning under en uppsägningstvist fortsätta gälla. Vid domstols bedömning att det inte funnits saklig eller laga grund för uppsägningen eller avskedandet skulle arbetsgivaren bara bli skyldig att betala skadestånd motsvarande arbetstagarens ekonomiska förlust och för den kränkning åtgärden har inneburit. Om arbetsgivaren vid tidpunkten för en uppsägning eller avsked haft högst 15 arbetstagare skulle skadeståndet motsvara minst åtta månadslöner. Det normerade skadeståndet enligt 39 § i LAS för det belopp som arbetstagare kan få vid förlust av arbetet föreslogs bli höjt. Sådant skadestånd skulle dock inte kunna utgå för arbetstagare som arbetar i mindre verksamheter.

Vad slutligen gäller frågan om bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor föreslogs ett stärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning. Dessa föreslogs kunna kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning när anställningen pågått i mer än nio månader under en treårsperiod. De arbetstagare som kvalificerat sig till företrädesrätt under tiden som anställningen pågår föreslogs också med vissa begränsningar och under vissa förutsättningar få företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos arbetsgivaren.

Sedan Svenskt Näringsliv och PTK enats om en principöverenskommelse om anställningsskydd och omställning, som IF Metall och Svenska Kommunalarbetsareförbundet ställde sig bakom, valde regeringen att tillsätta tre så kallade bokstavsutredningar (interna utredningar inom Regeringskansliet) för att gå vidare med beredningen av parternas överenskommelse. För utredningarna beslutades särskilda uppdragsbeskrivningar. De tre uppdragen skulle redovisas senast den 15 maj 2021. Se också kapitel 7.

Genomförande av nya EU-regler om arbetsvillkor

EU:s så kallade arbetsvillkorsdirektiv⁸ antogs sommaren 2019 och ska vara genomfört i nationell rätt senast den 1 augusti 2022. Direktivet innebär i korthet dels att befintliga EU-bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att informera sina arbetstagare om vissa villkor som gäller för deras anställning (i det så kallade upplysningsdirektivet⁹) ersätts av nya EU-bestämmelser, dels att helt nya EU-bestämmelser läggs fast avseende innehållet i vissa arbetsvillkor. De senare avser bland annat under vilka förutsättningar arbetsgivare ska kunna begränsa anställdas möjligheter att ta anställning hos andra arbetsgivare (parallella anställningar).¹⁰

I promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14) föreslogs hur det nya direktivets regler bör genomföras i svensk rätt. Genomförandet föreslogs framförallt ske genom ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. Redovisningen nedan fokuserar främst på de förslagen. I promemorian föreslogs också ändringar i vissa lagar med särskilda anställningsskyddsbestämmelser för grupper som inte omfattas av anställningsskyddslagen (eller av lagen (1994:260) om offentlig anställning) samt i lagstiftningen om arbetstid.

Vad gäller de ändrade reglerna om arbetsgivares skyldighet att informera om anställningsvillkor föreslogs sammanfattningsvis följande. Arbetsgivarens skyldighet att lämna information enligt anställningsskyddslagen utökas till att omfatta information om vad som ska gälla när det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, vilka villkoren är vid provanställning, separat angiva löneförmåner, på vilket sätt lönen ska betalas ut, frågor om arbetstidens omfattning och förläggning, kundföretag för bemanningsanställda, vilken rätt som finns till utbildning, vilka regler arbetstagare och arbetsgivare ska följa när de vill avsluta anställningsförhållandet samt vad som gäller beträffande inbetalning av sociala avgifter och tillgång till socialt skydd. Informationen ska i vissa delar lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, medan den i andra delar ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Motsvarande ändringar föreslogs i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar och i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Vidare föreslogs att tidsfristen, enligt bland annat anställningsskyddslagen, för när information om ändrade villkor ska lämnas ändras så att informationen ska lämnas så snart som möjligt och senast den dag ändringen träder i kraft. I promemorian föreslogs också vissa ändringar i bland annat anställningsskyddslagen syftande till en utökad informationsskyldighet avseende villkor för arbetstagare som sänds utomlands.

När det gäller genomförandet av arbetsvillkorsdirektivets regler avseende innehållet i vissa arbetsvillkor föreslogs i promemorian i korthet följande. För att fullt ut uppfylla direktivets bestämmelser om parallella anställningar föreslogs en ny bestämmelse i anställningsskyddslagen enligt vilken en arbetsgivare inte ska få förbjuda en

8 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsebara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

9 Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

10 Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2019, s. 64.

arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare eller missgynna denne på grund av att han eller hon har en sådan anställning. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska dock få träffa avtal om att arbetstagaren inte ska få ha en annan anställning om den skulle konkurrera med arbetsgivarens verksamhet, vara arbetshindrande, på något annat sätt kunna skada arbetsgivarens verksamhet eller i övrigt innebära en illojalitet mot arbetsgivaren. Motsvarande bestämmelser föreslogs i lagen om husligt arbete och lagen om gymnasial lärlingsanställning. För att genomföra direktivets regler om möjlighet för arbetstagare att begära en övergång till annan anställningsform föreslogs också en ny bestämmelse i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen innebär att om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad. I svaret ska även skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. Samma sak ska gälla om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad. En förutsättning för rätt till sådant svar ska vara att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd. Arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna ett svar på en ny begäran från arbetstagaren först efter sex månader från den tidigare begäran. Det föreslogs att motsvarande bestämmelser borde införas även i lagen om husligt arbete och i lagen om gymnasial lärlingsanställning.

Arbetsvillkorsdirektivet innehåller en bestämmelse som innebär att det i kollektivavtal får fastställas regler för arbetsvillkor som avviker från dem som föreskrivs i direktivet, dock endast om avtalet innebär att "det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas". I promemorian föreslogs att denna möjlighet till avvikelse från direktivets bestämmelser om innehållet i vissa arbetsvillkor ska utnyttjas genom att i anställningsskyddslagen införa motsvarande avvikelsemöjlighet från de bestämmelser i lagen som genomför direktivets bestämmelser. Vidare föreslogs att de bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att informera om anställningsvillkor som fortsättningsvis ska gälla, på motsvarande sätt som för de tidigare informationsbestämmelserna i lagen med bakgrund i upplysningsdirektivet, ska vara möjliga att avvika från i kollektivavtal under förutsättning att avtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som följer av arbetsvillkorsdirektivet. Även i lagen om husligt arbete, lagen om gymnasial lärlingsanställning och lagen om vissa försvarsmaktsanställningar föreslogs, i tillämpliga delar, samma slags avvikelsemöjligheter.

Genomförande av nya EU-regler om skydd för visselblåsare

EU:s så kallade visselblåsardirektiv¹¹ antogs 2019 och ska vara genomfört i nationell rätt senast den 17 december 2021. Direktivet fastslår miniminormer till skydd för personer som rapporterar om överträdelser av EU-rätt på vissa områden, bland annat på områdena offentlig upphandling, finansiella tjänster, produkter och marknader, produktsäkerhet, transportsäkerhet samt miljöskydd.¹²

I betänkandet Ökad trygghet för visselblåsare (SOU 2020:38) föreslogs att direktivet i huvudsak ska genomföras genom en ny lag som ersätter lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga miss-

11 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

12 Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2019, s. 65.

förhållanden. Förslaget innebär att den nya lagen ska gälla inom all privat och offentlig verksamhet och får därmed ett mer omfattande tillämpningsområde än visselblåsardirektivets. Den nya lagen ska inte tillämpas om det finns avvikande föreskrifter i annan författning om rapportering av överträdelser av EU-rätten, vilket det finns på bland annat områdena för finansiella tjänster, produkter och marknader. Vidare ska den nya lagen inte inskränka utan komplettera det skydd som redan finns för visselblåsare i bland annat grundlagarna, anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen.

Vad gäller det närmare innehållet i skyddet föreslogs bland annat följande. En visselblåsare ska normalt inte kunna göras ansvarig för en överträdelse av tystnadsplikt. Ansvarsfriheten ska dock inte gälla om den rapporterande personen lämnar ut en hemlig handling eller åsidosätter en så kallad kvalificerad tystnadsplikt. Visselblåsaren ska inte heller kunna göras ansvarig för anskaffande av information och ha rätt till skadestånd från den som utsätter han eller henne för en repressalie på grund av rapporteringen eller den som har försökt hindra rapporteringen. Rätt till skadestånd för repressalier gäller dock inte om visselblåsaren genom rapporteringen har gjort sig skyldig till ett brott. Skyddet ska omfatta en mycket vid personkrets, förutom arbetstagare även bland annat praktikanter, volontärer och personer som bistått visselblåsaren. Skyddet ska endast omfatta information av allmänintresse. Skyddet ska gälla om visselblåsaren använder sig av interna eller externa rapporteringskanaler och gälla även om den person som överväger att rapportera vänder sig till sin arbetstagarorganisation för samråd.

Arbetsgivare med 50 eller fler arbetstagare ska vara skyldiga att inrätta interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. Arbetsgivare med 50 till 249 arbetstagare samt kommuner och regioner ska kunna dela på hela eller delar av funktionerna. Det ska vara möjligt att göra avvikelser från reglerna om interna rapporteringskanaler genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Utredningen föreslog också att Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att arbetsgivare inrättar interna rapporteringskanaler och förfaranden. Vidare föreslogs att ett tiotal myndigheter (bland annat Konkurrensverket, Finansinspektionen och Skatteverket) ska vara skyldiga att inrätta externa rapporteringskanaler och förfaranden för att ta emot och följa upp rapporter om överträdelser av lag eller andra föreskrifter inom de områden som omfattas av visselblåsardirektivets tillämpningsområde.

Genomförande av nya EU-regler om balans mellan arbete och privatliv

EU:s så kallade balansdirektiv¹³ antogs 2019 och ska vara genomfört i nationell rätt senast den 2 augusti 2022. Vid samma tidpunkt upphävs det så kallade föräldraledighetsdirektivet¹⁴. Balansdirektivet fastställer minimikrav för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och i arbetslivet genom att förbättra möjligheterna att förena arbete och familjeliv.¹⁵

13 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

14 Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

15 Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2019, s. 65.

I betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81) lämnades ett antal förslag till författningsändringar för att direktivet ska bli genomfört i svensk rätt. Förslagen innebar i korthet följande.

Genom en ändring i socialförsäkringsbalken föreslogs att på samma sätt som gäller vid föräldrapenning på sjukpenningnivå ska dagar med föräldrapenning på grundnivå vara reserverade till förmån för den ena föräldern. Förslaget innebär att möjligheten att avstå rätten att få föräldrapenning till den andra föräldern inte ska gälla för föräldrapenning på vare sig sjukpenningnivå eller grundnivå i sammanlagt 90 dagar.

Genom ändringar i föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård föreslogs balansdirektivets bestämmelser om flexibla arbetsformer bli genomförda. Förslagen innebär bland annat att om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skäligen tid. Arbetsgivaren ska avgöra om begäran är möjlig att bevilja och om den avslås ska arbetsgivaren motivera beslutet. Vid en ändring av arbetsmönstret för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut. Om arbetstagaren begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran. Motsvarande regler om flexibla arbetsformer ska gälla för arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk. Utredningen föreslog också att en arbetstagare som har varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete samt ha rätt att ta del av de eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som har inträffat under ledigheten.

Utredningen föreslog vidare att en bevislätnadsregel införs i lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för närståendevård, ska arbetsgivaren visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

I betänkandet föreslogs också att det införs repressalieförbud i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård respektive lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. En arbetsgivare ska enligt det förslaget inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med någon av dessa lagar.

6.2.2 Förslag inom EU

Minimilöner

I oktober 2020 presenterade EU-kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen¹⁶. Förslaget lades fram efter det att kommissionen konsulterat arbetsmarknadens parter på EU-nivå i två samrådsomgångar, ett i början av året och ett under sommaren, om behovet av EU-åtgärder i fråga om minimilön. I samråden framförde de fackliga organisationerna på EU-nivå att man ville se ett direktiv med bindande minimikrav, medan arbetsgivarorganisationerna var emot bindande lagstiftning.

16 COM (2020) 682.

Enligt artikel 1 i förslaget syftar direktivet till att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen. Genom direktivet fastställs en ram för dels sättandet av tillräckliga minimilöner, dels arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd genom kollektivavtal eller (i förekommande fall) lagstiftning. I artikeln anges att direktivet inte ska påverka arbetsmarknadens parter självständighet, rätt att förhandla och ingå kollektivavtal, och vidare att direktivet inte ska påverka medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd genom kollektivavtal. Det slås fast att direktivet inte medför en skyldighet för medlemsstater att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.

Två artiklar innehåller bestämmelser om direktivets tillämpningsområde (att det ska gälla för arbetstagare med en anställning enligt nationell rätt, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis) och definitioner (i vilka bland annat föreslår definitioner av begreppen kollektivförhandlingar och kollektivavtal), varefter följer en artikel om främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning (artikel 4). Enligt denna ska medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter främja parternas kapacitet att bedriva kollektivförhandlingar om lönesättning och dessutom främja de faktiska löneförhandlingarna. Om kollektivavtalens täckningsgrad är mindre än 70 procent i en medlemsstat ska den staten ”tillhandahålla en ram av möjliggörande förutsättningar för kollektivförhandlingar” och upprätta en handlingsplan.

Därutöver innehåller direktivet dels ett antal bestämmelser som enbart gäller för de medlemsstater som har lagstadgade minimilöner, dels bestämmelser som ska gälla för alla medlemsstater oavsett vilket system man har för fastställande av minimilöner. Bland de senare bestämmelserna märks en som föreskriver att medlemsstaterna på vissa angivna sätt ska övervaka och lämna detaljerade uppgifter bland annat om kollektivförhandlingarnas täckningsgrad och om lönenivåer. Här föreskrivs också att det ska säkerställas att information om minimilöneskydd, inbegripet kollektivavtal och bestämmelser om löner i dem, är öppen och offentligt tillgänglig. Vidare föreslås att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare ges rätt att få prövat om det skett ett åsidosättande av deras rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd i kollektivavtal.

I ett så kallat motiverat yttrande till Europaparlamentets, rådets och kommissionens ordförande i enlighet med 10 kap. 3 § riksdagsordningen framförde riksdagen att den ansåg att kommissionens förslag strider mot EU:s så kallade subsidiaritetsprincip¹⁷ (Arbetsmarknadsutskottets utlåtande AU2020/21:AU6, rskr. 2020/21:138). Riksdagen framhöll att åtgärder som rör lönebildning bäst regleras på nationell nivå. Den konstaterade att målet med direktivet är att säkerställa att arbetstagare får löner som tillåter en skälig levnadsstandard men att detta kan uppnås av medlemsländerna själva. Det finns enligt riksdagen inte heller någon tydlig gränsöverskridande dimension i de frågor som omfattas av direktivförslaget och därmed inget mervärde i åtgärder på EU-nivå.

17 Subsidiaritetsprincipen innebär att EU endast ska vidta en åtgärd om målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan nås av medlemsstaterna själva. Unionens institutioner ska tillämpa subsidiaritetsprincipen i EU:s lagstiftningsarbete och de nationella parlamenten ska se till att subsidiaritetsprincipen följs. Bestämmelser om riksdagens subsidiaritetsprövning finns i riksdagsordningen.

6.3 Arbetsdomstolen

Stridsåtgärder eller ej?

I AD 2020 nr 40 prövade Arbetsdomstolen om de brev som två regioner inom Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) hade skickat till ett byggbolags kunder med uppmaning till dessa att häva sina entreprenadkontrakt med bolaget utgjorde stridsåtgärder och i så fall olovliga sådana. Byggbolaget var genom hängavtal med Byggnads bundet av Byggavtalet mellan Byggföretagen och Byggnads. Bolaget ansåg att regionernas åtgärder syftade till att utöva påtryckning på bolaget i en tvist och att de därför var att anse som stridsåtgärder. Eftersom syftet med åtgärderna var att utöva påtryckning mot bolaget för att det, enligt regionerna, vid anlitande av vissa underentreprenörer brutit mot lag och det gällande kollektivavtalet var de enligt bolaget att anse som stridsåtgärder i en rättstvist och därmed olovliga. Även det förhållandet att stridsåtgärderna enligt bolaget inte hade beslutats i behörig ordning gjorde dem olovliga. Bolaget väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att den, för tiden till dess tvisten slutligt skulle avgöras, skulle förpliktiga Byggnads regioner att på vissa sätt underrätta byggbolagets kunder om att uppmaningarna till dessa att häva sina entreprenadkontrakt inte längre gällde.

Arbetsdomstolen konstaterade att i princip varje handling eller underlåtenhet som en part vidtar och som är sådan att den kan inverka på motparten, kan vara en stridsåtgärd. Det avgörande är oftast i vilket syfte åtgärden har vidtagits. Om åtgärden exempelvis syftar till att åstadkomma ändring i gällande avtal eller påverka innehållet i avtal som ännu inte träffats, det vill säga utöva påtryckning i en rättstvist, är det fråga om en stridsåtgärd. Domstolen hänvisade till ett antal rättsfall där bedömningar gjorts av om vidtagna åtgärder varit stridsåtgärder eller ej (bland annat AD 1987 nr 77 och AD 2004 nr 6) och konstaterade att rättsfallen innebar följande. Om en part vidtar en åtgärd och därvid i god tro utövar en befogenhet som tillkommer denne enligt lag eller avtal, är det inte tillräckligt (för att åtgärden ska anses vara en stridsåtgärd) att åtgärden i och för sig innebär en påtryckning på motparten i exempelvis en rättstvist, och att parten förstår det. För att det ska anses vara en stridsåtgärd krävs enligt Arbetsdomstolen att åtgärden vidtagits i något annat syfte än det som är ändamålet med befogenheten.

Arbetsdomstolen hänvisade till bestämmelserna om förfarandet vid anlitande av underentreprenörer i Byggavtalet, enligt vilka regionen i vissa fall kan kräva att entreprenadavtal ska hävas. Domstolen konstaterade att såväl regionerna som Byggnads tycktes ha följt avtalet. Vad som så långt i målet hade utretts gav enligt domstolen inte stöd för att vare sig Byggnads eller dess regioner mot bättre vetande eller i ond tro hade hävdats sin uppfattning att de enligt bestämmelserna i Byggavtalet hade haft rätt att agera på sätt som man gjort. Inte heller, ansåg domstolen, kunde deras agerande anses ha syftat till att utöva påtryckning på bolaget som gick längre än att hävda deras uppfattning om hur avtalet ska tillämpas. Arbetsdomstolens bedömning blev därför att regionerna inte hade vidtagit någon stridsåtgärd och den beslutade att avslå bolagets yrkanden.

Rättsverkan av ett andrahandsavtal

Sedan våren 2019 gäller för hamn- och stuveriarbete hos medlemsföretagen i Sveriges Hamnar två i huvudsak likalydande kollektivavtal. Det först tecknade avtalet gäller mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), förstahandsavtalet, och det andra (tecknat i mars 2019) gäller mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet, andrahandsavtalet. I båda avtalen finns en bestämmelse som lyder *"Vid behov av olika former av skiftarbete förläggs, efter överenskommelse mellan de avtalsslutande parterna, arbetstiden enligt lokalt upprättat arbetstidsschema, vilket ska ange arbetstidens början och slut samt raster."*

Vid ett av Sveriges Hamnars medlemsföretag (bolaget) uppstod en tvist med Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) som gällde om bolaget hade brutit mot nämnda bestämmelse i kollektivavtalet med förbundet eller i vart fall mot lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, i samband med att man hade gjorde ändringar i arbetstidsscheman. Bolaget hade träffat en lokal överenskommelse med Transport om ändrade skiftscheman, som ersatte en tidigare mellan dessa parter gällande lokal överenskommelse. Förbundet väckte talan och gjorde gällande att bolaget skulle ha träffat en lokal överenskommelse även med förbundet om den nya arbetstidsförläggningen innan ändringar beslutades. I vart fall borde bolaget ha förhandlat med förbundet enligt 11 § medbestämmandelagen innan ändringarna genomfördes. Förbundet menade också att bolaget hade hindrat förbundets huvudskyddsombud och fackliga förtroendemän i dennes arbete genom att inte i tillräcklig omfattning involvera honom i analysen av riskerna med ändrade skiftscheman. Förbundet yrkade skadestånd i första hand för kollektivavtalsbrott och i andra hand för brott mot 11 § medbestämmandelagen. Förbundet yrkade också skadestånd för hindrandet av huvudskyddsombudet/förtroendemannen.

Vad gäller frågan om kollektivavtalsbrott prövade Arbetsdomstolen i AD 2020 nr 66 först frågan om parterna kunde anses ha kommit överens om – haft en gemensam partsavsikt om – att bestämmelsen i Hamnarbetarförbundets kollektivavtal om lokal överenskommelse om arbetstidsschema ska vara tillämplig trots att kollektivavtalet är ett andrahandsavtal. Domstolen konstaterade att någon sådan partsavsikt inte hade förelegat, parterna var snarare djupt oeniga i denna fråga.

Arbetsdomstolen gick därefter över till frågan om det kunde anses att principerna för konkurrerande kollektivavtal medförde att bolaget inte varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen i fråga. Domstolen erinrade om grundregeln om först tecknat kollektivavtal. För anställningsvillkor innebär den att om en verksamhet är reglerad av två konkurrerande kollektivavtal gäller att det först tillkomna avtalets bestämmelser har företräde framför det senare avtalets. Arbetsgivaren är alltså i det fallet inte skyldig att tillämpa det senare avtalets bestämmelser. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att betala skadestånd för kollektivavtalsbrott när arbetstagarorganisationen vid andrahandsavtalets ingående känt till att arbetsgivaren redan var bunden av ett annat kollektivavtal för samma arbete. Beträffande andra bestämmelser än sådana som gäller anställningsvillkor behöver arbetsgivaren fullgöra det senare kollektivavtalet bara om avtalen inte kolliderar med varandra och arbetsgivaren kan följa det ena åtagandet utan att bryta mot det andra. Inte heller i dessa fall blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig för kollektivavtalsbrott om arbetstagarorganisationen känt till åtagandet i förstahandsavtalet.

Förbundet hävdade att kollektivavtalsbestämmelsen inte reglerar anställningsvillkor utan riktar sig till parterna i avtalet som delegerat till de lokala parterna att träffa en överenskommelse om skift och arbetstidsscheman. Arbetsgivarsidan ansåg att bestämmelsen handlar om hur arbetstiden ska förläggas vid skiftarbete, det vill säga en reglering om anställningsvillkor. Arbetsdomstolen konstaterade att bestämmelsen syftar till att reglera arbetstidens förläggning vid skiftarbete och därför främst borde ses som en bestämmelse om anställningsvillkor. Oavsett hur bestämmelsen ska kategoriseras måste kollektivavtalen kunna tillämpas samtidigt för att en arbetsgivare ska vara skyldig att tillämpa båda bestämmelserna. Om så inte är möjligt bör det ena avtalet ges företräde framför det andra och även om de inte är direkt oförenliga kan det ändå vara praktiskt olägligt att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal. I det här fallet skulle det enligt domstolen ha medfört att bolaget hade varit tvunget att ingå två separata men likalydande överenskommelser eller en trepartsöverenskommelse. Domstolen ansåg att ett sådant krav inte var rimligt att ställa på bolaget. Arbetsdomstolens slutsats i denna del blev därför att bolaget, enligt principen om först tecknat avtal, inte hade varit skyldigt att tillämpa bestämmelsen i förbundets kollektivavtal eftersom den bestämmelsen får anses vara oförenlig med den likalydande bestämmelsen i kollektivavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport.

Eftersom förbundet vid kollektivavtalets ingående kände till att Sveriges Hamnar, där bolaget var medlem, redan var bundet av hamn- och stuveriavtalet med Transport, var bolaget heller inte skyldigt att betala skadestånd till förbundet.

Därefter prövade Arbetsdomstolen om bolaget hade brutit mot 11 § medbestämmandelagen. Domstolen konstaterade att bestämmelsen endast är tillämplig när frågan ligger inom ramen för arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt. Schemaändringarna borde enligt domstolen i förhållande till Hamnarbetarförbundet betraktas som ett ensidigt arbetsledningsbeslut eftersom förbundet inte genom förhandlingar om en överenskommelse kunnat påverka beslutet. Bolaget var därför skyldigt att förhandla enligt medbestämmandelagen med förbundet, förutsatt att beslutet inneburit en viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som är medlemmar i förbundet. Arbetsdomstolen ansåg att så var fallet eftersom förändringarna bland annat inneburit tidigare start av arbete på morgonen och mer arbete nattetid. Domstolen bedömde vidare att det inte funnits sådana synnerliga skäl som skulle ha medgett bolaget att fatta och verkställa beslutet innan förhandlingsskyldigheten var fullgjord. Slutsatsen blev följaktligen att bolaget hade brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen och var skadeståndsskyldigt för detta. Mot denna slutsats reserverade sig domstolens två arbetsgivarledamöter.

Till sist prövade Arbetsdomstolen frågan om bolaget hade brutit mot arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen genom att underlåta att samverka med förbundets skyddsombud/förtroendeman samt hindra denne att utföra sina uppgifter. Domstolen konstaterade att det förhållandet att bolaget hade samverkat med Transports huvudskyddsombud inte innebar att man inte också hade en samverkansskyldighet gentemot förbundets huvudskyddsombud. Vidare konstaterade domstolen att förbundets ombud fått del av riskbedömningen först efter att samverkan slutförts med Transports skyddsombud och först efter det att bolaget och Transport träffat en lokal överens-

kommelse om nya skiftscheman, vilket inneburit att han hade hindrats att fullgöra sina uppgifter. Bolaget var därmed även skadeståndsskyldigt för brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

6.4 EU-domstolen

Uthyrning av arbetstagare

En begäran från en italiensk domstol till EU-domstolen om ett förhandsavgörande gällde den närmare innebörden i EU:s så kallade bemanningsdirektiv¹⁸ och om italiensk rätts förenlighet med direktivet i ett visst avseende. Målet i den italienska domstolen handlade om en person som varit uthyrd till samma företag genom åtta avtal som hade förlängts 17 gånger i sammanlagt mer än två och ett halvt år. Personen hade vänt sig till den nationella domstolen och begärt att den skulle fastställa att han var tillsvidareanställd i kundföretaget. Den fråga som domstolen då påkallade EU-domstolens bedömning av var om den italienska lagstiftning som tillät sådana upprepade uthyrningar till samma kundföretag kunde anses förenlig med EU-direktivet.

I sin dom i mål nr C-681/18¹⁹ konstaterade EU-domstolen att ett syfte med bemanningsdirektivet är att främja möjligheten för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att få fast anställning i kundföretaget. Vidare påpekade domstolen att direktivets artikel 5.5 ålägger medlemsstaterna att vidta nödvändiga åtgärder för att undvika dels missbruk av de undantag från principen om likabehandling som är tillåtna enligt artikel 5 i direktivet, dels förhindra tilldelning av på varandra följande uppdrag i syfte att kringgå bestämmelserna i direktivet.

EU-domstolens slutsats blev att bemanningsdirektivet inte hindrar en nationell lagstiftning som inte begränsar antalet på varandra följande uppdrag som en uthyrd arbetstagare får utföra hos samma kundföretag och som inte kräver särskilda skäl för anlitaandet av uthyrda arbetstagare. Direktivet utgör dock enligt domstolen hinder för att en medlemsstat inte vidtar någon åtgärd för att anlitaandet uthyrda arbetstagare ska behålla sin tillfälliga karaktär. Direktivet utgör också hinder för en nationell lagstiftning som inte föreskriver någon åtgärd för att undvika att en uthyrd arbetstagare tilldelas flera på varandra följande uppdrag hos samma kundföretag i syfte att kringgå bestämmelserna i direktivet.

Överlåtelse av verksamhet

EU:s så kallade företagsöverlåtelsedirektiv²⁰ har varit föremål för ett antal domar från EU-domstolen. Under 2020 avkunnades ytterligare två domar. I det ena fallet handlade frågan om vilka omständigheter som måste föreligga för att det ska handla om en verksamhetsövergång. I det andra fallet gällde frågan vad som händer med ett anställningsavtal när en verksamhet övergår till olika förvärvare.

I målet C-298/18²¹ hade en tysk domstol vänt sig till EU-domstolen med en begäran om förhandsavgörande. Bakgrunden var att det i en tysk kommun hade gjorts en

18 Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

19 ECLI:EU:C:2020:823.

20 Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

21 ECLI:EU:C:2020:121.

ny upphandling av busstrafik. Det företag som vann upphandlingen anställde en del av den tidigare entreprenörens chaufförer men tog inte över bussarna. Två av den tidigare entreprenörens chaufförer väckte talan i den tyska domstolen. Den ena hade anställts av den nya leverantören på en nyanställds villkor, trots att han hade arbetat nästan 30 år i den aktuella busstrafiken. Den andra chauffören hade inte anställts av den nya leverantören. De ansåg att entreprenörsbytet vid upphandlingen utgjorde verksamhetsöverlåtelse i direktivets mening och att deras anställningsavtal därför hade följt med till den nya leverantören.

EU-domstolen har i sin rättspraxis fastställt att för att det ska vara frågan om en överlåtelse av verksamhet i direktivets mening är det inte tillräckligt att bara arbetsuppgifterna övertas. Den avgörande frågan är om verksamheten har behållit sin identitet eller inte. Vid avgörandet av den frågan har domstolen gjort en helhetsbedömning och vägt in faktorer såsom om materiella och/eller immateriella tillgångar har tagits över, om huvuddelen av personalen tagits över och om kunderna tagits över.

Just vad gäller överlåtelse av verksamhet vid busstrafik har EU-domstolen slagit fast att det inte är verksamhetsöverlåtelse när den nya leverantören tagit över endast personal men inte bussar.²² I den nya domen konstaterar dock domstolen att den nya leverantörens beslut att inte överta bussarna var en följd av att den upphandlande myndigheten ställt sådana tekniska och miljömässiga krav i upphandlingen att de aktuella bussarna inte kunde användas. Eftersom beslutet att inte överta bussarna berodde på yttre omständigheter ansåg domstolen att det inte i sig ska göra att det inte ska vara fråga om verksamhetsöverlåtelse. Förutsatt att den verksamhet som övergått behåller sin identitet kan det vara fråga om en verksamhetsövergång i direktivets mening. En omständighet som därvid ska beaktas är om merparten av de anställda följt med till den nya leverantören.

I målet C-344/18²³ hade en belgisk domstol vänt sig till EU-domstolen med en begäran om förhandsavgörande. Målet i den nationella domstolen handlade om en arbetstagare som arbetade för ett städföretag som bedrev sin verksamhet i tre olika typer av städoobjekt på uppdrag av en belgisk kommun. Arbetstagarens arbete omfattade alla tre typerna av objekt. Efter en upphandling förlorade arbetstagarens företag uppdraget och verksamheten övertogs av två andra företag. Arbetstagarens tidigare arbetsgivare avslutade hennes anställning och ansåg att anställningen hade gått över till en av de nya entreprenörerna, denne erbjöd dock inte arbetstagaren fortsatt anställning. Arbetstagaren väckte då talan mot båda två och begärde olika ersättningar. I första instans fann den belgiska domstolen att det inte hade skett någon verksamhetsövergång och att arbetstagarens förste arbetsgivare inte hade haft rätt att avsluta anställningen. Domen överklagades och rätten i andra instans ansåg att det hade skett en övergång av verksamhet. Den vände sig i sin tur EU-domstolen med frågan om vilka konsekvenser det förhållandet får i en situation som denna där den verksamhet som arbetstagaren arbetade med hade övertagits av mer än ett annat företag.

22 I C-172/99 framhöll EU-domstolen att busstrafik inte är en verksamhet som i huvudsak baserar sig på arbetskraft eftersom den kräver omfattande material och anläggningar. Eftersom några materiella tillgångar, det vill säga bussarna, inte hade övertagits i det målet fann domstolen att det inte kunde vara frågan om en övergång av verksamhet. Detta trots att cirka tre fjärdedelar av chaufförerna följde med till den nya arbetsgivaren.

23 ECLI:EU:C:2020:239.

EU-domstolen konstaterade att om det är frågan om en övergång av verksamhet så saknar det betydelse om verksamheten övergått på en eller flera förvärvare. De rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal ska då givet vissa förutsättningar övergå på var och en av dessa förvärvare i proportion till omfattningen av det arbete som arbetstagaren utför. Det måste enligt domstolen vara möjligt att dela upp anställningsavtalet och en sådan uppdelning får inte medföra en försämring av arbetsvillkoren eller medföra en negativ påverkan på det skydd som arbetstagaren har rätt till enligt företagsöverlåtelsedirektivet. Skulle en sådan uppdelning visa sig omöjlig att göra eller påverka arbetstagarens rättigheter negativt, ska förvärvaren eller förvärvarna anses ansvariga för att anställningsförhållandet upphör. Arbetstagaren kan då kräva ersättning av förvärvaren eller förvärvarna.

7. Förhandlingar utanför avtalsrörelsen

År 2020 var inte bara ett stort avtalsår för löner och allmänna villkor. Det var också ett år då arbetsmarknadens parter inom privat sektor avslutade fleråriga förhandlingar om trygghet, omställning och anställningsskydd. Parterna enades också om förändringar i avtalen om pensioner och försäkringar. Dessutom förhandlade parterna fram överenskommelser om korttidsarbete för att kunna ta emot det statliga stöd som beslutats i början av året.

I detta kapitel beskrivs de tre större områden där arbetsmarknadens parter inom privat sektor bedrev och avslutade förhandlingar under 2020 utöver förhandlingarna i avtalsrörelsen. Det handlar om områdena:

- trygghet, omställning och anställningsskydd (inklusive frågor om ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, kompetensutveckling och arbetslöshetsförsäkring)
- vissa frågor om avtalspension och avtalsförsäkringar
- korttidsarbete för att möta covid-19-pandemins ekonomiska konsekvenser.

7.1 Trygghet, omställning och anställningsskydd

7.1.1 Bakgrund

Svenskt Näringsliv och LO inledde under 2017 förhandlingar med målsättningen att komma överens om nya regler för trygghet, omställning och anställningsskydd. PTK anslöt till förhandlingarna under 2019. I slutet av 2019 bestämde man att göra ett uppehåll under avtalsrörelsen. I en avsiktsförklaring den 17 december betonade man parternas ansvar för den svenska arbetsmarknadsmodellen och beskrev kortfattat läget i förhandlingarna. Man konstaterade att till dess förhandlingarna skulle återupptas i augusti 2020 skulle tre arbetsgrupper ta fram underlag i frågor om anställningsskydd, omställning och arbetslöshetsförsäkring. I avsiktsförklaringen angavs som målsättning att nå en överenskommelse om de olika frågeområdena senast den sista december 2020.

Förhandlingarna resulterade i två överenskommelser, dels ett utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten i fråga om lagändringar med mera. Den 16 oktober 2020 meddelade Svenskt Näringsliv och PTK att man tackade ja till de båda överenskommelserna, medan LO meddelade att man tackade nej, varefter LO lämnade förhandlingarna. Svenskt Näringsliv och PTK kom därefter överens om vissa anpassningar av överenskommelserna till följd av att LO inte skulle bli part i dessa och för att möjliggöra för arbetstagarorganisationer på förbunds nivå som inte är medlemmar i PTK att anta huvudavtalet.

En tid senare förklarade IF Metall och Svenska Kommunalarbetsareförbundet att de var beredda att anta huvudavtalet i förhållande till sina respektive motparter inom Svenskt Näringsliv och ställa sig bakom principöverenskommelsen.

Den 4 december 2020 meddelade de fyra organisationerna att de hade träffat överenskommelser om trygghet, omställning och anställningsskydd, samt om gemensamma krav på staten om lagändringar m.m. Överenskommelserna omfattar enligt organisationerna alla tjänstemän och hälften av arbetarna på den kollektivavtalsreglerade arbetsmarknaden i privat sektor. Samma dag hemställde företrädare för de fyra organisationerna i ett brev till statsministern och arbetsmarknadsministern om att regeringen snarast påbörjar arbetet med att modernisera arbetsrätten genom att ta fram lagförslag i enlighet med principöverenskommelsen.

7.1.2 Parternas överenskommelser i huvuddrag

Svenskt Näringsliv–PTK

Enligt förhandlingsprotokollet för Svenskt Näringslivs och PTK:s överenskommelse är parterna beredda att anta huvudavtalet om staten verkställer de krav parterna ställer enligt principöverenskommelsen.

Protokollet beskriver också förutsättningarna för att arbetstagarorganisationer på förbunds nivå som inte är medlemmar i PTK ska kunna anta huvudavtalet.

I protokollet anges också parternas utgångspunkter i diskussioner med staten om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring och parternas förväntningar på en sådan försäkring. Det framgår att parterna är överens om att inleda ett arbete för att i samverkan med staten, och i nära dialog med parterna inom offentlig sektor, närmare utreda förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. En förutsättning för en sådan arbetslöshetsförsäkring är enligt protokollet att en del av arbetsgivaravgiften byts mot en kollektivavtalad avgift samt att en sådan försäkring kommer att behöva en betydande, statligt finansierad, buffertfond för att kunna möta konjunkturnedgångar. Målsättningen ska vara att den nya försäkringen ger ett påtagligt bättre skydd till den försäkrade, att fler löntagare kan kvalificera sig för ersättning och att en kostnadsreducering uppnås för arbetsgivarna.

Protokollet innehåller avslutningsvis några paragrafer som bland annat förklarar att Överenskommelsen om omställningsavtal från 1997 mellan Svenskt Näringsliv (SAF) och PTK ersätts av Kollektivavtal om omställning för tjänstemän och att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling enligt lag och avtal inte inskränks av Huvudavtalet.

Huvudavtalet och principöverenskommelsen är bifogade protokollet som bilagor.

Huvudavtalet innehåller tre kapitel: allmänna bestämmelser (kapitel 1), omställning (kapitel 2) och anställningsskydd (kapitel 3). Vad gäller det närmare innehållet i kapitel 2 och 3, se nedan under särskilda rubriker. Beträffande av de allmänna bestämmelserna i kapitel 1 kan följande nämnas.

Huvudavtalet ska gälla mellan Svenskt Näringsliv och PTK som kollektivavtal. Parterna i huvudavtalet rekommenderar förbundsparterna på respektive sida att anta avtalet som kollektivavtal sig emellan. Arbetstagarorganisationer på förbunds nivå som inte är medlemmar i PTK kan anta huvudavtalet i förhållande till förbundsparter inom Svenskt Näringsliv, förutsatt att detta godkänns av Svenskt Näringsliv och PTK.

Fredsplikt gäller mellan parterna i de frågor som regleras i huvudavtalet. Samma sak gäller för förbundsparter i förhållande till motparter om dessa är bundna av huvudavtalet.

I de allmänna bestämmelserna finns också en ordning fastlagd för de anpassningar av bestämmelserna i kapitel 2 och 3 som kan behöva göras till följd av framtida författningsändringar som kan komma att påverka innehållet i huvudavtalet.

Även principöverenskommelsen består av tre kapitel: Kapitel 1 är en allmän del, kapitel 2 handlar om anställningsskydd och kapitel 3 om omställning. För kapitel 2 och 3 se nedan under särskilda rubriker. Vad gäller den allmänna delen i kapitel 1 kan följande nämnas.

För att åstadkomma en varaktig ordning för de frågor som omfattas av huvudavtalet och principöverenskommelsen konstaterar Svenskt Näringsliv och PTK att det krävs en bred politisk samsyn och acceptans av partsautonomi i de aktuella frågorna. Det förutsätter en samsyn med både regeringen och tillräckligt många riksdagspartier för att ordningen ska kunna bestå även vid regeringsskiftet. Vidare framgår att parterna förutsätter att det man kommit överens om ska ersätta de förslag som presenteras i SOU 2020:30 (se avsnitt 6.2.1).

Parterna utgår från att de krav parterna ställer ifråga om lagändringar kommer att behöva utredas och vill få möjlighet att påverka direktiven för sådana utredningar innan de fastställs. Vidare vill parterna kunna delta i utredningsarbetet.

Svenskt Näringsliv–IF Metall/Svenska Kommunalarbetsareförbundet

I två i princip likalydande förhandlingsprotokoll om överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och IF Metall respektive Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) förklarar de båda LO-förbunden att de är beredda att anta huvudavtalet gentemot sina motparter inom Svenskt Näringsliv och att de ställer sig bakom principöverenskommelsen.

I protokollen framgår att en förutsättning för att på förbunds nivå kunna anta huvudavtalet är att det i de förbundsvisa antagandena införs en kollektivavtalsreglering som i huvudsak innebär att i situationer som omfattas av lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare ska en uthyrd arbetstagare som varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under mer än 24 månader erbjudas tillsvidareanställning i kundföretaget.

Vidare anges i protokollen att det måste göras anpassningar i fråga om omställningsfrågor för arbetstagare inom berörda kollektivavtalsområden. I förhandlingar om sådana anpassningar som ska tas upp mellan IF Metall respektive Kommunal och berörda motparter inom Svenskt Näringsliv ska de villkor för omställning som följer av bilaga 1 till överenskommelserna säkerställas (se vidare nedan under särskild rubrik).

I protokollen framhålls att IF Metall och Kommunal är överens med Svenskt Näringsliv om att de båda förbunden ska tillförsäkras inflytande i kontakterna med staten med anledning av kraven i principöverenskommelsen. De närmare formerna för detta ska överenskommas mellan Svenskt Näringsliv, PTK, de båda LO-förbunden och, i förekommande fall, de ytterligare förbund som ansluter sig till principöverenskommelsen.

7.1.3 Överenskommelsen – anställningsskydd

I huvudavtalet (kapitel 3) anges inledningsvis att vad som anges där ska tillämpas i stället för motsvarande lagstiftning i den utsträckning lagstiftningen innehåller en sådan reglering.

Kapitlet behandlar sedan vilka regler som ska gälla vid uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida och måste läsas tillsammans med motsvarande delar (i kapitel 2) i principöverenskommelsen. I korthet innebär huvudavtalet och principöverenskommelsen följande.

I principöverenskommelsen föreslås en ändrad lydelse av 7 § första och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. I första stycket föreslås att lydelsen *"Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad"* ersätts av *"Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl"*. I andra stycket föreslås att lydelsen *"En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig"* ersätts av *"En uppsägning från arbetsgivarens sida grundar sig inte på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig."* Parterna anger i vilka avseenden man vill att den nya bestämmelsens innebörd bör preciseras i kommande lagförarbeten. Det kan sägas vara en blandning av hittillsvarande praxis för tillämpningen av den nuvarande bestämmelsen (till exempel bedömningen av vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet) och vissa ändringar i denna (till exempel vilken betydelse som ska tillmätas arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen). Parterna vill att det i kollektivavtal som ingås av en huvudorganisation ska kunna göras avvikelser från 7 § anställningsskyddslagen.

Enligt huvudavtalet ska det i grunden gälla samma principer för vad som ska anses utgöra "sakliga skäl" som parterna är överens om ska gälla för tillämpningen av den nya bestämmelsen i 7 § anställningsskyddslagen. Därutöver är man dock överens om vissa tillägg för tillämpningen av bestämmelsen under huvudavtalet. Tilläggen handlar om hur arbetstagares bristande prestationer, samarbetssvårigheter och misskötsamhet i olika avseenden ska tillmätas betydelse i bedömningen av om "sakliga skäl" föreligger.

Vad gäller frågan om turordning vid uppsägningar på grund av arbetsbrist är parterna i principöverenskommelsen ense om att det så kallade tvåundantaget i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen ändras så att en arbetsgivare vid turordning får undanta högst tre anställda oavsett verksamhetens storlek. En arbetsgivare som är bunden av huvudavtalet får i stället undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet eller 15 procent av de arbetare respektive tjänstemän som får sluta sin anställning. Undantaget får dock högst omfatta 10 procent av anställda arbetare eller tjänstemän vid driftsenheten. Arbetsgivare med endast en driftsenhet som omfattas av överenskommelsen kan välja att i stället undanta totalt fyra arbetstagare.

Därutöver innehåller principöverenskommelsen önskemål om författningsändringar i följande avseenden.

Parterna är överens om att ta bort de bestämmelser i anställningsskyddslagen som säger att anställningen består vid tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avsked (vid domstols förklaring) till dess tvisten slutligt avgjorts (34 § andra och tredje styckena samt 35 § andra och tredje styckena). Samtidigt vill man att skadeståndsnivåerna vid ogiltiga uppsägningar och avsked höjs och att den anställda ska ges möjlighet att få arbetslöshetsersättning medan tvisten pågår. För anställda som är fackliga förtroendemän ska dock anställningen bestå under tvisten, vilket medför att motsvarande bestämmelser till de som tas bort ur anställningsskyddslagen föreslås bli införda i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Parterna är också överens om att när arbetsgivare som omorganiserar sin verksamhet på ett sådant sätt att en eller flera tjänster får nya lägre arbetstidsmått ska omplaceringserbjudanden enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen till de nya tjänsterna lämnas i turordning bland de anställda som berörs av omorganisationen. Den med kortast sammanlagd arbetstid ska erbjudas först. Tackar arbetstagare nej till ett sådant omplaceringserbjudande ska "sakliga skäl" för uppsägning på grund av arbetsbrist anses föreligga. Den som har accepterat ett erbjudande om en tjänst som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid med oförändrad sysselsättningsgrad och lön. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle gällt om arbetstagaren i stället sagts upp, dock längst tre månader.

Vidare vill parterna att bestämmelserna om allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen (5 och 5 a §§) ersätts med en reglering av en ny anställningsform som ska kallas särskild visstidsanställning. En sådan visstidsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i den anställningsformen sammanlagt mer än 18 månader under en femårsperiod. Vidare ska en arbetstagare som har haft en särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än nio månader under en treårsperiod få företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. När en arbetstagare har haft fler än två särskilda visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under en kalendermånad ska även tiden mellan de anställningarna anses som anställningstid.

Parterna vill att 4 § anställningsskyddslagen tillförs en skrivning om att anställningsavtal gäller på heltid, men att parterna i avtalet kan komma överens om ett annat arbetstidsmått. Vidare ska lagen tillföras en bestämmelse som säger att arbetsgivare som anställer en arbetstagare med ett annat arbetstidsmått än heltid på begäran av arbetstagaren skriftligen ska ange skälet till att anställningen är en deltidsanställning.

Parterna är också överens om en ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Ändringen innebär att om arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Avböjer arbetstagaren ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas även om arbetet hos kundföretaget fortsätter. Accepteras erbjudandet upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget samtidigt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds. I stället för att

lämna ett erbjudande till arbetstagaren ska kundföretaget kunna betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två månadslöner (i kollektivavtal tre månadslöner enligt Svenskt Näringslivs överenskommelser med IF Metall och Kommunal). De nya bestämmelserna föreslås vara kollektivavtalsdispositiva på huvudorganisationsnivå.

7.1.4 Överenskommelserna – kompetensutveckling och omställning

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om ett nytt omställningssystem där även stöd för kompetensutveckling under pågående anställning samt stöd till tidsbegränsat anställda ska ingå. En förutsättning för det nya systemet är att staten inför en ny omställningsorganisation som ska gälla för dem som inte omfattas av kollektivavtalade omställningsregler samt att staten kompenserar omställningsorganisationerna för att de erbjuder grundläggande omställning till dem som omfattas av stöd vid omställning enligt kollektivavtal. Ytterligare en förutsättning är att ett nytt offentligt vuxenstudiestöd införs.

För att övergripande förstå hur den nya modellen för omställning och kompetensutveckling är tänkt att fungera behöver man läsa huvudavtalet, principöverenskommelsen och de gemensamma viljeförklaringarna tillsammans. Även om ramarna för modellen framgår av innehållet i dessa dokument är det svårt att fullt ut överblicka hur den nya statliga modellen för omställning kommer att se ut. Av förhandlingsprotokollen mellan Svenskt Näringsliv–IF Metall/Kommunal framgår också att anpassningar kommer behöva göras med avseende på omställning för arbetstagare inom IF Metalls/Kommunals avtalsområden, och att parterna är överens om att ta upp överläggningar för att lösa frågan. I sådana överläggningar ska villkoren i de bilagda viljeförklaringarna säkerställas.

Huvudavtal Svenskt Näringsliv–PTK

Enligt huvudavtalet är Svenskt Näringsliv och PTK överens om en ny modell för omställning och kompetens som omfattar anställda under pågående anställning, anställda vars anställning upphör på grund av arbetsbrist, samt personer vars tidsbegränsade anställning löpt ut.

Den nya modellen för omställning och kompetensutveckling omfattar två typer av stöd. För arbetstagare vars anställning upphör ska kollektivavtalsstiftelse tillhandahålla eller finansiera åtgärder som underlättar för den tidigare anställda att få ett nytt arbete (omställningsstöd). För dem som är i pågående anställning omfattar avtalet åtgärder som stärker den framtida ställningen på arbetsmarknaden (kompetensstöd).

Omställningsstöd kan bestå av exempelvis rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd samt även av TRR studieersättning. Kompetensstöd kan bestå av samma åtgärder undantaget TRR studieersättning. Däremot ska företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling inte ingå.

Huvudregeln för att omfattas av omställningsstöd är att anställningen upphör på arbetsgivarens begäran eller på grund av arbetsbrist. För tidsbegränsat anställda ska anställningen ha löpt ut för att de ska kunna omfattas av omställningsstöd, även om det i vissa fall ska vara möjligt att göra undantag. Den stora nyheten är dock att

anställda kan få kompetensstöd under pågående anställning om syftet är att stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden. Tidigare stöd vid omställning har med vissa undantag omfattat anställda vars anställning upphör på grund av arbetsbrist.

För att få rätt till omställningsstöd eller kompetensstöd ska en anställd ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid om 24 månader.¹ Dessutom kan ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd betalas ut till den som utöver att uppfylla kvalificeringskravet ovan har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar i veckan under minst åtta år sedan den anställda fyllde 19 år.²

Olika studiestöd införs. *Kortvarigt studiestöd* kan beviljas för utbildningar som är kortare än en vecka. Ersättningsnivån ska vara 70 procent av inkomsten upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp.³ *Kompletterande studiestöd* kan ges för minst fem och maximalt 220 studiedagar (44 veckor) vid heltidsstudier. Den lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent. En förutsättning för att kunna få kompletterande studiestöd är att utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden. En avräkning görs mot studiestödet från CSN.

En förutsättning för kompletterande studiestöd är att offentligt vuxenstudiestöd har beviljats av CSN. Detta beslut ska i sin tur baseras på ett utlåtande från omställningsorganisationen, TRR. I detta utlåtande ska TRR bedöma om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden.

Det offentliga studiestödet ska kunna ges vid utbildningar som är godkända i det nuvarande studiemedelssystemet men också vid uppdragsutbildningar som omställningsorganisationerna köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som omställningsorganisationerna köper av privat utbildningsleverantör.

När en anställning upphör ankommer det både på företag och anställda att sända in ansökan om omställningsstöd. Anställda vars tidsbegränsade anställningar löper ut kan sända in ansökan på egen hand. För att stöd ska beviljas måste ansökan komma in inom två år efter att anställningen upphörde.

Kompetensstöd kan den anställda söka på egen hand. Företag och lokal arbetstagarorganisation kan också söka om kompetensstöd gemensamt. När ansökan görs gemensamt ska omställningsorganisationen (TRR) utgå från att utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden. Det finns även regler för under vilka förutsättningar en arbetstagarare ska ha möjlighet att vara ledig från arbetet i samband med kompetensstöd vid pågående anställning. Att ledigheten innebär en olägenhet för verksamheten får arbetsgivaren i princip tåla. Ledigheten får dock inte innebära en allvarlig störning för verksamheten och arbetsgivaren ska under vissa förutsättningar ha möjlighet att skjuta fram ledigheten en tid.

1 Föräldraledighet, värnplikt och sjukskrivning är överhoppningsbar tid.

2 Föräldraledighet, värnplikt och sjukskrivning kan räknas in som arbetad tid med maximalt 24 månader.

3 Ett inkomstbasbelopp är 68 200 kronor under 2021.

Vid en arbetsbristsituation ska parterna lokalt kunna avtala bort reglerna om omställningsstöd med undantag av TRR studieersättning, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. Avgiften till TRR ska då reduceras med motsvarande.

I avtalet rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK att TRR:s styrelse gör det möjligt för företag som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv att säranslutas om företaget har träffat hängavtal eller motsvarande.

Avslutningsvis reglerar avtalet att en särskild nämnd, Omställningsavtalsnämnden, ska svara för tolkning och tillämpning av bestämmelserna i avtalet.

Principöverenskommelse om statens ansvar för omställning och kompetens

Principöverenskommelsen innebär att alla anställda, oavsett om de omfattas av kollektivavtal med överenskommelse om stöd vid omställning eller inte, ska få ta del av vägledning, rådgivning och även ett förstärkt stöd för sjuka som blivit uppsagda. Staten ska införa en ny omställningsorganisation som ska tillhandahålla omställningsstöd till dem som inte omfattas av omställningsstöd via kollektivavtal.

Av principöverenskommelsen framgår även att staten ska ta över finansieringsansvaret för det grundläggande stödet vid omställning för samtliga arbetstagare genom att de befintliga omställningsorganisationerna ska kompenseras för det omställningsstöd de ger till anställda som omfattas av kollektivavtal. Ett nytt offentligt vuxenstudiestöd ska också införas. En bidragsdel ska ersätta 80 procent av den förlorade arbetsinkomsten upp till 4,5 inkomstbasbelopp per år. Därutöver ska det vara möjligt att ta studielån på motsvarande sätt som i det nuvarande studiemedelssystemet.

Gemensamma viljeförklaringar mellan Svenskt Näringsliv och IF Metall/Svenska Kommunalarbetsförbundet med avseende på omställning

Svenskt Näringsliv har med vardera Kommunal och IF Metall tecknat en innehålls- likalydande viljeförklaring. Viljeförklaringarna innebär att det befintliga omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO⁴ ska ersättas av ett nytt kollektivavtal för arbetare inom de kollektivavtalsområden som omfattas av det nya huvudavtalet. Eftersom stora delar av dessa viljeförklaringar är gemensamma med huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK går vi här främst igenom några av skillnaderna jämfört med huvudavtalet.

Samma exempel på vad som kan omfattas av kompetensstöd tas upp som i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv–PTK förutom att TRR studieersättning inte nämns som en möjlig insats för omställningsstöd, då motsvarande befintliga stöd inte finns inom TSL.

Ytterligare en skillnad jämfört med huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv–PTK är att det av viljeförklaringarna framgår att anställda på kollektivavtal för personliga assistenter ska ses som tidsbegränsat anställda när det gäller rätten till omställningsstöd. Samma förutsättningar och villkor gäller dock i övrigt för de olika stöden för omställning och kompetens i viljeförklaringarna som enligt överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

När en anställning upphör ska den lokala arbetstagarorganisationen gemensamt med företaget sända in en ansökan om omställningsstöd. Detta skiljer sig jämfört

4 Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring, 2004-02-24.

med överenskommelsen Svenskt Näringsliv–PTK där det är arbetstagare och arbetsgivare som gör ansökan. I övrigt gäller liknande villkor.

I viljeförklaringarna anges villkor för under vilka förutsättningar anställda vars anställning upphör kan ha rätt till försäkring vid arbetsbrist, AGB. Till skillnad från tidigare ska även tidsbegränsat anställda vars anställning löper ut på grund av arbetsbrist få rätt till AGB. Provanställning och anställning på kollektivavtal för personliga assistenter räknas som tidsbegränsat anställda.

De regler om såranslutning som finns i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv–PTK finns inte i viljeförklaringarna mellan Svenskt Näringsliv–IF Metall/Kommunal.

7.2 Vissa frågor om avtalspension och avtalsförsäkring

7.2.1 Bakgrund

I början av april 2020 träffade Svenskt Näringsliv å ena sidan och LO och PTK å andra sidan nya avtal om pensionsvillkor och villkor vid arbetsskada och sjukdom.

Även om förhandlingarna inte var en del av avtalsrörelsen hängde de ändå samman med denna. Enligt en särskild förhandlingsordning som infördes 2013 hade parterna avtalat om att inte förhandla om kollektivavtalade pensioner och försäkringar i samband med avtalsrörelse. LO hade dock länge velat kunna föra in dessa frågor i avtalsrörelsen för att därmed ha en möjlighet att varsla om konflikt om man inte kom överens. LO sade därför upp den särskilda förhandlingsordningen under hösten 2018. Svenskt Näringsliv motsatte sig då att det var möjligt att säga upp enbart den särskilda förhandlingsordningen utan att även säga upp själva kollektivavtalen om pensioner och villkor vid arbetsskada och sjukdom. I slutet av 2019 godkände dock en skiljenämnd för arbetsmarknadsförsäkringar uppsägningen av enbart den särskilda förhandlingsordningen och förhandlingar om förändringar i villkoren för kollektivavtalade pensioner och försäkringar blev därmed möjliga att föra in i yrkandena inför avtalsrörelsen 2020.

När det gäller arbetsskadeförsäkringen TFA förhandlar PTK och LO gemensamt med samordnade krav medan det för kollektivavtalade pensionsvillkor är möjligt med separata yrkanden och olika materiellt innehåll i de kollektivavtal som träffas.

PTK hade i sina yrkanden inför avtalsrörelsen tre krav på förändringar i TFA. Man yrkade på att slopa kravet på läkarintyg för att styrka närståendes skada vid dödsfall, att vållandeprövningen vid arbetssjukdom skulle tas bort och att ILO:s uppdaterade lista över yrkesrelaterade sjukdomar (där även stressrelaterade åkommor ingår) skulle börja tillämpas.

I LO:s yrkanden inför avtalsrörelsen 2020 som lämnades i oktober 2019 fanns krav om förändringar i TFA med. Ett annat krav var att det ska betalas in premier till Avtalspension SAF–LO redan från första arbetsdagen och inte först från och med den månad som den anställda fyller 25 år.

Dessutom presenterades ytterligare krav som rör avtalspension och avtalsförsäkringar. Till exempel att pensionspremierna ska betalas in och beräknas månadsvis samt att stödenligt omställningsförsäkringen (AGB) även ska utgå för personer som blir uppsagda av personliga skäl.

Under våren 2020 förhandlade parterna om nya villkor för kollektivavtalade pensioner och försäkringar med målet att komma överens innan avtalsrörelsen 2020 startade. Ett avtal blev klart i början av april – alltså under den period när avtalsrörelsen var uppskjuten på grund av covid-19-pandemin.

7.2.2 Överenskommelsens olika delar

Ändrade försäkringsvillkor i TFA

Både LO och PTK omfattas av överenskommelser som rör ett antal försäkringsbegrepp vid arbetsskada och sjukdom. Bland annat slopas vållandeprövningen vid arbetsjukdom som ersätts via TFA och åldersgränsen för cancersjukdom orsakad av asbestexponering tas bort (i dag är åldersgränsen 75 år). Det ska också bli tydligare vad som gäller vid ersättning för inkomstförlust genom att praxis förs in i avtalet. De nya reglerna gäller från den 1 januari 2021.

En överenskommelse som gäller enbart Svenskt Näringsliv och PTK är att kostnaderna för att vållandekravet inom TFA tas bort ska avräknas och rymmas inom det så kallade märket som fastställs inom ramen för Industriavtalet till en kostnad om 0,01 procent.⁵

Ändrade villkor i avtalspension Svenskt Näringsliv-LO

Ett antal av förändringarna gäller enbart Svenskt Näringsliv-LO. En sådan förändring är att avsättningar till avtalspension med det nya avtalet börjar göras även för anställda som är under 25 år, något som inte gällt tidigare. När avtalet träder i kraft börjar avsättningar göras för 24-åringar, därefter ska åldersgränsen successivt sänkas till 22 år. Frågan om avsättning till pension även efter 65 år var uppe i förhandlingarna, men här enades parterna inte om någon förändring.

En annan förändring i avtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO är att rapportering, beräkning, fakturering och överföring av avtalspension ska ske månadsvis i stället för årsvis. Förändringen ska träda i kraft i början av 2023.

Svenskt Näringsliv och LO har också kommit överens om att återföra eventuell överkonsolidering i AFA till arbetsgivarna. Förutsättningen är att det vid en avstämning som ska göras hösten 2021 finns mer avsatt kapital hos AFA än vad som behövs.

Avräkning och genomslag i avtalen av sänkt åldersgräns för avsättning till avtalspension Svenskt Näringsliv-LO

Enligt avtalet skulle LO och Svenskt Näringsliv återuppta förhandlingarna under hösten 2020 för att väga in förändrade förutsättningar och göra en ny beräkning av vilka avräkningar som skulle göras från respektive kollektivavtalsområde för sänkt åldersgräns för avsättning till avtalspension. Förhållandena i september 2020 var utgångspunkt för dessa beräkningar. Se också avsnitt 3.1.

7.2.3 Ett villkorat avtal

Parterna kom i avtalet överens om att en förutsättning för att det skulle träda i kraft är att det inom ramen för Industriavtalet senast den 1 november 2020 sattes ett märke med en avtalstid på minst 29 månader samt att samtliga förbund inom såväl LO som PTK följde detta märke.

5 Se också avsnitt 3.1.

Kravet på 29 månader innebar en avtalslängd som motsvarar tre år om avtalsrörelsen inte hade prolongerats. Det var Svenskt Näringsliv som ställde detta villkor för att gå med på överenskommelsen om pensioner. Det skäl de förde fram var att förändrade pensionsvillkor innebär en systemförändring som behöver genomföras under en längre period. Villkoret gällde samtliga LO- och PTK-förbund, det vill säga att om något förbund tecknade kortare avtal skulle överenskommelsen falla i sin helhet.

Resultatet blev att enstaka förbunds agerande i avtalsrörelsen 2020 kunde komma att få direkt betydelse för en stor del av privat sektor på ett betydligt mer direkt sätt jämfört med tidigare. Trycket på att samtliga förbund skulle inordna sig i samordning kring märket och med tillräcklig avtalslängd blev högt. Om något av avtalsområdena skulle teckna avtal som gjorde avsteg från villkoret i avtalet skulle konsekvenserna för övriga bli långtgående. När detta skrivs har alla stora förbund inom LO och PTK tecknat avtal som uppfyller villkoret vilket gör att avtalet kommer att träda i kraft.

7.3 Parternas överenskommelser om korttidsarbete

7.3.1 Bakgrund

För anställda på arbetsplatser med kollektivavtal om löner och allmänna villkor krävs såväl ett centralt kollektivavtal som en lokal överenskommelse om korttidsarbete för att företagen ska kunna söka statligt stöd.⁶ Efter statsmakternas beslut att införa ett nytt system för statligt stöd vid korttidsarbete inledde parterna omedelbart förhandlingar om kollektivavtal om korttidsarbete sedan den pågående avtalsrörelsen skjutits upp till hösten.

Mer information om regelverket i systemet finns i avsnitt 6.1.2 samt i Medlingsinstitutets rapport *Pandemin och korttidsarbetet* som publicerades år 2020.

7.3.2 Centrala kollektivavtal om korttidsarbete

Redan den 16 mars, när möjligheten öppnades, tecknades det första kollektivavtalet om korttidsarbete. Det var arbetsgivarorganisationen Visita och arbetstagarorganisationen Hotell- och restaurangfacket som träffade avtal för besöksnäringen. Även inom den till stora delar hårt drabbade handeln slöts snabbt ett avtal om korttidsarbete mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Dessa två avtal följdes av ytterligare avtal för såväl arbetare som tjänstemän inom flertalet branscher.

Situationens allvar och tidspresen märktes även genom att Svenskt Näringsliv i egen skap av paraplyorganisation för 50 bransch- och arbetsgivarförbund tecknade ett centralt ramavtal om korttidsarbete med Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen. Ett avtal som blev gällande på de olika avtalsområdena sedan arbetsgivare och fackliga organisationer antagit det.

Även utanför Svenskt Näringslivs krets tecknades det snabbt avtal om korttidsarbete, vilket betyder att i praktiken omfattas hela den privata sektorn av möjligheten att få statligt stöd vid korttidsarbete. Medlingsinstitutet känner inte till något avtalsområde där en part har velat träffa avtal om korttidsarbete med statligt stöd utan att kunna teckna ett sådant avtal.

⁶ Om arbetsgivaren saknar kollektivavtal krävs en överenskommelse med varje enskild arbetstagare om korttidsarbete för att statligt stöd ska utgå. Avtalen ska vara skriftliga mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och minst 70 procent av arbetstagarna inom driftsenheten ska omfattas av sådana överenskommelser.

Det finns en variation i löptiderna för avtalen om korttidsarbete, där vissa löper tills vidare och andra till och med den sista december 2020. Många av avtalen har en uppsägningstid på tre månader. Det förekommer också avtal som innehåller skrivningar om en eventuell förlängning, vilket nu har gjorts via tilläggsöverenskommelser om förlängd giltighetstid.

7.3.3 Stöd för korttidsarbete under uppsägningstid

De regler om korttidsarbete med statligt stöd som gällde vid de första avtalens tecknande möjliggjorde inte stöd under uppsägningstid. Den 19 mars föreslog regeringen därför en lagändring med innehållet att statligt stöd kan utgå även under uppsägningstid under perioden 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020. Detta föranledde många, men inte alla, parter att snabbt teckna tilläggsavtal för att tillåta korttidsarbete med statligt stöd även under uppsägningstid.

7.3.4 Ett fjärde steg om 80 procents arbetstidsminskning

Den 27 maj röstade riksdagen även ja till att förstärka systemet ytterligare så att arbetstiden kunde minskas med upp till 80 procent under maj, juni och juli 2020. För att en arbetsgivare skulle kunna tillämpa det fjärde steget krävdes dock ändringar i det centrala kollektivavtalet om korttidsarbete eller ett tilläggsavtal om det fjärde steget. Dessutom krävdes det en lokal överenskommelse om att tillämpa det utökade steget. I likhet med parternas snabba respons på de förändrade reglerna om korttidsarbete under uppsägningstid var parterna snabba med att teckna centrala tilläggsavtal som rörde det fjärde steget.⁷

7.3.5 Lokala överenskommelser

Innan en arbetsgivare kan ingå lokal överenskommelse om korttidsarbete ska arbetsgivaren ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnaderna. Dessutom måste arbetsgivaren ha stöd för korttidsarbete i centralt kollektivavtal innan ett lokalt avtal kan träffas. För att möta de stora utmaningarna för de lokala parterna att hinna teckna alla lokala överenskommelser bistod de centrala parterna med att ta fram partsgemensamma mallar som de lokala parterna kunde utnyttja för att snabbt teckna lokala överenskommelser om korttidsarbete med statligt stöd.

Enligt uppgifter från Tillväxtverket omfattades 576 535 arbetstagare av stöd för korttidsarbete under 2020. Av dessa omfattades 425 005 arbetstagare av stöd baserade på kollektivavtal. För övriga arbetstagare baserades korttidsarbetet på skriftliga avtal mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare.

I de lokala överenskommelserna ska det framgå vilka arbetstagare som omfattas av korttidspermittering och under vilken tidsperiod. Det ska också framgå av överenskommelsen till vilken procentsats som arbetstiden för respektive arbetstagare ska minskas. I många centrala avtal finns även krav på att den lokala överenskommelsen ska innehålla en beskrivning av hur korttidsarbetet ska förläggas.

7 För arbetsgivare som saknar kollektivavtal men där överenskommelser om korttidsarbete med 70 procent av medarbetarna (på driftsenheten) har träffats, krävdes i stället nya överenskommelser med varje medarbetare om den nya nivån.

Att anställda under den arbetsbefriade tiden deltog i utbildning eller andra kompetensutvecklande insatser påverkade inte arbetsgivarens möjlighet till stöd för korttidsarbete, men det krävdes att de lokala parterna kom överens om att det skulle ske kompetensutveckling under korttidsarbetet och i vilken utsträckning.

Även om centrala parter i flera avtal betonade vikten av att företagsintern eller extern utbildning borde anordnas för de arbetstagare som omfattades av korttidsarbete var sådana lokala överenskommelser sällsynta. Svårigheter med att organisera och identifiera lämpliga insatser försvårade under 2020 möjligheten till kompetensutveckling under korttidsarbetet. Även en begränsad tillgång på lämpliga utbildningar som kan inledas med kort varsel bidrog till att utbildningsalternativet inte har utnyttjades i någon större utsträckning.⁸

8 Från och med 2021 kan arbetsgivare få statlig ersättning för kostnader för kompetensinsatser.

Del 2

Lönebildningen och samhällsekonomin

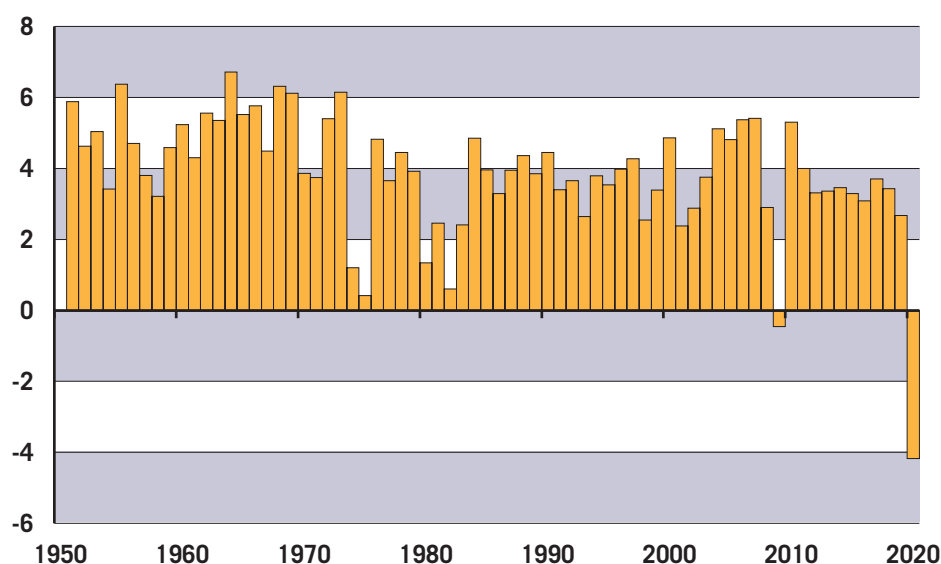
8. Internationell ekonomi under 2020

Världsekonomin utvecklades sämre under 2020 än något år sedan andra världskriget. Världens ekonomier har i varierande takt börjat ta fart igen, men med fortsatt lägre produktion och efterfrågan.

I detta kapitel beskrivs hur några olika aspekter av världsekonomin utvecklats under 2020. Fokus ligger på produktion, handel, arbetsmarknad, krisåtgärder och prisbilden.

Den 11 mars 2020 fastställde världshälsoorganisationen (WHO) att covid-19 skulle klassas som en pandemi. De restriktioner och beteendeförändringar som följde på detta besked gjorde att efterfrågan inom stora delar ekonomin nästan helt uttraderades. Global BNP föll därmed med över 4 procent, den överlägset sämsta utvecklingen på över 70 år (se **diagram 8.1**).

Diagram 8.1 Global BNP
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Fasta priser. Utvecklingen 2020 enligt prognos från OECD (Economic Outlook, mars 2021).
Källor: Maddison project database, Världsbanken och OECD.

8.1 Handel, produktion och efterfrågan

Smittan sprids med varierande intensitet i olika delar av världen i inledningen av 2020. Men den globala responsen med kraftiga restriktioner och ändrat beteende skedde nästan samtidigt oavsett plats, ofta även i regioner som ännu inte påträffat smittade. Den samlade ekonomiska aktiviteten i världen minskade därför med över 4 procent under 2020. Under 2009, den globala finanskrisens värsta år, minskade BNP betydligt mindre än under covid-19-krisen (se diagram 8.1 och **tabell 8.1**).

Tabell 8.1 Global BNP, global handel samt Sveriges exportmarknad
Årlig procentuell förändring, genomsnitt per år

	1997–2008	2009	2010–2018	2019	2020
Global BNP	4,0	-0,5	3,7	2,7	-4,2
Global handel	6,2	-12,5	4,1	-0,4	-5,3
Sveriges exportmarknad*	6,8	-11,5	4,5	2,4	-11,0

Anmärkning: Kalenderkorrigerade volymer.

*Total import i de 32 handelspartners Sverige bedriver mest handel med.

Källor: OECD (Economic Outlook, mars 2021) och CPB World Trade Monitor.

De internationella handelsvolymerna påverkas i regel kraftigare än BNP vid en ekonomisk kris. En stor del av ett lands BNP produceras nämligen via inhemska tjänster som utförs i till exempel livsmedelsbutiker eller i transportsektorn. Sådana tjänster fortsätter normalt att efterfrågas trots sämre ekonomiska utsikter medan det i högre grad går att skjuta upp eller avstå konsumtion av de produkter som handlas över nationsgränserna när läget blir mer osäkert.

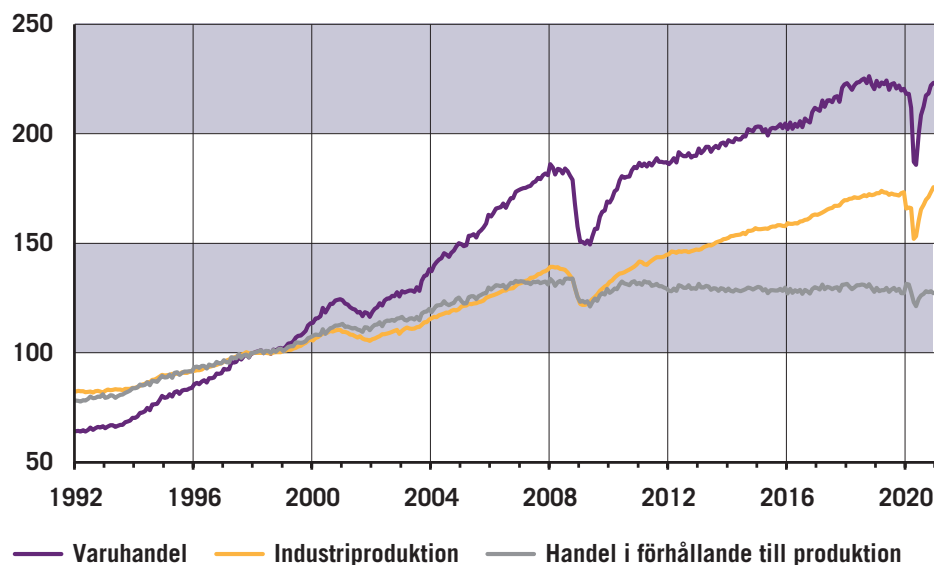
Även under 2020 minskade handeln kraftigare än den totala produktionen, men skillnaden var liten i jämförelse med vad den var under exempelvis finanskrisen 2009 (se tabell 8.1). Till skillnad mot finanskrisen föll efterfrågan kraftigt i många sektorer utöver varuindustrin. Det bidrog till att global BNP minskade nästan lika mycket som världshandeln.

Även om den ekonomiska utvecklingen var negativ i alla delar av världen varierade efterfrågefallet. Importen i de länder som Sverige i huvudsak exporterar till, den så kallade exportmarknaden, föll i genomsnitt lika kraftigt under 2020 som under finanskrisen 2009 (se tabell 8.1).

8.1.1 Världshandeln återhämtad

Världshandeln påverkades inledningsvis mycket negativt under 2020 till följd av snabbt minskad efterfrågan, men även av avbrott i exportörernas leveranskedjor restriktioner, sjukfrånvaro, med mera. Den efterfrågan på varor som inte kunde mötas under första halvan 2020 tillfredsställdes dock senare. Den globala handeln återhämtades snabbt och under årets avslutande månader överträffades till och med 2019 års export- och industriproduktionsvolymer (se **diagram 8.2**).

Diagram 8.2 Global handel och industriproduktion
Index, januari 1998 = 100

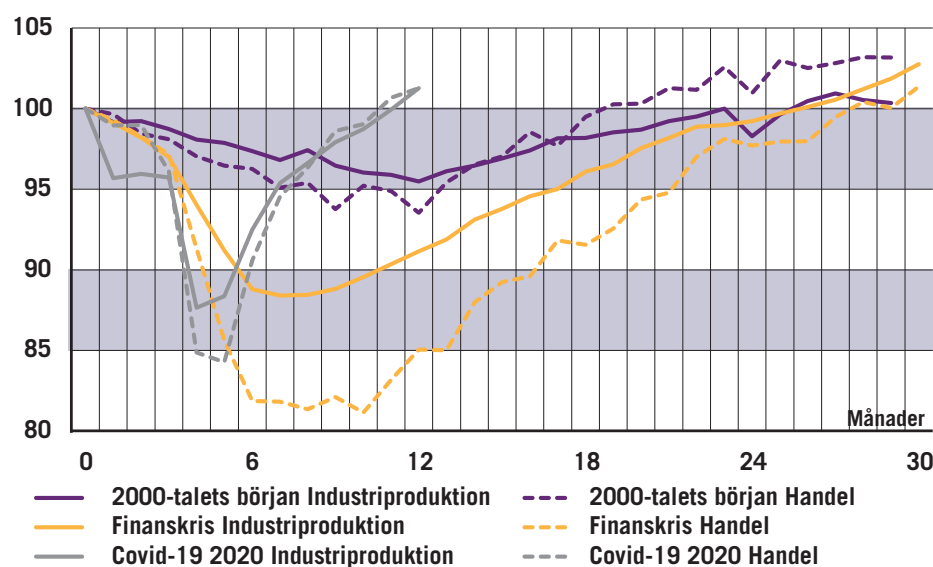


Anmärkning: Volym, säsongrensade värden.
Källa: CPB World Trade Monitor.

Allt sedan upptakten till finanskrisens utbrott 2008 har världshandelstillväxten i huvudsak överensstämmt med, eller till och med något understigit, den totala industriproduktionstillväxten. Det är ännu för tidigt att uttala sig om pandemins långsiktiga konsekvenser för världshandeln.

Världshandeln har sedan det djupa fallet återhämtat sig ungefär lika snabbt som den totala industriproduktionen. Såväl ned- som uppgången för handel och produktion var historiskt sett både kraftigare och hastigare än vid tidigare kriser (se **diagram 8.3**). I och med den djupa finanskrisen tog det något längre tid för handelsvolymerna att återställas än för den totala industriproduktionen. Den mer måttliga ekonomiska inbromsningen av världsekonomin i 2000-talets början skedde under en period med stadigt ökande vikt för den internationella handeln. Denna var återhämtad efter 18 månader medan det dröjde två år för industriproduktionen att återgå till nivåerna före nedgången.

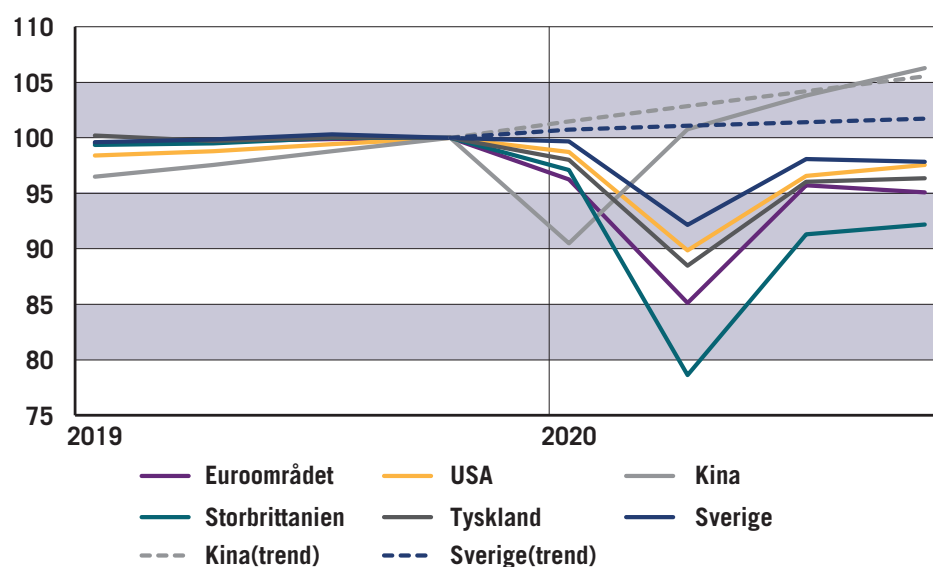
Diagram 8.3 Global handel och produktion, antal månader efter krisers inledning
Index, januari 2001 = 100; juli 2008 = 100, december 2019 = 100



Anmärkning: Volym, säsongrensade värden. Antal månader efter indexstart.
Källa: CPB World Trade Monitor.

Den övergripande ekonomiska aktiviteten har utvecklats olika i Kina jämfört med i USA och Europa. I Kina var den tillväxten negativ endast under det första kvartalet 2020 och i slutet av året var BNP åter i linje med den trendmässiga utvecklingen före pandemin (se **diagram 8.4**). I USA och i Europa följde den ekonomiska aktiviteten i huvudsak samma mönster. Snabba BNP-fall det första och i synnerhet det andra kvartalet följdes av snabba uppgångar det tredje kvartalet med en utplaning det fjärde kvartalet. BNP inom eurozonen tyngs dock av fortsatt låga nivåer, i synnerhet i Sydeuropa. I Sverige föll inte BNP lika tungt som i de flesta andra länder, och återhämtningen därefter har inte stuckit ut i ett internationellt perspektiv.

Diagram 8.4 BNP i olika länder
Index, kvartal 4 2019 = 100



Anmärkning: Fasta priser, säsongrensade värden. Trenden är baserad på utjämnade kvartalstakter 2018–2019.
Källor: Nationella källor och Macrobond.

8.1.2 Kina, USA och Norden har klarat sig bäst

I **tabell 8.2** sammanfattas BNP-utvecklingen under 2020 för Sverige och några av Sveriges viktigaste konkurrentländer.¹ Som nämndes ovan skiljer Kina ut sig som enda land med positiv tillväxt. Kina har också fått tydligast ökning i vikten för Sveriges utrikeshandel relativt andra viktiga handelspartner under 2020 (se kapitel 10). Bland de jämförda länderna utöver Kina kan man konstatera att Norges BNP föll minst helåret 2020, följt av Sverige, USA, Danmark och Finland. I slutet av 2020 hade dock BNP minskat med omkring eller mindre än 2 procent jämfört med motsvarande kvartal 2019 i de nämnda länderna (liksom även i Japan). I Kina ökade BNP på årlig basis med 6,3 procent det fjärde kvartalet, vilket kan tyckas vara högt men är en förhållandevis normal tillväxttakt i den kinesiska ekonomin.

I flera länder som jämförs här har BNP minskat betydligt snabbare än i den samlade globala ekonomin (se tabell 8.2). Allra djupast sjönk BNP i Italien, Frankrike, Spanien och i Storbritannien. I dessa länder sjönk BNP för 2020 med ungefär en tiondel jämfört med 2019. Det förklaras till stor del med de extremt stora efterfråge- och produktionsbortfallen under det andra kvartalet. I slutet av 2020 hade det skett en återhämtning från dessa extrema nivåer, men till en fortsatt kraftigt sänkt BNP-nivå jämfört med 2019.

Tabell 8.2 BNP och handelsvikter i ett antal länder

	BNP 2020 jämfört med 2019			Handelsvikt (KIX), Sverige	
	Helåret procent	Andra kvartalet procent	Fjärde kvartalet procent	2020 procent	Förändring jämfört med 2019 procentenheter
Kina	1,8	3,3	6,3	8,6	0,6
Norge	-1,2	-4,4	-1,1	4,4	-0,1
Sverige	-3,2	-7,7	-2,1	..	..
USA	-3,7	-9,0	-2,4	8,0	-0,3
Danmark	-3,9	-7,5	-2,6	3,9	-0,3
Finland	-4,0	-5,9	-1,8	4,0	0,0
Nederländerna	-4,6	-9,2	-3,1	6,3	0,1
Japan	-5,3	-10,3	-1,3	2,3	-0,1
Kanada	-5,4	-12,7	-3,2	1,8	0,0
Tyskland	-5,5	-11,3	-3,7	18,4	0,0
Belgien	-7,5	-13,9	-5,1	5,5	0,1
Österrike	-8,0	-13,6	-5,9	1,4	0,1
Italien	-9,1	-18,2	-6,6	4,2	0,1
Frankrike	-9,1	-18,6	-4,9	4,7	-0,3
Spanien	-11,0	-21,6	-9,1	2,3	-0,1
Storbritannien	-11,3	-21,0	-7,8	4,8	-0,2
Övriga världen				19,7	0,5
Världen	-4,2			100	

Anmärkning: Fasta priser, kalenderkorrigerade värden.

Källor: OECD (Economic Outlook, mars 2021) och Riksbanken.

1 Medlingsinstitutet brukar jämföra utvecklingen i Sverige med sammanvägda urval av länder som har kommit ungefär lika långt som Sverige i termer av levnadsstandard. I konkurrenskraftssammanhang är det mindre relevant att jämföra Sverige med länder med lägre levnadsstandard. Sådana länder kan vara i en fas med mycket högre produktivitets- och lönetillväxt. Därmed är det i huvudsak ett antal ekonomier i västvärlden samt Japan som utgör de mest relevanta jämförelseländerna eftersom förutsättningarna för tillväxt i dessa länder är förhållandevis lika dem i Sverige. Här läggs Kina till i analysen för att det har stor betydelse för hur världsekonomin utvecklas.

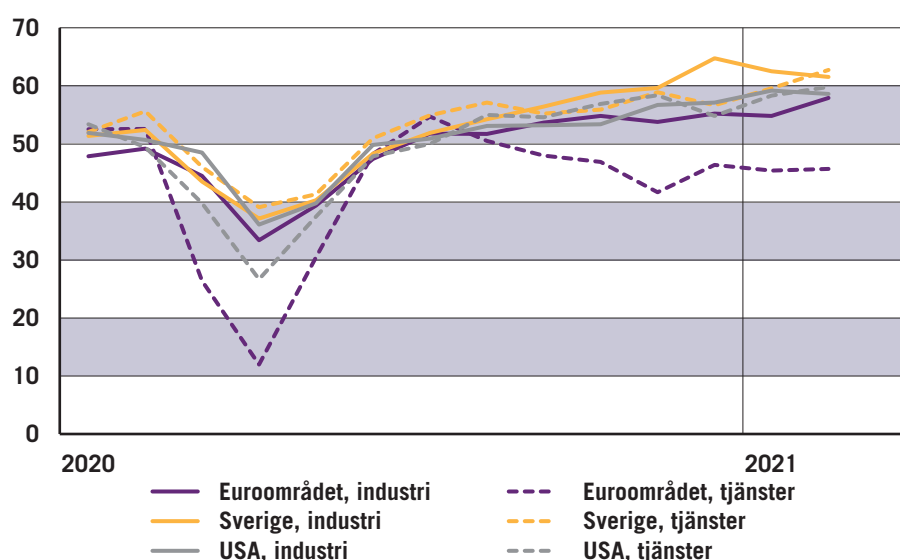
Bakom de stora fallen i BNP har det sett olika ut för olika delar av ekonomin. Industrins kraftiga produktionsminskning berodde till viss del på tillfälliga leveransproblem inom de globala tillverkningskedjorna under pandemins inledning. Tillförsikten bland inköpschefer (PMI) inom industrin försämrades av förklarliga skäl under första halvåret, men i USA, Sverige och Euroområdet har signalerna blivit mer positiva allt eftersom (se diagram 8.5).²

8.1.3 Fortsatt dystra signaler från den europeiska tjänstesektorn

Situationen har varit mer ihållande svår inom delar av tjänstesektorn. I USA, eurozonen och i Sverige har dock tillförsikten i den samlade tjänstesektorn ökat stadigt sedan sommaren 2020 och indikerade tydligt tillväxt i inledningen av 2021. Såväl åtgärder som ändrat beteende har sett olika ut i olika delar av världen och det har antagligen fått större konsekvenser för tjänstesektorn än för industrin. Detta ligger troligen bakom den större geografiska variationen. I Sverige föll PMI inom tjänstesektorn långt ifrån lika mycket som i USA och euroområdet från och med andra kvartalet 2020. I slutet av 2020 och i inledningen av 2021 indikerades tillväxt för tjänstesektorn i såväl Sverige som i USA. I euroområdet, med både bland annat stor turismnäring och med hårda restriktioner, var dock tillförsikten alltså återhållen.

Diagram 8.5 Inköpschefsindex industri- respektive tjänstesektorn

Indextal



Anmärkning: Säsongrensade värden. Index över 50 indikerar tillväxt. Index under 50 indikerar minskad ekonomisk aktivitet.

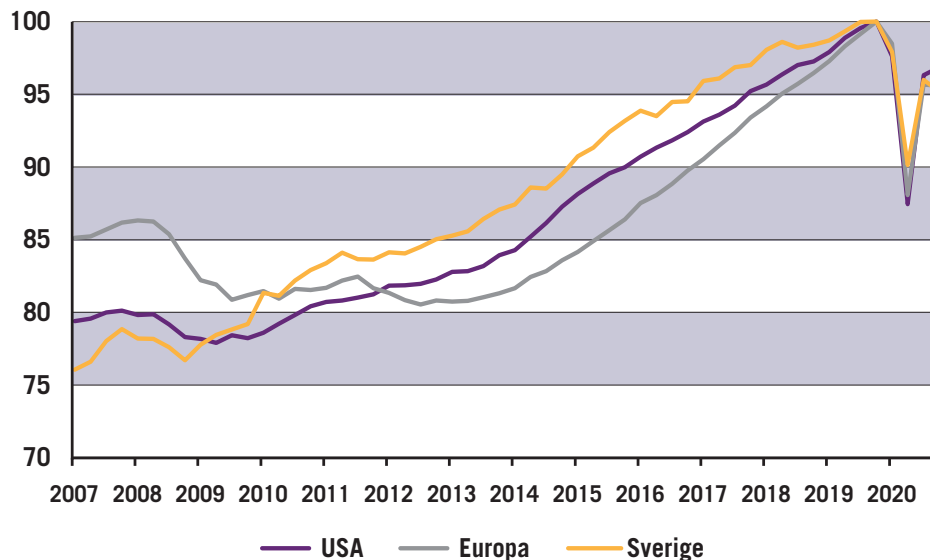
Källor: IHS Markit och Silf/Swedbank.

Utvecklingen av hushållens samlade konsumtionsutgifter skiljer sig lite mellan Sverige, Europa och USA (se **diagram 8.5**). Hushållen konsumerade 10–12 procent mindre det andra kvartalet 2020 än under det fjärde kvartalet 2019. Konsumtionsutgifterna ökade sedan mycket snabbt, men var i slutet av 2020 fortsatt 3–5 procent lägre än året innan. När samhället öppnar upp igen verkar det generellt finnas en stor efterfrågan att hämta igen från hushållen. Om hushållen åter börjar konsumera

² Notera att inköpschefsindex inte indikerar produktionsnivå utan snarare tillväxt. Stigande index kan alltså vara förenligt med låga produktionsnivåer i utgångsläget.

i samma utsträckning som före pandemin, kommer det att hjälpa stora delar av näringslivet och arbetskraften att komma ut ur krisen.

Diagram 8.6 Hushållens konsumtionsutgifter
Index, kvartal 4 2019 = 100



Anmärkning: Säsongrensade värden. Fasta priser.
Källa: OECD.

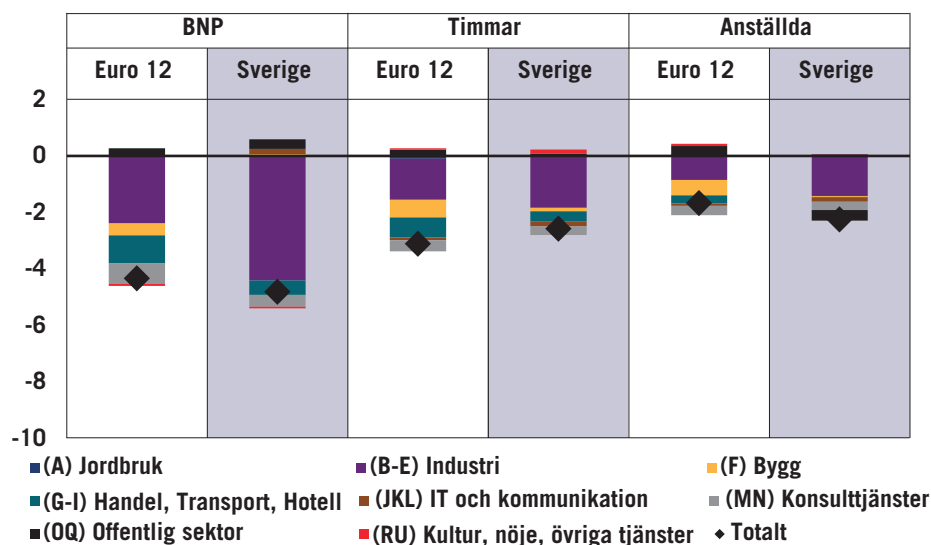
8.2 Europeisk arbetsmarknad

Det senaste år som nästan helt präglades av en global ekonomisk kris var 2009. För att illustrera vad som karaktäriserar just covid-19 och dess ekonomiska påverkan jämförs här utvecklingen av euroområdet och Sveriges produktion, arbetade timmar och antalet anställda utvecklats i olika branscher under detta år och under 2020.

8.2.1 Finanskrisen drabbade industrisysselsättningen hårt

Under 2009 minskade BNP med över 4 procent i såväl euroområdet (Euro-12) som i Sverige (se **diagram 8.7**). Industrisektorn stod för halva nedgången i euroområdet, men i Sverige bidrog industrin till nästan hela BNP-fallet. Det europeiska produktionsbortfallet fördelades i högre grad på arbetskraftsintensiva sektorer utanför industrin, och totalt sett minskade de arbetade timmarna något mer än i Sverige. Industrisektorns negativa bidrag till de totala arbetade timmarna var liknande i regionerna. Trots det stod industrin i Sverige i högre grad för att antalet anställda i ekonomin minskade. Sammantaget skiljde sig inte kraften i den totala nedgången väsentligt åt i den ekonomiska krisen i Sverige och Euro-12, men svackan i produktion och sysselsättning var mer koncentrerad till industrin i Sverige.

Diagram 8.7 BNP, timmar och anställda i Euroområdet (12 länder) och Sverige 2009
Bidrag till årlig procentuell förändring. Procent.

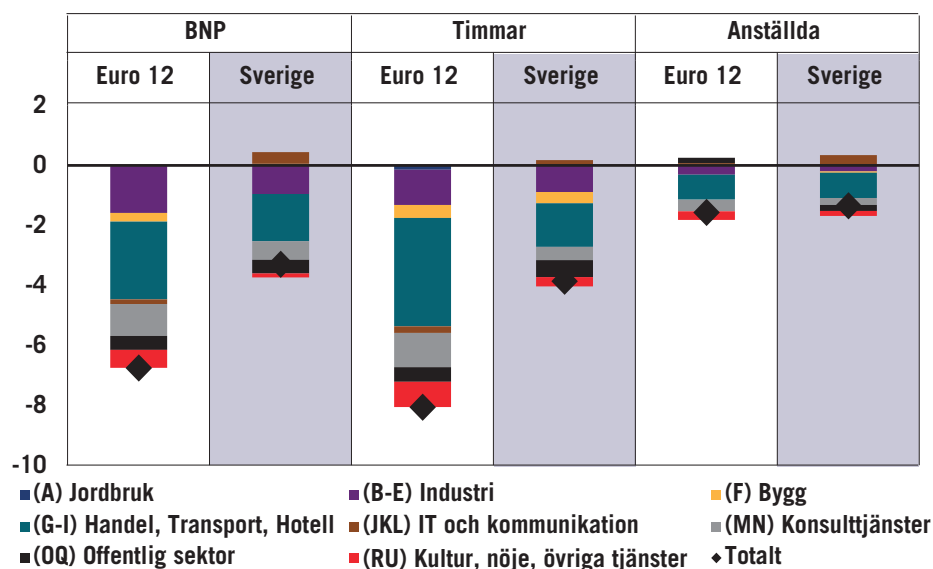


Anmärkning: BNP exkl. produktskatter och subventioner (dvs. endast förädlingsvärdet). Euroområdet (12 länder) består av Belgien, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Tyskland och Österrike. Säsongrensade och kalenderkorrigerade värden.
Källor: Eurostat och egna beräkningar.

8.2.2 Kraftig minskning av arbetade timmar i servicesektorer under 2020

Krisen under 2020 skiljer sig på många sätt från krisen under 2009. Den samlade produktionen föll ungefär dubbelt så mycket i Euroområdet som den gjorde i Sverige (se **diagram 8.8**).

Diagram 8.8 BNP, timmar och anställda i Euroområdet-12 och Sverige 2020
Bidrag till årlig procentuell förändring. Procent.



Anmärkning: BNP exkl. produktskatter och subventioner (dvs. endast förädlingsvärdet). Euroområdet-12 består av Belgien, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Tyskland och Österrike. Säsongrensade och kalenderkorrigerade värden.
Källor: Eurostat och egna beräkningar.

I både Euroområdet och i Sverige var det andra sektorer än industrin som framförallt bidrog till de stora fallen i produktion och arbetade timmar. I jämförelse med finanskrisen pressades framförallt annat branscherna *Handel, Transport, Hotell, Konsulttjänster*, samt *Kultur, nöje, övriga tjänster*. Det är branscher som sammantaget utgör en större andel av ekonomin i euroområdet än i Sverige.³

Trots de stora fallen i arbetade timmar minskade antalet anställda inte alls i samma utsträckning mellan 2019 och 2020 – i själva verket minskade det totala antalet anställda något långsammare än under finanskrisen. Till allra största del kan detta hänföras till olika system för korttidsarbete, som gav möjlighet att gå ner mer i arbetstid än i lön.⁴ Effekten av detta var särskilt påtaglig i euroområdet. De arbetade timmarna minskade dubbelt så mycket som i Sverige, medan antalet anställda lika mycket. Många av de anställda inom servicesektorerna saknar fast anställning, medan stödåtgärder som korttidsarbete i regel omfattar fast anställda. Detta indikeras också av att minskningen av antalet anställda främst skedde inom servicesektorerna, medan antalet anställda gick ner jämförelsevis lite inom exempelvis industrin.

Enligt den förhållandevis grova indelning av ekonomin som analyseras här har nästan alla branscher drabbats av lägre efterfrågan och minskad sysselsättning. Ett undantag är branschen *IT och kommunikation*, som – i Sverige – stod för positiva bidrag till utvecklingen av såväl BNP som arbetade timmar och anställda under 2020. Troligen har covid-19-krisen dels medfört ökad efterfrågan på IT-kommunikation, dels främjat hemarbete, vilket sammantaget kan ha haft positiva sysselsättningseffekter. Ett annat undantag är antalet offentligt anställda inom euroområdet, som också ökade något.

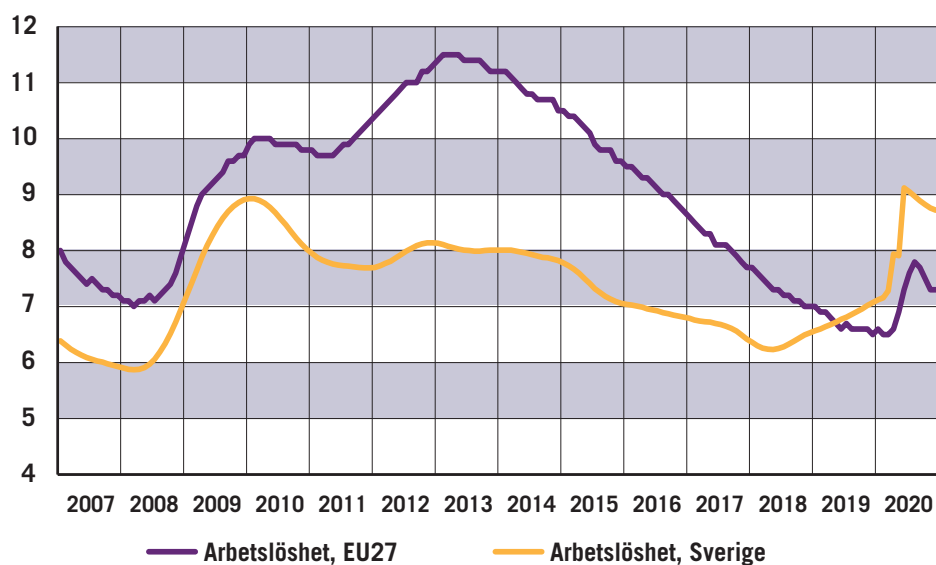
8.2.3 Snabbt stigande arbetslöshet

Det stora efterfrågetappet och sysselsättningsminskningen (som dock dämpades av olika åtgärder) ledde som förväntat till snabba uppgångar i både den europeiska och den svenska arbetslösheten under 2020. I Sverige hade arbetslösheten länge varit lägre än genomsnittet inom EU, men från och med andra halvan av 2018 började den att öka och var till slut ca 0,8 procentenheter högre strax innan pandemin bröt ut (se **diagram 8.9**). Den svenska arbetslösheten steg till nästan 9 procent i slutet av 2020, medan den europeiska arbetslösheten ökade till omkring 7,5 procent.

3 År 2019 var den samlade andelen 46 procent av de arbetade timmarna i Euroområdet-12 och 36 procent av de arbetade timmarna i Sverige.

4 I vissa länder minskade lönen i paritet med arbetstiden för de som omfattades av åtgärden, men fick sedan statliga bidrag för den uteblivna lönen. I de flesta länder kompenserades i stället arbetsgivaren för att kunna betala ut samma eller liknande månadslöner trots den reducerade arbetsinsatsen.

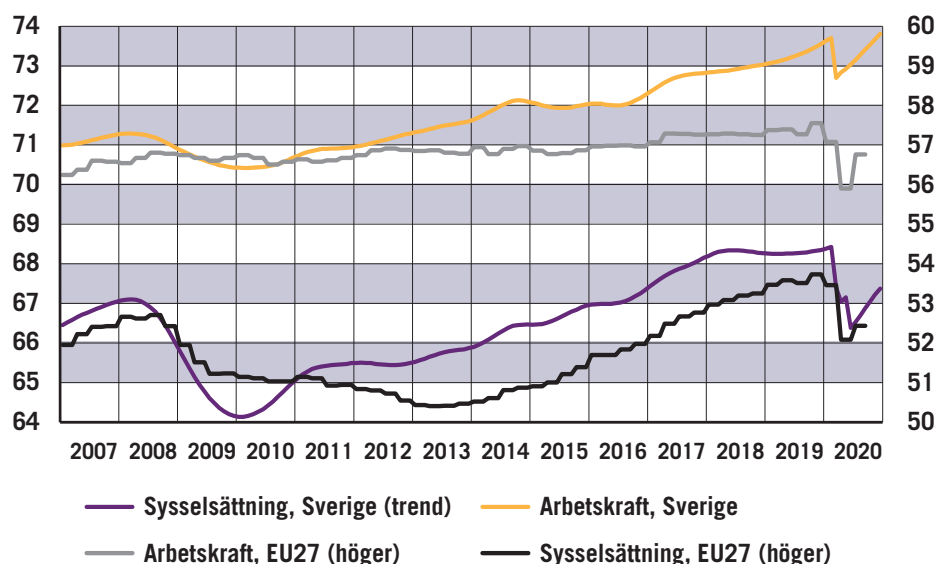
Diagram 8.9 Arbetslöshet i EU och i Sverige
Procent av arbetskraften



Anmärkning: Personer i åldern 15-74 år, säsongrensade värden.
Källor: Eurostat och SCB.

Att arbetslösheten ökade mer i Sverige än i Europa beror på en kombination av att sysselsättningen minskade något snabbare i Sverige, samtidigt som arbetskraften (sysselsatta och arbetslösa totalt) minskade något mindre (se **diagram 8.10**).

Diagram 8.10. Sysselsättning och arbetskraft i EU och i Sverige
Procent av befolkningen



Anmärkning: Personer i åldern 15-74 år, säsongrensade värden.
Källor: Eurostat, SCB och egna beräkningar.

Förändringar i den totala arbetskraften påverkas både av att hur nyanställningar och avgångar utvecklas. De som redan var sysselsatta övergick emellertid i högre utsträckning till arbetslöshet i Sverige, medan en högre andel av de sysselsatta läm-

nade den europeiska arbetskraften helt genom pandemin (se **tabell 8.2**). Det kan finnas flera orsaker till detta. En kan vara att nedstängningarna och rörelserestriktionerna var mer ingripande i Europa i stort jämfört med i Sverige under våren 2020, så att det var mindre framkomligt att överhuvudtaget söka arbete.

Tabell 8.2 Kvartalsvisa övergångsandelar för sysselsatta, 15-74 år
Procent

	2019 kv 4	2020 kv1	2020 kv2	2020 kv 3
Till arbetslöshet, EU	1,4	1,5	1,9	1,5
Till arbetslöshet, Sverige	1,4	1,5	2,0	1,7
Ut från arbetskraften, EU	2,4	2,6	3,4	2,4
Ut från arbetskraften, Sverige	2,5	2,9	3,2	2,3

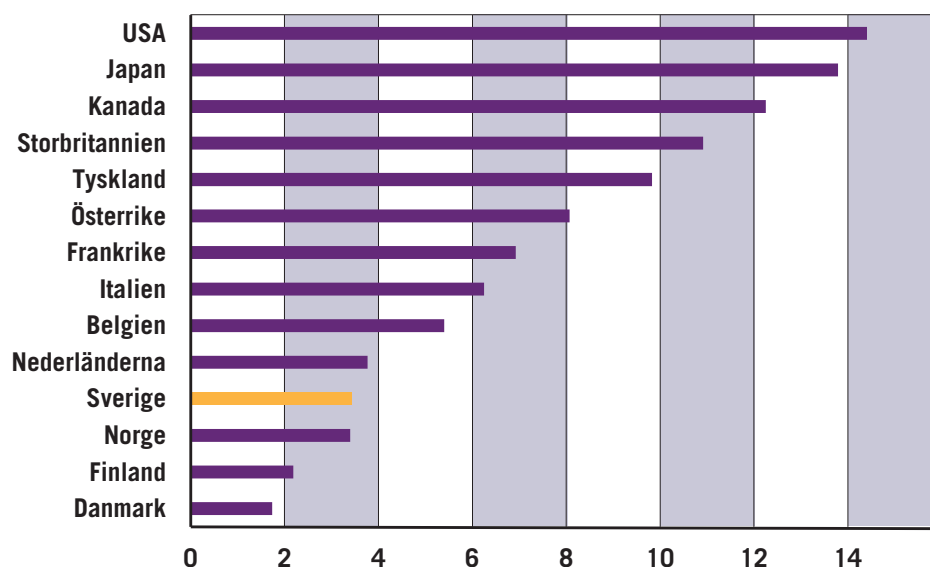
Anmärkning: Säsongrensade värden.

Källor: Eurostat, SCB och egna beräkningar.

8.3 Krisåtgärder

De åtgärder som vidtagits av regeringar och centralbanker för att stävja pandemins ekonomiska konsekvenser saknar motstycke. Det har sannolikt bidragit till att den globala ekonomiska aktiviteten inte utvecklats än värre. I de flesta länder har parlamenten beslutat om omfattande finanspolitiska åtgärder, som exempelvis korttidsarbete, nedsatta sociala avgifter, utökad arbetslöshetsersättning, och så vidare. Enligt beräkningar från IMF uppgår åtgärderna i vissa länder till omkring eller över 10 procent av BNP (se **diagram 8.11**). I Europa gäller detta Tyskland och Storbritannien. I övriga världen har åtgärdsutgifternas andel av BNP varit högst i USA, även före det stora stimulanspaket på 1 900 miljarder dollar som kongressen beslutade om den 10 mars i år.

Diagram 8.11 Utgifter och minskade intäkter utanför hälsosektorn relaterade till Covid-19
Andel av BNP, procent



Anmärkning: Sammanställning 31 dec 2020.

Källa: IMF.

I Sverige och de andra nordiska länderna har åtgärdsutgifterna varit mer återhållsamma i en internationell jämförelse. Men de oplanerade utgiftsökningarna har ändå varit mycket höga i ett historiskt perspektiv. Exakt hur mycket av de offentliga utgifterna som har använts i samband med covid-19 är svårt att avgöra.⁵ För Sveriges del beräknar IMF summan till 204 miljarder, Konjunkturinstitutets bedömning är 194 miljarder, medan Riksbankens uppskattar åtgärdsutgifterna till 185 miljarder.⁶ I Sverige har den totala offentliga skuldens andel av BNP (den så kallade Maastricht-skulden) därmed ökat med 4 procentenheter 2020, men låg därigenom ändå strax under det övre gränsvärdet för skuldankaret på 40 procent.⁷

8.3.1 Styrräntor i golv men penningpolitiken expansiv

I samband med att den ekonomiska aktiviteten i världen stannade av ökade riskerna för företag och individer att hamna på obestånd, vilket direkt drev upp krediträntorna i det finansiella systemet. Utan åtgärder hade det kunna leda till en negativ spiral där försvårad kreditgivning hade ytterligare hämmat aktiviteten i ekonomin, vilket i sin tur hade ökat riskerna för obestånd, följt av stigande krediträntor, och så vidare.

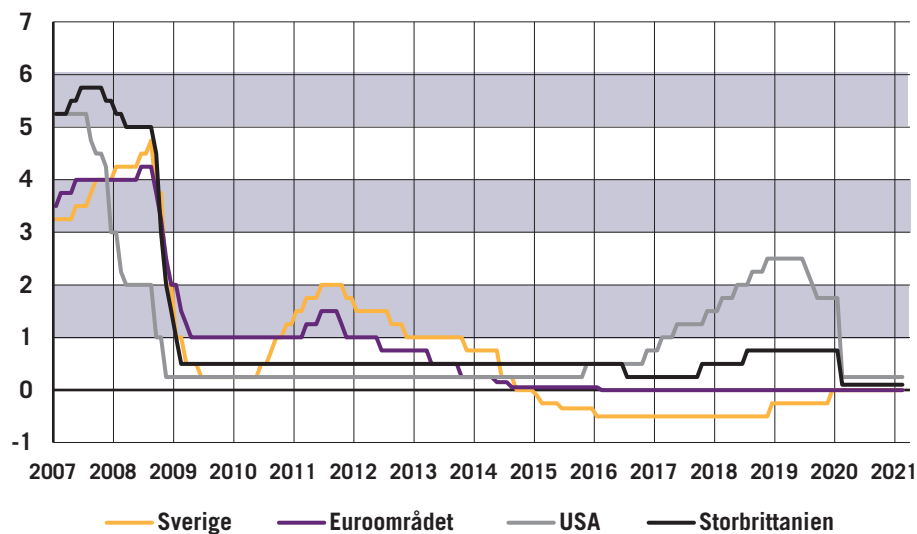
Ett sätt för centralbankerna att hålla nere krediträntorna är att sänka den så kallade styrräntan, som påverkar bankernas utlåningsvillkor. Vid en kris är det naturliga att sänka styrräntan så att lånevillkoren blir mer generösa. I mars 2020 sänkte både den amerikanska och den brittiska centralbanken styrräntorna till strax över 0 procent (se **diagram 8.12**). I Sverige och i euroområdet lämnades däremot styrräntorna oförändrade på 0 procent. Bedömningen från centralbankerna var att ytterligare sänkningar av styrräntan skulle ha fått osäkra och begränsade effekter.

5 Enligt Ekonomistyrningsverket blev statens utgifter 150 miljarder kronor högre än beräknat för budgetåret 2020. Över 90 miljarder av den oväntade utgiftsökningen bestod av ökade stöd till näringslivet (53 miljarder) och ökade allmänna bidrag till kommunerna (38 miljarder). Många andra delar av de offentliga finanserna har dock påverkats utöver dessa poster. Se *Utfallet för statens budget – del av ESV:s underlag till årsredovisning för staten 2020*, mars 2021, Ekonomistyrningsverket (ESV).

6 *Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic*, IMF, januari 2021; *Konjunkturläget December 2020*, Konjunkturinstitutet, 2020; *Penningpolitisk rapport februari 2021*, Riksbanken, 2021.

7 Se *Prognos Statens budget och de offentliga finanserna Mars 2021*, Ekonomistyrningsverket (ESV). Skuldankaret är ett riktmärke för hur stor den konsoliderade bruttoskulden ska vara på medellång sikt.

Diagram 8.12. Styrräntor
Procent



Källor: Riksbanken, ECB och Federal Reserve.

När styrräntorna ligger nära den nedre gränsen, samtidigt som konkursriskerna i ekonomin är stora, har centralbankerna i stället vidtagit andra åtgärder för att lätta upp kreditgivningen. En viktig åtgärd har varit omfattande köp av värdepapper, inklusive företagsobligationer. En anledning till att marknadsräntorna snabbt går upp i en kris är att lån till företag anses vara riskabla. Via exempelvis stödköp av obligationer, kan viss riskexponering tas över av centralbankerna. Detta har i hög grad präglat penningpolitiken under 2020, med följden att centralbankernas balansräkningar kraftigt ökat från och med det första kvartalet 2020 (se **tabell 8.3**).⁸

Tabell 8.3 Centralbankernas totala penningpolitiska tillgångar

År	Kvartal	Sverige		USA		Euroområdet	
		Förändring i tillgångar, miljarder kronor	Tillgångarnas andel av BNP, procent*	Förändring i tillgångar, miljarder dollar	Tillgångarnas andel av BNP, procent*	Förändring i tillgångar, miljarder euro	Tillgångarnas andel av BNP, procent*
2019	1	6	19	-103	19	1	40
	2	-3	19	-129	18	-3	40
	3	14	19	119	18	2	40
	4	-51	18	228	19	-31	39
2020	1	193	22	1 638	27	536	44
	2	126	24	1 197	36	1 089	55
	3	71	26	47	33	416	59
	4	3	26	307	34	274	62

Anmärkning: Förändringen av de totala tillgångarna påverkas utöver utlåningar och köp av värdepapper även av förändringar i valuta- och guldreserven samt fordringar på IMF.

*BNP beräknas som summan av innevarande kvartal och de tre närmast föregående kvartalen.

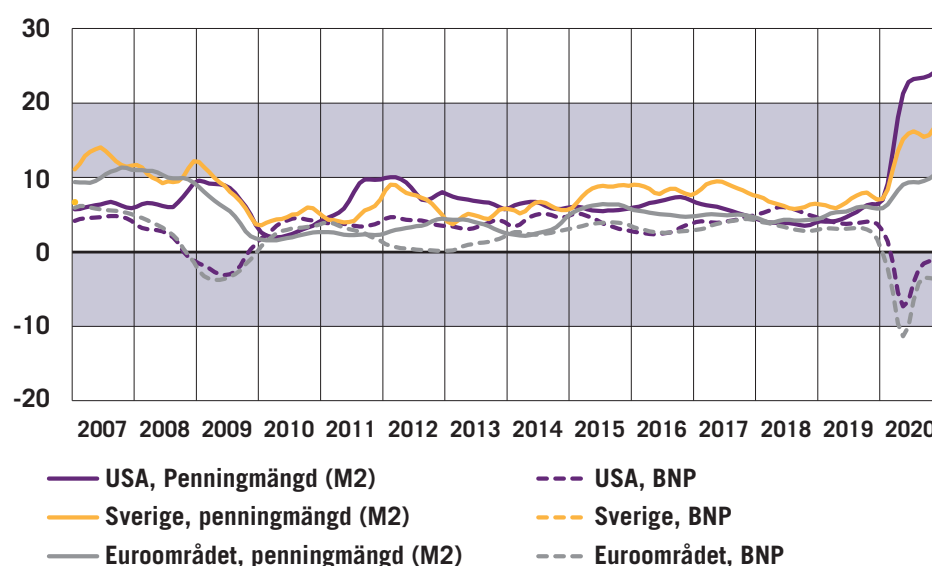
Källor: Riksbanken, Federal Reserve, ECB, SCB, U.S. Bureau of Economic Analysis, Eurostat och egna beräkningar.

⁸ Riksbankens penningpolitiska tillgångar består främst av värdepapper, utlåningar och valutaservisen. Även fordringar på IMF och guldreserven ingår.

Omfattningen av stödköpen har inneburit att företagens inlåning på relativt likvida bankkonton har ökat, vilket bidragit till en kraftigt ökande penningmängd i förhållande till BNP, särskilt i USA (se **diagram 8.13**). Större penningmängd fördelat på minskad eller stagnerad volym varor och tjänster kan i sig tala för urholkat penningvärde, det vill säga en grundläggande inflationsrisk. Det är dock långt från säkert att den ökade penningmängden omsätts i konsumentprisinflation, vartefter omsättningen i den reala ekonomin ökar.⁹ I USA talas det om något förhöjd risk eftersom de finanspolitiska stimulanserna i högre grad än i Europa riktats direkt mot hushållen. Om den ekonomiska återhämtningen blir oväntat snabb och kraftfull samtidigt som konsumenterna har mer pengar att röra sig med riskerar det att driva upp priserna snabbare än vad som är samhällsekonomiskt eftersträvarvärt.

Diagram 8.13 Penningmängd och BNP

Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Penningmängd (M2) omfattar kontanter samt inlåningar i likvida bankkonton respektive sparkonton. BNP i fasta priser, kalenderkorrigerat. Utjämnade värden.

Källor: SCB, ECB och Federal Reserve

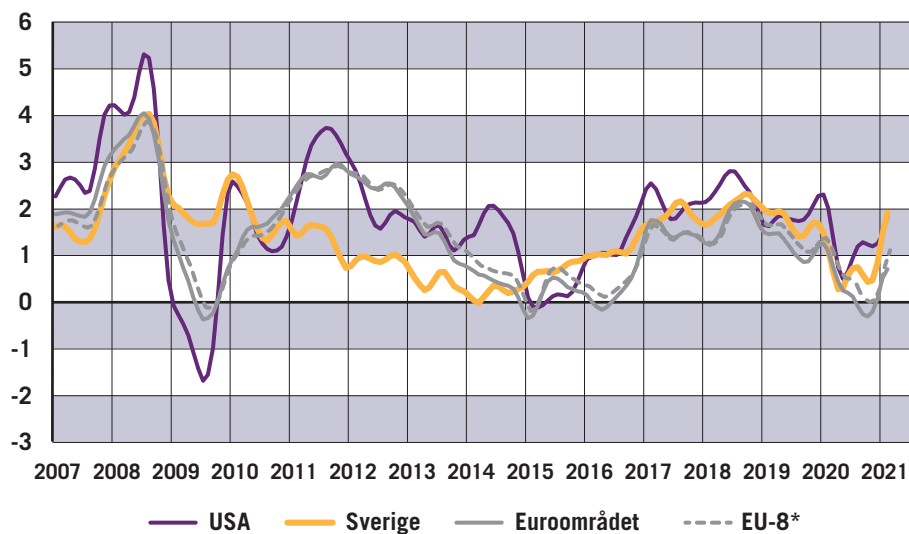
8.4 Prisbilden

De stora stödåtgärderna till trots ledde det stora efterfrågefallet till en kraftig dämpning av konsumentpriserna under 2020 (se **diagram 8.14**). En viktig anledning var stora fall i energipriserna när den globala efterfrågan vek nedåt, men även utvecklingen av tjänstepriserna dämpades.¹⁰ I Europa och i Sverige hade inflationen redan dämpats under en tid i samband med att konjunktureren mattades av under 2019. I USA var dock resursutnyttjandet fortsatt högt före krisen och priserna ökade i takt med inflationsmålet. Under inledningen av 2021 steg den sammantagna inflationen snabbt. Det har dock mest att göra med att energipriserna var högre än året före. I Sverige fortsätter den underliggande inflationen att vara närmare 1 än 2 procent även enligt de senaste utfallen under 2021.

⁹ Exempelvis påverkas inte löneinkomster direkt av att det sker obligationsköp på finansmarknaden, utan påverkan sker i så fall indirekt. De penningpolitiska stimulanserna syftar till mer normala lånevillkor så att resursutnyttjandet kan hållas uppe, vilket i sin tur skapar utrymme att höja löner och konsumentpriser. För att detta ska ske på kort sikt krävs emellertid att företag och individer börjar omsätta de likvida medlen i produktion, investeringar och konsumtion snarare än att bibehålla det ökade sparandet.

¹⁰ Osäkerheten i konsumentprisinflationen är förhöjd under 2020. Mätningarna och beräkningarna försvårades betänkligt under 2020 till följd av krisens natur, eftersom många tjänster nästan helt slutade att konsumeras. Olika statistikbyråer har vidtagit åtgärder som justerar för detta genom att fästa mer vikt vid de priskategorier vars mätning har påverkats jämförelsevis lite genom krisen.

Diagram 8.14 Konsumentpriser till och med februari 2021
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Utjämnade värden. Harmoniserat konsumentprisindex (HKPI) för Sverige, Euroområdet och EU-8, Konsumentprisindex (CPI) för USA.

*Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.

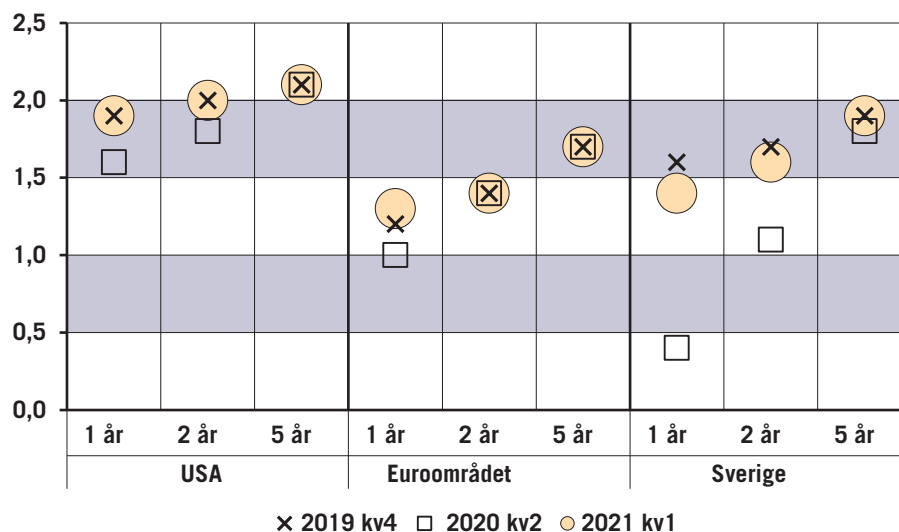
Källor: Eurostat, U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) och egna beräkningar.

8.4.1 Inflationsförväntningarna i princip opåverkade av pandemin

I bland annat lönesättningssammanhang är förväntningar om den framtida prisutvecklingen en viktig faktor. Trots den stora krisen har enkätbaserade förväntningar från Sverige, USA och euroområdet knappt påverkats mellan det fjärde kvartalet 2019 och det första kvartalet 2021 (se **diagram 8.15**).¹¹ Särskilt de kortsiktiga förväntningarna sjönk under det andra kvartalet 2020 i olika delar av världen, men det var en tillfällig förändring. I USA var förväntningarna identiska före och efter 2020 oavsett horisont, i euroområdet var de kortsiktiga förväntningarna något högre, medan förväntningarna på 1 och 2 års sikt hade dämpats något i Sverige.

11 Utifrån handeln med inflationsjusterade derivat (inflationsswappar) har de implicita långsiktiga inflationsförväntningarna i USA ökat jämfört med innan pandemin. I Euroområdet och i Sverige indikerar prissättningen av 5-åriga inflationsswappar underfår samma nivåer före och efter 2020. Se *Penningpolitisk rapport februari 2021*, Riksbanken, 2021.

Diagram 8.15 Inflationsförväntningar efter horisont
Procent



Anmärkning: Genomsnittlig förväntad Konsumentprisinfation om 1, 2 respektive 5 år. Konsumentpriser mätt med PCE för USA, HICP för Euroområdet och KPI för Sverige.

Källor: ECB, Federal Reserve Bank of Philadelphia och Kantar Prospera.

Det är svårt att slå fast orsaker till att inflationsförväntningar förändras, men att dessa inte rört sig skulle kunna tolkas som att osäkerheten är stor om den samlade efterfrågan i ekonomin kommer att återhämta sig snabbare än utbudssidan, vilket skulle tala för högre inflation. Eller tvärtom att efterfrågan dröjer i förhållande till produktionsutbudet och att priserna därmed faller tillbaks.

Inflationsförväntningarna på kort och medellång sikt i Sverige och i euroområdet är sammanfattningsvis fortsatt tydligt under målet på två procent.¹² De fall i energipriserna som präglade 2020 har avtagit och om dessa inte vänder ner igen talar det för något högre total konsumentprisinfation under en period, även om det inte påverkar den underliggande inflationen. Om utfallen för den totala inflationen ökar kan det i sig få en positiv påverkan på inflationsförväntningarna framöver. Att inflationen och inflationsförväntningarna hålls upp kan vara gynnsamt för att skynda på den ekonomiska återhämtningen. Faller inflationsförväntningarna samtidigt som styrräntorna inte sänks kan det minska det relativa värdet av att investera och därmed kan återhämtningen dröja längre.

8.5 Sammanfattning

Under andra halvan av 2020 började världens ekonomier ta fart igen, men i varierande takt. Kinas BNP hade redan under det fjärde kvartalet 2020 ökat till en nivå i linje med den tillväxttakt som rådde före krisen, men i de flesta länder var det samlade produktionsvärdet långt ifrån återställt. Industrivaruproduktionen och världshandeln låg emellertid i slutet av 2020 på högre nivåer än i slutet av 2019, och tillförsikten inom industrin var god i såväl USA som i Sverige. Detta gällde även industrin i euroområdet, men där var indikatorerna för tjänstesektorn fortsatt dystra.

12 ECB:s inflationsmål är nära men högst 2 procent, medan Riksbankens inflationsmål är mer uttryckligt 2 procent.

Pandemin förorsakade ett enormt fall i arbetade timmar världen över. De arbetade timmarna minskade i genomsnitt märkbart mer i euroområdet än i Sverige. En bidragande orsak är att de särskilt drabbade branscherna utgör en större andel av ekonomin i euroområdet än i Sverige. Sysselsättningsnedgången i såväl euroområdet som i Sverige har varit märkbar, men inte av samma dignitet som nedgången i arbetade timmar. Den viktigaste förklaringen är att olika typer av korttidsarbete har fått stort internationellt genomslag, så att personalen i flera länder kunnat ha kvar både jobb och inkomst trots minskad arbetsinsats genom pandemin. Arbetslösheten har dock stigit snabbt, och något mer i Sverige än i övriga Europa. En bidragande orsak var att tidigare sysselsatta i högre grad fortsatte att söka arbete i Sverige, medan sysselsatta i den europeiska ekonomin visade en större tendens att lämna arbetskraften.

Det har vidtagits extremt omfattande åtgärder i de flesta länder för att hejda pandemins negativa ekonomiska konsekvenser. De svenska finanspolitiska åtgärderna har beräknats uppgå till 3–4 procent av BNP. Liknande eller lägre nivåer har noterats i övriga Norden, men i många länder är omfattningen betydligt större.

De statliga åtgärderna har sammanfallit med att världens centralbanker hållit styrrentorna låga, utan för den skull besluta om göra dem negativa. Penningpolitiken har emellertid varit mer expansiv än vad ränteläget indikerar. Bland annat har centralbankerna kraftigt utökat sina köp av olika värdepapper, ofta med något högre risk än vad som var fallet med tidigare, mer konventionella metoder. Det har bidragit till att hålla nere marknadsrentorna och underlättat företagens tillgång till krediter genom pandemin.

I och med den snabba inbromsningen i världsekonomin dämpades även konsumentpriserna kraftigt. Under delar av 2020 dämpades även framförallt de korta inflationsförväntningarna i USA, Euroområdet och i Sverige. Trots den negativa chocken i den globala efterfrågan är de korta i allmänhet men i synnerhet de långsiktiga inflationsförväntningarna i princip oförändrade under inledningen av 2021.

8.5.1 Ekonomins styrka och lönebildningen

Lönebildningen i världen, liksom i Sverige, kommer att äga rum inom ramen för en komplicerad ekonomisk situation framöver. Pandemin är inte längre ny, men är inte heller över och det finns såväl nedåtrisker som skäl för optimism vad gäller den ekonomiska utvecklingen. Framtagandet och leveranserna av vaccin till hela världen är just nu den faktor som helt dominerar frågan om vilken riktning den ekonomiska utvecklingen tar, men då kanske framförallt när snarare än om det kommer att vara gynnsamt för ekonomin.

En uppenbar risk i världsekonomin är omfattningen av de finanspolitiska stimulanspaketerna. Dels för att många aktörer kan visa sig vara helt beroende av stöden när de trappas ner, dels eftersom de offentliga skulderna snabbt har ökat. Ökad skuldkvot kan minska utrymmet för behövliga offentliga utgifter när finanserna ska balanseras framöver. Centralbankernas expansiva penningpolitik medför också vissa risker. Bland annat ökar tillgångs- och bostadspriser till följd av de låga marknadsrentorna. Eftersom krisen har drabbat grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden och med mindre innehav av tillgångar och egna bostäder hårdast, kan åtgärderna på detta sätt sägas ha ökat de ekonomiska skillnaderna. Samtidigt har

stimulanserna normaliserat kredit- och ränteläget och tillsammans med den aktiva finanspolitiken har breda konkursvågor kunnat undvikas. Utan åtgärder hade arbetslösheten därmed ökat, och fler individer hade drabbats mycket negativt, ökat effekterna på priser och transfereringar till hushållen. Hur stark ekonomin är i grunden när de olika stödåtgärderna trappas ner världen över kommer att vara avgörande för företagens lönsamhet och löntagarnas förhandlingspositioner de kommande åren.

9. Svensk ekonomi och lönebildning 2020

En kraftig minskning i efterfrågan pressade näringslivet och arbetsmarknaden under 2020, men arbetslösheten hade ökat redan före pandemin. Åtgärder som korttidsarbete och andra stöd har dock bidragit till hålla uppe produktiviteten och sysselsättningen genom krisen.

De avtalade arbetskostnadsökningarna 2020–2022 blir genomsnitt något lägre än de senaste åren på grund av parternas försenade avtal. En pågående återhämtning i ekonomin kan skönjas även om situationen är fortsatt allvarlig särskilt för drabbade branscher i näringslivet och för utsatta grupper på arbetsmarknaden.

I kapitel 8 jämfördes hur pandemin har påverkat den övergripande produktionen och arbetsmarknaden i omvärlden jämfört med i Sverige. I korthet har den ekonomiska situationen inte försämrats lika drastiskt i Sverige som i stora delar av Europa under 2020. I detta kapitel analyseras krisen ur ett inhemskt perspektiv på lönsamhet, arbetskostnader och produktivitet, samt med ett särskilt fokus på hur arbetsmarknaden utvecklats genom krisen. I kapitel 10 gör vi i en internationell jämförelse av den kostnadsmässiga konkurrenssituationen och det svenska exportutfallet under 2020.

9.1 Ett unikt och svåranalyserat år

Eftersom arbetsmarknadens parter tecknar löneavtal som i regel gäller flera år framåt i tiden är bedömningar av den kommande ekonomiska utvecklingen central för lönebildningen. Uppdraget att göra framåtblickande analyser som ett stöd för lönebildningen ligger dock på Konjunkturinstitutet som årligen presenterar dessa i Lönebildningsrapporten. I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att blicka bakåt och analysera löneutvecklingen i Sverige tillsammans med övriga delar av ekonomin som kan vara betydelsefulla för den svenska lönebildningen. Baserat på makrostatistik för ett enskilt år är kopplingen mellan produktion, vinster och löneutveckling i normala fall relativt osäker och slutsatser om lönebildningens samhällsekonomiska hållbarhet brukar därför baseras på uppgifter från flera år. Den unika utvecklingen under 2020 kan dock inte läggas ihop med föregående år och huvudfokus i den här rapporten hamnar i stället på att beskriva hur lönebildningens förutsättningar påverkats av krisen ur ett kortare perspektiv. Vi har tidigare konstaterat att den svenska lönebildningen sett till en lite längre tidsperiod (2013–2018) varit förenlig med ett stabilt vinstläge, ökad sysselsättning och ökade reallöner.¹

Innan pandemin bröt ut i mars 2020 befann sig dock den svenska ekonomin i en avmattningsfas efter att den tidigare högkonjunkturen tagit slut under 2019. Arbetsökande utan gymnasial utbildning eller med utrikes bakgrund, grupper som länge haft svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, ökade samtidigt med den sämre konjunkturen och den totala arbetslösheten ökade successivt innan pandemin bröt ut. Konjunkturinstitutets prognos i december 2019 var att arbetslösheten skulle öka från 6,8 procent samma år till 7,2 procent under 2020.² Lönsamheten i näringslivet

1 Se årsrapporten *Lönebildningen och arbetsmarknaden 2018*, Medlingsinstitutet, 2019.

2 *Konjunkturläget december 2019*, Konjunkturinstitutet, 2019.

var däremot över eller omkring det normala i många branscher, och den sammanlagda löneutvecklingen visade tecken på att tillta i slutet av den avtalsperiod som i mars 2020 gick mot sitt slut inom industrin, det vill säga just när covid-19 bröt ut på allvar.

Parterna inom industrin sköt upp förhandlingarna och tecknade i stället nya avtal som började gälla från och med november, vilket innebar en lång period utan revision av grundlönen för en majoritet av Sveriges löntagare. Avtalspausen ägde rum samtidigt med ett extremt hastigt och stort fall i ekonomisk efterfrågan. I korthet föll BNP med 3,1 procent, arbetslösheten steg till 8,3 procent och inflations-takten dämpades till 0,5 procent.

Stora offentliga åtaganden, i synnerhet korttidsarbete, har givit möjligheter att mot kompensation minska arbetade timmar kraftigt utan att säga upp personal. Sysselsättningsnedgången har i huvudsak berott på minskade nyanställningar, snarare än på uppsägningar. Tillsammans med att 2020 avslutades med en förhållandevis återställd efterfrågan på industrivaror och stabil prisutveckling i näringslivet, har detta bidragit till att den genomsnittliga produktiviteten och lönsamheten har kunnat återgå till mer normala nivåer.

Sysselsättningen och de arbetade timmarna ökade också i slutet av året, och ekonomin kan därmed sägas ha övergått i en relativt snabb återhämtningsfas jämfört med pandemins inledningsskede. Det är dock fortsatt stora problem inom vissa branscher och en redan stor grupp med svår arbetsmarknadssituation har vuxit ytterligare och utsikterna att få fäste på arbetsmarknaden har försämrats ytterligare.

9.2 Sammanfattande nyckeltal

BNP föll under 2020 för första gången sedan 2009, det allvarligaste året under finanskrisen (se **tabell 9.1**). År 2009 var både BNP-fallet och sysselsättningsminskningen större än under 2020. Men på många sätt var den ekonomiska krisen under 2020 mer dramatisk, eftersom de faktiskt arbetade timmarna minskade med nästan 4 procent. De arbetade timmarna i ekonomin hade förvisso utvecklats svagt även under 2019, men kraften i nedgången under framförallt det andra kvartalet 2020 var unik. Detta skedde trots historiskt stora offentliga krisåtgärder som direkt förstärkte företagens balansräkningar. Det förstärkta systemet för korttidsarbete underlättade å andra sidan så att de arbetade timmarna kunde minska utan att företagen behövde säga upp personal.

Arbetslösheten steg till 8,3 procent i genomsnitt under 2020. Det var drygt en procent högre än Konjunkturinstitutets prognos från december 2019, men med tanke på krisens dignitet var det lägre än vad som kunde ha blivit fallet utan de stödåtgärder som omfattade hundratusentals individer. En återhämtad global efterfrågan på industriprodukter samt omställningsförmåga hos näringsliv, kunder och arbetskraft, har också bidragit till att den ekonomiska krisen inte blivit så djup som det först befarades.

En direkt kostnadsanpassning, eller åtminstone en utebliven kostnadsökning, skedde i samma stund som avtalsförhandlingarna sköts upp och de första månadernas erfarenheter från krisen kunde beaktas i de kommande förhandlingarna under hösten. Möjligheten att anpassa de centrala avtalen till en hastigt utvecklade kris skiljde sig därmed påtagligt från vad som var fallet under finanskrisen.

När finanskrisen bröt ut hösten 2008, fanns redan kollektivavtal på plats med löneökningar som realiserades strax före krisen och som innehöll fortsatta löneökningssnivåer som förhandlats fram under helt andra ekonomiska förutsättningar. Covid-19-krisen inträffade däremot samma månad som de treåriga avtalen inom industrin löpte ut, och löneökningstakten under helåret 2020 dämpades därför märkbart jämfört med den senaste tioårsperioden. Det nya kostnadsmärket inom industrin var visserligen i linje med de senaste avtalsrörelserna, men utan retroaktiv lön för den period då avtalen förlängdes. Låg efterfrågan och låga energipriser bidrog till att inflationen bromsade in snabbare än lönerna och sammantaget urholkades inte de genomsnittliga reallönerna i ekonomin som helhet av de försenade kollektivavtalen.

Tabell 9.1 Nyckeltal i den svenska ekonomin

	2009	2010–2018	2019	2020
BNP, löpande pris	-2,1	4,2	4,1	-1,5
BNP, fasta priser	-4,2	2,6	1,4	-3,1
BNP-gap	-6,0	-1,1	0,6	-3,8
Sysselsättning	-2,1	1,4	0,7	-1,3
Faktiskt arbetade timmar	-2,6	1,6	-0,3	-3,8
Arbetslöshet, procent av arbetskraften	8,3	7,5	6,8	8,3
Löneökningar i procent (KL)	3,4	2,6	2,6	1,9
Inflation KPIF	1,7	1,3	1,7	0,5
Reallön (KPIF)	1,7	1,2	0,8	1,4

Anmärkning: Siffror för 2020 är preliminära.

Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och Macrobond.

9.3 Resursutnyttjande och lönesamhetsomdömen

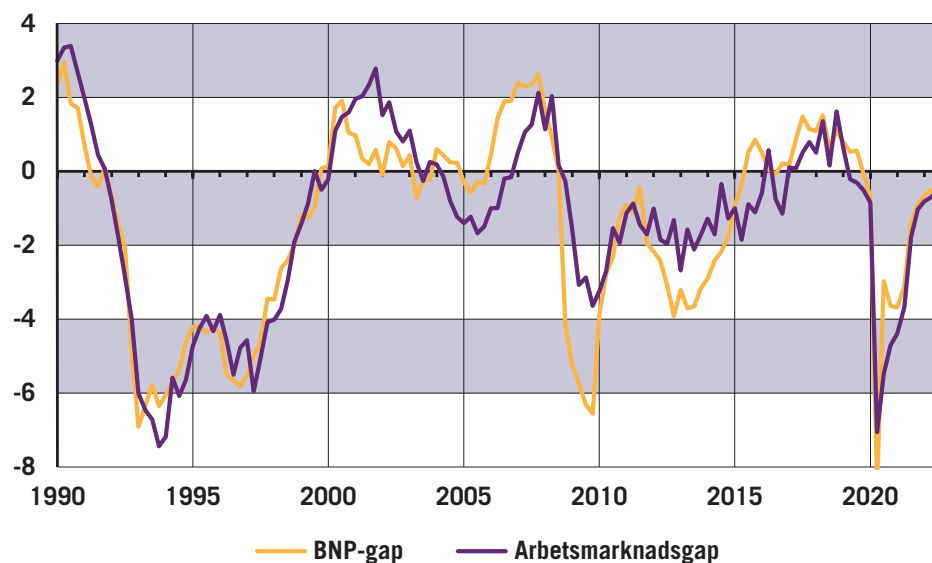
Den aktuella avtalsperioden inom industrin och stora delar av den övriga arbetsmarknaden har startat utifrån en mycket djup lågkonjunktur. Under 2020 föll efterfrågan inom såväl industri- som tjänstesektorn extremt snabbt. Som en jämförelse tog det ungefär två år under 1990-talskrisen, och ett år under finanskrisen, att gå från ett normalt kapacitetsutnyttjande till en BNP-nivå som är 6 procentenheter under den nivå som råder vid ett balanserat konjunkturläge.³ I mars 2020 föll resursutnyttjandet till samma djupa krisnivå utan någon fördröjning alls (se diagram 9.1).

Under den senaste stora krisen 2008–2010 föll den kapitalintensiva exportindustrin tungt, medan efterfrågan på arbetskraft hölls uppe i den mer inhemskt inriktade tjänstesektorn. Under covid-19-krisen har däremot både industrisektorn och den arbetskraftsintensiva servicesektorn drabbats hårt i alla länder (se kapitel 8). Enligt Konjunkturinstitutets (KI) arbetsmarknadsgap, som visar faktiskt antal arbetade timmar i relation till det antal timmar som bedömts vara förenliga med ett balanserat konjunkturläge, sjönk resursutnyttjandet på arbetsmarknaden i ett slag mycket långt under det normala under det andra kvartalet 2020. Det skedde en viss återhämtning under andra halvan av 2020 och KI bedömer att arbetade timmar börjar öka snabbt under den andra halvan av 2021. Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden kommer i så fall att gå mot det normala först i slutet av 2022. Det är även då den aktuella avtalsperioden inom industrin går mot sitt slut.

3 Konjunkturläget mars 2021, Konjunkturinstitutet, 2021

Diagram 9.1 BNP- och arbetsmarknadsgap

Procentenheter



Anmärkning: BNP-gapet respektive arbetsmarknadsgapet är Konjunkturinstitutets bedömning av faktisk BNP som procent av potentiell BNP respektive faktiskt arbetade timmar som andel av potentiellt antal arbetade timmar.

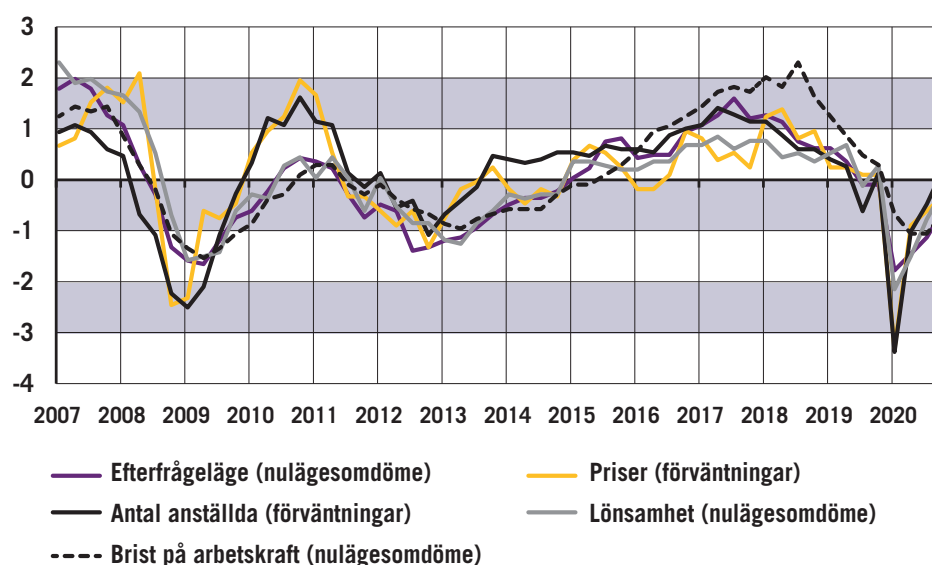
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

9.3.1 Anställningsplanerna återgick till en normal nivå

När covid-19 bröt ut uppgav näringslivet betydligt mer negativa omdömen om den aktuella efterfrågan och lönsamheten än det historiska genomsnittet (se **diagram 9.2**⁴). Anställningsplanerna blev ännu mer negativa, och bristen på arbetskraft minskade. Prisförväntningarna gick ner i paritet med finanskrisens djupaste fas. Under andra delen av 2020 återställdes till viss del tillförsikten i näringslivet som helhet. Lönsamhetsomdömen och anställningsplaner var tillbaka på 2019 års nivåer under det fjärde kvartalet 2020, medan efterfrågeläget och prisförväntningarna var fortsatt under det historiska snittet.⁵

Diagram 9.2 Indikatorer i konjunkturbarometern

Standardiserade netttotal



Anmärkning: Säsongrensade värden.

Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

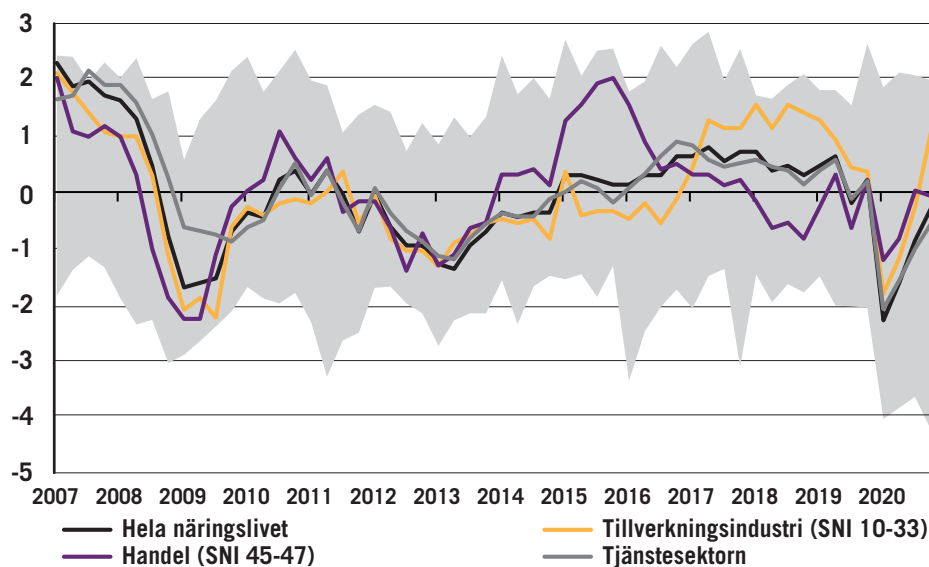
4 Standardiserade netttotal i diagrammet har beräknats utifrån medelvärden och standardavvikelser som avser perioden 2003–2019. De standardiserade netttotalen visas av presentationsskäl från och med 2007.

5 Notera att exempelvis anställningsplanerna kan stiga utifrån nedpressade sysselsättningsnivåer bland företagen.

Det är samhällsekonomiskt eftersträvaransvärt om företagens lönsamhet utvecklas så att företagen fortsätter att anställa och investera. Lönsamheten kan i vissa fall öka till följd av att konkurrensen i en bransch har minskat, snarare än att arbetsproduktiviteten förbättrats. I sådana fall är det en svagare koppling mellan lönsamheten och förmågan att anställa, investera eller höja lönerna. Men lönsamheten är generellt en viktig faktor i lönebildningssammanhang.

Krisen har slagit olika hårt mot lönsamheten i olika delar av ekonomin. I många branscher försvann intäkterna nästan helt, samtidigt som kostnader för kapital och personal bestod. I andra branscher påverkades inte omsättningen alls av pandemin, och i vissa ökade efterfrågan. Sammantaget har det lett till en oöverträffad spridning i den rapporterade lönsamheten (se **diagram 9.3**⁶). Under det andra kvartalet 2020 hade lönsamheten i tillverkningsindustrin minskat i paritet med det övriga näringslivet, med bland annat stora störningar för motorfordonsindustrin. Allt eftersom samhället och näringslivet anpassade sig till nya förutsättningar ökade dock lönsamhetsomdömena åter till nivåer som senast sågs före avmattningen 2019.

Diagram 9.3 Lönsamhetsomdömen i näringslivet
Standardiserade netttotal



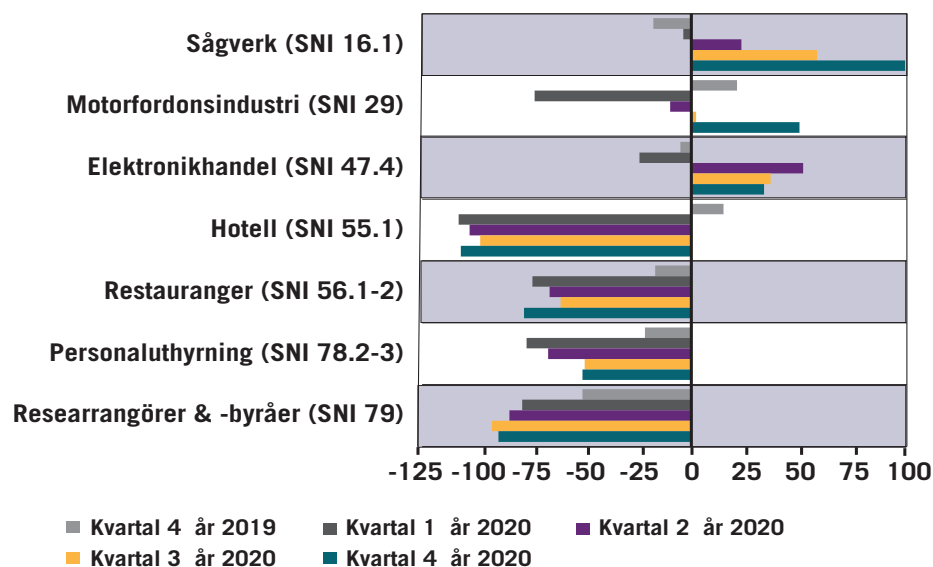
Anmärkning: Säsongrensade värden. Det grå fältet visar det mest positiva respektive det mest negativa nettotalet bland 75 branscher.

Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

I **diagram 9.4** visas lönsamhetsomdömen jämfört med genomsnittet 2003–2019 för några utvalda branscher. Inte bara inom motorfordonsindustrin utan även inom livsmedels- och sågverksindustrin rapporterades en god avslutning på 2020. Även elektronikhandeln uppvisade god lönsamhet under det fjärde kvartalet, men varken för handeln eller tjänstesektorn som helhet återställdes lönsamheten under samma period. Lönsamhetsomdömena inom hotell-, restaurang- och resebranschen var historiskt låga under avslutningen av 2020. Sämre lönsamhet än normalt kan också noteras för företag inom personaluthyrning, vilket är en verksamhet som ofta efterfrågas mindre vid en ekonomisk nedgång.

6 Standardiserade netttotal i diagrammet har beräknats utifrån medelvärden och standardavvikelser som avser perioden 2003–2019. De standardiserade netttotalen visas av presentationsskäl från och med 2007.

Diagram 9.4 Lönsamhetsomdömen i utvalda branscher, kvartal 4 2019–kvartal 4 2020
Avvikelse i procentenheter från genomsnittet 2003–2019



Anmärkning: Säsongrensade värden. Eftersom avvikelsen räknas i procentenheter av ett procenttal kan den överstiga 100 procentenheter.

Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

9.4 Arbetsmarknad

Utvecklingen på arbetsmarknaden är central för lönebildningen. Utöver efterfrågan och lönsamheten bland företagen kan löneutrymmen och förhandlingspositioner variera beroende på vilken typ av arbetskraft som efterfrågas och hur arbetskraftsutbudet ser ut. När efterfrågan faller snabbt blir det särskilt svårt för dem som står utanför arbetsmarknaden att komma in. Om det blir fler arbetssökande per utlyst tjänst kan det sedan bidra till en genomsnittlig dämpning av löneanspråken.

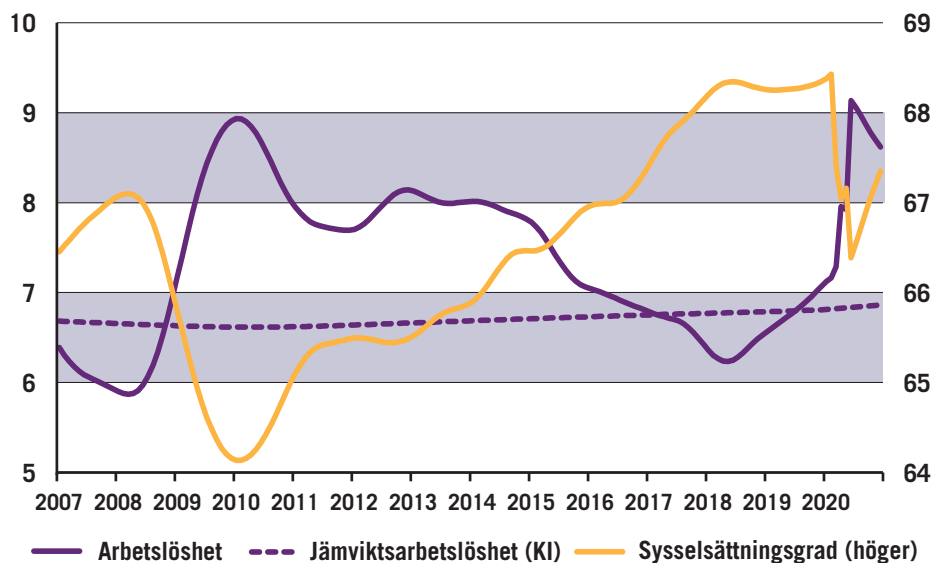
Under många år innan covid-19 bröt ut har det tecknats en unison bild av att den svenska arbetsmarknaden blivit allt mer tudelad. Det råder exempelvis stor personalbrist inom vissa områden, särskilt där det finns krav på längre utbildning eller erfarenhet. Samtidigt är det svårt för stora grupper med kortare utbildning eller begränsad erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden att etablera sig

9.4.1 Kraftigt försämrad arbetsmarknad men snabb återhämtning

Några år före krisen i mars 2020 hade andelen sysselsatta av befolkningen (sysselsättningsgraden) stigit och sedan varit märkbart högre än vid den senaste högkonjunkturen (se **diagram 9.5**). Samtidigt hade andelen arbetslösa av arbetskraften (arbetslöshetstalet) stigit från att ligga under till att överstiga jämviktsarbetslösheten.⁷ Från och med mars 2020 minskade sysselsättningen kraftigt och arbetslösheten steg till en nivå långt över jämviktsarbetslösheten. Under andra halvan av 2020 återställdes successivt läget i näringslivet i stort (se ovan). Det förbättrade arbetsmarknaden jämfört med pandemins inledande fas, men utan att för den sakens skull återgå till situationen före krisen.

7 Den arbetslöshetsnivå som Konjunkturinstitutets bedömer råda vid normal konjunktur på arbetsmarknaden.

Diagram 9.5 Arbetslöshet och sysselsättningsgrad, 15-74 år
Procent



Anmärkning: Arbetslöshet och sysselsättningsgrad avser säsongrensade och utjämnade värden.
Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån.

9.4.2 Korttidsarbete för var tionde anställd

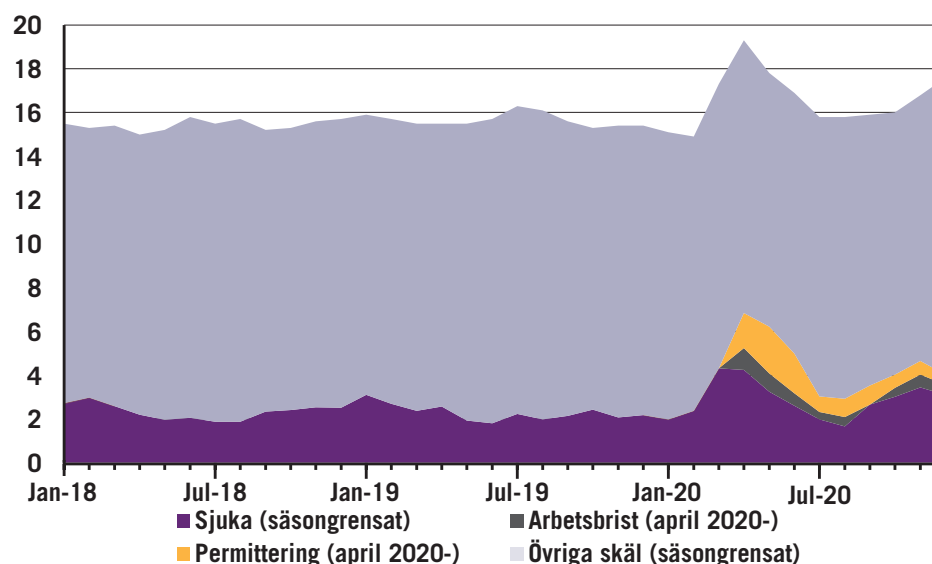
Arbetsmarknaden påverkades starkt av så kallat korttidsarbete (ibland även kallat korttidspermittering). Utifrån erfarenheter från finanskrisen utformades för några år sedan planer på ett system som kan användas vid exceptionella händelser/kriser.⁸ Systemet innebär att parterna på arbetsmarknaden kan avtala om sänkt arbetstid samtidigt som statligt stöd möjliggör att lönen inte sänks i motsvarande grad. I samband med covid-19-krisen utökades systemet från mars 2020. Det står klart att det har varit mycket omfattande och en naturlig fråga är hur många av de anställda som gått på korttidsarbete under året. För att sätta antalet personer som omfattats av utökat korttidsarbete i relation till statistiken över antalet sysselsatta behöver dock båda grupperna räknas på liknande sätt. Antalet sysselsatta beräknas som ett genomsnitt per vecka under en given tidsperiod. Tillväxtverket (som administrerar stödet) summerar i stället det totala antalet personer för vilka ansökningar om korttidsarbete har lämnats. Den statistiken anger inte i vilken omfattning dessa anställda verkligen har utnyttjat stödet, exakt när det nyttjats eller hur länge.

Nya särredovisningar i SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) har gjort det möjligt att månadsvis följa hur många sysselsatta som varit frånvarande från arbetet på grund av *permittering*. Redovisningen avser det huvudsakliga skälet till frånvaro. Det innebär en risk för underskattning permitteringarna eftersom den svarande kan anse att sjukdom, semester eller andra frånvaroorsaker kan vara huvudskälet till frånvaron. Enligt AKU har det skett en klar uppgång av andelen anställda som varit frånvarande från arbetet (men som alltså inte saknar anställning) från mars 2020 och framåt (se **diagram 9.6**). Med hänsyn tagen till säsongvariation ökade sjukfrånvaron kraftigt under våren när karensdagen togs bort och befolkningen uppmanades att stanna hemma vid lätta sjukdomssymptom. Det statistiska under-

⁸ Läs mer om korttidsarbete i kapitel 6 och 7.

laget för att särredovisa frånvarorsakerna *permittering* samt *arbetsbrist* har varit för lågt före pandemin, men har publicerats från och med april 2020. Permitteringar stod tillsammans med ökad sjukfrånvaro för den stora uppgången i frånvaro bland dem som fortfarande var sysselsatta.

Diagram 9.6 Frånvarande efter orsak som andel av sysselsatta, 15-74 år
Procent



Anmärkning: Uppgifter om frånvaroorsakerna arbetsbrist och permitteringar saknas före april 2020.
Källor: Statistiska centralbyrån (Arbetskraftsundersökningarna) och egna beräkningar.

Konjunkturinstitutet uppskattar antalet anställda med korttidsarbete till hela 330 000 sysselsatta under det andra och tredje kvartalet 2020. Ett antal som klart minskade det fjärde kvartalet till i genomsnitt cirka 120 000 personer.⁹ Det är rimligt att anta att detta nästan helt avser anställda i privat sektor, som totalt uppgår till cirka 3 miljoner anställda. Enligt dessa uppskattningar har därmed i genomsnitt 10 procent av de anställda i privat sektor omfattats av korttidsarbete under sommarhalvåret. Andelen beräknas ha minskat till ungefär 5 procent av de anställda i privat sektor under det fjärde kvartalet 2020. Det är fortfarande en mycket stor andel. Som en jämförelse har den samlade sysselsättningen på arbetsmarknaden ökat med i genomsnitt 1 procent per år hittills under 2000-talet.

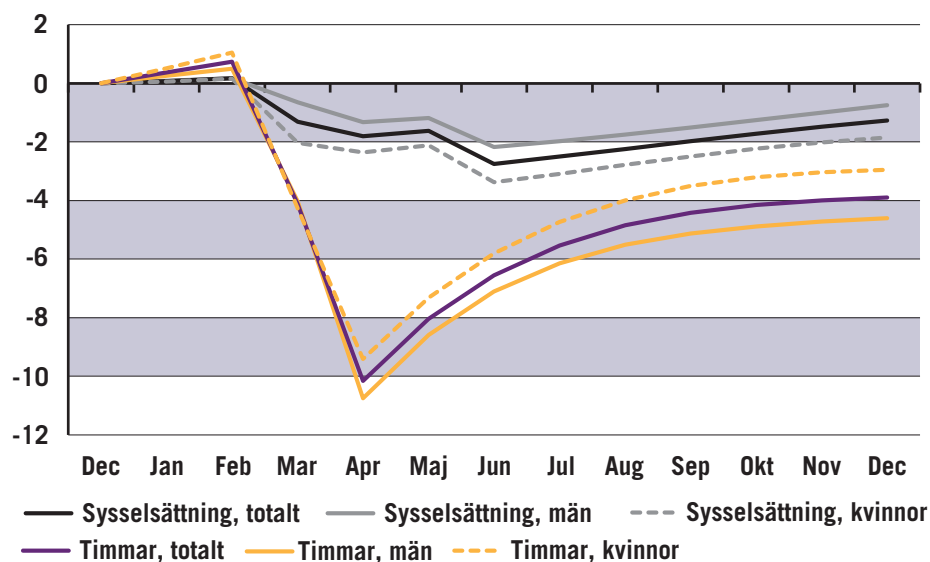
9.4.3 Större sysselsättningsminskning bland kvinnor

Förutom att krisen påverkade ett stort antal individer minskade den övergripande efterfrågan på arbete, mätt som faktiskt arbetade timmar, dramatiskt under 2020. Totalt sett minskade de arbetade timmarna avsevärt mer än sysselsättningen (se **diagram 9.7**). Det är normalt att medelarbetstiden går ned under en kris, men de arbetade timmarna brukar normalt inte minska mycket mer än sysselsättningen, eftersom de flesta väljer hellre att söka ett nytt arbete än att gå ned kraftigt i både tid och lön. En stor del av förklaringen till detta ligger i införandet av det utökade systemet för korttidsarbete (se ovan). Utan den åtgärden hade troligen sysselsätt-

9 Konjunkturläget, december 2020. Siffrorna är en beräkning av ett genomsnitt per vecka till skillnad från de siffror från Tillväxtverket som redovisas i kapitel 7.

ningen minskat betydligt mycket mer i personer räknat, även om uppsägningar tar tid och ofta är sista utvägen för att undvika stora underskott i verksamheten. Det går dock inte att veta hur många som hade blivit helt uppsagda om inte korttidsarbetet hade införts

Diagram 9.7 Sysselsättning och timmar under 2020, 15–74 år
Procentuell förändring i förhållande till december 2019



Anmärkning: Säsongrensade och utjämnade värden.
Källa: Statistiska centralbyrån.

Jämfört med 2019 har nedgången av sysselsättningen varit mindre bland män än bland kvinnor under mars–december 2020 (se **diagram 9.7**). Samtidigt har de faktiskt arbetade timmarna i genomsnitt minskat mer för män än för kvinnor. Det har att göra med att medelarbetstiden är högre bland män än bland kvinnor. Det gör att de totalt arbetade timmarna bland männen minskar förhållandevis mer än bland kvinnor när sysselsättningen minskar.

Det är också förhållandevis vanligare bland kvinnor med tidsbegränsade anställningar än det är bland män i privat sektor, det vill säga den sektor där korttidsarbete har tillämpats. Korttidsarbete har inte varit aktuellt för anställda med tidsbegränsade anställningar. Det har dessutom varit svårare att få stöd för korttidsarbete om tillfälligt anställda finns kvar vid företaget. Vidare har krisen drabbat branscher där det är vanligare med tidsbegränsade anställningar. Sammantaget har detta bidragit till den relativt sett större minskningen i sysselsättning bland kvinnor.

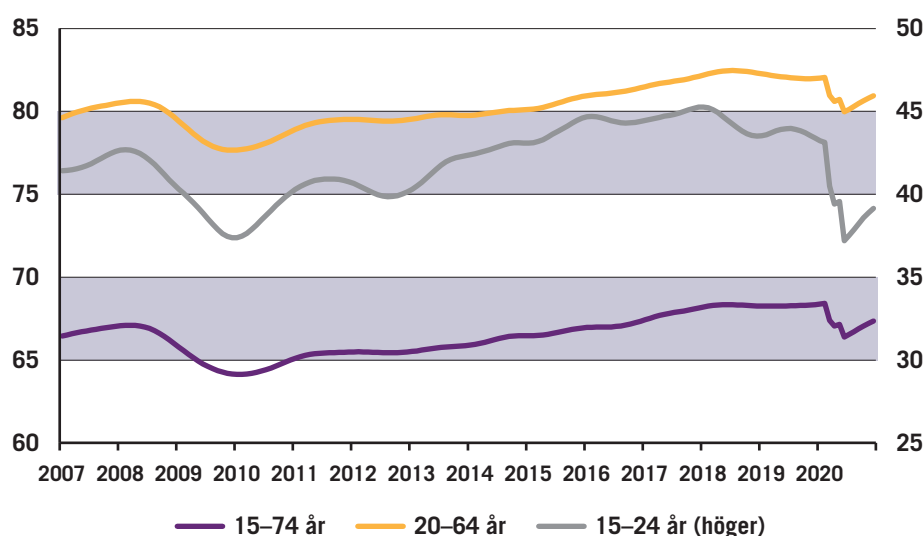
9.4.4 Stor nedgång i sysselsättningsgrad bland unga

Arbetsmarknadsstatistiken avser i regel befolkningen i åldersspannet 15–74 år. Förändringar av antalet personer i åldersspannet med få sysselsatta kan påverka statistiken mer än förändringarna påverkar den ekonomiska utvecklingen. Eftersom relativt få i åldern 15–19 år respektive 65–74 år är sysselsatta brukar därför sysselsättningsgraden i åldersspannet 20–64 år ibland framhållas som ett mer lämpligt mått för att följa befolkningens sysselsättningsutveckling över tid. Sysselsättningsgraden

i åldern 20–64 år har under lång tid legat nära eller över 80 procent (se **diagram 9.8**). Just 80 procent var länge ett framträdande sysselsättningsmål som formulerades i slutet av 1990-talet. Sysselsättningsgraden har stadigt ökat sedan 1997 och toppade i början av 2018 men dämpades successivt fram till och med inledningen av 2020. I och med covid-19-krisen minskade sysselsättningsgraden i åldern 20–64 år snabbt, utan att för den skull hamna under 80 procent. Sett utifrån detta lite mer långsiktiga perspektiv har många grupper drabbats hårt under 2020, medan den övergripande sysselsättningssituationen i befolkningen inte har försämrats avsevärt i förhållande till de senaste decennierna. Som nämndes ovan är de många anställda med korttidsarbete en viktig orsak till att sysselsättningen har upprätthållits.

För de unga på arbetsmarknaden försämrades sysselsättningen samtidigt snabbt. I åldersgruppen 15–24 år sjönk sysselsättningsgraden med som mest 7 procentenheter under 2020, men under avslutningen av året var minskningen i stället cirka 5 procentenheter lägre än den var före krisens utbrott.

Diagram 9.8 Arbetslöshet och sysselsättningsgrad, 15–74 år
Procent



Anmärkning: Arbetslöshet och sysselsättningsgrad avser säsongrensade och utjämnade värden.
Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån.

9.4.5 Inrikes födda kvinnor lämnade arbetskraften

I **tabell 9.2** sammanfattas arbetsmarknadssituationen under 2020 efter kön, ålder, och födelseland. Arbetslösheten har ökat mest bland utrikes födda, och sysselsättningsminskningen har varit störst bland yngre. När det gäller arbetskraften, det vill säga summan av sysselsatta och arbetslösa, har denna under 2020 enbart minskat i gruppen inrikes födda kvinnor jämfört med året före. Som andel av arbetskraften har arbetslösheten ökat mest bland utrikes födda kvinnor. Arbetskraftsdeltagandet har trots minskad sysselsättning ökat både bland kvinnor och män i den utrikes födda befolkningen. Det beror främst på ökad arbetslöshet. För inrikes födda män har sysselsättningen inte minskat lika mycket som för inrikes födda kvinnor. Trots detta har arbetslösheten ökat mer bland männen.

Tabell 9.2 Arbetsmarknaden för olika grupper

Antal och procent 2020 samt förändring i antal och procentenheter mellan 2019 och 2020

	Antal i arbetskraften		Arbetskrafts- deltagande		Sysselsättnings- grad		Relativ arbets- löshet	
	2000	2019-2020	2000	2019-2020	2000	2019- 2020	2000	2019- 2020
15-74 år	5 523 000	18 000	73,3	0,0	67,2	-1,1	8,3	1,5
Kvinnor	2 605 000	-14 000	70,4	-0,6	64,5	-1,5	8,3	1,4
Utrikes födda kvinnor	591 000	24 000	67,9	0,8	54,3	-1,9	19,9	3,7
Inrikes födda kvinnor	2 014 000	-36 000	71,2	-0,9	67,7	-1,3	4,9	0,5
Män	2 918 000	32 000	76,1	0,6	69,8	-0,7	8,3	1,7
Utrikes födda män	692 000	26 000	79,0	1,1	64,8	-2,0	17,9	3,7
Inrikes födda män	2 226 000	7 000	75,2	0,4	71,2	-0,3	5,3	1,0
15-24 år	598 000	-33 000	51,9	-2,9	39,4	-4,4	24,0	4,0
15-19 år	192 000	-19 000	33,6	-3,8	21,0	-4,6	37,4	5,8
20-24 år	406 000	-14 000	69,9	-1,5	57,5	-3,8	17,6	3,5
25-34 år	1 278 000	15 000	87,7	0,3	80,2	-1,8	8,6	2,4
35-64 år	3 439 000	28 000	89,8	0,1	84,5	-0,9	5,8	1,0
65-74 år	208 000	8 000	18,9	1,0	18,6	1,0	..	..

Källor: Statistiska centralbyrån och Konjunkturinstitutet.

Sysselsättning är en bred definition som inkluderar alla med i någon mån varaktig och betald sysselsättning (se fördjupningsrutan nedan). Sysselsättningsgraden beskriver inte i sig hur stor andel av befolkningen som är självförsörjande, eller som har en fast förankring. En dominerande andel av de sysselsatta har tillsvidareanställning, oftast med heltidsarbete och stadiga löneinkomster. Det samlade måttet på sysselsatta registrerar dock vid varje tidpunkt även individer med lös anknytning till arbetsmarknaden, så att exempelvis individer som har sitt första, tillfälliga, deltidsarbete räknas som sysselsatta och det är därför viktigt att utgå från flera mått när arbetsmarknaden ska beskrivas.

Fördjupning: Befolkningen enligt arbetskraftsundersökningarna

Utifrån AKU kan flera mått beräknas som beskriver arbetsmarknaden.

Sysselsättningsgraden respektive arbetskraftsdeltagandet beräknas som antalet sysselsatta respektive antalet i arbetskraften som andel av befolkningen. Den relativa arbetslösheten beräknas istället som antalet arbetslösa som andel av antalet personer i arbetskraften. Arbetslösheten beräknas på detta sätt för att exempelvis undvika att förändringar i andelen pensionärer eller heltidsstuderande direkt påverkar arbetslöshetssiffran.

Ungefär fem av sju i befolkningen 15–74 år tillhör arbetskraften. För att tillhöra arbetskraften måste man antingen vara sysselsatt eller arbetslös. Personer utanför arbetskraften består av pensionärer, långtidssjukskrivna, heltidsstuderande (som inte också jobbar eller söker jobb) samt av individer som står utanför av övriga skäl.

För att räknas som sysselsatt krävs att man har utfört eller normalt utfört ett arbete mot betalning under minst en timma under den undersökta veckan. Både personer som faktiskt arbetat och personer som varit tillfälligt frånvarande från arbetet (till exempel på grund av semester) räknas som sysselsatta. Sysselsatta omfattar förutom anställda även företagare och medhjälpare i familjeföretag.

För att räknas som arbetslös krävs att personen saknar sysselsättning, har sökt ett arbete, samt kan ta arbetet inom några veckor. Heltidsstuderande som söker arbete och är beredda att ta ett arbete räknas också som arbetslösa.

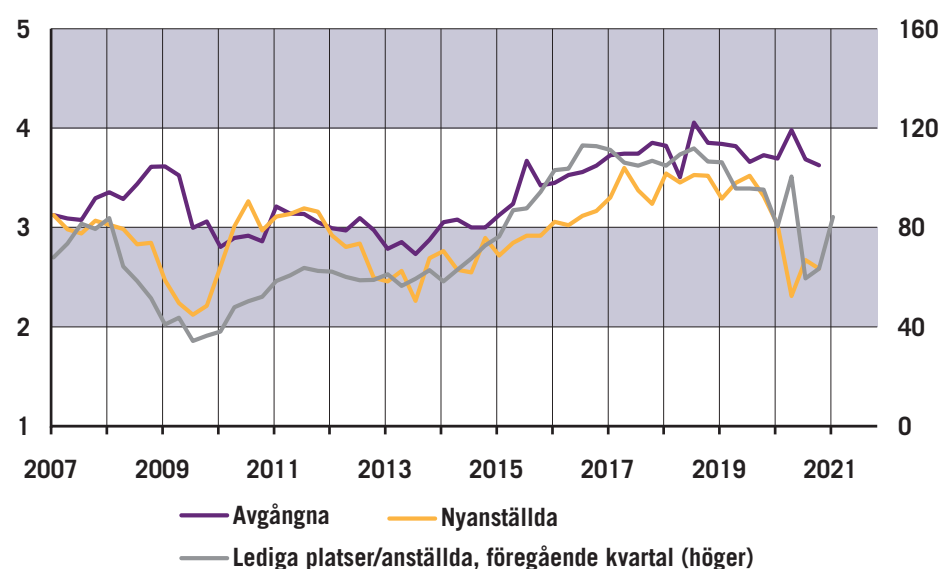
9.4.6 Andelen nyanställda har minskat kraftigt

Det brukar bli aktuellt med uppsägningar för breda grupper på arbetsmarknaden om en kris är långvarig eller beror på allvarliga felinvesteringar. Det var inte fallet under krisen 2020. Nedgången i sysselsättningen under 2020 verkar i stället främst bero på sämre möjligheter att få det första jobbet eller att förnya tillfälliga anställningar. Andelen anställda som slutar sina tillsvidareanställningar verkar däremot inte ha ökat.

Under de senaste åren fram till 2020, med ett balanserat eller positivt konjunkturläge har antalet lediga platser i förhållande till antalet anställda varit en god indikator på hur realiserade nyanställningar och den allmänna personalomsättningen utvecklats. En ökande vakansgrad har sammanfallit med att såväl andelen nyanställda som andelen avgångna har ökat i näringslivet. Under 2019 minskade för varje kvartal de lediga jobben per anställd och under respektive efterföljande kvartal föll även andelen nyanställda (se **diagram 9.9**).

En uppgång av lediga platser per anställd kunde noteras under inledningen av 2020, vilket alltså skulle vara förenligt med en uppgång i andelen nyanställningar under det andra kvartalet samma år. Men när krisen bröt ut våren 2020 sjönk i stället andelen nyanställda snabbare än vad som var fallet under finanskrisen. Andelen avgångna ökade också, men inte alls i paritet med nedgången av nyanställda. Detta bidrog till en snabb minskning i sysselsättningen. Under det tredje och fjärde kvartalet började dock åter andelen nyanställda öka. Antalet lediga platser att söka ökade i förhållande till antalet anställda under det fjärde kvartalet 2020. Det indikerar i sig en uppgång i nyanställningar under inledningen av 2021 även om exempelvis smittspridning, restriktioner och stödåtgärder kan komma att avbryta många rekryteringar.

Diagram 9.9 Personalomsättning och lediga platser
Procent



Anmärkning: Avgångna och nyanställda som andel av tillsvidareanställda enligt Kortperiodisk sysselsättningsstatistik. Säsongsrensade värden.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

9.4.7 Fler anställda inom IT och sjukvård – fortsatt minskning inom hotell- och restaurang

Även om många i den privata sektorn omfattades av korttidsarbete det fjärde kvartalet 2020, hade antalet anställda i näringslivet ändå minskat med cirka 70 000, eller drygt 2 procent, jämfört med det fjärde kvartalet 2019 (se tabell 9.3).¹⁰ Den största minskningen skedde i hotell- och restaurangbranschen. Där sjönk antalet anställda med cirka 40 000 eller nästan var fjärde löntagare inom branschen. Andra märkbara personalneddragningar ägde rum inom tillverkningsindustri, transport, personaluthyrning samt kultur, nöje och fritid. Nedgången inom tillverkningsindustri och personaluthyrning kan framförallt ha att göra med den allmänna nedgången i ekonomin, medan de andra nämnda branscherna drabbades mer direkt av de restriktioner och beteendeförändringar som utesluter direkta kontakter mellan människor. En märkbar minskning av anställda inom de sammanslagna branscherna *87-88 vårdhem och bostäder med omsorg; sociala öppenvårdsenheter, socialkontor* har troligen andra orsaker än de som har att göra med pandemin.

I många branscher verkar pandemin inte ha medfört stora personalneddragningar, i vissa fall har det till och med skett en viss ökning av anställda under det avslutande kvartalet 2020 jämfört med 2019. Den starkaste sysselsättningstillväxten i näringslivet skedde inom *enheter för hälso- och sjukvård*, och inom *företag för fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor*, med 8 procent fler anställda i vardera branschen. Det skedde även en ökning inom branschen information och kommunikation (J), särskilt för programvaruproducenter, datakonsulter och liknande där antalet anställda ökade med över 5 procent. Även inom handeln, den enskilda branschen med flest anställda, avslutades året med en viss ökning av antalet anställda jämfört med 2019. Sammantaget har dock de ökningarna som skett av antalet anställda i enskilda branscher inte räckt till för att väga upp den totala sysselsättningsminskningen i privat sektor.

¹⁰ I kapitlet i övrigt nyttjas i huvudsak SCB: Arbetskraftsundersökningar (AKU) som källa för arbetsmarknadsanalysen. Här används i stället Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS), vars precision för den privata sektorns branschsammanställning och dess förändringar bedöms vara högre än i AKU. Båda undersökningarna baseras på urval, har olika målpopulationer och metodik för antalsskattningar, varför vissa utvecklingstakter för till synes samma övergripande mått kan skilja sig åt mellan källorna.

Tabell 9.3 Anställda i privat sektor efter näringsgren enligt kortperiodisk sysselsättningsstatistik

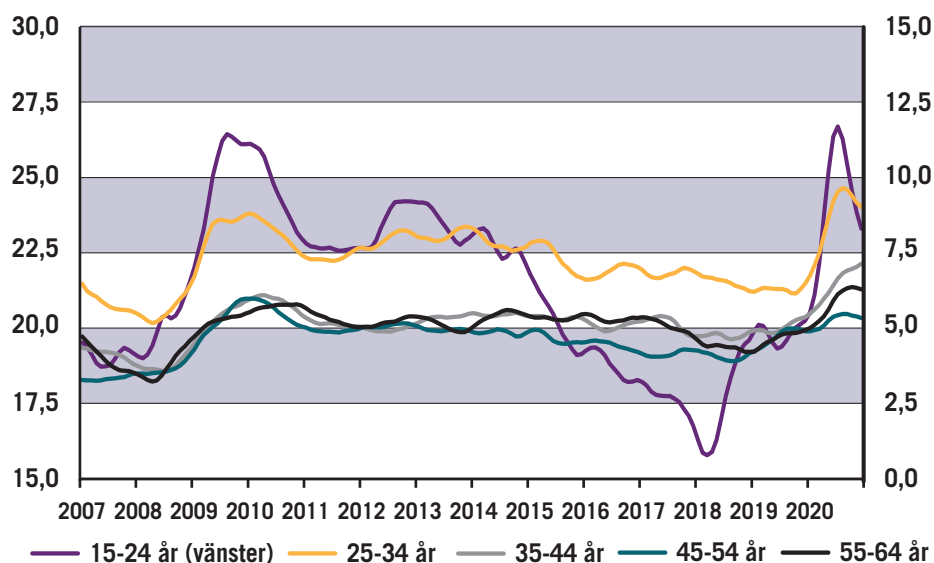
Näringsgren	Antal anställda kvartal 4 år 2020	Jämfört med kvartal 4 år 2019	Procentuell förändring
A-S samtliga näringsgrenar (exkl T+U)	3 226 000	-72 100	-2,2
A företag inom jordbruk, skogsbruk och fiske	42 500	2 100	5,2
B gruvor och mineralutvinningsindustri	9 600	600	6,6
C tillverkningsindustri	518 400	-13 300	-2,5
D el-, gas- och värmeverk	28 600	1 000	3,5
E vattenverk; reningsverk o.d., avfallsanläggningar	19 500	800	4,2
F byggindustri	332 900	300	0,1
G handel; serviceverkstäder för motorfordon och motorcyklar	577 800	3 600	0,6
46 parti - och provisionshandel utom med motorfordon	209 000	1 000	0,5
47 detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	291 900	2 600	0,9
H transport- och magasineringsföretag	219 000	-10 200	-4,5
49 landtransportföretag; rörtransportföretag	132 600	-5 500	-4,0
50-51 rederier och flygbolag	7 100	-1 900	-21,2
52 magasin och serviceföretag till transport	48 700	-3 300	-6,3
53 post- och kurirföretag	30 500	500	1,6
I hotell och restauranger	135 900	-39 900	-22,7
J informations- och kommunikationsföretag	214 400	7 400	3,6
62 programvaruproducenter, datakonsulter o.d.	138 300	6 900	5,3
K kreditinstitut och försäkringsbolag m.m.	96 700	1 000	1,1
L fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	73 500	500	0,6
M företag inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	296 200	600	0,2
N företag inom uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	266 800	-4 100	-1,5
78 arbetsförmedlingar, rekryteringsföretag, personaluthyrningsföretag o.d.	83 200	-7 500	-8,3
81 företag för fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor	85 000	6 400	8,1
P utbildningsväsendet	90 800	300	0,3
Q enheter för vård och omsorg, socialtjänst	229 400	-14 400	-5,9
86 enheter för hälso- och sjukvård	81 500	6 100	8,1
87-88 vårdhem och bostäder med omsorg; sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	147 900	-20 600	-12,2
R enheter för kultur, nöje och fritid	36 300	-6 500	-15,3
S andra serviceföretag	37 400	-1 800	-4,6

Anmärkning: Avrundade värden per näringsgren; summeringar av delaggregat kan skilja sig från redovisade helaggregat.
Källa: Statistiska centralbyrån.

9.4.8 Arbetslösheten har ökat i alla åldrar – mest bland yngre

Branscher med många unga har drabbats särskilt hårt, och som visades ovan är den minskade sysselsättningen i hög grad en följd av att nyanställningar minskar. För den yngre delen av arbetskraften har arbetslösheten stigit snabbt (se **diagram 9.10**). Det gäller även gruppen 55–64 år. I åldersgruppen 45–54 år har arbetslösheten ökat långsammare.

Diagram 9.10 Arbetslöshet efter ålder
Procent av arbetskraften



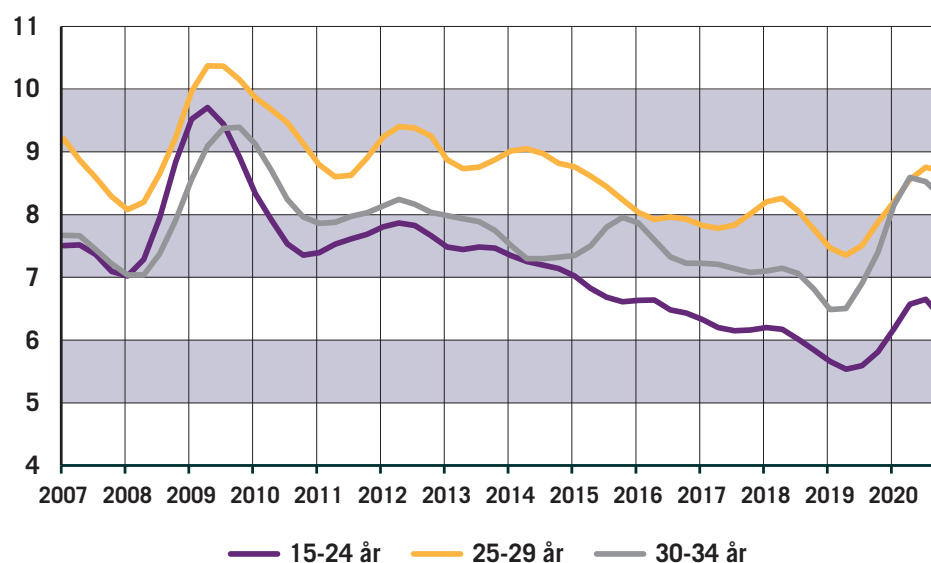
Anmärkning: Säsongrensade och utjämnade värden. Till följd av att ett tidsseriebrott 2021 påverkar SCB:s trendskattningar under avslutningen av 2020 används HP-filter för att utjämna säsongrensade värden från SCB. Arbetslösa i åldersgruppen 65-74 år redovisas ej på grund av för litet statistiskt underlag.
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Utsikterna för att komma in på arbetsmarknaden, men även i utbildning, kan försämrats i en kris. Alla kommer inte in på eller kan förlänga sin utbildning när konjunkturen viker nedåt. Ett mått som kompletterar bilden särskilt för yngre är andelen personer i befolkningen som varken arbetar eller studerar.¹¹ Denna andel har sjunkit över tid, men steg snabbt under 2019, särskilt i åldern 29–34 år. Även under det andra och tredje kvartalet 2020 steg andelen, för att sedan sjunka under det fjärde kvartalet. Sammantaget syns inga tecken på att covid-19-krisen i sig kraftigt påverkat denna andel. Under finanskrisen 2008 steg andelen unga som varken arbetade eller studerade snabbt och låg därefter kvar på en hög nivå. För många som ingår i gruppen kan dock pandemin medföra ökade svårigheter att komma in på arbetsmarknaden eller på relevanta studieprogram, eftersom såväl arbetskraften som antalet personer med kvalifikationer för att gå vidare i utbildning normalt ökar varje år.

11 Det internationellt vedertagna måttet NEET - "Youth not in employment, education or training".

Diagram 9.11 Unga som varken arbetar eller studerar (NEET)

Procent av befolkningen i åldersgruppen



Anmärkning: Säsongrensade och utjämnade värden.
 Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

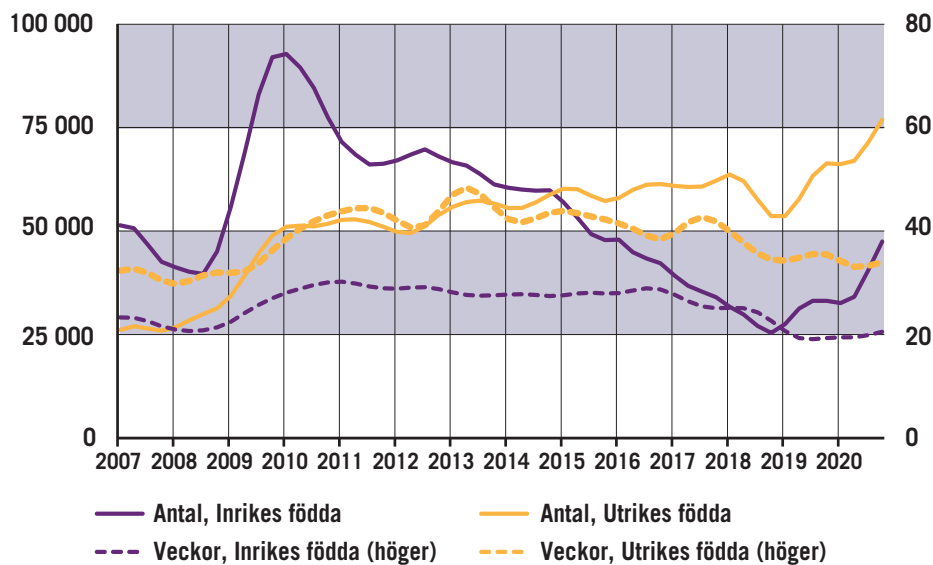
9.4.9 Stigande långtidsarbetslöshet

En allmän nedgång i ekonomin brukar i synnerhet drabba dem med svagast anknytning till arbetsmarknaden hårdast och tiden i arbetslöshet riskerar att bli långvarig. Till exempel kan den kompetens som individerna hade före arbetslösheten urholkas eller så kan en strukturomvandling göra kompetensen mindre efterfrågad. Det finns även välbelagda risker för att arbetsgivare tolkar lång arbetslöshetstid i sig som en riskfaktor och avstår från att anställa den arbetssökande. Har långtidsarbetslösheten väl gått upp brukar det därför ta lång tid innan den går ner igen.

Sett till utvecklingen under lite längre tid kan man se att antalet långtidsarbetslösa ökade kraftigt i samband med finanskrisen (se **diagram 9.12**). Ökningen skedde både bland inrikes och utrikes födda och även det genomsnittliga antalet veckor i arbetslöshet ökade. Fram till 2018 minskade sedan antalet inrikes födda långtidsarbetslösa med som mest två tredjedelar, medan antalet utrikes födda långtidsarbetslösa samtidigt har ökat över tid (till stor del på grund av att den utrikes födda befolkningen ökat). Även bland utrikes födda minskade antalet långtidsarbetslösa under 2018.

I samband med konjunkturavmattningen 2019 började antalet långtidsarbetslösa stiga igen bland både inrikes och utrikes födda. Under andra halvan av 2020 märktes återigen en ytterligare snabb ökning i båda grupperna, vilket reflekterar svårigheten att få arbete under det första halvåret 2020.

Diagram 9.12 Långtidsarbetslöshet
Individer respektive veckor



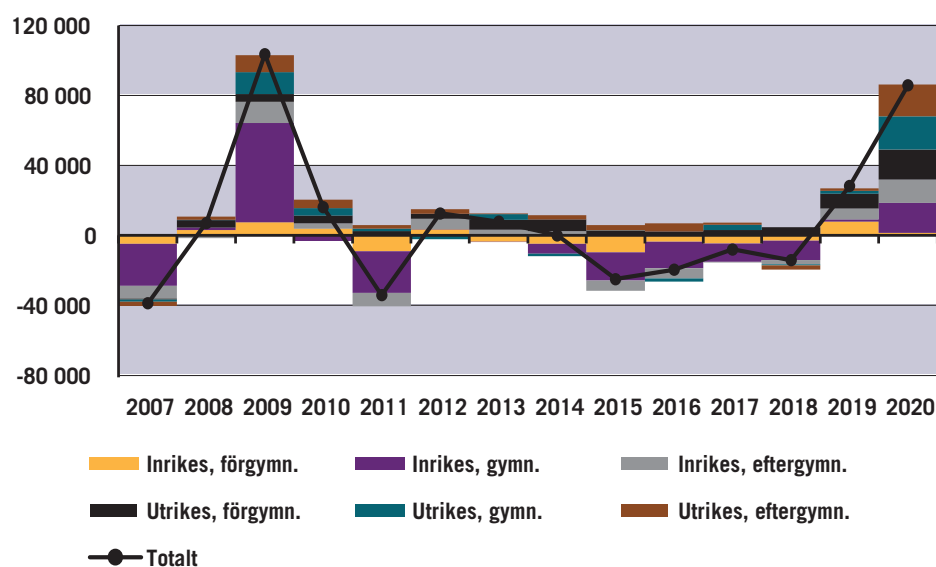
Anmärkning: Säsongrensade och utjämnade värden.
Källa: Statistiska centralbyrån.

9.4.10 Ökande antal arbetslösa med kort utbildning

Under covid-19-pandemin har servicesektorn, som ofta är ingången till arbetsmarknaden för personer med kort utbildning eller begränsad erfarenhet, helt eller delvis stängt ner. Det är särskilt problematiskt då det inom den sektorn är vanligare med jobb som inte ställer krav på längre utbildning eller erfarenhet.

Utbildningsnivå har blivit en allt viktigare faktor för att förklara vilka som blivit arbetslösa. Antalet arbetslösa minskade totalt sett år för år under perioden 2015–2018 (se **diagram 9.13**). Samtidigt med det detta ökade dock antalet utrikes födda arbetslösa oavsett utbildningsnivå, medan minskningen bland inrikes födda vägde tyngre. År 2019, när konjunkturen mattades av, ökade antalet arbetslösa oavsett födelseland eller utbildning, men förgymnasialt utbildade stod för den största delen av ökningen. Under år 2020 ökade antalet arbetslösa kraftigt. Utrikes födda utgjorde en majoritet av ökningen.

Diagram 9.13 Arbetslösa efter utbildning och födelseland
Årlig förändring

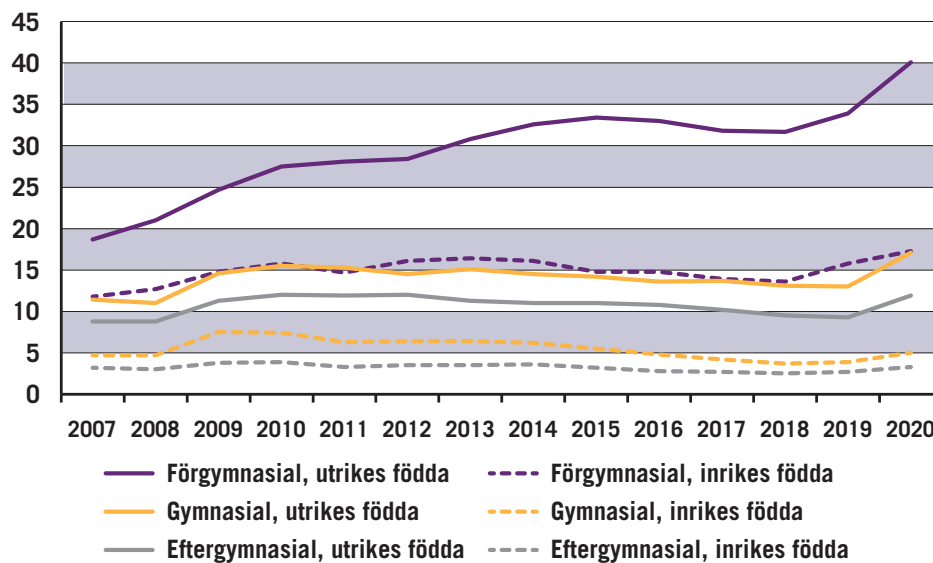


Anmärkning: Individer där uppgift om utbildning saknas ingår i total förändring.
Källa: Statistiska centralbyrån.

Arbetslösheten bland inrikes födda med förgymnasial utbildning har varit omkring 15 procent under många år, men steg både 2019 och 2020 (se **diagram 9.14**). Bland utrikes födda som saknar gymnasieutbildning har arbetslösheten varit mer än dubbelt så hög genom åren, och 2020 steg den till hela 40 procent en genomsnittlig vecka under 2020.¹² Att arbetslösheten är så hög i gruppen, i kombination med att det är en grupp som ökat sin andel i arbetskraften, talar för att konkurrensen om arbeten utan krav på gymnasieutbildning blir ihållande hög. Även under det relativt starka ekonomiska läge som var fallet flera år före 2020 kunde en tredjedel av arbetskraften i gruppen inte få sökta arbeten vid mättillfället. När bland annat servicesektorn åter kan börja anställa fler ökar chanserna att pressa ned arbetslösheten för förgymnasialt utbildade, men det finns även andra med längre utbildning eller mer erfarenhet som söker samma jobb och som kan upplevas vara mer attraktiva för en arbetsgivare.

12 Eftersom gruppen 15–19 år ingår förklarar det relativt sett mer av arbetslösheten bland förgymnasialt utbildade. Arbetslösheten är några procentenheter lägre om dessa i gruppen om dessa räknas bort från spannet 15–74 år, men nivåerna är fortsatt högre än för andra grupper.

Diagram 9.14 Arbetslöshet efter utbildningsnivå för ut- och inrikes födda, 15-74 år
Procent av arbetskraften



Källa: Statistiska centralbyrån.

9.5 Löner och arbetskostnader

9.5.1 Avtalade och faktiska löner

I samband med att covid-19 bröt ut och arbetsmarknaden snabbt försämrades skulle nya kollektivavtal som berörde en stor majoritet av löntagarna tecknas. Löneökningarna hade uppgått till i genomsnitt 2,5 procent per år i ekonomin som helhet under perioden 2016–2019 (se **tabell 9.4**) med något snabbare ökning i offentlig sektor än i näringslivet. Viktiga förklaringar till detta är en ihållande brist på många stora yrkesgrupper inom offentlig sektor och i lärarnas fall bland annat på politiska lönesatsningar. Löneavtalen inom kommuner och regioner har de senaste åren även inneburit särskilda satsningar på yrkesutbildade, i synnerhet på den stora yrkeskategorin undersköterskor. Samtidigt har det totala avtalsvärdet i de centrala avtalen utnyttjats till annat än löneökningar, till exempel till avsättningar till delpensionssystem inom industrin och många andra områden inom privat sektor.

Liksom tidigare år var ambitionen bland parterna att ett kostnadsnormerande avtal tidigt skulle slutas inom industrin. Men när covid-19 bröt ut sköts förhandlingarna upp till hösten, vilket ledde till att de gamla avtalen fick fortsätta att gälla för de flesta löntagare. Som beskrivits ovan försämrades arbetsmarknaden betydligt fram till dess att nya avtal skulle tecknas, särskilt för utsatta grupper och den ekonomiska situationen var mycket svår i vissa delar av näringslivet.

Tabell 9.4 Löne- och arbetskostnadsökningar enligt olika källor 2020 och 2016-2019
Genomsnittlig årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden

Genomsnitt 2020 (samt inom parentes genomsnitt för 2016-2019)				
	Hela ekonomin	Näringslivet	Offentlig sektor	Tilverkningsindustrin
Utfall löntagare				
Konjunkturlöner*	1,9 (2,5)	1,9 (2,3)	2,0 (2,8)	0,9 (2,4)
Lön NR	5,1 (2,9)	5,9 (2,9)	3,5 (2,8)	7,5 (3,2)
Reallön (Konjunkturlöner, KPI)	1,4 (0,8)	1,4 (0,7)	1,5 (1,1)	0,4 (0,8)
Reallön (Konjunkturlöner, KPIF)	1,4 (0,7)	1,4 (0,5)	1,5 (1)	0,4 (0,6)
Utfall arbetsgivare				
Arbetskostnad per timme (LCI**)	1,0 (2,9)	0,2 (2,7)	2,4 (2,9)	-0,3 (2,6)
Arbetskostnad per timme (NR)	3,9 (3,2)	4,4 (3,2)	3,0 (3,2)	5,9 (3,6)
Produktivitet (NR)	0,6 (0,6)	1,3 (0,9)	-1,1 (-0,5)	1,9 (1,9)
Arbetskostnad per producerad enhet (NR)	3,4 (2,9)	3,1 (2,3)	4,1 (3,7)	4,5 (1,7)

* Siffror för 2020 är preliminära

**Eurostat, exklusive bonus

Facken och arbetsgivarna inom industrin enades om att teckna avtal som löper från 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023, med ett avtalsvärde på 5,4 procent utslaget på 29 månader (se **tabell 9.5**). Omräknat till genomsnittlig årstakt för denna period innebar det att medelvärdet för de centralt avtalade kostnadsökningarna uppgår till drygt 2,2 procent under perioden. Trots krisen ligger resultatet av förhandlingarna därmed i linje med det kostnadsmärke som varit rådande från 2013 och framåt. Eftersom det i regel inte blev några retroaktiva höjningar för perioden mellan de ordinarie och de nya revisionstidpunkterna blev dock den sammanlagda genomsnittliga avtalade kostnadsökningen något lägre än vad årstakten normalt skulle implicera utslaget över en lite längre tidsperiod. Beräknas det genomsnittliga avtalsvärdet över 36 snarare än 29 månader uppgår den genomsnittliga årstakten till 1,8 procent. Som treårsperiod betraktat innebär detta en mer dämpad kostnadsökning än tidigare, när hela avtalsperioden löpt ut (se **diagram 9.15**).

Tabell 9.5 Stora avtalsrörelser och centralt avtalade kostnadsökningar inom industrin
Antal månader och procent

År	Löptid industrins avtal	Antal månader	Industrins avtalade kostnadsökningar för hela perioden	Industrins kostnadsökningar omräknade i årstakt
1998	jan 1998 - jan 2001	37	8,7	2,8
2001	feb 2001 - mar 2004	38	8,5	2,7
2004	apr 2004 - mar 2007	36	7,3	2,4
2007	apr 2007 - mar 2010	36	10,2	3,4
2010	apr 2010 - jan 2012	22	3,2	1,7
2012	feb 2012 - mar 2013	14	3,0	2,6
2013	apr 2013 - mar 2016	36	6,8	2,3
2016	apr 2016 - mar 2017	12	2,2	2,2
2017	apr 2017 - mar 2020	36	6,5	2,2
2020*	apr 2020 - okt 2020	7	-	-
2020	nov 2020 - mar 2023	29	5,4	2,2

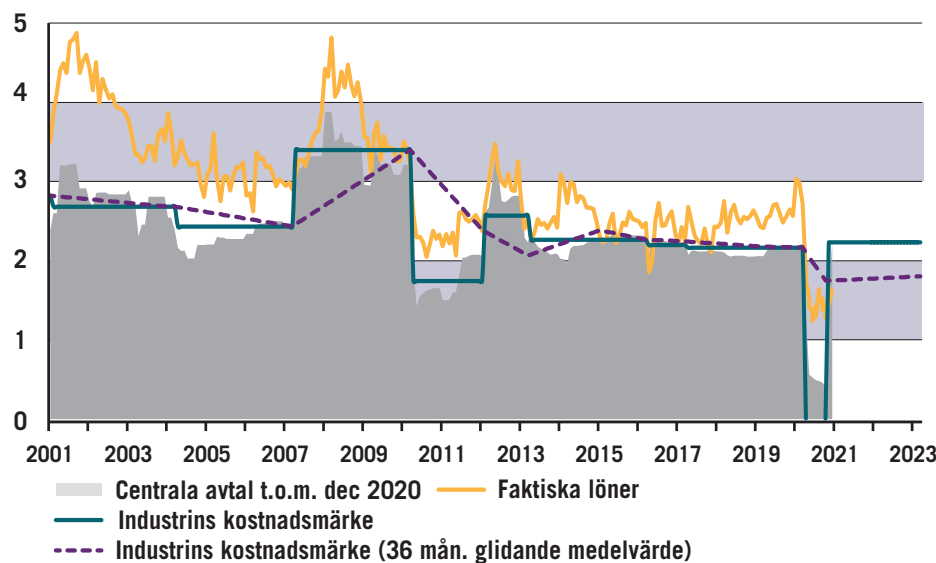
* Prolongering av avtalet med löptiden april 2017–mars 2020.

Anmärkning: Kostnadsökningarna för avtalsperioderna som helhet är så kallade okedjade värden, vilken innebär att ränta-på-ränta effekterna av de årsvisa höjningarna inte är inkluderade.

Källa: Medlingsinstitutet, årsrapporter sedan 2001.

Under nästan halva året har därmed lönerevisioner som normalt skulle ha ägt rum uteblivit och för många anställda blev därför lönen under stora delar av året densamma som året innan vid samma period, det vill säga en tillfällig årlig individuell löneökningstakt på 0 procent. Förseningen av den stora andelen kollektivavtal påverkade dock inte alla löneförändringar under året, och genomsnittslönen i hela ekonomin fortsatte att öka på årsbasis, om än med en betydligt lägre genomsnittlig årstakt omkring 1,5 procent (se tabell 9.4). De faktiska lönerna under 2020 har ändå ökat betydligt långsammare än under tidigare år. Löneökningstakten för året 2020 påverkas alltså inte påtagligt av att nya avtal som tecknades från och november och framåt, eftersom det endast påverkar två av tolv månader.¹³

Diagram 9.15 Löner och avtal
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Löner och centrala avtal exkluderar de förändringar i villkor och förmåner som ingår i kostnadsmärket utöver lön. Faktiska löner för 2020 är preliminära.
Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

9.5.2 Arbetskostnader

Från arbetsgivarsidan är inte bara lön av intresse utan hela den lönerelaterade kostnaden. Analysen av kostnadstrycket baseras ofta på nationalräkenskaperna och den underliggande löneökningstakten skiljer sig påtagligt från den officiella lönestatistiken under 2020.¹⁴ Löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken dämpades kraftigt under 2020 (se ovan) medan lönerna enligt nationalräkenskaperna ökade med över 5 procent för ekonomin som helhet och ännu mer i näringslivet. Detta har att göra med att systemet med korttidsarbete förstärktes och blev mycket omfattande, vilket höll upp lönerna samtidigt som antalet arbetade timmar rasade. Effekten på de anställdas effektiva timlön kan sägas vara dramatisk bland dem som omfattades av åtgärden och drev därför kraftigt upp den genomsnittliga timlönen i hela ekonomin. Detta sker trots att den absoluta majoriteten av

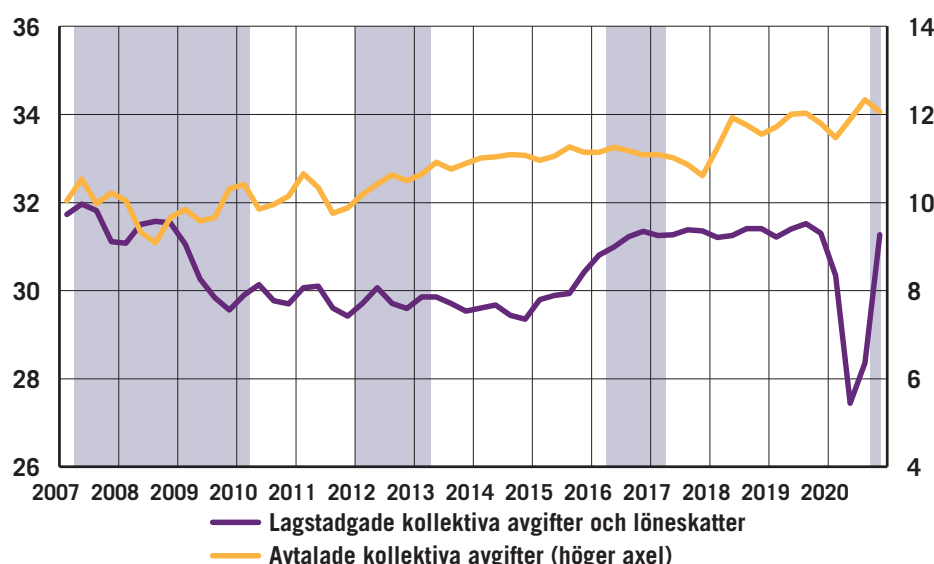
13 Se fördjupade analyser av löneökningstakten 2020 i kapitel 12 och i rapporten *Pandemin och löneutvecklingen*, oktober 2020, Medlingsinstitutet.

14 Se kapitel 12. För en utförligare analys, se även rapporten *Pandemin och löneutvecklingen*, Medlingsinstitutet, oktober 2020.

löntagarna inte gick på korttidsarbete. Därutöver väntade de flesta på försenade kollektivavtal under den aktuella perioden. Den ökade lönekostnaden för en given arbetsinsats bland de som omfattats av korttidsarbete har arbetsgivarna blivit kompenserade för. Sammantaget beskriver de snabbt ökande löneökningarna enligt nationalräkenskaperna inte det underliggande löneöknings- eller arbetskostnadsstrycket i ekonomin särskilt väl.

Samtidigt med det förstärkta korttidsarbetet, som alltså pressade upp lönerna under 2020 enligt nationalräkenskaperna, beslutade riksdagen om kraftigt sänkta arbetsgivaravgifter samt minskat sjuklöneansvar. Detta omfattade alla arbetsgivare i Sverige och minskade därmed arbetskostnaderna (se **diagram 9.16**). Det är den huvudsakliga förklaringen till att i nationalräkenskaperna ökade de totala arbetskostnaderna mycket långsammare än timlönerna (se tabell 9.4).

Diagram 9.16 Kollektiva avgifter i näringslivet, två kvartals glidande medelvärde
Procent av lönesumman



Källor: Statistiska centralbyrån, Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

Trots att det omfattande korttidsarbetet kan ge en överdriven bild av arbetskostnadsutvecklingen enligt nationalräkenskaperna är det den källa som används i makroanalysen av bland annat kapitalavkastning och av den kostnadsmässiga konkurrenskraften mellan olika länder.¹⁵ Det är därför viktigt att notera att den stora arbetskostnadsökningen per timme under 2020 beror på en tillfällig statistik effekt. Vartefter korttidsarbetet trappas ner kommer även den årliga förändringstakten att vända ned, men inte heller det ger en rättvisande bild av det aktuella kostnadstrycket. Först genom att vänta ytterligare ett år och skapa genomsnitt för perioden 2020–2021 kan siffrorna bättre spegla arbetskostnadsutvecklingen.

För att värna den officiella lönestatistikens ändamålsenlighet har effekterna från korttidsarbete hållits borta från denna. Det gäller både löneökningstakten enligt konjunkturlönesstatistiken och de totala arbetskostnaderna enligt Labour Cost Index (LCI). De genomsnittliga arbetskostnaderna stod i princip stilla under 2020 enligt

15 Enhetsarbetskostnader, eller ULC – "Unit Labour Costs" är det internationellt vedertagna måttet. För själva arbetskostnadsökningen per anställda eller timme finns en rad olika mått och källor som skiljer sig från olika länders nationalräkenskaper.

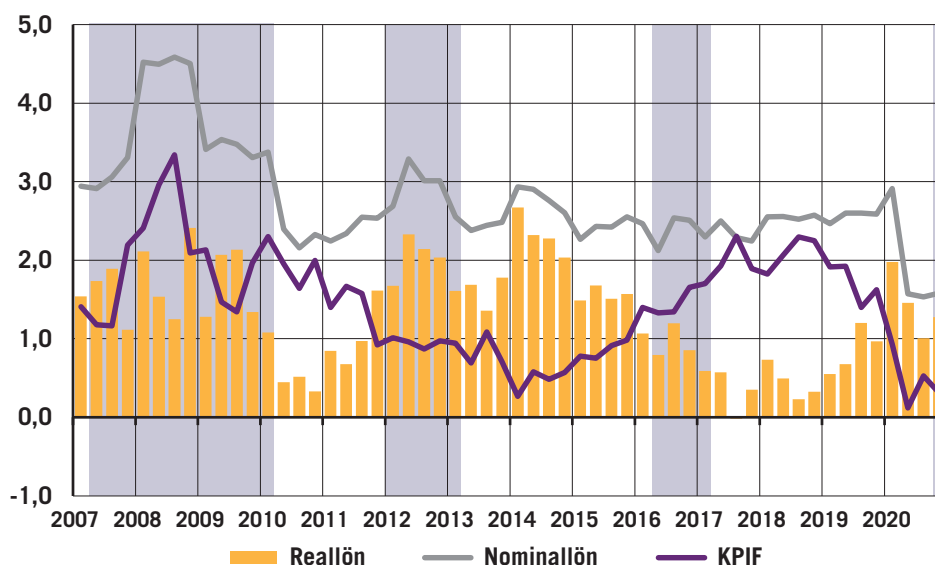
preliminära siffror från LCI (se tabell 9.4). Detta tyder på att såväl de försenade löneavtalen som de sänkta arbetsgivaravgifterna i praktiken har samverkat till att hålla nere de genomsnittliga arbetskostnaderna per timme under 2020. Införandet av korttidsarbete har i praktiken också varit en kostnadsbesparande åtgärd där det tillämpats, men utifrån ett lönebildningsperspektiv läggs i regel mer vikt i arbetskostnadsanalysen på *kostnader för en given arbetsinsats*, än på de totala kostnader som företagen har att hantera.

9.5.3 Fortsatt reallönetillväxt genom krisen

Från ett löntagarperspektiv har krisen och dess följdverkningar hittills inte försämrat den genomsnittliga köpkraften bland de fortsatt anställda. Eftersom konsumentpriserna ständigt ökar börjar en lön i princip urholkas i samma ögonblick som den betalas ut och ju längre tid som går innan lönerevision desto mindre blir den nominella grundlönenivån värd. Så länge som konsumentpriserna stiger, skulle en uppskjuten löneökning kunna minska köpkraften även i förhållande till motsvarande period föregående år för en enskild löntagare. Men om konsumentpriserna stiger långsamt kan den genomsnittliga nominella lönenivån vara så hög jämfört med året före att det ändå sker en fortsatt årlig reallönetillväxt bland löntagarna i stort.

Löneökningstakten för ekonomin som helhet har oavsett konjunktur varit ungefär 2,5 procent under lång tid (se **diagram 9.17**). För några år sedan, då konjunkturen var god, ökade dock inflationen jämfört med tidigare och låg varaktigt omkring tvåprocentsmålet. Därmed dämpades reallönetillväxten utan att för den skull medföra minskade reallöner. Inflationen började dock dämpas under 2019, och reallönerna hade börjat öka snabbare innan nya löneavtal försenades i samband med att krisen bröt ut. Samtidigt som löneökningstakten dämpades från och med våren och framåt har inflationstakten stigit ännu långsammare under 2020, vilket sammantaget har inneburit fortsatt reallönetillväxt.

Diagram 9.17 Nominella löner, konsumentpriser och reallöner
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Löneökningstakten för 2020 är preliminär.
Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Utslaget över perioden 2020–2022 medför det nya kostnadsmärket centralt avtalade löneökningar med en lägre genomsnittlig takt än det långsiktiga inflationsmålet på 2 procent. Till följd av pandemins följdverkningar understiger dock Riksbankens genomsnittliga inflationsprognoser för närvarande klart målet under samma period, både inklusive och exklusive mer tillfälliga energipriseffekter.¹⁶ Även parternas inflationsförväntningar låg enligt den mest aktuella undersökningen på en årlig inflationstakt på 1,3–1,5 procent de närmaste två åren.¹⁷ Förväntningarna skilde sig inte åt mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna. Det pågår en internationell debatt där vissa menar att de penningpolitiska och finanspolitiska besluten har varit så generösa att inflationen ska återkomma med full kraft när pandemin släpper taget (se kapitel 8). Andra framhåller att fortsatt hög arbetslöshet och ökade skuldkvoter kommer att verka tillräckligt hämmande på priserna. Med utgångspunkt i löneavtal och inflationsförväntningar finns, trots pandemin, få tecken som talar för att reallönetillväxten är hotad under avtalsperioden.

9.6 Priser, produktivitet och vinster

9.6.1 Stabil vinstandel trots kris

Genom att använda nationalräkenskaperna kan lönsamheten beräknas utifrån statistik över den genomsnittliga ekonomiska aktiviteten i företagen. Den del av företagets driftöverskott som tillfaller ägarna kallas för vinstandel och den resterande delen, som tillfaller löntagarna, kallas för arbetskostnadsandel. Hur stort företagets överskott blir, och hur det fördelas mellan ägare och löntagare, är en viktig aspekt i analysen av lönebildningen. Vinst- och arbetskostnadsandelen förändras dock inte bara genom lönernas samvariation med efterfrågan utan påverkas även av att produktion, timmar och priser påverkas olika snabbt när konjunkturen förändras. Särskilt på kort sikt är det därför inte självklart att det är löneutvecklingen som har förändrat vinst- eller arbetskostnadsandelen. Det blir då mer relevant att beakta sambandets andra riktning, det vill säga vilka förutsättningar vinstläget utgör för löneutvecklingen.

I en ekonomi som är öppen mot omvärlden kan inte vinstandelen långsiktigt bli för låg jämfört med det internationellt bestämda kravet på kapitalavkastning utan att det uppstår negativa effekter för investeringarna och sysselsättningen. Om å andra sidan vinstandelen stiger kraftigt och överstiger kapitalavkastningskravet kan det påverka yrkanden och lönekrav i partsförhandlingarna. I den mån den allmänna kapitalavkastningen är beslutsgrundande, baseras knappast analysen om huruvida det är lönsamt att investera i det svenska näringslivet på det statistiska genomsnittet för ett enskilt år. Under 2020 kan mycket av utvecklingen sägas vara tillfällig och statistiken är mer osäker än vanligt, men analysen kan i bästa fall ge en fingervisning om hur krisen påverkat lönsamheten i det svenska näringslivet.

Flera faktorer understödjer att det sammantagna näringslivets lönsamhetsomdömen var goda i slutet av året trots pandemins negativa ekonomiska konsekvenser (se avsnitt 9.2). Sammanfattningsvis har det varit gynnsamt med de statliga åtgär-

16 Konsumentprisindex ökar 2020–2022 enligt prognoserna med i genomsnitt 1,1 procent per år mätt med KPIF respektive 1,3 procent mätt med KPIF exklusive energiprisförändringar. Se *Penningpolitisk rapport februari 2021*, Riksbanken, 2021.

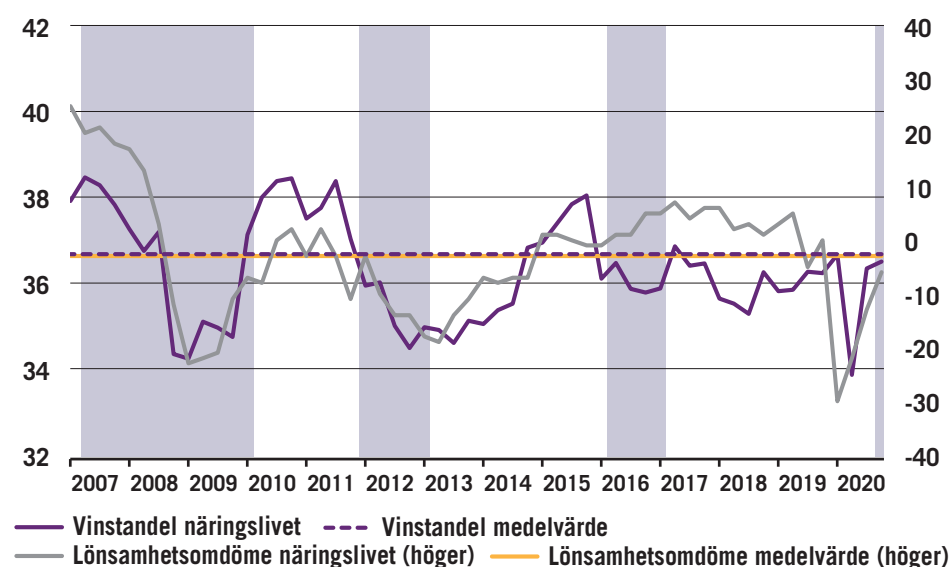
17 Inflationen mätt med KPIF. Se *Prospera inflation expectations, March 2020 report*, Kantar Prospera, 2021.

derna, att arbetskostnaderna inte stigit mer, att efterfrågan på framförallt industri-varor varit högre än väntat, att priserna hållits uppe på de varor och tjänster som näringslivet producerar, och att produktivitetstillväxten varit fortsatt positiv i näringslivet som helhet.

Även den beräknade vinstandelen i näringslivet låg under inledningen av 2020 nära den genomsnittliga nivån sedan 2003 (se **diagram 9.18**). Vinstandelen föll dock snabbt då krisen fick genomslag under det andra kvartalet. Intäkterna föll då kraftigt utan att företagen kunde genomföra motsvarande kostnadsanpassningar, trots statsstödet. Men i linje med företagens lönsamhetsomdömen kunde vinstandelen öka till mer normala nivåer andra halvan av 2020.

Att de olika statliga stödåtgärderna griper in i så många olika delar i företagens balansräkningar och därmed påverkar flera delar av den ekonomiska statistiken i varierande grad, talar för att något högre vikt än vanligt bör tillfalla mer kvalitativa indikatorer för tillfället. I detta fall skulle då lönsamhetsomdömen snarare än beräknad vinstandel kunna vara mer vägledande i den makroekonomiska analysen. På det stora hela verkar dock bilden vara ungefär densamma oavsett källa. Den genomsnittliga vinstandelen under 2020 verkar inte ha påverkats nämnvärt genom krisen.

Diagram 9.18 Vinstandel och lönsamhetsomdöme i näringslivet
Procent av förädlingsvärdet respektive netttotal (procentenheter)



Anmärkning: Förädlingsvärdet är exklusive små- och fritidshus. Nettotalen (från Konjunkturbarometern) beskriver skillnaden mellan andelen företag som svarat att lönsamheten är god respektive dålig.
Källor: Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Det finns flera underliggande förklaringar till vinstandelens utveckling under 2020. Samspelet mellan priser, bytesförhållande och produktivitet sammanfattas i **tabell 9.7**. Företagens priser (förädlingsvärdespriset¹⁸) har inte bromsat in lika snabbt som exempelvis konsumentpriserna, bytesförhållandet har varit fortsatt positivt, och produktiviteten har till skillnad från under finanskrisen varit fortsatt positiv. Arbetskostnaderna per timme har ökat snabbare, vilket dock främst beror på en statistisk effekt av korttidsarbete. Hade nya löneavtal inte blivit försenade hade arbets-

18 Den deflator som används för att räkna om näringslivets förädlingspriser från löpande till fasta priser.

kostnadstillväxten ökat än mer under 2020. Sammantaget har detta lett till att vinstandelen knappt ändrats jämfört med 2019, pandemin till trots. En mer detaljerad beskrivning av 2020 års utfall i priser, produktivitet och enhetsarbetskostnader följer nedan.

Tabell 9.7. Priser, produktivitet, arbetskostnader och vinstandel
Genomsnittlig årlig förändring i procent respektive procentenheter.

	2009	2010-2018	2019	2020
Konsumentpriser (KPIF)	1,7	1,3	1,7	0,5
Förädlingsvärdepris*	2,6	1,1	2,6	1,2
Differens, Förädlingsvärdepris-KPIF	0,9	-0,3	0,9	0,8
Exportpriser	1,3	0,5	3,6	-3,5
Importpriser	0,3	0,8	2,9	-4,1
Bytesförhållandet	1,0	-0,2	0,7	0,7
Produktivitet	-2,9	1,7	2,1	1,2
Förädlingsvärde per timme (i löpande pris)	-0,3	2,8	4,7	2,5
Arbetskostnad per timme	2,3	2,6	4,1	4,3
Enhetsarbetskostnad**	5,6	0,9	2,1	3,1
Vinstandel	34,7	36,3	35,9	35,8
Vinstandel, genomsnittlig förändring per år	-1,7	0,1	0,4	-0,1

*Näringslivet exklusive branschen små- och fritidshus.

**Inklusive beräknade arbetskostnader för företagare.

9.6.2 Stabil prisutveckling i näringslivet

De priser som företagen har kunnat ta ut har inte fallit tillbaka lika mycket som konsumentpriserna gjort (se tabell 9.7). Möjligheten att höja priserna skiljer sig åt för näringslivet som helhet, jämfört med de delar av näringslivet som endast vänder sig direkt till konsumenterna. Eftersom det till stor del är andra varor och tjänster som inhemska konsumenter köper jämfört med de varor och tjänster som näringslivet i stort producerar, kan den prisutveckling som är mest relevant för näringslivets intäkter skilja sig från konsumentprisutvecklingen. Över tid ökar i regel konsumentpriserna något snabbare än producentpriserna, eftersom de senare i högre grad avser varor som framställs i konkurrensutsatt industri. Personnära tjänster har svårare att öka produktiviteten lika snabbt som industrin.

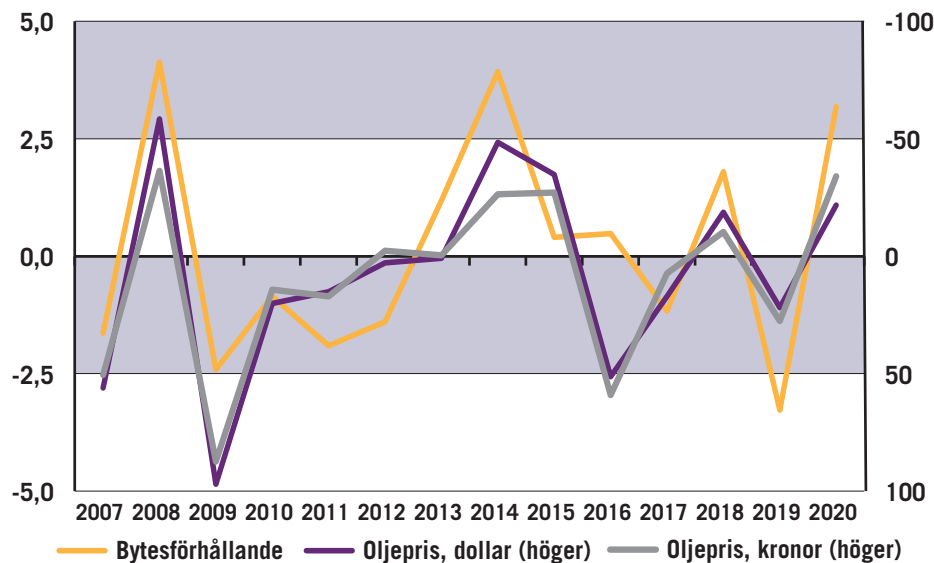
De senaste åren före krisen har inte skillnaden varit påtaglig, men under 2020 har konsumentpriserna dämpats betydligt snabbare än förädlingsvärdesprisdeflatoren (det pris som företagen tar ut för att säga vidare förädlade insatsvaror) (se tabell 9.7). Uppgifter för ett enskilt år kan präglas av tillfälligheter och jämförelsen är därför extra osäker avseende 2020. Att konsumentpriserna minskade under 2020 kan hänföras till bland annat lägre energipriser, men även den kraftigt minskade efterfrågan bland hushållen gör att många företag drar sig från att höja priserna på varor och tjänster som riktas mot konsumenterna. Efterfrågan på det som näringslivet som helhet producerar har under pandemin inte gått ner lika mycket som efterfrågan på de tjänster som svenska konsumenter normalt efterfrågar.

9.6.3 Bytesförhållandet har stärkts

I samband med krisen sjönk råoljepriset kraftigt. Stora delar näringslivet importerar olja och petroleumprodukter, i huvudsak som insatsvaror till varor som sedan exporteras. På kort sikt får snabba förändringar av oljepriset därför ofta ett märkbart genomslag på relationen mellan importpriserna och exportpriserna, det så

kallade bytesförhållandet (se **diagram 9.19** och **tabell 9.7**).¹⁹ Den stärkta kronkursen under 2020 bidrog från svensk synvinkel till en ännu större prisnedgång för råolja (som handlas i dollar). I genomsnitt sjönk oljepriset med en omkring tredjedel vilket dämpade importpriserna i stort och stärkte därigenom bytesförhållandet. Därmed ökade de genomsnittliga möjligheterna att uppnå positiva rörelseresultat inom exportindustrin under 2020.

Diagram 9.19 Bytesförhållandet och oljeprisutveckling
Skillnad i procentenheter respektive årlig procentuell ökning



Anmärkning: Notera omvänd skala på höger axel. Bytesförhållandet är skillnaden mellan genomsnittliga årliga procentuella ökning export- och importprisökningarna.

Källor: Statistiska centralbyrån och Macrobond.

9.6.4 Produktivitetstillväxten har hållits uppe

Om prisutvecklingen är stabil är det främst arbetsproduktivitetsens ökningstakt som avgör potentialen att bära stigande arbetskostnader. När pandemin orsakade nedstängningar och isolering världen över stannade både servicesektorn och tillverkningsindustrin upp. I pandemins inledande fas under våren 2020 uppstod stora problem i leveranskedjor vilket gjorde att produktionen stod stilla på många håll med kraftigt fallande omsättning som en följd av detta. Samtidigt är de flesta löntagare inom tillverkningsindustrin tillsvidareanställda med fasta överenskomna arbetstider. Företagens intäkter föll alltså inledningsvis betydligt snabbare än de arbetade timmarna, vilket ledde till förluster och en mycket snabb produktivetsminskning inom industrin under andra kvartalet (se **diagram 9.21**). Utnyttjandet av korttidsarbete var förvisso omfattande tidigt under våren, men tillräckligt många anställda fick så mycket mindre lönsamt arbete att göra per timme att produktiviteten sjönk snabbt under andra kvartalet som helhet.

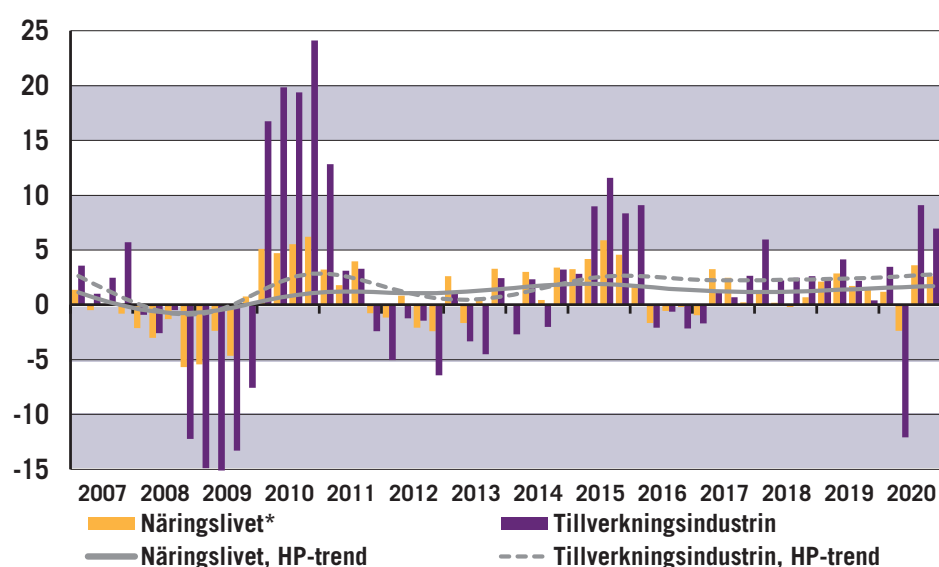
Produktivetsminskningen blev inte lika kraftig sett till hela näringslivet. I delar av servicesektorn minskade förvisso efterfrågan nästan helt, men med en hög andel tillfälligt timanställda kunde det ske en snabbare minskning av arbetade timmar. Till skillnad mot industrin kunde detta också ske i relativt hög omfattning redan innan korttidsarbete fick genomslag för de fast anställda även i dessa branscher.

¹⁹ Skillnader mellan Sveriges och utlandets industriproduktion vad gäller utbud, efterfrågan och produktivitet påverkar också bytesförhållandet.

Under det tredje kvartalet hade en justering till pandemins följder skett och såväl leverantörskedjorna som efterfrågan på produkter återställdes delvis. Utnyttjandet av korttidsarbete minskade närvaron av personal med få lönsamma uppgifter att utföra. Detta ledde sammantaget till en stark rekyl uppåt under det tredje och fjärde kvartalet. Utslaget över helåret 2020 ökade produktiviteten i såväl tillverkningsindustrin som i hela näringslivet endast något långsammare än de senaste årens trendmässiga utveckling, men blev alltså fortsatt positiv för året som helhet. Det är en klar skillnad mot den ihållande negativa produktivitetsutvecklingen som präglade den djupaste fasen under finanskrisen (se **diagram 9.20** och tabell 7).

Diagram 9.20 Produktivitetstillväxt

Årlig procentuell förändring

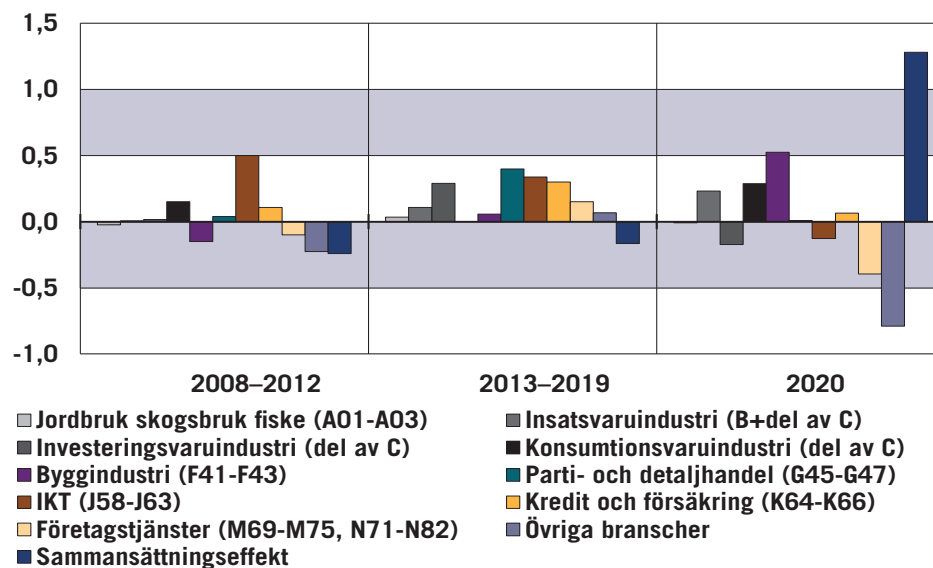


Anmärkning: *Exkl. små- och fritidshus.

Källor: Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Utöver korttidsarbetets inverkan har snabba storleksförskjutningar inom branschstrukturen hållit uppe produktiviteten i näringslivet som helhet. Resursutnyttjandet i servicesektorn föll snabbt, vilket i sig gav ett negativt bidrag till den totala produktivitetsutvecklingen i näringslivet. Men just eftersom andelen arbetade timmar i näringslivet fördelas om från dessa till andra mer kapitalintensiva branscher blev sammansättningseffekten starkt positiv för den sammantagna produktivitetsutvecklingen i näringslivet (se **diagram 9.21**). Utvecklingen under 2020 bryter därmed med den negativa sammansättningseffekt som präglat näringslivet under lång tid, det vill säga att de arbetade timmarna i näringslivet successivt ökat mest i de mindre kapitalintensiva servicebranscherna. Men den positiva sammansättningseffekt som kan noteras för 2020 kommer sannolikt att vändas till en motsatt effekt framöver när bland annat servicesektorn öppnar upp igen.

Diagram 9.21 Bidrag till produktivitetstillväxten i näringslivet
Genomsnittligt bidrag per år i procentenheter



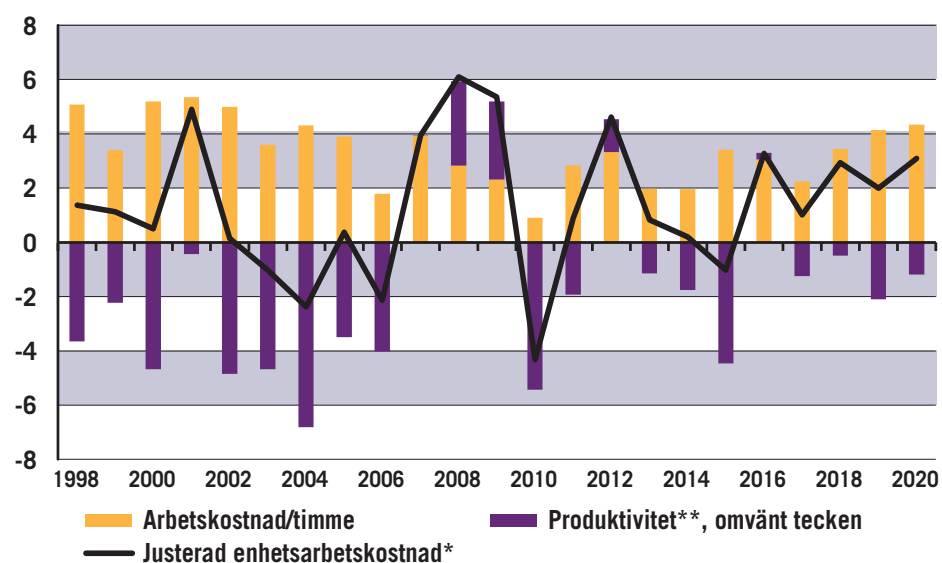
Anmärkning: Näringslivet totalt är beräknat exklusive branschen små- och fritidshus.
Källor: Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

9.6.5 Osäkerhet om de verkliga enhetsarbetskostnaderna 2020

Arbetskostnaderna i näringslivet, mätt med nationalräkenskaperna, har som beskrivits ovan, stigit något snabbare 2020 än 2019. Samtidigt dämpades produktivitetstillväxten (också mätt med nationalräkenskaperna). Det medförde att enhetsarbetskostnadernas årliga ökningstakt steg från 2 till 3 procent (se **diagram 9.22**). Den relativt starka ökningen av arbetskostnaderna per timme orsakas av en statistisk effekt när många anställda går på korttidsarbete. När korttidsarbete inte längre tillämpas kommer de uppmätta arbetskostnaderna per timme att minska påtagligt jämfört med de perioder då det var vanligt. Med andra ord kan en kraftig minskning av enhetsarbetskostnaderna väntas under 2021, om inte produktiviteten samtidigt minskar i motsvarande grad. Även produktiviteten påverkas av korttidsarbete (se ovan). För att få en bättre bild av den verkliga utvecklingen i enhetsarbetskostnader 2020–2021 bör därför ett genomsnitt av ökningstakten, som sannolikt blir betydligt lägre än 3 procent, beräknas för dessa år när så blir möjligt.²⁰

²⁰ Konjunkturinstitutets prognos för enhetsarbetskostnadernas ökningstakt åren 2020–2021 uppgår i genomsnitt till 1,8 procent per år. *Konjunkturläget mars 2021*, Konjunkturinstitutet 2021.

Diagram 9.22 Justerad enhetsarbetskostnad i näringslivet
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Under 2020 överskattas arbetskostnader/timme till följd av korttidsarbete.

*Exkl. små- och fritidshus, inkl. imputerad lönekostnad för egenföretagare.

**Exkl. små och fritidshus.

Källor: Statistiska centralbyrån, Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

10. Sveriges konkurrenssituation 2020

Det finns få tecken på att Sveriges övergripande konkurrenssituation skulle ha försämrats under år 2020. Trots en starkt krona har Sverige snarast tagit exportmarknadsandelar. Pandemin och de stödåtgärder som vidtagits gör det emellertid svårt att med säkerhet beskriva Sveriges kostnadsläge gentemot omvärlden.

I detta kapitel gör vi internationella jämförelser av 2020 års utfall i avtalade och faktiska löner, arbetskostnader, och utrikeshandeln. Avslutningsvis återger vi hur det svenska ekonomiska välbefindandet, mätt som real BNP per invånare, påverkats under 2020 jämfört med i omvärlden.

10.1 Konkurrenskraft eller konkurrenssituation?

Medlingsinstitutet har i uppdrag att beskriva lönebildningens inverkan på Sveriges konkurrenskraft. Hur denna ska analyseras är inte helt enkelt att slå fast. OECD definierar begreppet nationell konkurrenskraft som "förmågan hos ett land att, under marknadsmässiga villkor, producera och sälja varor på internationella marknader och samtidigt generera långsiktigt ökade reala inkomster för befolkningen".¹ Definitionen innefattar både det vi kan kalla för ett kostnadsperspektiv och ett inkomstperspektiv på nationell konkurrenskraft.

Utifrån ett lite kortare perspektiv hamnar fokus utifrån denna syn på huruvida arbetskostnadsutvecklingen är marknadsmässig och leder till goda exportförutsättningar.² Den kostnadsmässiga konkurrenskraften får betydelse för samhällsekonomin i stort. Om näringslivets kostnader ökar snabbare än i omvärlden kan det medföra att företagens lönsamhet försämras så mycket att produktionen flyttar till länder med lägre produktionskostnader. Innan nya företag vuxit fram kan då tillväxten minska och arbetslösheten öka.

Ur ett längre perspektiv blir det viktigare att beakta de reala inkomster och den potentiella levnadsstandard som kan uppnås för tillräckligt många av invånarna i en ekonomi. Utöver inkomstnivåer blir därmed även arbetsmarknaden viktig.³ Denna mer långsiktiga konkurrenskraft förklaras inte av snabba kostnadsanpassningar, utan av mer långsamt verkande faktorer som utbildningsnivå, politisk stabilitet och effektivitet, arbetsmarknadens funktionssätt eller en väl fungerande lönebildning.

10.1.1 Konkurrenssituationen 2020 beskrivs, inte konkurrenskraften

Beslut om att investera i svensk produktion (för att kostnaderna går att bära) eller att flytta ut produktion till utlandet (för att kostnaderna är för höga) bygger rimligen även i en skarp konkurrenssituation på mer vederhäftig information än några

1 *Technology and economy, the key relationships* OECD, 1992.

2 Tydligast har kostnadsperspektivet formulerats som den så kallade Europeanormen eller Edin-normen, som säger att löneökningarna i Sverige inte bör överstiga löneökningarna i Europa. Ibland förekommer även den snävare formuleringen att lönerna i Sverige bör följa löneutvecklingen i Tyskland.

3 Hög sysselsättning bidrar exempelvis till att höja den samlade nationalinkomsten, eftersom fler i den arbetsföra befolkningen bidrar till produktionen. I en ekonomi med hög sysselsättningsgrad och låg arbetslöshet fördelar sig också välbefindandet förmodligen jämnare över invånarna än om stora grupper står utanför arbetsmarknaden.

enstaka kvartals statistik, som kan innehålla många tillfälliga effekter. I analysen av den svenska konkurrenskraften brukar vi därför inte låta ens det korta perspektivet omfatta så lite som ett år, utan det är de senaste årens utveckling som det normalt går att uttala sig om. Vad gäller utvecklingen 2020 låter det sig dock inte göras. En beskrivning av de senaste åren när det sista året innefattar pandmiåret 2020 riskerar att ge en helt missvisande bild av de underliggande trenderna i konkurrenskraftens indikatorer. Därutöver har särskilt den makroekonomiska statistiken över löner och arbetskostnader tillfälligt blivit i det närmaste oanvändbar när olika länder tillämpat olika typer av åtgärder för att reducera företagens arbetskostnader genom krisen.

Av dessa anledningar beskriver de internationella jämförelserna i årets rapport hur konkurrenssituationen påverkades under 2020. Det är ett uttryck som understryker att förra årets utveckling i Sverige och i många andra länder var såväl tillfällig som svårtolkad. Med andra ord har många av de gängse indikatorerna som avser 2020 lite att göra med den underliggande kostnads-, pris- eller produktivitsutveckling som begreppet konkurrenskraft bland annat syftar på.

10.1.2 Val av jämförelseländer

Begreppen nationell konkurrenskraft eller konkurrenssituation avser förhållandet till andra länder. Analyserna görs främst i jämförelse med länder som Sverige handlar mycket med och som dessutom har en levnadsstandard som är jämförbar med Sveriges.

Beroende på datatillgången analyseras utvecklingen i totalt 8 eller ibland 13 länder som har valts ut som relevanta jämförelseländer.⁴ Den första gruppen (EU-8) innehåller sju euroländer – Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, och Österrike – samt Danmark, vars valuta är nära knuten till euron. Den andra gruppen (OECD-13) innehåller, utöver länderna i EU-8, också USA, Storbritannien, Kanada, Norge och Japan.⁵

10.2 Löner och arbetskostnader

Världsekonominns hastiga avstannande och kostnadsdämpande stödåtgärder har medfört att mycket av statistiken över faktiska löner knappt är tolkningsbar för tillfället. Detta gäller i synnerhet om internationella jämförelser är av intresse (se fördjupningsrutan nedan).

4 Sveriges handel med andra länder mäts ofta med så kallade KIX-vikter, som tas fram av Riksbanken för att väga samman ett effektivt valutaindex för kronans växelkurs. KIX-vikterna används även för skapa genomsnitt för andra ekonomiska variabler för en grupp av länder. Cirka 70 procent av Sveriges totala handel sker med länderna i OECD-13 eller på för länderna gemensamma marknader. För länderna i EU-8 är motsvarande andel knappt 50 procent. Den enskilt största vikten har Tyskland, som utgör drygt en tredjedel av EU-8 och en fjärdedel av OECD-13.

5 Sverige har förhållandevis stor handel även med andra länder än dem som valts ut här, inte minst via hög import från Kina. Att jämföra BNP- och inkomstutvecklingen i länder som präglas av ett ikapptagande av levnadsnivån är dock mindre ändamålsenligt, eftersom investeringar, BNP och produktivitet ofta växer ojämförligt snabbt i förhållande till exempelvis Sverige. Inkluderas länder av denna typen riskerar skillnader i utvecklingstakt att felaktigt tolkas som att den svenska konkurrenskraften utvecklas svagt.

Fördjupning: Korttidsarbete försvårar internationella jämförelser

Det omfattande användandet av korttidsarbete, som i regel påverkar såväl löneutbetalningar som arbetad tid, försvårar analysen av lönestatistiken. Beroende på hur stor förändringen av utbetald lön eller hur stor förändringen i arbetad tid blir, kan de genomsnittliga lönerna bli allt från oförändrade till mångdubblade. Det senare kan hända om exempelvis utbetald lön minskar med 20 procent, medan arbetstiden minskar med 80 procent. Översatt till en arbetsvecka blir som att få fyra dagars lön för en arbetsdag, och genomsnittslönen blir då 4 gånger högre.

Reglerna kring vilka löne- och tidsförändringar som korttidsarbete medger har skiftat mellan olika perioder, och därmed har även genomslaget i statistiken varierat över tid av den anledningen. Hur mycket statistiken påverkas är därutöver beroende av hur många som omfattas av åtgärderna, och även det har varierat över tid.

Alla de ovan nämnda problemen med att tolka lönestatistiken gäller *inom* ett enda land. Men regelverk och tillämpning för korttidsarbete varierar även *mellan* länder. För att kunna göra någorlunda säkra internationella jämförelser av löneutvecklingen, så som sådana normalt görs, behöver man därför invänta att de tillfälliga krisåtgärderna trappas ner.

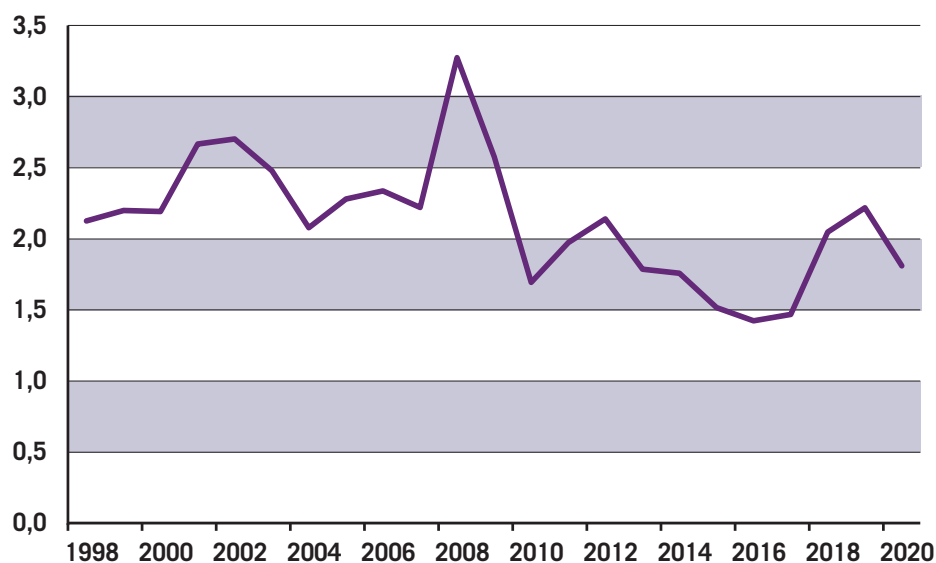
10.2.1 Dämpning av de avtalsmässiga lönerna i euroområdet under 2020

Löneökningar enligt centrala avtal har inte påverkas lika mycket av krisåtgärdernas snedvridande statistiska effekter. Avtalen tar i regel sikte på den typ av lön, exempelvis timlön, som sedan behöver beräknas för att statistikbyråerna ska kunna mäta utvecklingen av faktiskt utbetalda löner. Det är inom ramen för dessa statistiska beräkningar som krisåtgärderna har fått stora och svåröverblickbara effekter (se fördjupningsruta ovan). Utöver att vara opåverkade av åtgärder och statistiska problem har de avtalade lönerna andra förtjänster. Jämfört med faktiska löner, som påverkas av personalomsättning, säsong, övertid med mera, kan de avtalade lönerna ge mer renodlade signaler om synen på företagets möjligheter att bära ökade lönekostnader, samt löntagarnas arbetsmarknads- och förhandlingsläge. Det är dock viktigt att komma ihåg att löneavtal ofta löper över många år, och därmed är signalvärdet som högst just när nya avtal tecknas.

De avtalsförhandlingar som har skett i euroområdet 2020 har resulterat i lägre avtalsmässiga löneökningar i jämförelse med de senaste åren innan pandemin. Enligt ECB:s indikator⁶, minskade den avtalade årliga löneökningstakten med 0,4 procentenheter till 1,8 procent (se **diagram 10.1**). Dämpningen till trots är det ändå en snabbare takt än vad som uppmättes 2015–2017. Många överenskomna löneavtal tecknades dock före pandemin, vilket innebär att många avtal om löneökningar har löpt vidare utan att påverkas av krisen.

6 Indikatorn baseras på nationella icke-harmoniserade data och innefattar överenskomna löneökningar mellan arbetstagare och arbetsgivare. Sociala avgifter ingår således inte. Den påverkas inte heller av förändringar i arbetstiden. Eftersom underlaget inte är helt harmoniserat kan dock behandlingen av bonusar och andra rörliga ersättningar variera mellan länderna. Täckningen kan också variera med avseende på vilka sektorer i ekonomin som ingår.

Diagram 10.1 Indikator över avtalade löneökningar i euroområdet
Årlig procentuell förändring



Källa: ECB.

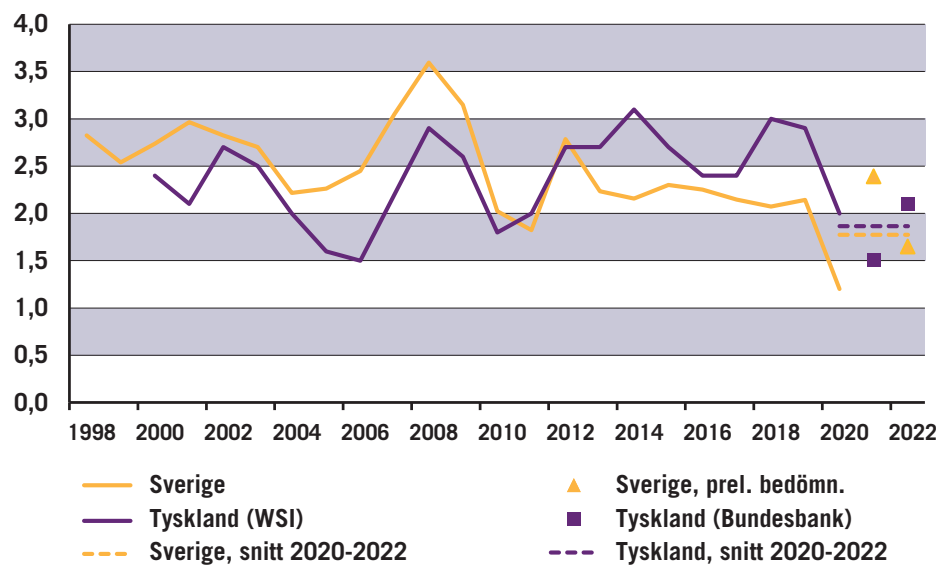
10.2.2 Liknande nivå på svenska och tyska löneavtal 2020–2022

Förhandlingarna i den tyska avtalsrörelsen under år 2020 resulterade i återhållsamma löneökningar i de nya kollektivavtal som tecknades. I genomsnitt beräknas de nya avtalen som börjar löpa från och med 2020 uppgå till 1,5 procent i avtalad löneökningstakt.⁷ Men eftersom många avtal som tidigare tecknats med högre nivåer inte löpte ut 2020, eller löpte ut sent under året, blev den sammanvägda löneökningstakten 2,0 procent (se **diagram 10.2**). Arbetsgivarna och fackföreningarna enades om att satsa mer på att stärka anställningsskyddet genom krisen än att öka löneökningarna i de nya avtalen.⁸ Enligt Bundesbanks bedömning kommer de avtalsmässiga löneökningarna i Tyskland att bli betydligt mer dämpade 2021, för att sedan börja närma sig mer normala nivåer igen under 2022.

⁷ Se *Collective Bargaining in Germany 2020*, WSI, 2020.

⁸ Se *Outlook for the German economy for 2021 to 2023*, Deutsche Bundesbank Monthly Report, Bundesbank, December 2020.

Diagram 10.2 Löneökningar enligt centrala avtal, hela ekonomin
Årlig procentuell förändring



Källor: Bundesbank, WSI och Medlingsinstitutet.

Pandemins påverkan på de tyska löneavtalen liknar därmed i mångt och mycket effekten på de svenska avtalade lönerna. Men de centralt avtalade lönerna ökade märkbart snabbare i Tyskland än i Sverige före krisen, och därmed indikeras en tydligare inbromsning av de tyska lönerna än av de svenska. För Sveriges del, där den stora avtalsrörelsen pausades i över ett halvår, bedöms de avtalade löneökningarna⁹ uppgå till i genomsnitt 1,8 procent per år under perioden 2020–2022.¹⁰ Det är i princip samma genomsnittliga avtalsmässiga löneökningar som i Tyskland.

10.2.3 Internationell jämförelse av löner nästan omöjlig

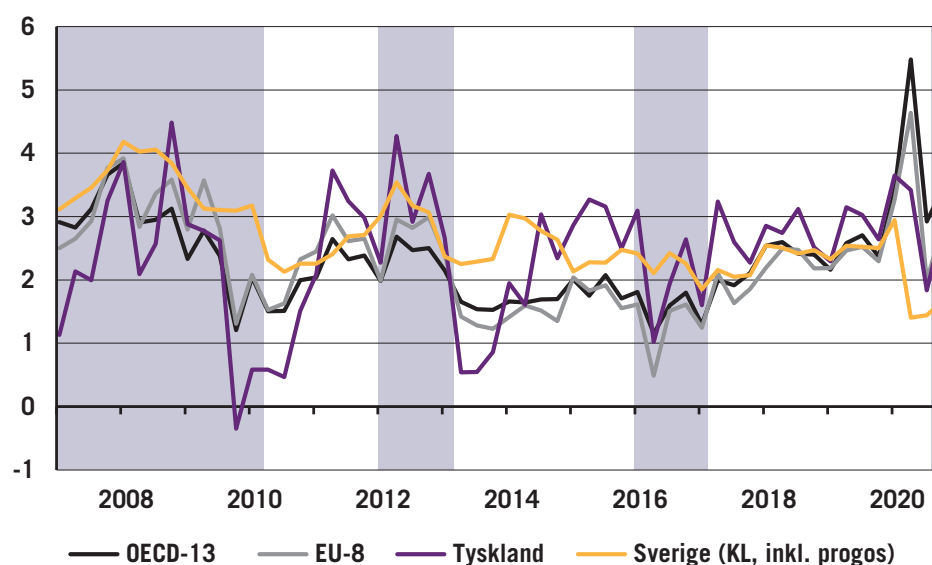
Som nämndes i inledningen av avsnittet störs aktuella internationella jämförelser av löneutvecklingen framför allt av den omfattande förekomsten av korttidsarbete i flera europeiska länder.

Hur lönerna utvecklades före pandemin kan alltså vara en intressant utgångspunkt för lönebildningens förutsättningar. **Diagram 10.3** visar i löneutvecklingen i Sverige, Tyskland, EU-8 och OECD-13. Fram till 2017 har löneutvecklingen i Sverige oftast varit högre än i EU-8 och OECD-13, särskilt efter 2013. Sedan början av 2018 har skillnaderna minskat och lönerna ökade några år före krisen 2020 i ungefär samma takt, det vill säga omkring 2,5 procent. De nominella lönerna i Tyskland ökade länge långsammare än i Sverige, men under de senaste åren före krisen tenderade de att öka något snabbare än i Sverige.

9 Det vill säga lönekostnadsökningarnas andel av det totala avtalsvärdet. Övriga arbetskostnadsökningar, nya förmåner eller andra förändrade villkor ingår med andra ord inte i denna statistik, som inte ska förväxlas med industrins kostnadsmärke.

10 Se mer i avsnitt 9.5 i kapitel 9.

Diagram 10.3 Nominella löner
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket. Genomsnitten för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.

Källor: Eurostat, Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of Health, Labour & Welfare, Statistiska centralbyrån och Medlingsinstitutet.

Att tillväxten i nominella löner skiljer sig åt mellan länder kan ibland sammanfalla med olika prisutveckling, det vill säga utvecklingen av den relativa reallönstillväxten i olika länder kan skilja sig från den nominella. På senare år har dock även reallönerna i Sverige ökat i liknande takt som i omvärlden.

I och med krisen 2020 börjar lönerna utvecklas väldigt olika enligt statistiken. Det stora fallet vad gäller Sverige beror till stor del på att förhandlingarna i den stora avtalsrörelsen sköts upp. Det fick synligt avtryck i den svenska lönestatistiken, eftersom Medlingsinstitutet och SCB såg till att hålla effekterna av korttidsarbete utanför beräkningarna. Utan en sådan åtgärd hade lönerna ökat i ungefär samma takt som förut, trots uppskjutna lönerevisioner.¹¹ Sådana åtgärder har i regel inte vidtagits vad gäller lönestatistiken i andra länder. Det är huvudförklaringen till att timlönerna under framförallt det andra kvartalet 2020 ökade mycket snabbt i omvärlden (se diagram 10.3).¹²

10.2.4 Korttidsarbete ger högre lön per timme men lägre lön per anställd och månad

Effekterna av korttidsarbete kan illustreras genom att jämföra utvecklingen av lönesummor från nationalräkenskaperna i Europas länder, utslaget på både antalet arbetade timmar och på antalet anställda (se **tabell 10.1**). I exempelvis Storbritannien, Österrike, Frankrike och Italien har timlönerna ökat i anmärkningsvärt hög takt, samtidigt som lönerna per anställd har stått stilla eller till och med minskat.

11 Se kapitel 12 och rapporten *Pandemin och löneutvecklingen*, Medlingsinstitutet 2020.

12 En annan faktor som kan ge en skjuts åt timlöner är att sysselsättningsminskningen under krisen främst drabbat anställda med jämförelsevis låga löner. Det får till följd att de som har kvar jobbet och därmed bidrar till statistiken så att genomsnittslönen påverkas uppåt av denna anledning. Men det är inte en trolig förklaring till den stora uppgången i omvärldens lönestatistik.

Tabell 10.1 Löneutveckling 2020 enligt nationalräkenskaperna i Europa*
Årlig procentuell förändring och skillnad i procentenheter

Land	Lön per timme	Lön per anställd	Skillnad
Storbritannien	14,7	0,2	14,5
Litauen	12,9	8,0	4,9
Grekland	12,6	0,1	12,5
Portugal	12,1	3,0	9,1
Ungern	11,1	6,8	4,3
Malta	10,6	0,3	10,3
Slovakien	9,1	1,3	7,8
Österrike	8,1	0,3	7,8
Lettland	8,1	5,3	2,8
Slovenien	8,0	2,1	5,9
Rumänien	7,6	6,9	0,7
Bulgarien	7,3	5,1	2,2
Nederländerna	6,0	3,1	3,0
Tjeckien	5,7	1,1	4,6
Estland	5,6	1,4	4,2
Frankrike	5,4	-2,4	7,8
Polen	5,3	5,4	-0,2
Spanien	4,6	-2,3	6,9
Sverige	4,5	2,5	2,0
Tyskland	4,2	-0,2	4,3
Luxemburg	4,2	-1,0	5,1
Italien	3,9	-6,0	9,9
Danmark	3,8	1,3	2,5
Cypern	3,3	-2,8	6,1
Irland	3,2	2,0	1,2
Norge	3,0	1,8	1,1
Finland	1,6	1,0	0,6
Belgien**	...	-2,2	...
Schweiz**	...	-2,2	...

Anmärkning: Sorterat i fallande ordning efter lön per timme. Kalenderkorrigerade värden. *) EU:s länder samt Norge, Schweiz och Storbritannien. Värden för Kroatien saknas i denna sammanställning. **) Värden för arbetade timmar saknas. Källor: Eurostat och egna beräkningar

Det är svårt slå fast exakt i vilken mån det är korttidsarbete som bidragit till att löne-kostnadsutvecklingen ser så olika ut beroende på om den slås ut på arbetade timmar eller på antalet anställda.¹³ Givet det försämrade arbetsmarknadsläget under 2020 indikerar dock de ibland mycket snabba timlöneökningarna att statistiken främst påverkas av att olika stödåtgärder har införts i syfte att motverka konkurser och arbetslöshet.

13 Under en kris är det inte omöjligt att vissa anställda lokalt kommer överens om att gå ner i både arbetstid och samtidigt minska lönen med motsvarande reduktion. Under sådana förutsättningar minskar lönen per anställd medan timlönen är oförändrad för de som berörs. Sådana lokala kostnadsanpassningar kan bidra till den sammanlagda skillnaden mellan hur timlöner och löner per anställda utvecklas.

10.2.5 Arbetskostnadsutveckling

Som beskrevs ovan är den uppmätta takten på löner och arbetskostnader per arbetsinsats under 2020 i det närmaste meningslös att jämföra bakåt inom ett land eller att försöka jämföra mellan länder. Jämförs de totala arbetskostnaderna med enbart lönekostnaderna kan det ge en fingervisning om vilken typ av åtgärder som vidtagits i olika länder för att dämpa kostnadstrycket. I regel har de totala arbetskostnaderna tenderat att öka långsammare jämfört med enbart lön, utslaget på den arbetade tiden (se **tabell 10.2**). Det indikerar att ytterligare åtgärder vidtagits som dämpat arbetskostnaderna per timme.

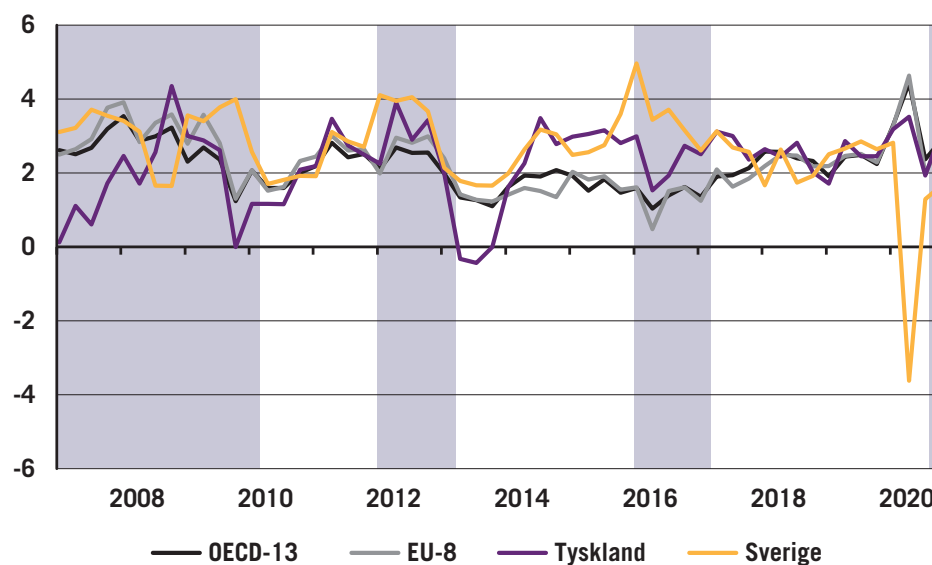
Tabell 10.2 Labour Cost Index (LCI) för näringslivet i utvalda länder
Genomsnittlig procentuell förändring 2020 (2013–2019)

	Arbetskostnad per timme	Timlöner
OECD-13	3,2 (1,9)	3,8 (1,9)
EU-8	2,2 (1,7)	3,2 (1,8)
Sverige	0,5 (2,7)	2,1 (2,3)
Tyskland	2,9 (2,3)	2,9 (2,4)
Danmark	1,7 (1,9)	2,5 (1,8)
Finland	0,1 (1,0)	1,4 (1,3)
USA	2,6 (2,3)	2,9 (2,4)

Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: Eurostat, U.S. Bureau of Labor Statistics och egna beräkningar.

I Sverige sänktes exempelvis de lagstadgade arbetsgivaravgifterna kraftigt under det andra kvartalet 2020, då även sjuklöneansvaret övertogs av staten (se **diagram 10.4**).¹⁴ Liknande skillnader finns i flera andra länder, men i exempelvis Tyskland var stödåtgärderna för att hålla nere arbetskostnaderna genom krisen i huvudsak koncentrerade till korttidsarbete. Som tabell 10.2 visar ökade lönerna därmed lika snabbt som de totala arbetskostnaderna under 2020, enligt LCI.

Diagram 10.4 Nominella arbetskostnader
Årlig procentuell förändring, 2 kvartals glidande medelvärde



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket. Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: Eurostat, Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of Health, Labour & Welfare, Statistiska centralbyrån och Macrobond.

¹⁴ Se mer i kapitel 9.

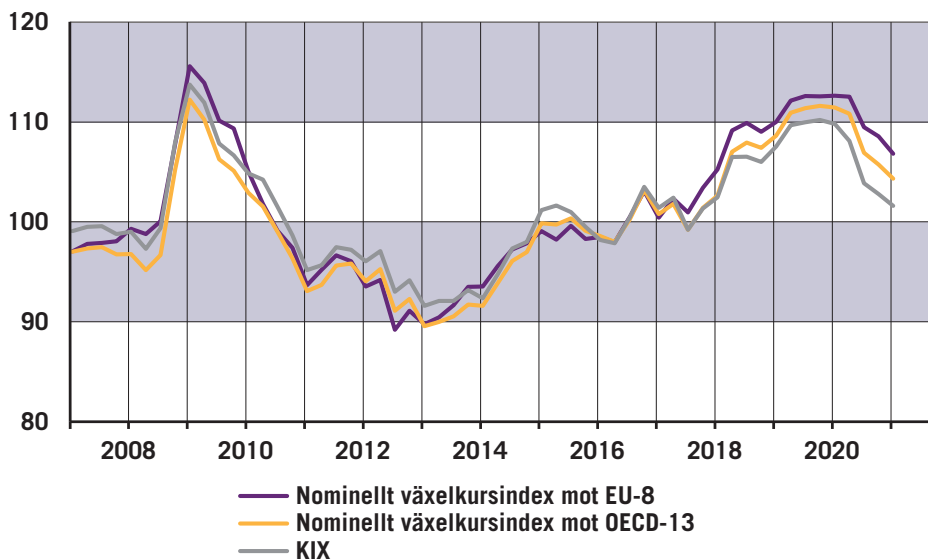
10.3 Relativa enhetsarbetskostnader

Utvecklingen av löner och arbetskostnader i andra länder påverkar Sveriges relativa kostnadsläge och därmed den kostnadsmässiga konkurrenskraften. Att utvecklingen av nominella löner ibland skiljer sig åt mellan länder betyder inte med nödvändighet att det blir dyrare att tillverka en vara i det ena landet jämfört med det andra. De relativa kostnaderna mellan Sverige och omvärlden påverkas även om produktiviteten och styrkan i den egna valutan utvecklas olika.

10.3.1 Starkare krona 2020 ökade de relativa kostnaderna

Den svenska kronan förstärktes under 2020, vilket är ovanligt i samband med en internationell kris. Normalt brukar investerare på den internationella marknaden tendera att ha likvida medel i upplevt säkra valutor som dollar och euro, medan mindre valutor blir mindre eftertraktade under oroliga tider. Valutarörelser är notoriskt svåranalyserade. Något som kan nämnas som möjliga faktorer till det senaste årets kronförstärkning är förändringar i ränteläget relativt omvärlden, och att pandemin inte drabbat Sverige lika ekonomiskt hårt som exempelvis euroområdet. I utgångsläget före krisen hade kronan dessutom redan försvagats kraftigt och handlades lika billigt som under finanskrisens mest akuta skede 10 år tidigare (se **diagram 10.5**).

Diagram 10.5 Kronans växelkurs (kvartalsvis)
Index, 2016=100



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket. Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: Riksbanken och Macrobond.

En mer grundläggande faktor för att kunna bära stigande lönekostnader är kontinuerlig arbetsproduktivitetstillväxt. Det vill säga att produktionskapaciteten per timme ökar över tid. Över en lite längre period har produktiviteten tenderat att stiga ungefär lika snabbt i Sverige och i EU-8 (se tabell 10.3). Men under de senaste åren har en hög efterfrågan i den svenska tillverkningsindustrin bidragit till snabbare svensk produktivitetstillväxt än i de viktigaste konkurrentländerna.

Tabell 10.3 Produktivitetstillväxt
Genomsnitt per år i procent

	2007–2019		2017–2019	
	Hela ekonomin	Tillverknings-industrin	Hela ekonomin	Tillverknings-industrin
Sverige	0,6	1,7	1,0	2,1
EU-8	0,6	1,5	0,5	1,0

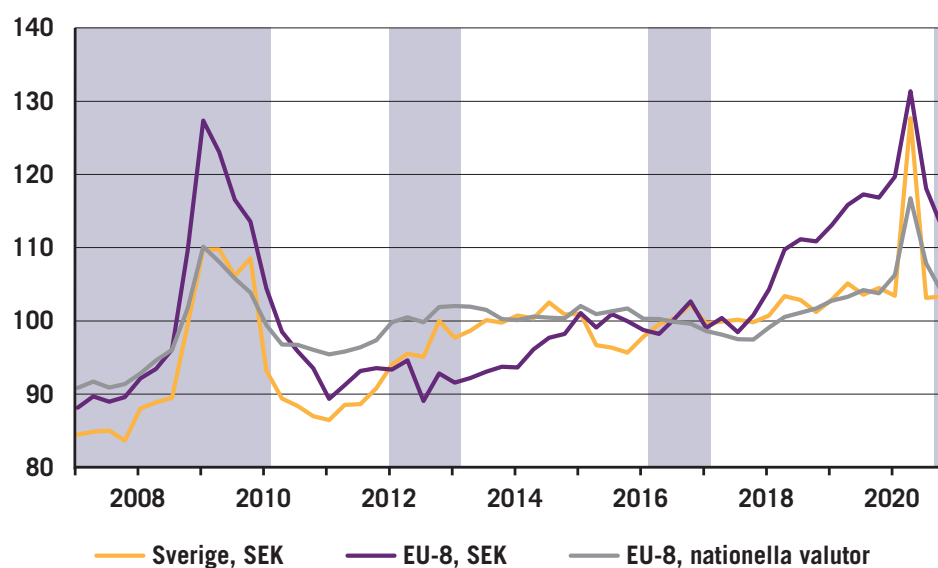
Källor: OECD och egna beräkningar.

10.3.2 Starkare krona bidrog till högre svenskt kostnadsläge mot omvärlden

Enhetsarbetskostnaderna beskriver arbetskostnaden per producerad enhet (vara eller tjänst). De senaste åren, före krisen 2020, hade enhetsarbetskostnaderna i Sverige ökat med liknande takt som i omvärlden, räknat i nationella valutor (se **diagram 10.6**). Men eftersom kronan hade försvagats rejält under samma period hade de ackumulerade enhetsarbetskostnaderna mellan 2016 och 2019 ökat mer än dubbelt så snabbt i EU-8 jämfört med i Sverige, räknat med samma valuta. Det betyder sammantaget att Sveriges kostnadsmässiga konkurrenskraft stärktes mot omvärlden under denna period, och att det var kronförsvagningen som möjliggjorde detta.

Den skarpa men tillfälliga uppgången i enhetsarbetskostnaderna under 2020 var en kombination av att anställda fick betydligt mindre lönsamt arbete att utföra per timme så att produktiviteten snabbt minskade. Samtidigt höll korttidsarbete arbetskostnaderna uppe för många anställda.¹⁵ I och med att produktionen sedan återhämtades under året, i kombination med att personal utan arbetsuppgifter kunde permitteras ökade produktiviteten starkt igen. I slutet av 2020 hade arbetskostnaden per producerad enhet fortsatt att utvecklas på liknande sätt i Sverige och i omvärlden. Kronans förstärkning bidrog dock till att Sveriges enhetsarbetskostnader steg något medan de stannade av inom EU-8, om jämförelsen sker med gemensam valuta.

Diagram 10.6 Enhetsarbetskostnader i hela ekonomin
Index, 2016=100



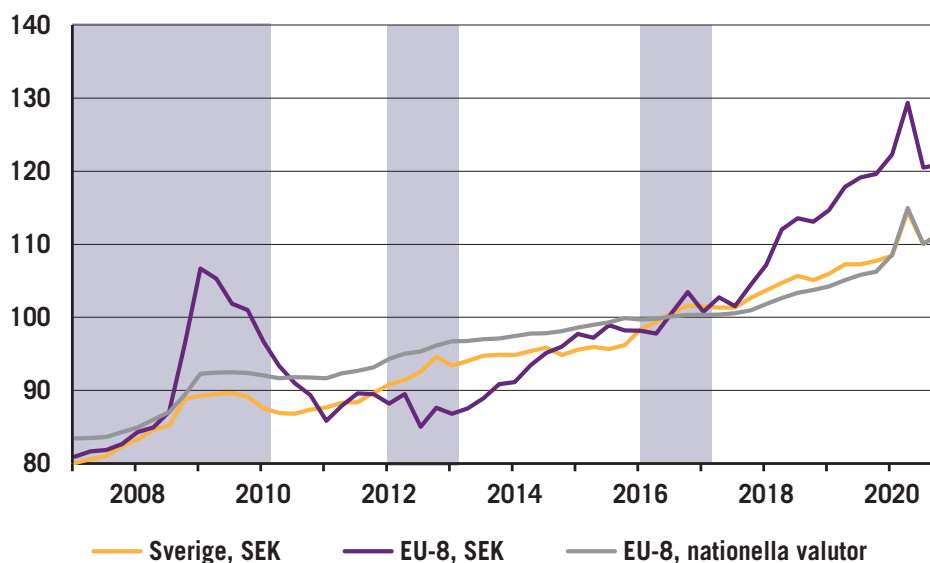
Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket. Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.

Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.

15 Notera att företagen kompenserades, vilket dock inte syns i statistiken över arbetskostnader. Korttidsarbetet hade en positiv effekt på produktiviteten, eftersom annars sysslösa personal kunde dra ner på det arbetade timmarna. Nettoeffekten blev ändå att produktiviteten snabbt föll under det andra kvartalet.

Enhetsarbetskostnadernas utveckling inom tillverkningsindustrin för Sverige respektive EU-8 överensstämmer i hög grad med hur det såg ut i hela ekonomin (se **diagram 10.7**). Räknat i gemensam valuta har Sveriges internationella kostnads-läge inom industrin blivit klart mer konkurrensmässigt under åren fram till 2020. Under 2020 föll dock enhetsarbetskostnaderna inom konkurrentländernas industri-sektor tillbaka medan de planade ut i Sverige. Det innebär att den senaste statisti-ken indikerar en viss försämrad kostnadsmässig konkurrenskraft för den svenska industrin, men som nämnts tidigare är den statistiska osäkerheten just nu för hög för att detta ska kunna tolkas som att konkurrenskraften försämrats genom pandemin.

Diagram 10.7 Enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin
Index, 2016=100



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket. Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.

Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.

Nivån på enhetsarbetskostnaderna hålls uppe av att många är korttidspermitterade och att ekonomin inte återhämtats med full kraft ännu. När stöden trappas ner, och om det sker till följd av ökad efterfrågan, kan produktiviteten öka snabbt när hela arbetsstyrkan är på plats igen och har mycket att göra. Om resursutnyttjandet stiger snabbt i Sverige och i Europa kommer det få en dämpande effekt på enhetsarbetskostnaderna. Det ger då utrymme för krisdrabbade företag att börja återställa balansräkningar och öka vinstmarginaler utan att behöva höja priserna. Men detta beskriver en underliggande utveckling som både för tillfället och under den närmaste tiden blir svår att tolka utifrån den gängse statistiken. Även när stöden har trappats ned fortsätter statistiken att påverkas, eftersom de aktuella siffrorna då sätts i relation till en period som var påverkad före nedtrappningen.

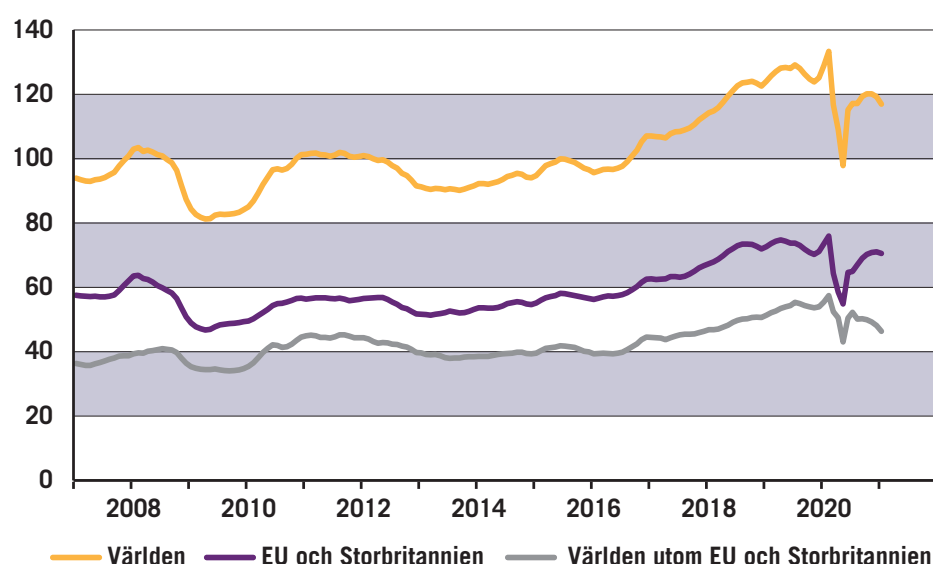
Sammanfattningsvis har enhetsarbetskostnaderna ökat i ungefär samma takt i Sverige som i våra viktigaste konkurrentländer under 2020. Men en förstärkning av kronan under året gör att konkurrenssituationen, utifrån ett snävt kostnadsperspektiv, blev något sämre än innan krisen. Osäkerheten som kringgärdar statistiken är dock mycket stor.

10.4 Utrikeshandel

Utrikeshandeln är av stor vikt för den svenska ekonomin och för lönebildningen. Exporten ger möjligheter att producera mer inom landet än vad befolkningen kan konsumera. När efterfrågan på svenska produkter ökar i omvärlden leder den ökande exporten till ökade inkomster i det svenska näringslivet. Det påverkar förutsättningarna för bland annat pris- och lönebildningen, eftersom möjligheterna till exempelvis investeringar, konsumtion och ökad ekonomisk aktivitet ökar.

Under inledningen av 2020 var det god fart i den svenska exporten, som då uppgick till drygt 130 miljarder kronor per månad (säsongrensat). När pandemin bröt ut föll det månatliga exportvärdet med hela 37 miljarder kronor mellan februari och maj (se **diagram 10.8**). Sedan dess har den totala exporten till omvärlden ökat snabbt, men var i januari 2021 fortsatt lägre än genomsnittet för 2019. Exporten till EU och Storbritannien har återhämtats mer än i övriga världen. Bland annat var exporten till USA och Kina lägre under månaderna vid årsskiftet 2020/2021 än före pandemin.

Diagram 10.8 Exportvärde per månad, januari 2007–januari 2021
Miljarder kronor



Anmärkning: Säsongrensade och utjämnade värden.
Källor: SCB och egna beräkningar.

Fördelningen av destinationsländer för den svenska exporten är påfallande stabil över tid. Mellan 1998 och 2019 gick ungefär lika mycket av exporten till det som nu är hela EU, det vill säga 27 länder exklusive Storbritannien (se **tabell 10.4**). Under dessa två decennier har Norge, Finland och framförallt Kina ökat i betydelse som svenska exportländer medan exportandelen till Storbritannien har halverats sedan 1998. Trots den dramatiska globala utvecklingen under 2020 ändrades fördelningen av de viktigaste svenska exportdestinationerna nästan inte alls. Kinas andel av exporten ökade dock med över en procentenhet.

10.4.1 Länder med milt BNP-fall dominerade svensk exportmarknad år 2020

Ser man till fördelningen av de länder som importerar mest från Sverige kan man notera att den svenska exportmarknaden domineras av länder vars ekonomiska nedgång var jämförelsevis begränsad (se tabell 8.2 i kapitel 8) jämfört med de extra hårt

drabbade länderna Storbritannien, Frankrike, Belgien och Italien. Tyskland utgör något av ett mellanfall, eftersom landet utgör Sveriges största exportmarknad tillsammans med Norge, samtidigt som Tysklands BNP föll med 5,5 procent under 2020.

Tabell 10.4 Svensk export till EU27 och de tio största destinationsländerna

Andel av totalt exportvärde i procent

1998		2019		2020	
EU27	52,7	EU27	52,2	EU27	52,0
Tyskland	11,4	Norge ↑	10,7	Norge	10,7
Storbritannien	9,5	Tyskland	10,5	Tyskland	10,6
USA	8,6	USA	8,0	USA	8,5
Norge	8,5	Finland ↑	7,2	Finland	7,1
Nederländerna	5,9	Storbritannien ↓	5,4	Kina ↑	5,5
Finland	5,7	Nederländerna	5,2	Nederländerna	5,2
Frankrike	5,1	Kina ↑	4,7	Storbritannien ↓	5,1
Belgien	4,6	Frankrike	4,1	Frankrike	4,1
Italien	3,6	Belgien	4,0	Belgien	3,6
Spanien	2,7	Italien	2,7	Italien	2,7

Anmärkning: Pilar visar riktningen på förändrad rangordning, om förändringen avser minst två placeringar mellan 1998 och 2019, respektive mellan 2019 och 2020.

Källa: SCB.

10.4.2 Oklart om Brexit eller covid-19 förklarar minskad export till Storbritannien

Den svenska handeln med Storbritannien föll tungt mellan januari 2021 och december 2020, det vill säga i samband med att förlängningsavtalet om Storbritanniens utträde ur EU löpte ut. Samtidigt med detta infördes emellertid nya nedstängningar för att hindra den ökande smittspridningen i landet, och det är därför svårt att utvärdera i vilken mån det var Brexit eller detta som mest påverkade den minskade handeln. Enligt undersökningar anger många företag problem med ökat pappersarbete efter årsskiftet, men sådana problem kan möjligen visa sig vara övergående.¹⁶ Det finns sammantaget ännu inga säkra indikationer på att svensk utrikeshandel kommer att påverkas långsiktigt negativt av med Storbritanniens EU-utträde.

10.4.3 Minskad export men stigande exportmarknadsandel

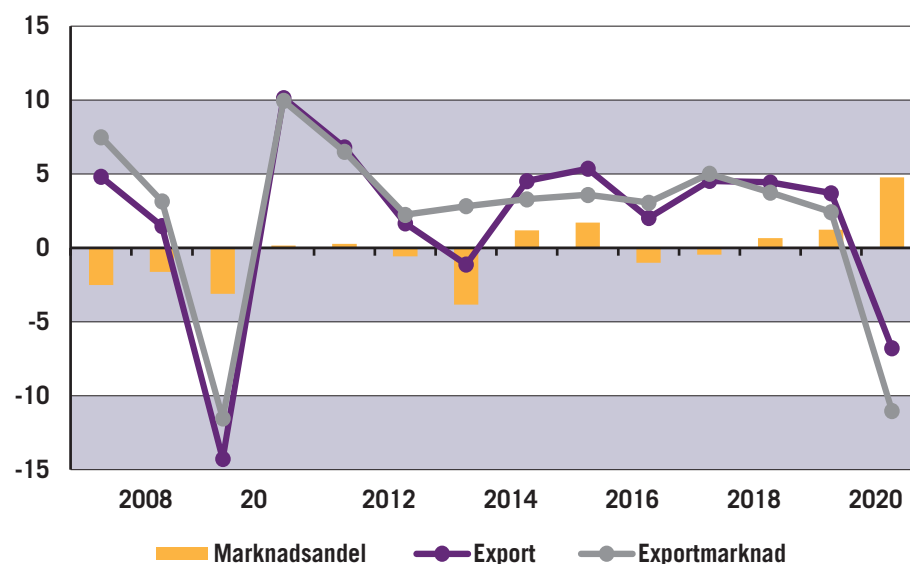
Att den svenska exporten för ovanlighetens skull minskade år 2020 säger inte mycket om Sveriges konkurrenssituation. Som beskrevs i kapitel 8 sjönk den globala efterfrågan och produktionen kraftigt under 2020 och i princip alla länder minskade sin varuimport. Detta gällde i hög grad den svenska exportmarknaden, vars samlade import minskade med cirka 11 procent under 2020 jämfört med 2019 (se **diagram 10.9**).¹⁷

16 Se *UK trade: January 2021*, Statistical bulletin, Office for National Statistics (ONS), 11 mars, 2021.

17 Marknadstillväxt och marknadsandelar för exporten av varor och tjänster beräknas av OECD för samtliga länder inom organisationen samt för några länder och länderområden utanför OECD. Med marknadstillväxt för ett visst land avses den sammanvägda tillväxten för importvolymen av varor och tjänster i landets exportmarknader, beräknat med vikter som avspeglar respektive exportmarknads betydelse för det aktuella landet. Förändringar i ett visst lands marknadsandelar kommer fram genom att ställa landets exportvolymutveckling i relation till marknadstillväxten.

Importen av svenska varor och tjänster minskade också, men långt ifrån lika snabbt som den totala importen i de svenska exportdestinationerna. Sammantaget bidrog det till att andelen svenska varor och tjänster andel på exportmarknaden ökade snabbare än under tidigare år.¹⁸

Diagram 10.9 Svensk export och exportmarknad
Årlig procentuell förändring



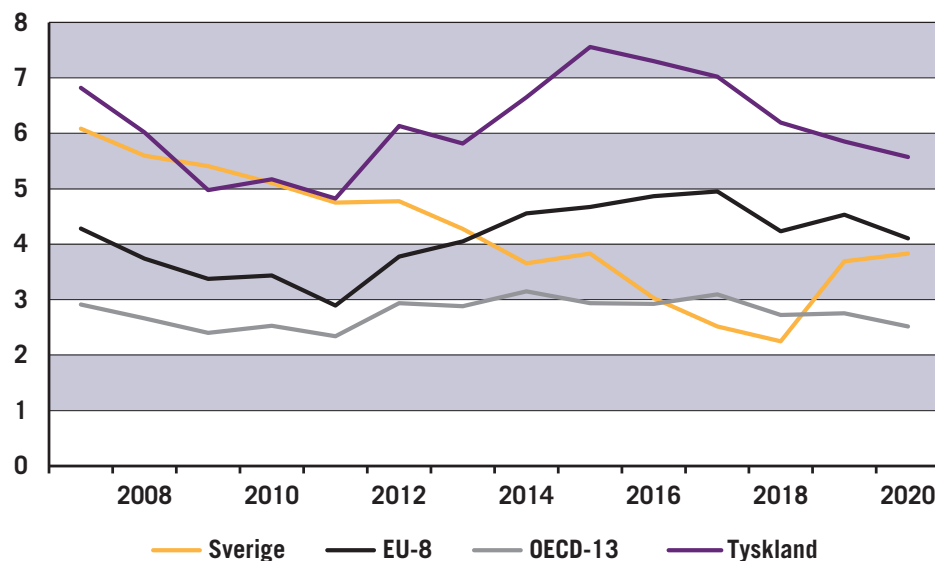
Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.

10.4.4 Handelsbalansen steg något 2020

Det värde på varuexporten som över- eller understiger värdet på varuimporten kallas för handelsbalansen. När befolkningen ökar stiger samtidigt importen, men om exporten kan öka snabbare än så blir handelsbalansen positiv vilket kan vara ett tecken på en god konkurrenskraft. Fram till och med 2018 har Sveriges handelsbalans minskat som andel av BNP. Bland annat har befolkningen i arbetsför ålder minskat sedan dess, och därmed vänds tendensen från ökat sparande till ökad (importerad) konsumtion. En ihållande försvagning av kronkursen på senare år gav dock medvind åt exporten och handelsbalansen förstärktes kraftigt 2019. I samband med covid-19-krisen minskade dock varuexporten kraftigt under 2020. Importen av varor föll emellertid något mer, vilket ledde till att värdet på exportnettot ökade med 9 miljarder mellan 2019 och 2020. Den redan klart positiva handelsbalansen kunde därmed öka marginellt under 2020. Numera är den svenska handelsbalansen i linje med genomsnittet i EU-8, men fortsatt lägre än i Tyskland.

18 Notera att det är den relativa förändringen av andelen som beskrivs, inte hur mycket större den blivit i procentenheter.

Diagram 10.10 Handelsbalans i Sverige och omvärlden
Andel av BNP i procent



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Macrobond, Riksbanken och egna beräkningar.

10.5 BNP per invånare i Sverige och i omvärlden

Utifrån ett långsiktigt inkomstperspektiv på konkurrenskraft är jämförelser av BNP-nivåer per invånare av intresse. Förenklat motsvarar bruttonationalprodukten även landets samlade inkomster (uppdelat i arbets- och kapitalinkomster). Kan de ständigt pågående strukturomvandlingarna i ekonomin hanteras på ett bra sätt finns förutsättningar för ihållande ökningar av BNP per invånare, eller de genomsnittliga inkomstutsikterna bland befolkningen. För att jämföra den reella köpkraften som produktionsvärdet möjliggör mellan olika länder görs en så kallad köpkraftsparitetsjustering. Det innebär att hänsyn tas till skillnader i hur dyra olika varor och tjänster är att konsumera inom länderna i jämförelsen.¹⁹ BNP är i sig ett grovt mått för att mäta välstånd, som brukar kopplas samman med ytterligare faktorer som hälsa, miljö med mera. Det finns dock tydliga samband mellan köpkraftsjusterad BNP per invånare och flera viktiga välståndsmått som till exempel förväntad livslängd.

I **diagram 10.11** visas Sveriges köpkraftsjusterade reala BNP per invånare i förhållande till motsvarande genomsnitt i EU-8 och i OECD-13.²⁰ Välståndet mätt på detta sätt har gått från att vara lägre än i omvärlden till vara stabilt högre eller

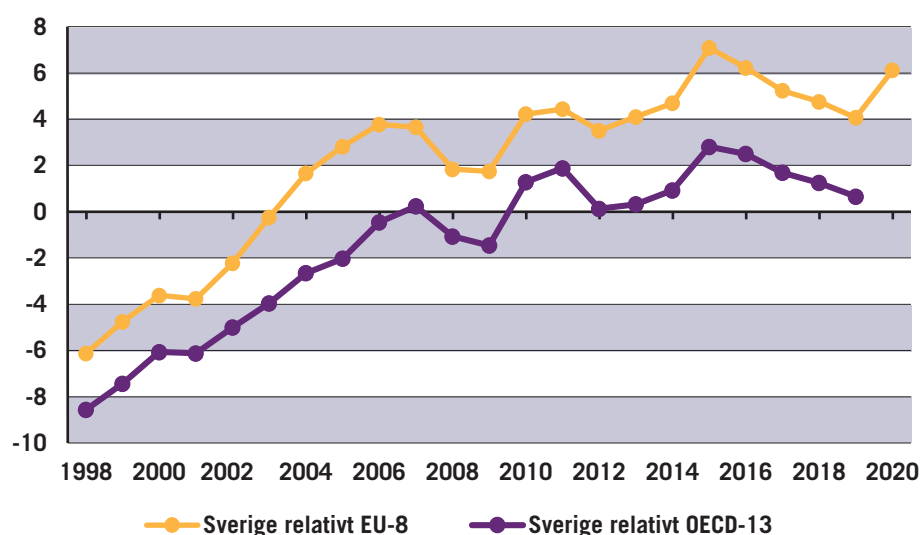
19 Omräkning av BNP med hjälp av enbart valutakursen, lägger för stor vikt på vad varor som handlas över gränserna kostar om syftet är att beskriva den genomsnittliga totala köpkraften inom respektive land. Därför skapas en gemensam "korg" av varor och tjänster som tänks vara internationellt representativ för den totala konsumtionen inom olika länder, och som gör att lands BNP-nivå kan relateras till hur mycket av denna korg som BNP räcker till.

20 BNI (bruttonationalinkomst) kan vara ett ännu mer relevant mått för att mäta inkomsterna i befolkningen. BNI visar det mervärde som skapas och de inkomster som genereras av produktion utförd inom Sveriges gränser. BNI visar istället vilka inkomster folkbokförda individer har under en viss tidsperiod. Även om de relativa nivåerna mellan Sverige och omvärlden kan skilja sig något åt något under vissa år har både nivåskillnadernas storlek och utvecklingen av dessa varit mycket lika mellan måtten under många år. Eftersom definitiva utfall för köpkraftsjusterad BNI dessutom fortfarande saknas för 2019 i många länder utgår detta mått från analysen.

något högre än i de jämförbara länderna. Under åren kring millennieskiftet var det en mycket stark produktivitetstillväxt som gav stöd åt denna utveckling, främst genom landvinningar inom IT- och telekomsektorn. Åren efter finanskrisen 2008–2010 ökade Sveriges relativa välstånd mot omvärlden ihållande, vilket har att göra med en snabbare svensk återhämtning efter finanskrisen än i många andra länder. I takt med att den globala konjunkturen förstärktes de senaste åren har dock även omvärldens BNP tagit mer fart och perioden 2017–2019 präglades av att Sveriges relativa BNP per invånare minskade i förhållande till omvärlden, men var fortsatt positivt.

I och med den globala ekonomiska krisen 2020 har Sverige trots fallande BNP klarat sig relativt väl jämfört med euroområdet och de viktigaste konkurrentländerna. I förhållande till omvärlden ökade därmed det genomsnittliga reala produktionsvärdet per invånare i Sverige gentemot EU-8 under 2020. Sammantaget är BNP per invånare fortsatt högre än i de jämförbara länderna och skillnaden ökade märkbart under 2020.

Diagram 10.11 Real BNP per invånare, justerad för skillnader i köpkraft
Procent



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

10.6 Sammanfattning

De avtalade lönerna dämpas snabbt i Sverige liksom i Tyskland och övriga euroområdet under 2020. I genomsnitt bedöms de avtalade löneökningarna i Sverige och i Tyskland öka med liknande genomsnittlig takt 2020–2022.

De centralt avtalade lönerna ökade märkbart snabbare i Tyskland än i Sverige före krisen, vilket indikerar en tydligare inbromsning av de tyska lönerna än de svenska.

Efter många år av kronförsvagning stärktes den svenska kronan under 2020, vilket bidrog till ett något högre svenskt kostnadsläge gentemot omvärlden. Det har dock inte omöjliggjort för den svenska exporten att ta marknadsandelar förra året. Detta kunde ske eftersom den totala importen till svensk exportmarknad minskade ännu mer än den svenska exporten.

Den genomsnittliga svenska köpkraften, mätt med köpkraftsparitetsjusterad BNP per invånare, hade under några år avtagit gentemot jämförbara länder före krisen 2020. Eftersom den svenska ekonomin drabbades mildare än många europeiska ekonomier, ökade Sveriges relativa välbefinnande gentemot omvärlden.

Flera mått i den ekonomiska statistiken som är av vikt för den kostnadsmässiga konkurrenskraften är tillfälligt påverkade av stödåtgärder som har varierat både mellan länder och över tid. Den omfattande förekomsten av korttidsarbete i Sverige och i jämförbara europeiska länder har kraftigt försvårat möjligheterna att göra internationella jämförelser av det aktuella underliggande kostnadstrycket. Slutsatser om hur den grundläggande konkurrenskraften påverkats under krisåret 2020 låter sig därmed inte göras.

Det finns få tecken på att den övergripande konkurrenssituationen skulle ha försämrats för Sveriges räkning under 2020.

Del 3

Lönestatistiken

11. Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för Sveriges officiella lönestatistik. Statistiken, som beskrivs översiktligt i detta kapitel, visar både löneutveckling och lönenivåer och kan också användas för att analysera löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Medlingsinstitutet ansvarar för statistiken och insamlingen sker med hjälp av Statistiska centralbyrån, SCB. Statistiken publiceras på SCB:s webbplats och bearbetningar finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

Statistiken kan grovt delas in i tre olika delar. Med konjunkturlönestatistiken mäts i första hand lönernas utveckling efter sektor medan lönestrukturstatistiken bland annat redovisar lönenivåer efter yrke. I den officiella statistiken ingår också den statistik som tas fram inom ramen för EU-samarbetet.

Den officiella statistiken kan bland annat delas in efter näringsgrenar och yrken. Någon redovisning baserad på kollektivavtalsområden finns däremot inte i den officiella lönestatistiken.

Utfallet av statistiken redovisas i kapitel 12–14.

11.1 Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månadsvis belysa lönenivån och dess förändring över tid. En bearbetning av statistiken publiceras på Medlingsinstitutets webbplats. Sedan början av 1990-talet finns konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Konjunkturlönestatistiken är en undersökning med hög aktualitet. De första preliminära utfallen publiceras cirka två månader efter mätperiodens slut. Utfallen revideras därefter successivt under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel februari 2021 publiceras blir uppgifterna för februari 2020 definitiva.

Den uppmätta lönenivån i den första preliminära mätningen ligger i normalfallet lägre än den definitiva mätningen ett år senare. Det beror på att retroaktiva löneutbetalningar i efterhand förs till den månad då lönen tjänades in. Statistiken kompletteras också med andra revideringar till följd av fördröjningar i företagens inrapportering till undersökningen, vilket ibland kan innebära mindre nedrevideringar.

För de preliminära utfallen beräknas löneökningstakten genom att det preliminära månadsutfallet jämförs med det definitiva utfallet ett år tidigare. Därmed kommer även den uppmätta löneökningstakten normalt att revideras upp när utfallen uppdateras med retroaktiva löner. Störst revideringar sker vanligtvis för månaderna under det andra och tredje kvartalet då många centrala och lokala förhandlingar genomförs. Lokala löneförhandlingar drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av löneökningarna i statistiken är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Medlingsinstitutet har före pandemin använt en statistisk modell för att utifrån preliminära data uppskatta det definitiva utfallet. Modellen bygger på att historiska

mönster upprepas vad gäller tillämpningen av centrala löneavtal på arbetsmarknaden. Eftersom pandemin innebär en unik paus på sju månader i avtalsförhandlingarna går det inte att använda denna modell i dagsläget. Läs mer om modellen i kapitel 14.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk. För månadsavlönade beräknas den genomsnittliga överenskomna månadslönen genom att lönesumman delas med antalet heltidstjänster. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön som den sammanlagda utbetalda lönesumman delad med det motsvarande antalet utförda arbetstimmar. Statistiken bygger alltså inte på uppgifter om enskilda individer utan på lönesummor, anställda, tjänstgöringsgrad och arbetade timmar hos respektive arbetsgivare.

Den uppmätta lönenivån i konjunkturlönestatistiken påverkas inte bara av lönerevisioner utan också av förändringar av personalstyrkans sammansättning hos en arbetsgivare. Man kan säga att konjunkturlönestatistiken belyser lönenivån och dess förändring utifrån ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare i privat sektor, tjänstemän i privat sektor, kommuner, regioner och staten. Arbetare och tjänstemän är i sin tur uppdelade i flertalet branscher enligt svensk näringsgrensindelning (SNI).

Som mått på löneutvecklingen per timme har statistiken en brist, eftersom det är överenskommen månadslön som används som lönebegrepp både för tjänstemän inom privat sektor och för anställda inom offentlig sektor. Förändringar i arbetstid genom till exempel arbetstidsförkortningar avspeglas därmed inte i statistiken för dessa grupper.

Fördjupning: Mer om konjunkturlönestatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner och regioner. För privat sektor är det en urvalsundersökning, medan man i staten undersöker en begränsad population.

För privat sektor gäller att vid varje undersökningsmånad under ett år används det urval av företag som dras i november året dessförinnan. Urvalsdragningen genomförs som ett stratifierat slumpmässigt urval utan återläggning av företag i urvalsramen. Stratum byggs upp av näringsgren (SNI) och storlekssklass.

Målpopulationen i undersökningen utgörs av företag inom privat sektor som har minst fem anställda enligt SCB:s företagsdatabas (FDB). Målpopulationen består av två delar: arbetare och tjänstemän. Som arbetare definieras anställda tillhörande LO:s löneavtalsområden, övriga anställda definieras som tjänstemän. Stickproven i undersökningen för år 2020 bestod av cirka 6 100 företag.

Från år 2012 övergick undersökningen av lönerna i staten av kostnadsskäl från en totalundersökning till att omfatta en undersökningspopulation bestående av alla månadsavlönade med en tjänstgöringsomfattning på minst 40 procent.

Delvis olika lönemått och insamlingsmetoder i undersökningarna

För arbetare i privat sektor redovisas timlön, exklusive respektive inklusive övertidstillägg. För tjänstemän i privat sektor redovisas överenskommen genomsnittlig månadslön, exklusive respektive inklusive rörliga tillägg. För kommuner och regioner redovisas överenskommen fast månadslön, exklusive rörliga tillägg.

För staten redovisas genomsnittlig månadslön inklusive fasta och rörliga till-

lägg. Statistiken för staten bygger på individuppgifter och är alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk.

Redovisningen av privat sektor är uppdelad efter standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) 2007, avdelningar B till S exklusive O. Inom tillverkningsindustrin (avdelning C) definieras verkstadsindustrin som SNI:s huvudgruppsindelning 25–33 exklusive 31 och 32.

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:

https://www.scb.se/contentassets/b04d77415f7b4a53ba98d02e9727fa98/am0101_kd_2020_sb_200429.pdf

Eftersom lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är uppgifterna om lönenivå inte jämförbara. Medlingsinstitutet gör sammanvägningar av förändringstalen till löneökningar för olika branscher, privat och offentlig sektor, och för hela ekonomin. Tabeller och diagram över löneökningar i ekonomin totalt och för några huvudsektorer publiceras tio gånger per år på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

Att förändringstal och inte lönenivåer vägs samman medför att förändringar i den genomsnittliga lönenivån, som kan uppstå om till exempel andelen arbetare och tjänstemän förändras eller om näringsgrenarnas inbördes storlek förändras, inte får genomslag i de redovisade löneökningarna.¹ Sådana förändringar är normalt små år för år, men kan på längre sikt ha en viss påverkan på den aggregerade löneutvecklingen.

Fördjupning: Statistik över utbetalda lönesummor

Statistik över utbetalda lönesummor ligger utanför Medlingsinstitutets ansvarsområde. Uppgifter om lönesummor finns i företagens kontrolluppgifter till Skatteverket och i deras skattedeklarationer och dessa utgör huvudunderlag för statistiken över lönesummor som ingår i nationalräkenskaperna.

Utifrån dessa data och uppgifter om arbetade timmar och sysselsättning beräknas, av respektive användare, några av de mått som tillsammans med konjunkturlönestatistiken är de mest använda för att studera löneökningar. Lönemått som grundar sig på lönesummor och arbetade timmar har till exempel en framträdande plats i de analyser av löneutvecklingen som görs av Konjunkturinstitutet och Riksbanken. Medlingsinstitutet använder även sådana mått vid analyser av konkurrenskraft.

1 Den uppmätta löneökningstakten för arbetare respektive tjänstemän i konjunkturlönestatistikens olika branscher påverkas fullt ut av om löntagarnas struktur förändras med avseende på till exempel ålder eller yrke. Detsamma gäller för delsektorerna kommuner, regioner och staten. Däremot sker en viss strukturrensning av de aggregerade löneökningstakterna för alla löntagare i en bransch eftersom Medlingsinstitutet väger samman den procentuella förändringen av arbetares respektive tjänstemäns löneökningar. Detsamma gäller aggregaten privat sektor, offentlig sektor och hela ekonomin. När löneökningstakter vägs samman med lönesummevikter påverkas löneökningstakten för aggregatet av om denna grupp får högre löneökningar, men inte om den ökar i storlek i förhållande till den andra gruppen. Därmed får inte förändringar i branschstorlek eller förändringar i fördelningen mellan arbetare och tjänstemän i en bransch genomslag på den sammanvägda löneökningstakten.

11.2 Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Syftet med statistiken är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser av kvinnors och mäns löner.²

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning³ och offentlig sektor totalundersöks. Mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och regioner. Statistiken är därmed känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Den årliga statistiken efter sektor publiceras i maj året efter statistikåret (insamlingsåret), med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, regioner samt staten.

I slutet av juni publiceras sammanställningar för hela ekonomin, där timlöner för arbetare räknats om till månadslöner. Statistiken för privat sektor är fördelad på näringsgren. Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Information om utbildningsnivå matchas från utbildningsregistret hos SCB till lönestrukturstatistiken.

Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande.⁴ Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörd. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna görs en kompletterande insamling av SCB.

Fördjupning: Mer om lönestrukturstatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, regioner och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, som vid undersökningstillfället år 2019 bestod av cirka 8 300 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet, slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek i 530 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arbetare/tjänstemän) 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_{sv}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

2 En rapport om löneskillnad mellan kvinnor och män publiceras av Medlingsinstitutet i juni varje år.

3 Se fördjupning om lönestrukturstatistiken.

4 För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar Medlingsinstitutet med olika arbetsgivarorganisationer: Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO), Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Arbetsgivarförbundet KFO, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Svenskt Näringsliv.

I månadslön ingår: fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön, ob-/skifftillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring.

Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtals-tillhörighet för den anställda, inte heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

Insamling av yrke sker enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) som uppdaterats utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Införandet av den nya klassificeringen med 429 undergrupper i lönestrukturstatistiken skedde under 2014 med publicering 2015.

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:

https://www.scb.se/contentassets/97b958f7258b45d284f96669d5e4590d/am0103_kd_2019_dw_200519.pdf

Användare av lönestrukturstatistiken är bland annat arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, politiker, massmedia samt enskilda personer.

11.3 EU-statistiken

EU-statistik inom Medlingsinstitutets ansvarsområde är Labour Cost Index (LCI), Labour Cost Survey (LCS) samt Structure of Earnings Survey (SES). Statistiken levereras till EU:s statistikbyrå Eurostat som också publicerar den på sin webbplats.

11.3.1 Labour Cost Index, LCI

LCI är ett kvartalsindex över arbetskostnader. LCI-serien har 2008 som basår och redovisas enligt näringsgrensindelningen SNI 2007. Konjunkturlönestatistiken utgör basen för statistiken. LCI ska spegla utvecklingen av den totala arbetskostnaden per timme, det vill säga omfatta lön inklusive rörliga lönetillägg, förmåner, sjuklön och arbetsgivaravgifter samt bonus. LCI innefattar sedan 2008 både privat och offentlig sektor.

Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskostnad per timme, men även kalender-korrigerade (det vill säga korrigerade för effekter av kalendariska skillnader som när helgdagar infaller under de skilda åren) och säsongrensade index beräknas. LCI är näringsgrensfördelad, men har däremot ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän vid redovisning hos Eurostat. LCI-serier för arbetare och tjänstemän tas där-
emot fram och publiceras på SCB:s hemsida.

LCI är uppbyggt på primärdata från flera undersökningar. Från konjunkturlöne-statistiken, som är huvudkälla, hämtas varje kvartal uppgifter om bland annat löne-kostnader och sjuklöner. Från lönestrukturstatistiken hämtas komponenter angående förmåner, helglön, jour, beredskap och arbetade timmar. Slutligen används semester-lönegrundande frånvarotimmar från Arbetskraftsundersökningen (AKU) i beräk-ningen av semesterlön. Förutom primärdata används de procentsatser som redovisas i tabell 14.1 och information om olika typer av tillfälliga premierreduktioner.

11.3.2 Labour Cost Survey, LCS

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med cirka 30 variabler. Undersökningen görs vart fjärde år. Resultatet av undersökningarna som gäller 2012 och 2016 finns publicerade hos Eurostat.

11.3.3 Structure of Earnings Survey, SES

SES har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken och görs sedan 2002 vart fjärde år. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. Sedan 2006 omfattar SES hela ekonomin, tidigare år exkluderades näringsgrenar som domineras av offentlig sektor. Uppgifter om hur mycket den anställda har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön.

Den senaste undersökningen gäller 2018 och publicering är planerad till år 2021.

12. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

Under 2020 ökade lönerna i Sverige med i genomsnitt 1,9 procent jämfört med samma period 2019. Det visar konjunkturlönestatistikens preliminära utfall. Löneökningstakten är den lägsta som hittills uppmätts för ett enskilt år och beror på att avtalsrörelsen sköts upp med anledning av pandemin.

I detta kapitel visas löneutvecklingen i Sverige enligt konjunkturlönestatistiken. Konjunkturlönestatistiken mäter löner varje månad och är därmed den snabbaste löneindikatorn. Den publiceras cirka två månader efter mätperiodens utgång. De senaste tolv månadsutfallen är dock preliminära och kan komma att revideras. Normalt sker löpande upprevideringar av den preliminära statistiken till följd av retroaktiva löneutbetalningar. I kapitlet görs en beskrivning av utfallet för år 2020.

De preliminära faktiskt uppmätta löneökningarna januari–december 2020 var i genomsnitt 1,9 procent. Utfallet för 2020 präglas starkt av den effekt som pandemin har haft, framförallt eftersom vårens avtalsrörelse sköts upp till hösten. Konsekvensen av detta blev en kraftigt dämpad löneökningstakt under april-oktober. I skrivande stund är även den preliminära löneökningstakten i november och december 2020 låg, eftersom de nya avtalen ännu inte hunnit sätta det definitiva avtrycket på lönerna för dessa månader¹.

En annan effekt av krisen av stor vikt för lönestatistiken under 2020 är de avtal om korttidsarbete som slutits för ett stort antal anställda. Medlingsinstitutet har valt att hålla dessa tillfälliga effekter på timlönen utanför konjunkturlönestatistiken för att undvika kraftiga störningar i löneutvecklingen som inte påverkar företagens arbetskostnader².

12.1 Lägre löneökningstakt till följd av uppskjuten avtalsrörelse

I diagram 12.1 och diagram 12.2 redovisas statistik över centrala avtal tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om "avtal" utgör en sammanvägning av siffror i olika typer av avtal. Det kan till exempel handla om en lönepott eller en så kallad stupstock, som gäller i de fall lokala parter inte kommer överens om annat. De centralt avtalade löneökningarna avser endast lön och inte andra komponenter som kan ingå i den totala avtalskostnaden. De centralt avtalade löneökningarna i hela ekonomin har årligen uppgått till drygt 2 procent från och med 2013 och framåt. I och med att pandemin ledde till att avtalsrörelsen sköts upp så låg de avtalade löneökningarna på en mycket låg nivå under perioden april-oktober. Det innebär att de centralt avtalade löneökningarna för kalenderåret 2020 hamnade på en ovanligt låg nivå då de endast uppmättes till i genomsnitt 1,2 procent.

Löneökningarna i ekonomin som helhet enligt konjunkturlönestatistiken har rört sig omkring 2,5 procent i årstakt de senaste åren, vilket framgår i diagram 12.1. För helåret 2020 dämpades löneökningstakten till 1,9 procent enligt det första preliminära utfallet. Det är den lägsta löneökningstakten för ett enskilt år som uppmätts. Utvecklingen under året har dock varit ovanligt ojämn och kan delas in i tre

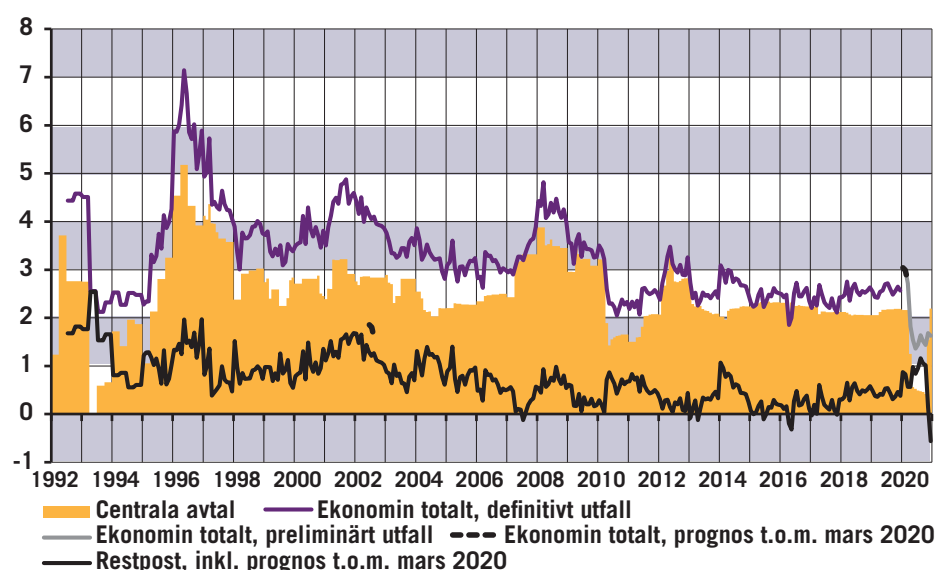
¹ Se även "Pandemin och löneutvecklingen", Medlingsinstitutet (2020).

² Se även "Pandemin och korttidsarbetet", Medlingsinstitutet (2020).

huvudsakliga faser. Under inledningen av 2020 var löneökningstakten uppmot 2,9 procent, men den halverades i princip i och med april. Den stora inbromsningen av löneökningstakten som inleddes i april beror främst på att kollektivavtal som berörde en majoritet av alla anställda löpte ut den sista mars. I och med att avtalsrörelsen slutfördes under hösten så skedde en uppväxling av löneökningstakten under årets två sista månader. De preliminära utfallen för november och framförallt december kommer att revideras upp i takt med att retroaktiva löneutbetalningar rapporteras in under kommande månader. Dessa revideringar kommer dock ha en mindre effekt på utfallet för helårets utfall.

Diagram 12.1 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"

Hela ekonomin



Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad.

Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar.

Källa: Medlingsinstitutet.

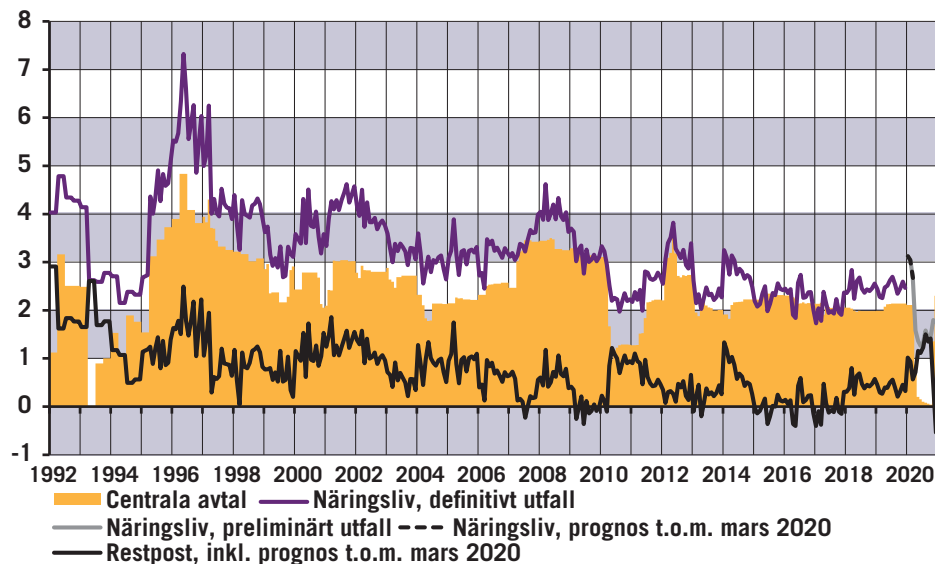
12.1.1 Mycket små skillnader i löneökningstakt mellan privat och offentlig sektor

I såväl privat som offentlig sektor påverkas utfallet för 2020 av att tecknandet av nya kollektivavtal sköts upp från våren till hösten. Löneökningstakten avtog ungefär lika mycket i respektive sektor, även om minskningen inte var riktigt lika stor i offentlig sektor som i näringslivet. Sammantaget var löneökningstakten likartad i både näringslivet och offentlig under 2020 med en ökning på 1,9 procent i näringslivet och 2,0 procent i offentlig sektor.

Inom näringslivet kan den officiella lönestatistiken delas upp i arbetare och tjänstemän. Utfallet för 2020 visar att löneökningstakten bromsade in snabbare i samband med pandemin för arbetare än för tjänstemän. De avtalade löneökningarna för både arbetare och tjänstemän dämpades kraftigt, men den faktiska löneökningstakten var i genomsnitt 1,3 procentenheter högre bland tjänstemännen. Genomsnittslönens ökningstakt var förvisso redan högre bland tjänstemännen än vad den var bland arbetare även innan pandemin medförde att avtalsrörelsen sköts upp, men skillnaden i löneökningstakt under våren och sommaren tyder på att den uppskjutna avtalsrörelsen har haft olika inverkan på olika delar av ekonomin.

Diagram 12.3 visar löneökningarna i offentlig sektor. Jämför man med diagram 12.2 framgår att de centralt avtalade löneökningarna inte legat på en lika låg nivå som i näringslivet under 2020. Orsaken till detta är dels att många stora grupper, exempelvis lärarna, hade avtal som inte löpte ut under 2020 och att avtalen för kommunala tjänstemän gäller från april, dels att de statliga kollektivavtalen löpte ut först under hösten 2020. De behövde därmed inte förlängas under vårens extraordinära händelseutveckling. Den avtalsstyrda löneökningstakten i staten har därför inte samma mönster under året som de andra sektorerna inom offentlig sektor. Löneökningstakten i staten dämpades inte alls lika kraftigt under våren, men de preliminära utfallen för november och december ligger lågt. Det kommer dock att revideras upp i takt med att retroaktiva löneutbetalningar rapporteras in.

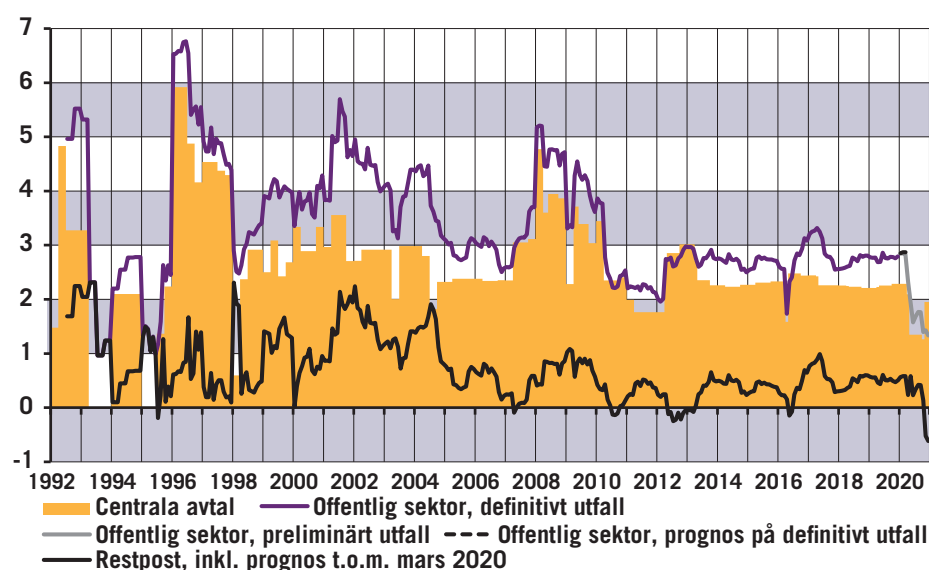
Diagram 12.2 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Näringslivet



Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad. Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar.
Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 12.3 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"

Offentlig Sektor



Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad. Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar.

Källa: Medlingsinstitutet.

12.1.2 Stora skillnader på pandemins följder för olika branscher

Krisens effekter på löneökningstakten har varit tydliga, men de har inte slagit på samma sätt över hela arbetsmarknaden. I **tabell 12.1** visas den genomsnittliga löneökningstakten under 2017–2019 samt det första preliminära utfallet för 2020. I näringslivet var löneökningstakten 1,9 procent, vilket är något lägre än genomsnittet 2017–2019 som var 2,3 procent. Det är dock stora skillnader mellan olika branscher. Den tydligaste dämpningen av löneökningstakten ses i *Industri (BCDE)*, *Byggnadsindustri (F)* och *Fastighet, uthyrning (LN)*. I andra branscher som *Juridisk och ekonomisk verksamhet (M)* och *Information och kommunikation (J)* har löneökningstakten under 2020 varit högre än genomsnittet de senaste åren. Skillnaderna har flera orsaker. Personalomsättning påverkar den genomsnittliga löneökningstakten, liksom antalet månader som avtalen försenats i olika avtalsområden. Det är även extra svårt att värdera i vilken omfattning avtalsområden med helt lokal lönebildning, det vill säga utan direkt koppling till de centrala avtalen, påverkats under krisen. Helt lokal lönebildning är vanligare i de nämnda branscher som inte verkar ha påverkats lika mycket som exempelvis industrin, där helt lokal lönebildning är ovanligt. Den övergripande bilden är sammantaget att försenade avtal innebar en påtaglig inbromsning i de flesta delar av ekonomin i stort, något som åskådliggörs i **diagram 12.4**.

En viss upprevidering av de olika löneökningstakterna för 2020 kan väntas framöver, i takt med att retroaktiva löner betalas ut och inkluderas i kommande utfallsberäkningar. Upprevideringen kommer dock främst beröra november och december, vilket endast något påverkar helårssiffrorna för 2020.

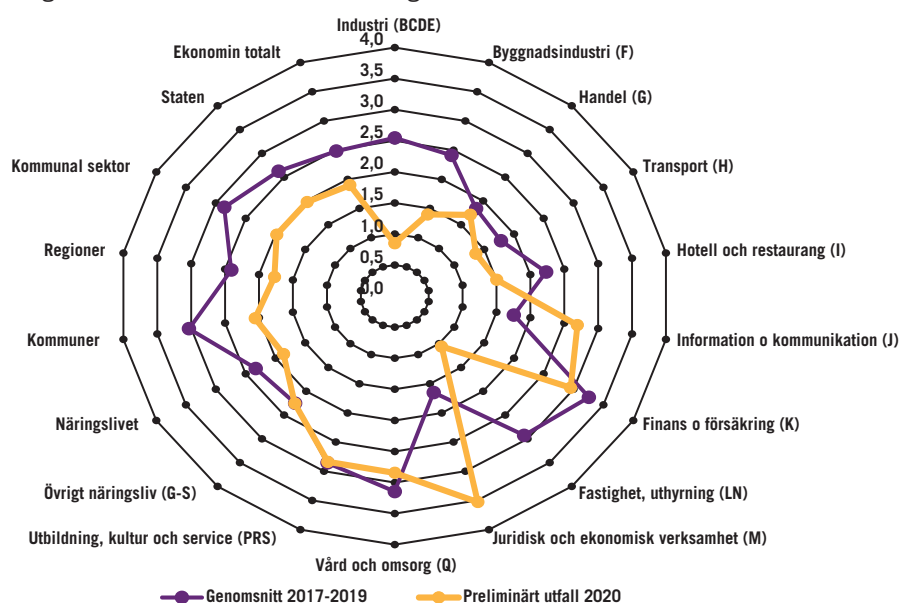
Tabell 12.1 Procentuell förändring av lön

	Genomsnitt 2017-2019	Preliminärt utfall 2020
Industri (BCDE)	2,5	0,8
Byggnadsindustri (F)	2,4	1,4
Handel (G)	1,8	1,7
Transport (H)	1,8	1,4
Hotell och restaurang (I)	2,2	1,5
Information o kommunikation (J)	1,8	2,7
Finans o försäkring (K)	3,3	3,0
Fastighet, uthyrning (LN)	2,9	1,1
Juridisk och ekonomisk verksamhet (M)	1,7	3,5
Vård och omsorg (Q)	3,1	2,8
Utbildning, kultur och service (PRS)	2,9	2,8
Övrigt näringsliv (G-S)	2,3	2,3
Näringslivet	2,3	1,9
Kommuner	3,0	2,1
Regioner	2,4	1,8
Kommunal sektor	2,9	2,0
Staten	2,6	2,0
Ekonomi totalt	2,5	1,9

Källa: Medlingsinstitutet

Ett sätt att tydliggöra siffrorna i tabell 12.1 är att visa dem i ett så kallat polär-diagram. I **diagram 12.4** visas den genomsnittliga löneökningen för åren 2017–2019 samt det preliminära utfallet för 2020. Helhetsbilden är att löneökningstakten generellt sett varit lägre under 2020 jämfört med de närmast föregående åren. Hur markant dämpningen varit under 2020 skiljer sig dock åt mellan branscher. Den tydligaste dämpningen av löneökningstakten ses i Industri (BCDE), Byggnadsindustri (F) och Fastighet, uthyrning (LN).

Diagram 12.4 Procentuell förändring av lön



Källa: Medlingsinstitutet.

12.1.3 Övriga effekter på löneökningstakten

Som framgår av diagrammen 12.1 till 12.3 har de faktiska löneökningarna historiskt sett varit högre än de avtalsmässiga höjningarna. Löneökningen styrs alltså inte enbart av kollektivavtalen. Utöver de avtalade löneökningarna påverkas statistiken av ett flertal ytterligare faktorer.

Ett exempel som kan vara särskilt relevant år 2020 är att anställda som är berörda av de prolongerade avtalen under året bytt jobb, lämnat arbetskraften, kommit tillbaka till arbete eller är helt nya på arbetsmarknaden. Detta påverkar den genomsnittliga lönen på arbetsmarknaden i år jämfört med motsvarande genomsnittslön föregående år och kan alltså resultera i löneförändringar trots att det inte har skett någon kollektivavtalad lönerevision för dessa anställda.

Även utfallet av lokala löneförhandlingar och de löner som sätts vid nyanställningar (lönenivån vid anställning påverkas inte av de centralt avtalade löneökningarna) påverkar genomsnittslönen. Om det sker förändringar av arbetskraftens sammansättning, avseende till exempel bransch eller utbildningsnivå kan det också påverka genomsnittslönen. Enskilda år påverkas ibland också av tillfälliga statistiska effekter, eftersom undersökningen för näringslivet är en urvalsundersökning.

Skillnaden mellan de faktiska och de avtalsmässiga löneökningarna, den så kallade restposten, har minskat det senaste decenniet jämfört med tidigare. Det som ibland kallas "löneglidning" – att lokala löneförhandlingar resulterat i högre löneökningar än vad som anges i de centrala avtalen – ingår i restposten som en faktor tillsammans med dem som nämnts ovan. Under 2020 har restposten varit den huvudsakliga komponenten i löneutvecklingen, vilket blir konsekvensen av att avtalen inte funnits på plats inom många avtalsområden.

12.2 Konsekvenser för statistiken

Effekterna av pandemin på statistiken har varit stora under året. Detta avsnitt redovisar två aspekter. Den första är konsekvenserna för de modellberäkningar som normalt publiceras för att utifrån det preliminära utfaller skatta det förväntade definitiva utfallet. Den andra är hanteringen av de stödåtgärder som infördes relaterade till korttidsarbete.

12.2.1 Modellberäkningar

Medlingsinstitutet publicerar i normala fall modellprognoser för vad den senaste preliminära lönestatistikens definitiva utfall senare kommer att bli. Prognoserna avser olika sektorer som även vägs samman till en löneökningstakt för ekonomin som helhet. Modellprognoserna bygger på ett historiskt mönster mellan justeringar av preliminära löneutfall (främst via information från centrala avtal inom olika områden) och de definitiva utfall som till slut registreras för en hel sektor.

I och med att covid-19-krisen inträffade i samband med slutfasen av avtalsrörelsen 2020 valde parterna inom industrin och andra områden att skjuta upp slutförhandlingarna till ett senare tillfälle. Detta innebär att det historiska mönstret för retroaktiva löner som modellen främst bygger på bröts från och med löneutfallen i april 2020. Situationen med över ett halvårs uppehåll och med ovanliga, och inom indu-

strin även delvis osäkra, revisionstidpunkter medför i dagsläget ett otillräckligt statistiskt underlag för att tillräckligt säkra skattningar ska kunna tas fram. Det är oklart när det kommer vara möjligt att åter publicera modellprognoser.

12.2.2 Korttidsarbete

I den officiella lönestatistiken mäts alltid lönebeloppen dividerat med arbetad tid. Det betyder att om en anställd exempelvis går ner på halvtid och samtidigt får dra av halva lönen är lönen per arbetad timme oförändrad i lönestatistiken. På det viset kan lönestatistiken sägas mäta priset på själva arbetsinsatsen, utan hänsyn tagen till vad det får för inkomsteffekter för den enskilde under till exempel en månad. I samband med pandemin införde regeringen ett system med förstärkt stöd för korttidsarbete.³ Detta system innebär att anställda får möjlighet att gå ner mer i arbetstid än i lön, samtidigt som företagen kompenseras via statligt stöd för den uteblivna arbetsinsatsen.

Effekterna på de anställdas effektiva timlön kan sägas vara dramatiska bland dem som omfattas av åtgärden. För en anställd vars arbetstid minskar i hela den utsträckning som medges av reglerna för korttidsarbete under 2020 blir skillnaden stor mellan minskningen av arbetstiden i förhållande till minskningen av den utbetalda lönen. Det kan innebära att timlönen under vissa månader ökar med mer än 300 procent jämfört med föregående år. I och med att löneutvecklingen avser förändringen av genomsnittslönen mellan en viss månad och samma månad föregående år kommer vidare denna ökning att motsvaras av en lika dramatisk minskning i nästa års utfall, givet att korttidsarbetet inte förekommer då.

I samarbete med SCB har Medlingsinstitutet därför vidtagit åtgärder i datainsamlingen så att de ovan beskrivna effekterna från korttidsarbete hålls utanför statistiken. Lönenivåer, arbetstider med mera har i och med åtgärderna alltså inrapporterats *exklusive* de ändringar som korttidsarbete medfört för vissa anställda.

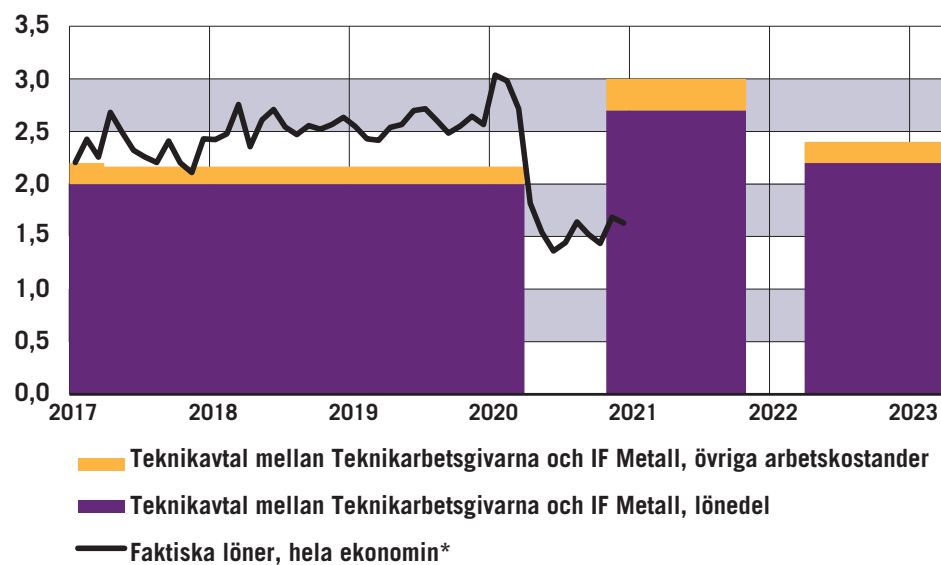
12.2.3 Statistiken kommande år

De avtal som tecknades under hösten 2020 kommer att få konsekvenser för statistiken kommande år. Tidsprofilen i många av de avtal som tecknades innebär att vi kommer att se en mer varierande löneökningstakt på grund av fluktuationer i de centralt avtalade löneökningarna. I **diagram 12.5** visas löneökningstakten fram till december 2020 tillsammans med de avtalade löneökningarna i avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall, som är ett av de avtal inom industrin som har varit normerande för arbetsmarknaden i stort under 2000-talet. Även om avtalen på den svenska arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan olika branscher så ger detta en fingervisning om vad som kan väntas. Under större delen av 2021 kommer den centralt avtalade löneökningstakten att växla upp till en högre takt jämfört med de senaste åren. Under perioden november 2021 till mars 2022 kommer det däremot inte förekomma några centralt avtalade löneökningar alls, även om det finns möjligheter att i viss mån justera revisionspunkten lokalt inom industrin. Efter denna period är den avtalade löneökningstakten 2,2 procent från april 2022 till och med mars 2023, då det 29 månader långa avtalet mellan industrins parter löper ut. Eftersom de flesta andra avtalsområden har tagit intryck av tidsprofilen och nivån på de avtalade löneökningarna talar det för att de faktiska lönernas årliga ökningstakt i ekonomin som helhet också kommer att

3 Se kapitel 7 och 8.

växla upp och ner de närmaste åren. Detta kommer att ske till följd av att tiden mellan olika revisionstidpunkter avviker från de sedvanliga 12-månadersperioderna.

Diagram 12.5 Industrins avtalade löner och övriga kostnader och faktiska löner i hela ekonomin
Årlig procentuell ökningstakt



*Siffror för 2020 är preliminära.

Källa: Medlingsinstitutet.

13. Utfall enligt lönestrukturstatistiken

Genomsnittslönen för hela ekonomin var 35 300 kronor år 2019. Det var en ökning med 2,0 procent jämfört med året innan. Det visar den senaste lönestrukturstatistiken som presenterades i juni 2020.¹

Genomsnittslönen fortsätter att öka snabbare för kvinnor än för män sett till en längre period och ökade snabbare också år 2019. Men även om genomsnittslönen för kvinnor som grupp ökar snabbare än männens, så hade kvinnor och män inom gruppen identiska individer samma löneökningstakt. Löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras närmare i kapitel 15, men även i detta kapitel beskrivs löneutvecklingen delvis ur ett jämställdhetsperspektiv.

Statistiken visar också att den totala lönespridningen minskade marginellt under år 2019 jämfört med 2018.

I detta kapitel använder vi lönestrukturstatistiken för att redovisa den genomsnittliga månadslönens nivå och förändringstakt inom olika delar av ekonomin. Därefter analyseras löneökningstakten för så kallade identiska individer, alltså anställda med samma yrke och arbetsgivare under två på varandra följande år. På det följer en analys av lönespridningen och dess utveckling. Kapitlet avslutas med en genomgång av de senaste årens löneökningstakt enligt lönestrukturstatistiken och andra källor.

13.1 Månadslöner år 2019

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2019 till 35 300 kronor (se **tabell 13.1**).² Genomsnittslönen i offentlig sektor var högst inom staten och lägst inom kommunerna. I privat sektor redovisas även lönen för arbetare respektive tjänstemän. Med en sådan uppdelning har i stället de privatanställda tjänstemännen arbetsmarknadens högsta löner och arbetarna de lägsta. Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin var 3 700 kronor högre för män än för kvinnor år 2019, vilket är en minskning av skillnaden med 200 kr jämfört med 2018.

Tabell 13.1 Genomsnittliga månadslöner 2019

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	33 500	37 200	35 300
Privat sektor	33 800	37 300	35 900
Arbetare	27 100	30 000	29 000
Tjänstemän	39 500	46 700	43 500
Offentlig sektor	33 100	36 500	34 000
Kommuner	31 200	32 000	31 400
Regioner	36 400	44 800	38 300
Staten	37 700	40 200	38 900

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

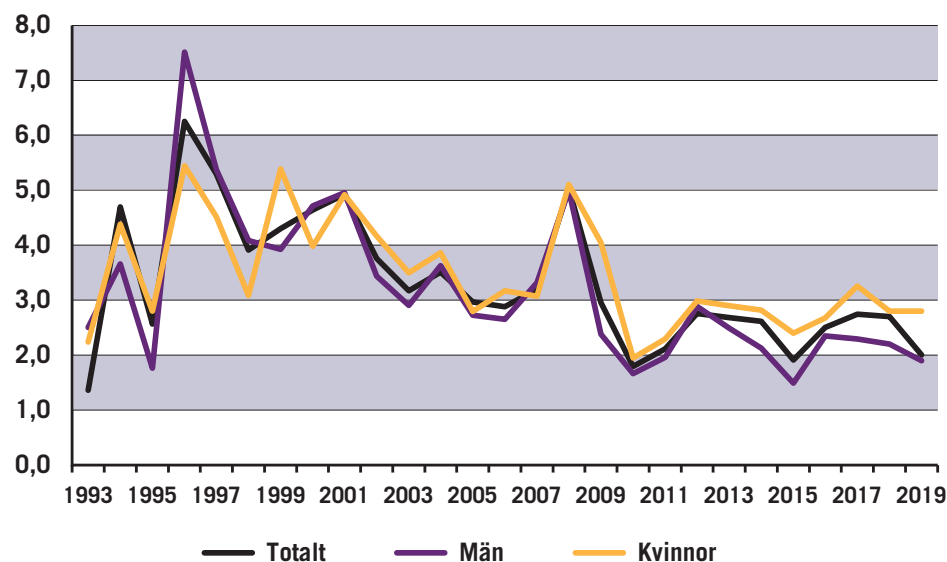
1 Lönestrukturstatistiken för 2020 presenteras uppdelad för respektive sektor i maj 2021 samt för hela ekonomin i juni samma år. Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i kapitel 11.

2 I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin betyder här begreppet månadslön att förutom fast lön ingår även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön.

Med undantag för år 2007 har genomsnittslönen ökat snabbare bland kvinnor än bland män varje år sedan 2002 (se **diagram 13.1**). Denna skillnad i ökningstakt har tilltagit på senare år, vilket även gäller år 2019.³

Diagram 13.1 Årlig förändring av genomsnittlig månadslön

Procent



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin ökade med 2,0 procent mellan 2018 och 2019 (se **tabell 13.2**).⁴ Det motsvarar en ökning med 700 kronor. I privat respektive offentlig sektor var ökningen 2,0 respektive 2,4 procent eller 700 respektive 800 kronor. Procentuellt ökade genomsnittslönen mer för kvinnor än för män i samtliga sektorer.

Tabell 13.2 Förändring av genomsnittliga månadslöner 2019 jämfört med 2018

Procent (kronor inom parentes)

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	2,8 (900)	1,9 (700)	2,0 (700)
Privat sektor	2,4 (800)	1,6 (600)	2,0 (700)
Arbetare	1,9 (500)	1,4 (400)	1,4 (400)
Tjänstemän	2,3 (900)	0,6 (300)	1,4 (600)
Offentlig sektor	2,8 (900)	2,0 (700)	2,4 (800)
Kommuner	3,0 (900)	2,6 (800)	3,0 (900)
Regioner	2,5 (900)	0,9 (400)	2,4 (900)
Staten	2,4 (900)	2,0 (800)	2,4 (900)

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

3 En bidragande orsak är att lönerna har stigit jämförelsevis mycket i yrken som både är kvinnodominerade och tillhör de största på arbetsmarknaden. Se rapporten "Yrke lön och kön", Medlingsinstitutet, 2018 samt kapitel 2.

4 Siffran skiljer sig något från vad konjunkturlönestatistiken visar. Konjunkturlönestatistiken är den primära källan när det gäller löneutveckling. Lönestrukturstatistiken visar förändringen av genomsnittslönen under en annan tidsperiod och för en annan population. Läs mer i avsnitt 13.5.

Sammantaget ökade genomsnittslönerna i hela ekonomin med 900 kronor för kvinnor och 700 kronor för män. Eftersom genomsnittslönen är lägre bland kvinnor än bland män innebär det att kvinnors genomsnittliga månadslön ökade snabbare än männens, med 2,8 procent jämfört med 1,9 procent (se tabell 13.2).

Bland tjänstemän i privat sektor var skillnaden i ökningstakt mellan män och kvinnor stor 2019. Bland män var ökningstakten 0,6 procent och bland kvinnor 2,3 procent. Den låga ökningstakten bland männen är dock till viss del en konsekvens av ett flertal särskilda omständigheter som påverkar utfallen för 2019.

Under 2019 års undersökning gjordes en omklassificering av arbetaryrken och tjänstemannayrken vilket ledde till en dämpning av ökningstakten särskilt bland män. Även de sammansättningseffekter som kan påverka utfallet ser ut att ha haft ovanligt stor effekt, vilket kan ses när löneökningstakter beräknas som exkluderar effekter från strukturella förändringar. I dessa beräkningar blir skillnaden mellan kvinnors och mäns ökningstakt bland tjänstemän i privat sektor betydligt mindre. Även den urvalsrotation som sker årligen i undersökningen, där en del av företagen i urvalet byts ut, verkar ha haft en dämpande effekt på ökningstakten bland manliga tjänstemän i privat sektor.

13.2 Individuella löneökningstakter

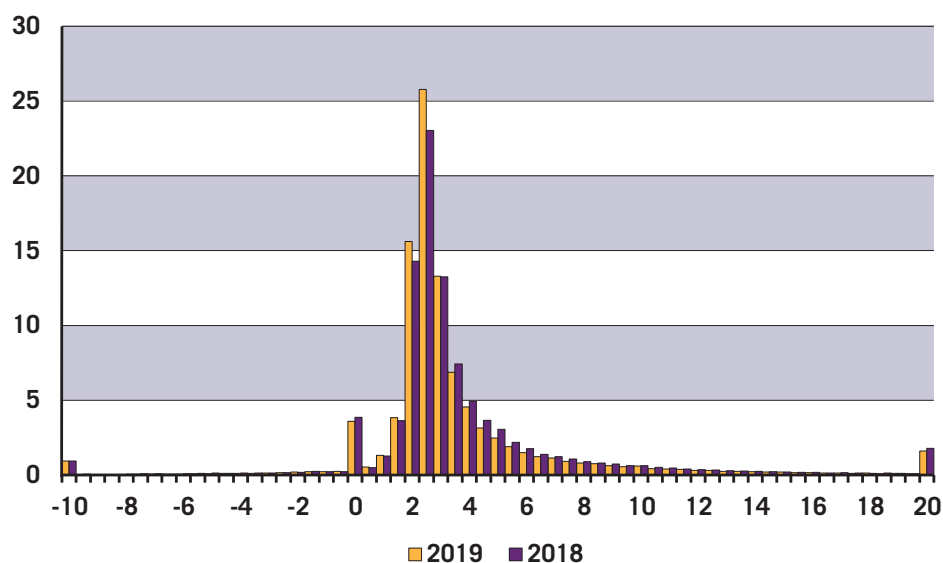
I föregående avsnitt analyserades den årliga utvecklingen av genomsnittslönen för alla löntagare. I detta avsnitt analyseras identiska individers löneökningar. Att beräkna ökningstakten för så kallade identiska individer är ett sätt att mäta löneutvecklingen som en direkt följd av löneförhandlingar. Då mäts löneutvecklingen för samma individ två år i rad. På det viset exkluderas exempelvis de som är nya på arbetsmarknaden. Dessa individer drar ned genomsnittslönen för alla löntagare, men har inte någon tidigare lön att jämföra med.

Beräkningarna för anställda inom offentlig sektor baseras på grundlönen av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor ingår dessutom rörliga komponenter som prestations- och ackordslön.

Diagram 13.2 visar fördelningar av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer i lönestrukturstatistiken från 2018 till 2019 (i orange staplar) samt fjolårets utveckling från 2017 till 2018 (blå staplar). För att rensa bort effekter som har att göra med byte av yrke och arbetsplats ställs i denna beräkning krav på att individen har arbetat inom samma företag/arbetsställe (organisationsnummer) och har haft samma yrkeskod (SSYK) de båda åren. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i det aktuella löneökningsintervallet.

Löneökningarna anges i intervall om 0,5 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,5 procentenheter. Andelen löntagare med löneförändringar lägre än -10 procent respektive högre än 20 procent har summerats i staplarna för just dessa förändringstakter.

Diagram 13.2 Fördelning av löneökningar i procent, hela ekonomin, 2019
Andel löntagare i procent



Källa: Medlingsinstitutet.

I diagrammet ser man att det finns individer som fått sänkt lön mellan mättillfällena. I de flesta fall beror det troligen inte på en sänkning av den fasta lönen, utan snarare på förändringar av rörliga lönekomponenter eller av arbetsuppgifter.

För omkring 4 procent av löntagarna hade lönen förändrats mellan 0 och 0,5 procent mellan 2018 och 2019. Av dessa hade nästan alla 0 procent i löneförändring, det vill säga lönenivån var oförändrad. Detta kan dels bero på att vissa löntagare faktiskt inte fått någon löneförändring mellan åren (vilket är möjligt om kollektivavtalet saknar individgarantier – eller om det saknas kollektivavtal), dels på att statistiken kan vara känslig för om individen hunnit få sin lön reviderad vid mättillfället eller inte. Det senare kan bidra till att andelen med "frysta" löner överskattas i beräkningarna.⁵

13.2.1 Hälften av individerna fick 1,5–3 procent i löneökning 2019

Den genomsnittliga individuella löneökningen uppgick till 3,2 procent 2019. Vilket är 0,2 procentenheter lägre än motsvarande ökning för 2018. Löneökningstakten bland identiska individer är i regel högre än genomsnittslönens ökningstakt.⁶ Medianökningen, det vill säga den mittersta av löneökningarna om dessa rangordnas efter storlek, uppmättes till 2,4 procent. Av diagrammet framgår att cirka hälften av löntagarna ligger inom löneökningsintervallet 1,5 till 3 procent.

⁵ Se en mer djupgående analys i kapitel 14 i Medlingsinstitutets årsrapport för år 2016.

⁶ Vid en analys av identiska individer exkluderas personalomsättningen. Därmed utgår den förnyringseffekt som blir resultatet av att yngre tillkommer i statistiken medan äldre utgår. I stället återstår en grupp individer som är med i statistiken under två år och följaktligen blivit exakt ett år äldre. Därmed kommer genomsnittslönen för identiska individer att öka snabbare jämfört med genomsnittslönen för alla löntagare. Se mer i kapitel 14 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017. Se även R. Cole, Hu L. och Schulhofer-Wohl, S., "When It Comes to Wage Growth, the Measure Matters", Chicago Fed Letter, No. 387, 2017, Federal Reserve Bank of Chicago.

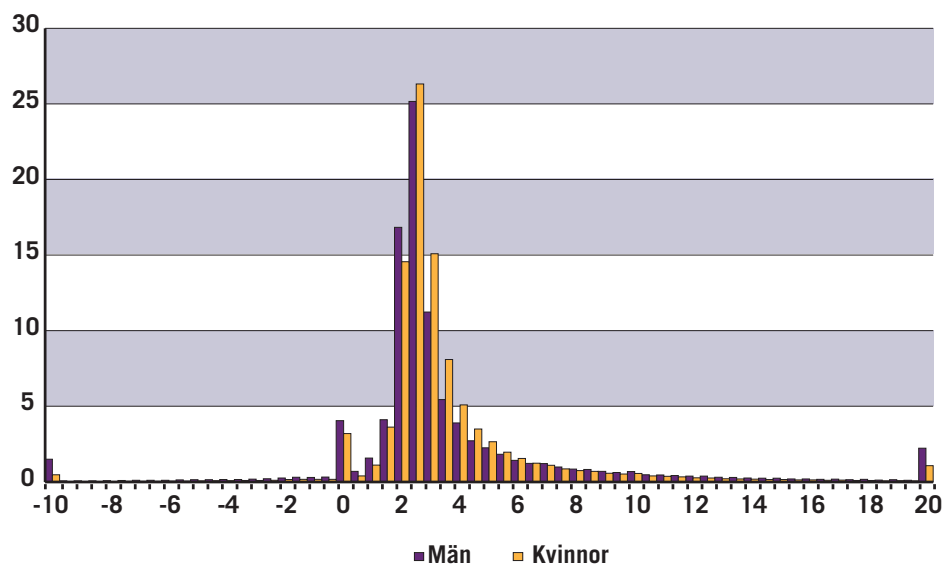
Att den genomsnittliga löneökningstakten är klart högre än medianökningen beror på relativt stor förekomst av höga löneökningar, medan det är mer ovanligt med stora lönesänkningar.⁷

13.2.2 Högre individuella ökningstakter bland män än bland kvinnor

Det var vanligare bland män än bland kvinnor med löneökningar under 3 procent (se **diagram 13.3**). Det var även vanligare bland män än bland kvinnor med uteblivna löneförändringar och löneminskningar med mer än 10 procent. Kvinnor uppvisar klart högre andelar bland identiska individer vars löneökning uppgått till 3–4 procent. För högre löneökningstakter var det ungefär lika stora andelar bland kvinnor och män. Den totala andelen anställda med löneökningar på 20 procent och uppåt var dock högre bland män än bland kvinnor.

Det är värt att åter notera att individuella löneförändringar mellan två mättillfällen kan påverkas av till exempel försenade lönerrevisioner, ändrade arbetsuppgifter, eller olika utfall i prestations-/ackordslön.

Diagram 13.3 Fördelning av löneökningar i procent efter kön, hela ekonomin, 2019
Andel löntagare i procent



Anmärkningar: Löneökningarna anges, liksom i diagram 13.2, i intervall om 0,5 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,5 procentenheter. Andelen löntagare med löneförändringar lägre än -10 procent respektive högre än 20 procent har summerats i staplarna för just dessa förändringstakter.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Inom privat sektor ökade lönen för identiska individer i genomsnitt något snabbare bland män än bland kvinnor mellan 2018 och 2019. Bland kvinnor var ökningen 3,4 procent och bland män var den 3,2 procent.

I offentlig sektor var skillnaderna mellan män och kvinnor liten. Inom kommuner och regioner var det ingen skillnad mellan könen, men inom staten ökade lönerna för män med i snitt 3,1 procent, medan motsvarande takt var 2,9 procent för kvinnor.

7 Fördelningen av individuella löneökningstakter är inte symmetrisk utan så kallat högerskev. Det finns ett antal jämförelsevis modesta löneökningstakter där en stor del av fördelningen finns koncentrerad. Positiva avvikelser från den stora massan av förändringstakter är betydligt vanligare än negativa avvikelser.

Det är inte lätt att med säkerhet slå fast orsaken till de könsmässiga skillnaderna under ett enskilt år. Exempelvis kan mansdominerade yrken i högre utsträckning ha genomgått lönerevision vid mättillfället ett specifikt år än de kvinnodominerade, medan det omvända gäller ett annat år. Uppgifter om vilket års löneavtal som avses ingår inte i statistiken, så vilket genomslag eventuella eftersläpningar av lönerevisioner får går inte att se. Över lite längre tid påverkas de skillnader som framträder mellan könen inte lika mycket av de tillfälligheter som kan uppstå ett enskilt år. Se mer i kapitel 15 om vad som påverkat förändringarna i löneskillnaden mellan kvinnor män över tid.

Tabell 13.3 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen för identiska individer
Procent

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	3,2	3,2	3,2
Privat sektor	3,4	3,2	3,3
Arbetare	2,9	2,9	2,9
Tjänstemän	3,7	3,6	3,7
Offentlig sektor	3,1	3,2	3,1
Kommuner	3,1	3,1	3,1
Regioner	3,2	3,2	3,2
Staten	2,9	3,1	3,0

Källa: Medlingsinstitutet.

13.3 Lönespridningen år 2019

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

År 2019 var lönen för de högst avlönade 2,13 gånger högre än lönen för de lägst avlönade (se **tabell 13.4**). Kvoten mellan P90 och P10 var alltså 2,13. I ett internationellt perspektiv har Sverige en relativt låg lönespridning. Sverige tillhör, tillsammans med Italien, Belgien och de övriga nordiska länderna, den grupp av länder som har lägst lönespridning inom OECD.⁸ Enligt OECD:s sätt att mäta har dessa länder som mest en kvot omkring 2,5.⁹ Bland länder med högre lönespridning kan nämnas Tyskland och Storbritannien där kvoten är drygt 3 och USA med en kvot på cirka 5.

Tabell 13.4 Lönespridning i hela ekonomin år 2019¹⁰

	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Hela ekonomin	23 500	31 700	50 000	2,13

8 "Employment database – Earnings and wages" / "Distribution of gross earnings of full-time employees (annual)", oktober 2018, OECD.

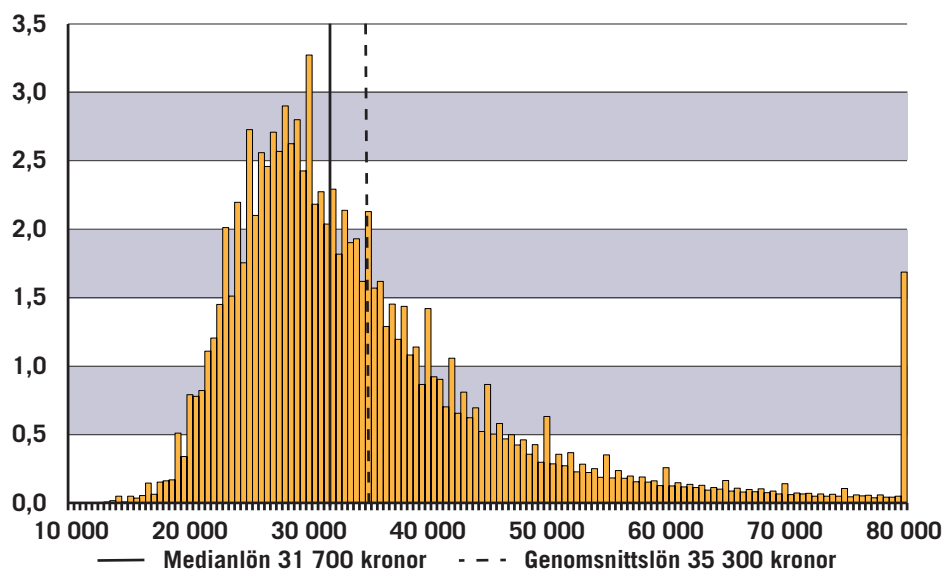
9 Norge (2015); Finland (2017) och Danmark (2017) ligger alla i spannet 2,55-2,57.

10 Värdet (lönen) i den 10:e percentilen (P10) anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för övriga percentiler. P50 är medianlönen, och anger den lönenivå som den ena hälften av löntagarna tjänar mindre än och den andra hälften tjänar mer än. Det kan även sägas vara lönen för den mittersta löntagaren sorterat efter lön.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Medianlönen, det vill säga percentil 50, uppgick till 31 700 kronor år 2019. Det var 3 600 kronor mindre än den genomsnittliga lönen samma år (se tabell 13.1). Det beror på att spridningen av löner som är högre än medianlönen tenderar att vara större än spridningen av de löner som ligger under medianlönen. Detta återspeglas i **diagram 13.4**, som visar lönefördelningen. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i löneintervall om 500 kronor.¹¹ De mest typiska lönenivåerna, det vill säga de högsta staplarna, påträffas företrädesvis i spannet 27 000–30 000 kronor. Vidare framgår av diagrammet att lönefördelningen är ”högerskev”, det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna än med löner som är mycket lägre.

Diagram 13.4 Fördelning av genomsnittlig månadslön i hela ekonomin 2019
Procent av alla anställda



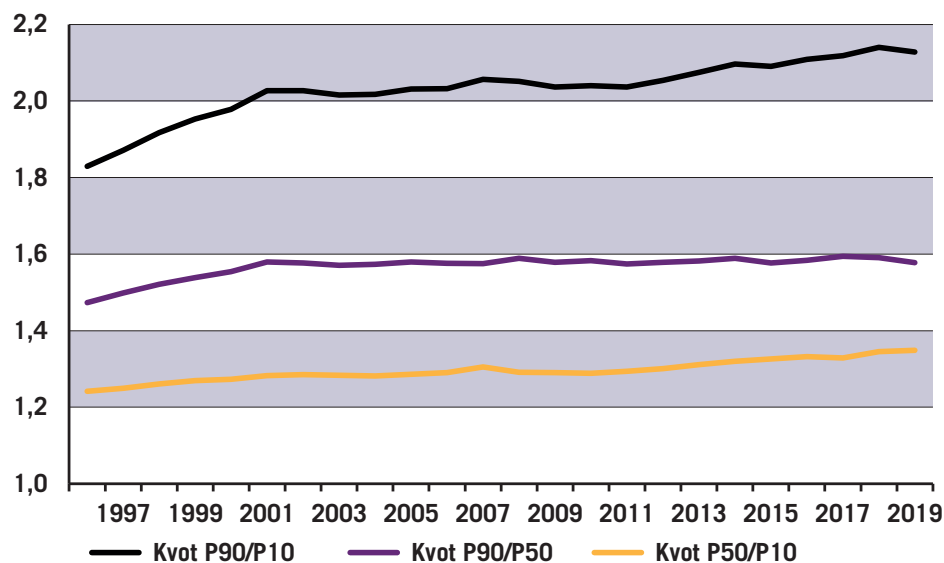
Anmärkning: Intervall om 500 kronor.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

13.3.1 Något ökande lönespridning

Diagram 13.5 visar de senaste årens lönespridning i form av percentilkvoter. Under mitten av 1990-talet fram till år 2001 ökade kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen, från 1,8 till strax över 2. Sedan år 2011 syns åter en uppgång; kvoten har ökat från 2,04 till 2,13.

¹¹ Av diagramtekniska skäl har hela andelen löntagare med minst 80 000 kronor i månadslön samlats i intervallet 80 000–80 500 kronor.

Diagram 13.5 Lönespridning i hela ekonomin



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Förutom kvoten för det mått som brukar mäta den totala lönespridningen, P90/P10, visas också utvecklingen för lönespridningen i den övre respektive undre delen genom kvoterna P90/P50 respektive P50/P10.

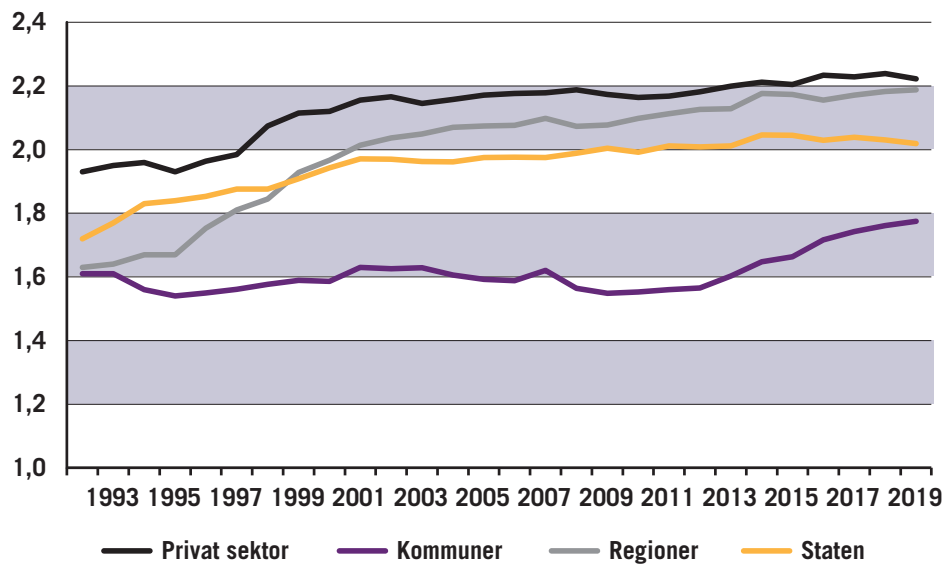
Under 1990-talet ökade lönespridningen mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50), det vill säga gruppen med de högsta lönerna drog ifrån och ökade avståndet till mitten. Sedan början av 2000-talet har lönespridningen i den övre delen inte förändrats nämnvärt.¹²

Sett över hela perioden finns en ökande trend i fördelningens undre del (P50/P10). År 1996 var medianen minst 23 procent högre än lönen för den lägst avlönade tiondelen. Den skillnaden har ökat till 35 procent.

Diagram 13.6 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer. Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i statlig och privat sektor samt inom landstingen. Inom kommunerna har lönespridningen däremot varit relativt konstant fram till och med 2012, därefter har den ökat även där.

12 Ökningen i lönespridningen 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå.

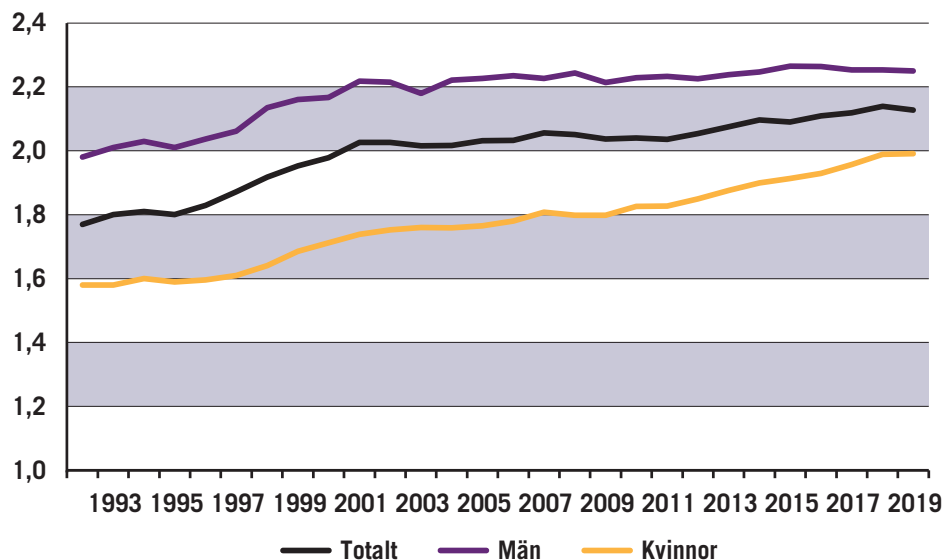
Diagram 13.6 Lönespridning efter sektor



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

13.3.2 Lönespridningen ökar främst bland kvinnor

Lönespridningen utvecklas delvis olika för kvinnor och män (se **diagram 13.7**).¹³ Lönespridningen bland männen ökade från 1995 till och med 2000. Sedan 2001 har kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen legat relativt konstant vid cirka 2,25.

Diagram 13.7 Lönespridning efter kön
Procent

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

¹³ Könsuppdelad lönestatistik för perioden 1992–1994 är inte helt jämförbar med senare statistik eftersom endast heltidsanställda då ingick i beräkningen av lönemåttet. När deltidsanställda kom in i statistiken 1995 påverkade det lönespridningen mer för män än för kvinnor. En förklaring till att spridningen bland män ökar mer än för kvinnor kan vara att deltidsanställda män arbetar i andra yrken och sektorer än heltidsanställda.

Utvecklingen av kvinnornas lönespridning har följt ett delvis annorlunda mönster. Fram till och med 1997 var kvinnors lönespridning närmast konstant. Därefter har lönespridningen ökat. Perioder med tydligt ökande spridning är 1997–2004 samt 2010–2018. Mellan 2018 och 2019 har spridningen varit oförändrad. Sammantaget har lönespridningen, mätt som kvoten P90/P10, ökat med över 20 procent mellan 1997 och 2019 bland kvinnor medan motsvarande ökning bland männen var drygt 9 procent.

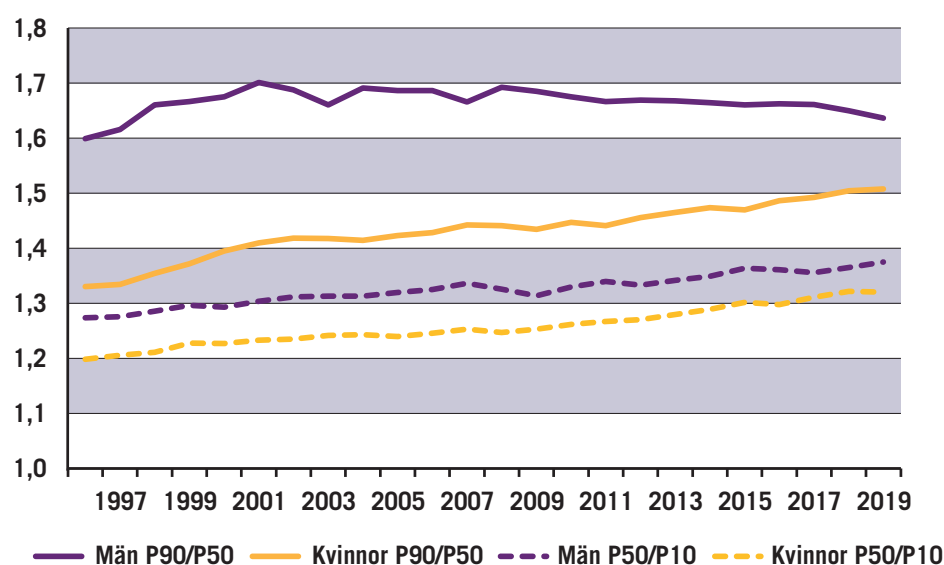
13.3.3 Ökande skillnad mellan medianlönen och de lägsta lönerna

Att spridningen i en lönefördelning ökar kan bero på att de lägsta lönerna inte ökar i samma takt som övriga löner eller på att de högsta lönerna ökar snabbare än andra. Båda dessa orsaker kan också samverka.

För både män och kvinnor har lönespridningen inom den nedre delen av lönefördelningen (P50/P10) stigit under lång tid (se **diagram 13.8**). Det gäller även lönespridningen i den övre delen av lönefördelningen (P90/P50), men endast bland kvinnor. För män har spridningen mellan de högsta lönerna och medianlönen minskat något de senaste 10 åren.

En förklaring till att lönespridningen hos kvinnor har ökat i den övre delen av fördelningen kan vara att andelen kvinnor ökat i högavlönade yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete.¹⁴

Diagram 13.8 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10
Procent



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

13.4 Källor och metoder för att mäta löneutvecklingen

I detta avsnitt analyseras genomsnittslönens utveckling 2010–2019 i första hand utifrån lönestrukturstatistiken. Det finns även annan lönestatistik som kan användas i detta syfte och analysen kompletteras med siffror från konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna.

14 Se "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017", Medlingsinstitutet (2018).

Därtill analyseras om löneökningstakten påverkats av förändringar i arbetskraftens struktur. Analysen görs genom en strukturrensning där hänsyn tas till förändringar avseende ålder, yrke och arbetstid (SÅYA-rensning).

Inledningsvis beskrivs olika källor och beräkningssätt för löneutvecklingen.

13.4.1 Löneökningstakt enligt lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning som baseras på individuppgifter och mäter lön för arbetad tid. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan till exempel nivån och utvecklingen av genomsnittslönen beräknas, där genomsnittslönen avser grundlön uppräknad till heltid (läs mer i kapitel 11).

13.4.2 Löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken är den andra källan för officiell lönestatistik och den samlas in varje månad. En skillnad mot annan lönestatistik är att företag med färre än fem anställda inte täcks in av den del av konjunkturlönestatistiken som avser privat sektor.

Lönerna för olika delar i ekonomin mäts delvis olika och därmed saknas en sammanvägd lönenivå. Medlingsinstitutet gör dock en sammanvägning av procentuella löneökningar för olika branscher, sektorer (därtill uppdelat på arbetare och tjänstemän i privat sektor) och för hela ekonomin (läs mer i kapitel 10).

13.4.3 Löneökningstakt för lön per timme från nationalräkenskaperna

Ett vanligt sätt att mäta löner på, förutom via den officiella lönestatistiken, är att dividera lönesummor och timmar från nationalräkenskaperna. Respektive mått samlas in från olika primärkällor.¹⁵ Måttet lön per timme på detta sätt är inte konstruerat för att beräkna genomsnittliga lönenivåer, exempelvis blandas hel- och deltidslöner. Nationalräkenskaperna är emellertid den primära källan för att exempelvis ställa arbetskostnader per timme i relation till förädlingsvärde per timme (produktivitet).

Till skillnad från konjunkturlöne- och lönestrukturstatistiken, som båda mäter lön för arbetad tid, ingår i nationalräkenskapernas lönemått bland annat sjuklön, bonusar och avgångsvederlag.

13.4.4 Strukturrensad löneökningstakt i lönestrukturstatistiken med SÅYA-metoden

Utvecklingen av den genomsnittliga lönen kan, oavsett statistikkälla, i huvudsak påverkas av två övergripande faktorer. Den första är den löneutveckling som följer av nytecknade centrala, lokala eller individuella löneavtal. Den andra är strukturella förändringar, som till exempel att sammansättningen av yrkesgrupper förändras, vilket påverkar lönesumman och därmed den genomsnittliga lönen.

För att mäta den löneutveckling som i högre grad speglar utfall av löneförhandlingar snarare än sammansättningsförändringar finns metoden strukturrensning. En metod för strukturrensning är den så kallade SÅYA-metoden, där förkortningen står för standard–ålder–yrke–arbetstid. Löneförändringstakten beräknas efter att materialet har rensats för förändringar i sammansättningen avseende dessa

¹⁵ Lönesummor bygger på företagens skattedeklarationer, medan arbetade timmar hämtas från arbetskraftsundersökningarna (AKU) samt beräknas med hjälp av andra statistikkällor. Både lönesummor och timmar justeras för svartarbete.

variabler. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke samt arbetstid och att dessa grupper hålls storleksmässigt konstanta mellan näraliggande år.¹⁶ Då kan man tolka den strukturensade löneökningstakten som ”Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två år i rad skulle lönens ökningstakt uppgå till X procent”.

13.5 Genomsnittslönens utveckling

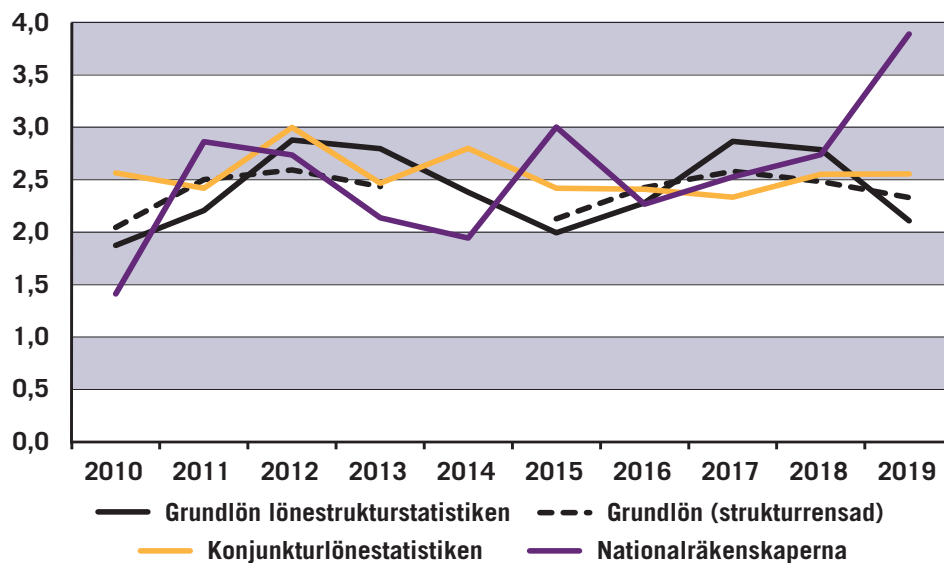
Den löneökningstakt som vanligtvis analyseras är den som visar hur mycket genomsnittslönen för alla löntagare ett visst år förändrats jämfört med genomsnittslönen för alla löntagare föregående år. I **diagram 13.9** visas löneökningstakter för genomsnittslönen enligt olika statistikkällor. I diagrammet visas utvecklingen utifrån de två officiella lönestatistikkällorna: lönestrukturstatistiken och konjunkturlönestatistiken. Dessutom visas förändringen av lönesumman per timme utifrån nationalräkenskaperna. Utöver dessa mått redovisas även SÅYA-rensad löneökning för grundlönen enligt lönestrukturstatistiken.

13.5.1 Ingen klar trend i löneökningstakt 2010–2019

Av diagram 13.9 framgår att löneökningarna kan skilja sig åt mellan de olika statistik-källorna under enskilda år. Det framgår även att det har skett såväl upp- som nedgångar i de senaste årens löneökningstakt oavsett källa. Sammantaget har dock ingen källa uppvisat någon klar trend under perioden 2010 till och med 2019. Löneökningstakten för de två officiella lönestatistikkällorna (lönestruktur- respektive konjunkturlönestatistiken) har pendlat inom ett spann på 2–3 procent. Det konstruerade måttet ”lönesumma per timme” utifrån nationalräkenskaperna uppvisar däremot en högre variation mellan åren. Lönestrukturstatistiken rensat för strukturella förändringar i arbetskraften ger lägst variation av den årliga löneökningstakten. Konjunkturlönernas ökningstakt varierar endast något mer än den strukturensade löneökningstakten enligt lönestrukturstatistiken.

16 Datamaterialet delas upp i grupper där individer har ett av 429 antal yrken enligt SSYK, tillhör en av fyra åldersgrupper (18–24, 25–39, 40–54 respektive 55–66 år), och arbetar heltid eller deltid. Totalt innebär detta att materialet delas upp i $426 \times 4 \times 2 = 3\,408$ grupper för vilka lönesummor beräknas med hjälp av innevarande års löner men summeras på två sätt: dels med antalet löntagare per grupp under innevarande år, dels med antalet löntagare under föregående år. Respektive lönesumma jämförs sedan med föregående års lönesumma.

Diagram 13.9 Ökning av genomsnittslönen, hela ekonomin
Procent



Anmärkning: Strukturensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2019. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering.
Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och SCB.

13.5.2 Årlig löneökningstakt 2,4 procent 2010–2019 enligt lönestrukturstatistiken

Löneökningstakter enligt olika källor och metoder blir lättare att jämföra om de sammanfattas över en längre period än om enskilda år studeras. Den årliga löneökningstakten i hela ekonomin 2010–2019 var i genomsnitt 2,5 procent enligt lönestrukturstatistiken (se tabell 13.5). Löneökningstakten var i genomsnitt 2,3 procent per år i privat sektor och 2,6 procent i offentlig sektor under perioden.

13.5.3 Avvikelser mellan nationalräkenskaperna och konjunkturlönerna

Nationalräkenskapernas lönemått (NR-lön) beräknas genom att man dividerar lönesummor med arbetade timmar. Under enskilda år kan ökningstakten i detta mått skilja sig markant från övrig lönestatistik, se diagram 13.9. Det finns flera förklaringar till varför ökningstakten i NR-lönen kan variera i förhållande till exempelvis konjunkturlönestatistiken. En förklaring är skillnader i hur lönesummor mäts och periodiseras. I konjunkturlönestatistiken mäts lönen efter när den tjänades in, det vill säga lönen periodiseras. För NR-lönerna görs däremot inte någon periodisering av lönesummorna. Det innebär att skillnader mellan lönemåtten kan uppstå när utbetalad lön hamnat på "fel" sida av ett årsskifte i förhållande till när den tjänades in.

En annan förklaring är att det finns skillnader i hur arbetade timmar beräknas. Exempelvis så görs en kalenderkorrigering av timmarna vid beräkning av NR-lönen. I konjunkturlönestatistiken görs inte motsvarande kalenderkorrigering, då uppgifterna redan är "korrigerade" vid insamlingen.

Som **tabell 13.5** visar finns dock en god överensstämmelse över tid mellan de olika källorna. Löneutvecklingen i ekonomins olika delar skiljer sig åt några tiondels procent beroende på källan. Det är emellertid väntat med tanke på att syfte, metod och population skiljer sig åt mellan de olika källorna.

Under den aktuella perioden har det varit en något högre ökningstakt i konjunkturlönestatistikens löner för hela ekonomin än mätt med de övriga lönemåtten. En bidragande orsak till skillnaden kan vara att löneökningstakten i konjunkturlönestatistiken vägs samman för arbetare och tjänstemän samt för olika branscher.¹⁷

Tabell 13.5 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt olika källor 2010-2019

	Genomsnittlig grundlön, lönestrukturstatistiken	Konjunkturlön	Lönesumma/timmar (Nationalräkenskaperna)
Hela ekonomin	2,5	2,5	2,6
Privat sektor	2,3	2,5	2,5
Arbetare	2,1	2,3	
Tjänstemän	2,2	2,5	
Offentlig sektor	2,6	2,7	2,8
Kommuner	2,8	2,8	
Regioner	2,6	2,6	
Staten	2,4	2,5	

Anmärkningar: Genomsnittet för ökningstakterna är beräknat för perioden 2010–2013 samt 2015–2019. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering. Grundlön enligt lönestrukturstatistiken är heltidsekvivalent grundlön (deltid räknas alltså upp till heltid). Konjunkturlönerna avser en sammanvägning av arbetares timlöner inklusive övertid och tjänstemäns löner inklusive rörliga tillägg men exklusive övertid. Lönesumman per timme enligt nationalräkenskaperna är kalenderkorrigerad.

Källa: Medlingsinstitutet.

13.5.4 Förändring av arbetskraftens struktur och löner 2010–2019

I **tabell 13.6** visas löneutvecklingen dels i faktiska termer, dels rensad för strukturella effekter (SÅYA). Struktureffekten är differensen mellan måtten. Om den är negativ betyder det att de orensade löneökningarna är lägre än de som rensats för strukturförändringar och vice versa.

Tabell 13.6 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt lönestrukturstatistiken
Genomsnitt 2010–2019, procent respektive procentenheter

	Grundlön	Grundlön strukturensad	Struktur effekt
Hela ekonomin	2,5	2,4	0,1
Privat sektor	2,3	2,3	0,0
Arbetare	2,1	2,2	-0,1
Tjänstemän	2,2	2,4	-0,2
Offentlig sektor	2,6	2,6	0,0
Kommuner	2,8	2,6	0,2
Regioner	2,6	2,6	0,0
Staten	2,4	2,5	-0,1

Anmärkningar: Struktureffekten är beräknad som differensen mellan genomsnittlig ökning av grundlön inklusive strukturella förändringar och genomsnittlig ökning av grundlön exklusive strukturella förändringar. Strukturensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2019. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering. Grundlönen (från lönestrukturstatistiken) är heltidsekvivalent grundlön.

Källa: Medlingsinstitutet.

17 Beräkningar av lönestrukturstatistiken indikerar att löneökningstakten i privat sektor hade varit något högre om branschstrukturen och fördelningen mellan arbetare och tjänstemän varit konstant mellan varje år 2010–2019. Utöver sammanvägningsförfaranden skiljer sig de olika statistikällorna åt vad gäller bland annat målpopulation, lönemått och mätmetod; det är inte möjligt att med precision beräkna dessa egenskapers bidrag till skillnaderna i löneökningstakt mellan de olika källorna. Läs mer i kapitel 10.

I privat sektor var den genomsnittliga årliga struktureffekten lika med noll. En marginell struktureffekt påträffas dock när uppdelning i arbetare och tjänstemän görs inom privat sektor: i genomsnitt 0,1- respektive 0,2-procentenheter per år 2010–2019.

I offentlig sektor som helhet var den genomsnittliga årliga struktureffekten lika med noll per år 2010–2019.¹⁸

13.5.5 Omärkbara struktureffekter på lönerna totalt 2010–2019

Under vissa perioder eller enstaka år påverkas den genomsnittliga grundlönens nivå i hela ekonomin och därmed dess förändringstakt av strukturella faktorer (se diagram 13.9). Sett till en längre period har effekterna av detta i stort sett uteblivit. Det indikerar att den löneutveckling som statistiken visat på senare år snarare beror på kollektiva och individuella förhandlingsresultat än på förändringar i de anställdas ålders- och yrkesstruktur.

Visserligen kan förändringar i enskilda faktorer, som exempelvis de anställdas ålder eller yrken, i sig ha haft såväl positiva som negativa effekter på löneutvecklingen. Men eftersom den sammantagna effekten i beräkningarna visar sig vara marginell har de olika faktorernas effekter där sådana finns tagit ut varandra över tid. Slutligen bör det noteras att även om ålders- och yrkesstrukturen är viktiga lönepåverkande faktorer. För löneutvecklingen har inte förändringar i alla bakomliggande egenskaper hos arbetskraften beaktats.¹⁹

I detta kapitel har struktureffekter för alla anställda totalt analyserats för att förstå den övergripande löneökningstakten i ekonomin. I kapitel 15 visas hur struktureffekter påverkat kvinnor och mäns löner i olika grad på senare år och därmed hur detta påverkat löneskillnaden mellan kvinnor och män.

18 Om det inte hade skett förändringar vad gäller sammansättningen i ålder, yrke och arbetstid bland löntagarna hade löneökningstakten i genomsnitt varit 0,1 procentenheter för arbetare lägre per år inom privat sektor 2010–2013 respektive 2014–2019.

19 Exempelvis skulle en mer detaljerad åldersindelning eller yrkeskodning, uppgifter om branschtillhörighet, föräldraledighet, utbildningsnivå och så vidare ha kunnat ge resultat som skiljer sig mer eller mindre från den aktuella analysens resultat. Men att göra på det sättet skulle då mångfalt öka antalet grupper i standardvägningen och därmed bidra till ett stort inslag av slumpmässiga justeringar. Ett sätt att motverka inslaget av statistisk slump är att ta bort vissa kombinationer av egenskaper i de fall underlaget blir för litet, men då kan en allt för stor del av datamaterialet utgå från analysen och resultaten bli mindre allmängiltiga.

14. EU-statistiken

Arbetskostnadsutvecklingen enligt Labour cost index påverkades kraftigt av pandemins följdverkningar under 2020. Inför krisen 2020 visar en internationell jämförelse av arbetskostnaderna enligt Labour Cost Survey att arbetskostnaderna i Sverige var bland de högsta i Europa under 2019.

Kostnadsstrukturen i Europa har i stora drag bestått under en längre period och avspeglar skillnader i pris och produktivitet mellan de varor och tjänster som produceras i länderna.

Den svenska kostnadsutvecklingen har varit något högre än löneökningstakten fram till 2020. Det beror både på höjningar av arbetsgivaravgifterna för unga och att arbetsgivaravgifterna enligt avtal har höjts på flera olika områden. Under 2020 bromsade dock lönerna och i synnerhet de totala arbetskostnaderna in rejält, när kollektivavtal försenades, arbetsgivaravgifter sänktes och sjuklöneansvaret minskade i samband med covid-19-krisen.¹

Labour Cost Index (LCI) är ett arbetskostnadsindex som tas fram enligt instruktioner från Eurostat. Den totala arbetskostnaden inkluderar alla löneelement samt de skatter och avgifter som företag och myndigheter är skyldiga att betala enligt lag och avtal. För Sveriges räkning bygger lönekomponenten i LCI i huvudsak på uppgifter från konjunkturlönestatistiken. Till det läggs uppgifter om bonusutbetalningar.

14.1 Labour Cost Index för Sverige

Labour Cost Index (LCI) är, som nämnts ovan, ett index för arbetskostnader.² LCI vägs samman dels av ett rent löneindex, dels av ett index för övriga arbetskostnader utöver lön. Löneindexet beräknas utifrån timlöner, medan indexet för övriga arbetskostnader beräknas utifrån avtalade och lagstadgade arbetsgivaravgifter tillsammans med sjuklöner.³

14.1.1 Inbromsning av löne- och arbetskostnadsutvecklingen 2020

I **diagram 14.1** redovisas utvecklingen av arbetskostnaderna i Sverige enligt LCI, tillsammans med LCI (lönedelen) och konjunkturlönestatistiken.⁴ Arbetskostnaderna enligt LCI ökade med cirka 2,7 procent i årstakt åren före 2020, något högre än för lönerna med en motsvarande siffra på cirka 2,5 procent. Att utvecklingen för arbetskostnaderna varit högre än för lönerna de senast åren förklaras av att ungdomsrabatten för arbetsgivaravgifter fasats ut och av ökade premier för bland annat ITP. Under år 2019 ökade arbetskostnaderna långsammare än lönerna. Lägre premier för ITP, borttagen löneskatt för äldre (från juli 2019) och nedsättning av omställningsavgiften för tjänstemän (TRR) bidrog till detta.

1 En noggrannare genomgång av hur pandemin påverkat löne- och arbetskostnadsstatistiken under 2020 återfinns i kapitlen i del 2.

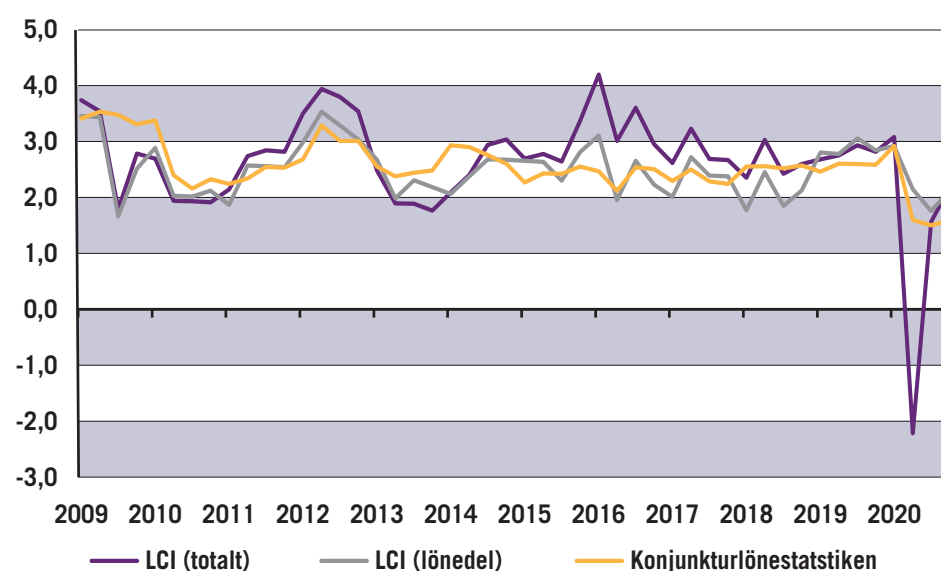
2 Det finns även ett alternativt index, Arbetskostnadsindex (AKI), som Statistiska centralbyrån producerar. En skillnad i beräkningarna mellan LCI och AKI är att premierreduktioner tillåts få genomslag i LCI men inte i AKI.

3 I LCI används tjänstepensionsvarianten ITP2 för att beräkna tjänstemännens premier.

4 Det som skiljer LCI (lönedelen) från Konjunkturlönestatistiken är att indexet enbart bygger på timlöner, vilket endast beräknas för de privata arbetarna i Konjunkturlönestatistiken. Dessutom ingår även helglön, förmåner, jour och beredskap i LCI (lönedelen).

Det första kvartalet 2020 ökade arbetskostnaderna i LCI med 3,1 procent jämfört med motsvarande kvartal 2019, men när pandemin slog till det andra kvartalet 2020 minskade löneökningstakten rejält. Detta beror främst på att parterna sköt upp slutfasen i avtalsrörelsen. Därutöver sänktes de lagstadgade arbetsgivaravgifterna kraftigt och staten tog över hela sjuklöneansvaret under delar av det andra kvartalet. För kvartal 2 minskade därmed för första gången LCI på årsbasis, med 2,4 procent. Under kvartal 3 och 4 har statistiken påverkats mindre av statliga åtgärder och LCI har ökat i linje med löneökningstakten. Löneökningstakten var förvisso dämpad till följd av de sena löneavtalen. Ökningstakten för 2020 baseras i skrivande stund fortfarande på preliminär lönestatistik, som väntas revideras upp när retroaktiv lön betalas ut framöver. I synnerhet siffrorna för kvartal 4 väntas bli ordentligt uppreviderade, vilket även innebär att LCI kommer att revideras upp när statistiken blivit definitiv.

Diagram 14.1 Labour Cost Index (LCI) i ekonomin som helhet
Årlig procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

14.2 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden

För att jämföra lönekostnadernas nivå mellan olika länder används årliga undersökningar, och det senaste året med uppgifter är 2019, det vill säga före pandemins påverkan på olika länders arbetskostnadsutveckling. I **diagram 14.2** visas arbetskraftens kostnader per timme i näringslivet respektive tillverkningsindustrin i ett antal länder, enligt Eurostats Labour Cost Survey (LCS) för 2019. Enligt Eurostat var den genomsnittliga kostnaden per timme i Sverige 39 euro i näringslivet och 40,5 euro i tillverkningsindustrin. De genomsnittliga arbetskostnaderna per timme i Sverige var bland de högsta i Europa (se diagram 14.2). Jämfört med genomsnittet i EU-17 var kostnaderna klart högre i Sverige. Även i förhållande till genomsnittet i EU-8 var kostnaderna i Sverige lite högre. Endast i Norge, Danmark och Belgien var kostnaderna högre än i Sverige.

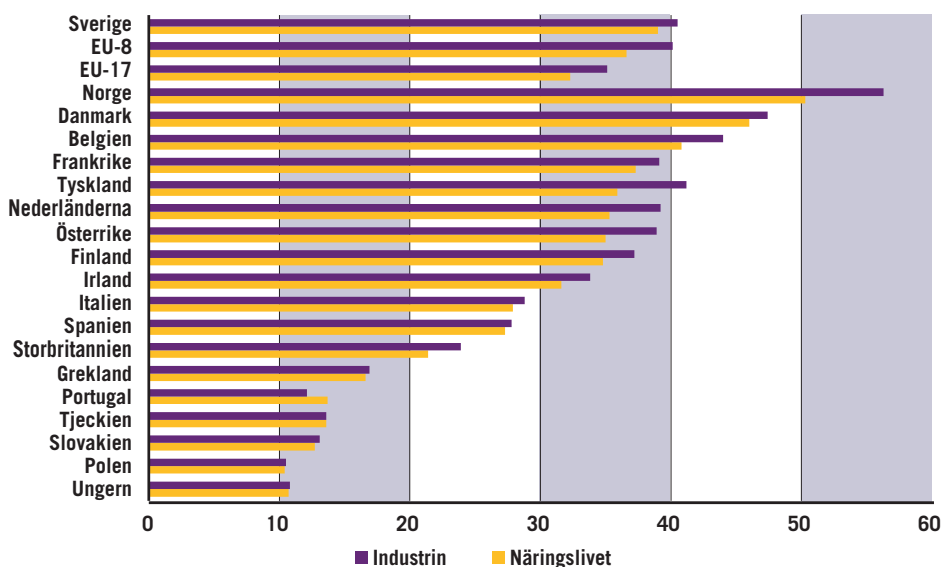
Eftersom arbetskraftens kostnader redovisas i euro påverkas kostnadsstrukturen mellan länderna av växelkursen. En försvagad svensk krona bidrar, allt annat lika,

till att Sveriges kostnader sjunker i förhållande till andra länder. Kortsiktiga fluktuationer i växelkursen kan därmed påverka jämförelsen ett enskilt år.

Kronan har försvagats påtagligt mellan 2013 och 2019, vilket bidragit till att Sveriges relativa kostnadsläge sjunkit under denna period (se kapitel 10 om Sveriges kostnadsmässiga konkurrenskraft). Det har exempelvis påverkat jämförelsen med Tyskland, där arbetskostnaderna under många år varit högre än i Sverige räknat med euro i båda länderna. För åren 2018 och 2019, då kronan försvagades märkbart mot euron, har däremot de genomsnittliga kostnaderna inom tillverkningsindustrin varit i nivå med dem i Sverige, skillnaden är mindre än en euro per timme för båda dessa år. Kostnaderna i näringslivet som helhet var dock fortsatt klart lägre i Tyskland än i Sverige.

Diagram 14.2 Arbetskostnad per timme 2019

Euro



Anmärkning: I EU-17 ingår samtliga länder i diagrammet utom Sverige och Norge.

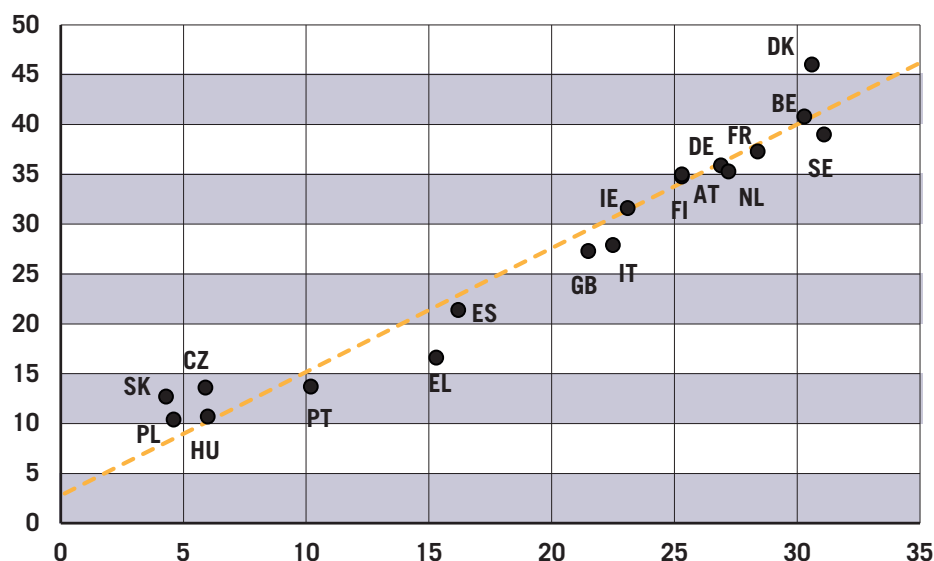
Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond.

Även om växelkursen kan påverka skillnaden mellan länder är det i huvudsak strukturella orsaker som bidrar till att arbetskostnaderna kan skilja sig relativt mycket åt mellan länder som har olika växelkurs. I **diagram 14.2** visas arbetskostnaderna i näringslivet 2004 och 2019 för Sverige och ett antal andra europeiska länder, varav de flesta ingår i euroområdet. Där visas också ett linjärt, internationellt, samband mellan kostnadsnivån de båda åren. Sambandet är starkt, vilket betyder att de relativa kostnadsnivåerna mellan olika länder 2004 ger en fingervisning om vilken rangordning som faller ut även 2019.

Att skillnaderna i kostnader har varit bestående under en så lång tidsperiod avspeglar att det finns stora skillnader i arbetskraftens produktivitet och i priset på de varor och tjänster som produceras i de olika länderna. Vissa förändringar har dock skett under tidsperioden. Länder som ligger under kurvan har haft en nedgång i kostnadsnivån jämfört med vad som hade hänt om landet följt det genomsnittliga internationella sambandet för arbetskostnadsökningar över tid. Det land som sticker ut mest med långsammast utveckling är Grekland, där genomsnittskostnaden var 15,3 euro i timmen 2004 och 16,6 euro i timmen 2019. Det har alltså knappt skett någon nominell ökning av arbetskostnaderna räknat i euro i Grekland

under denna långa period. Några av länderna med lägst kostnader, Slovakien och Tjeckien, har sett sina kostnader öka något i relativa termer (prickarna ligger över kurvan). På den andra sidan av kostnadsskalan har arbetskostnaderna i Danmark ökat mer än i andra länder och hade de högsta arbetskostnaderna 2019 i denna jämförelse. För Sveriges del har en viss förskjutning i rangordning skett för denna tidsperiod, där både Belgiens och Danmarks arbetskostnader 2019 översteg de i Sverige. Kostnaderna var 31 euro 2004 och 39 euro 2019.

Diagram 14.3 Arbetskostnad per timme i näringslivet
Euro, 2004 = horisontell axel och 2019 = vertikal axel



Anmärkning: Förkortningarna (enligt EU:s standard) står för följande länder: **AT**: Österrike, **BE**: Belgien, **CZ**: Tjeckien, **DE**: Tyskland, **DK**: Danmark, **EL**: Grekland, **ES**: Spanien, **FI**: Finland, **FR**: Frankrike, **IT**: Italien, **IE**: Irland, **NL**: Nederländerna, **PL**: Polen, **PT**: Portugal, **SE**: Sverige, **SK**: Slovakien, **UK**: Storbritannien.
Källor: Eurostat, Macrobond och egna beräkningar.

Fördjupning: Statistik över arbetskostnader i nivå för olika länder

En av de främsta källorna för arbetskostnader i nivå är Labour Cost Survey (LCS) från Eurostat. Undersökningen genomförs vart fjärde år och beskriver arbetskostnaderna i ett antal länder i Europa. För att överbrygga åren mellan undersökningarna beräknar Eurostat kostnadsnivåerna för de mellanliggande åren med hjälp av Labour Cost Index (LCI). En ny undersökning för år 2016 genomfördes under 2017 och publicerades i slutet av 2018. Undersökningen för 2020 kommer att publiceras

Ytterligare ett sätt att mäta arbetskostnadernas nivå är att använda information om löner, arbetskostnader och arbetade timmar direkt från ländernas nationalräkenskaper. Jämförelser av data över arbetskostnadernas nivå är i viss mån osäkrare än att jämföra arbetskostnadernas förändring över tiden eftersom nivåerna är känsligare för definitionsskillnader och mätskillnader mellan länderna. Därför är statistik som bearbetats hos en producent troligen mer tillförlitlig än rena jämförelser mellan olika länders nationalräkenskaper. En annan källa som kan användas för industrin är beräkningar som görs av amerikanska Conference board. För Sveriges del baseras beräkningarna på flera källor, främst konjunkturlönestatistiken för privat sektor, nationalräkenskaperna, Labour Cost Survey samt information från Svenskt Näringsliv om avtalade kollektiva avgifter (skriften Fakta om löner och arbetstider).

15. Löneskillnad mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet har i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. En rapport där löneskillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras publiceras i juni varje år. Detta kapitel sammanfattar delar av den senaste rapporten och visar också att skillnaderna mellan könen minskar både när det gäller lön och arbetsinkomst.

Den rapport om löneskillnader som publicerades år 2020 gällde förhållandena år 2019 och visade att skillnaden i lön mellan könen var 9,9 procent. Det var en minskning med 0,8 procentenheter jämfört med år 2018.

Det lönemått som används i analysen av löneskillnaden är månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.¹ Årsvisa belöningssystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier och optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

15.1 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2019

Medlingsinstitutet har sedan det inrättades analyserat löneskillnaden mellan kvinnor och män. Till en början publicerades analysen i årsrapporten, men sedan 2009 utkommer en särskild rapport på sommaren, samtidigt som lönestrukturstatistiken för föregående år publiceras. De siffror som redovisas här är hämtade ur rapporten för år 2019. Statistiken för år 2020 presenteras i juni 2021.

Tabell 15.1 visar genomsnittslöner² för kvinnor och män och kvinnors lön i procent av mäns lön.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män år 2019 fanns bland tjänstemän i privat sektor, medan arbetare i privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det tjänstemän i privat sektor som har högst genomsnittlig lön, medan kvinnliga arbetare i privat sektor har lägst.

Tabell 15.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2019

	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel i procent	Ovägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	33 500	37 200	35 300	90,1	9,9
Privat sektor	33 800	37 300	35 900	90,6	9,4
Arbetare	27 100	30 000	29 000	90,3	9,7
Tjänstemän	39 500	46 700	43 500	84,5	15,5
Offentlig sektor	33 100	36 500	34 000	90,7	9,3
Kommuner	31 200	32 000	31 400	97,6	2,4
Regioner	36 400	44 800	38 300	81,2	18,8
Staten	37 700	40 200	38 900	93,7	6,3

Anmärkning: Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,1 procent av mäns lön 2019, det vill säga att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent (100-90,1). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom regionerna, där löneskillnaden var 18,8 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 2,4 procent.

¹ Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel OB-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

² Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

15.1.1 En bild av könssammansättningen

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt.

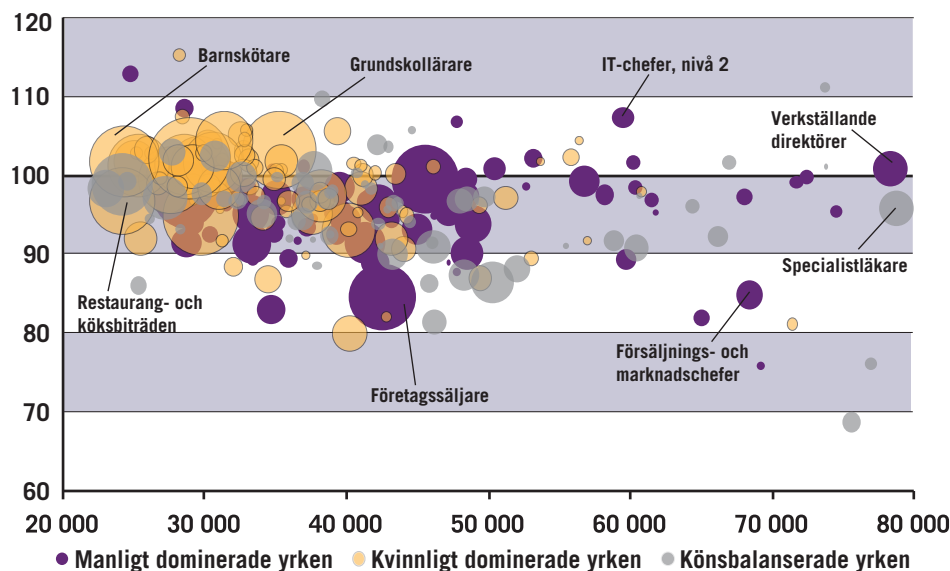
Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbelbeldiagram (diagram 15.1).

Diagrammet konstrueras genom att för varje yrke visa kvinnors lön i procent av mäns (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i gult³, manligt dominerade yrken i lila och könsneutrala yrken i grått.

Ett interaktivt bubbelbeldiagram med uppgifter om enskilda yrken finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se. De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).⁴ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.⁵ Totalt finns information om 260 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. Av diagramtekniska skäl har också x-axeln med kvinnors lön i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (60 till 120 procent respektive 20 000 till 80 000 kronor).

Diagram 15.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor Hela ekonomin, år 2019



Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

3 Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor, manligt dominerade med mer än 60 procent män och i könsbalanserade yrken är andelen kvinnor respektive män mellan 40 och 60 procent.

4 All data finns i SCB:s statistikdatabas: http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistikdatabasen/.

5 Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Om osäkerheten (medelfel i förhållande till medelvärde) är för stor när det gäller skattningen av lönen redovisas den inte. Om ett enskilt företag indirekt kan röjas redovisas inte heller observationer.

Diagram 15.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den gula cirkeln längst till vänster, ovanför 100-linjen, yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 24 300 kronor i månaden, antalet löntagare är 93 600 och att cirkeln ligger ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (5 procent högre). För att ta ett annat exempel så representerar den stora, lila cirkeln mitt i diagrammet "företagssäljare". I det yrket är genomsnittslönen 42 500 kronor i månaden, kvinnor har i genomsnitt 14,5 procent lägre lön än män och antalet löntagare är 87 200.

Det är fler cirklar (yrken) med gul färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att kvinnligt dominerade yrken ofta har lägre genomsnittslön än manligt dominerade yrken.

Att merparten av yrkena ligger under 100-linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken i genomsnitt är lägre än mäns. Det verkar också som att ju högre lönen är desto större är löneskillnaden mellan könen inom respektive yrke. Det tycks med andra ord finnas ett negativt samband mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön.

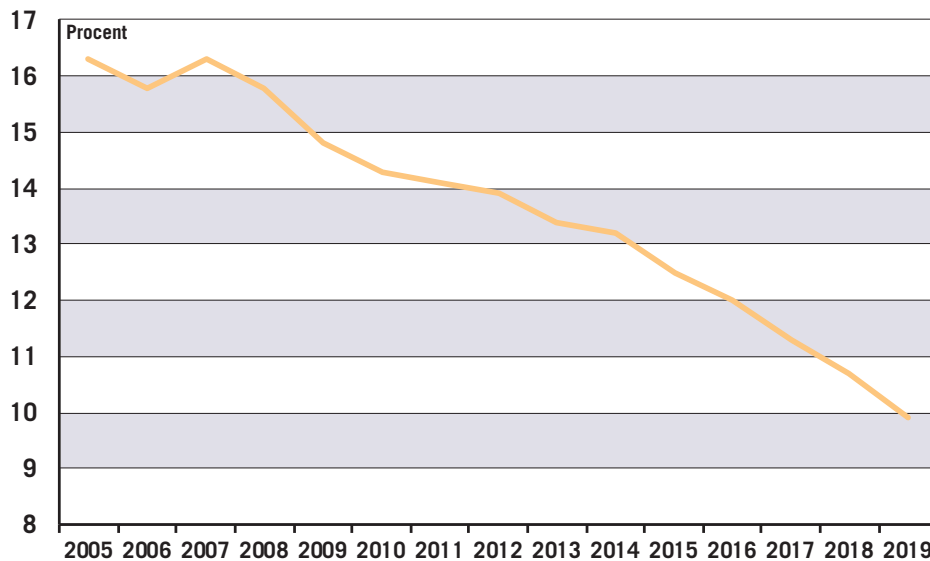
Ett av de yrken som tydligt bryter mönstret är "IT-chefer" (nivå 2), den lila cirkeln högt upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 59 500 kronor i månaden, kvinnors lön är 7 procent högre än männens och antalet löntagare är 7 500.

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löner. I beräkningarna till diagram 15.1 har alltså inte någon hänsyn tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika mellan sektorer, inte heller till eventuella skillnader i företagsspecifika faktorer, som näringsgren och företagsstorlek med mera.

15.1.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2019

Mellan 2005 och 2019 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 6,4 procentenheter. **Diagram 15.2** visar hur löneskillnaden minskat sedan år 2005. Mellan 2018 och 2019 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,8 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 900 kronor och männens genomsnittslön med 700 kronor.

Diagram 15.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män



Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Tabell 15.2 visar den ovägd löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2019. Från år 2014 sker en striktare tillämpning av Medlingsinstitutets definition av personalkategorier. I undersökningen har klassificering av personalkategori (arbetare/tjänstemän) skett enbart utifrån den yrkeskod de anställda har. Jämförelser med tidigare år bör därför inte göras inom privat sektor.

Tabell 15.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2019

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Samtliga sektorer	16,3	15,8	16,3	15,8	14,8	14,3	14,1	13,9
Privat sektor	14,7	14,1	14	14,1	13,4	12,8	12,8	12,2
Arbetare	11,7	11,2	10,3	10,9	10,0	10,0	9,9	9,1
Tjänstemän	22,7	21,9	22,1	21,9	20,8	20,8	20,6	19,9
Offentlig sektor	16,6	16,3	17	15,9	15,1	14,6	14,1	14,1
Kommuner	8,4	8,4	9,0	7,7	6,6	6,1	6,1	6,2
Regioner	28,6	28	27,6	27,3	26,9	26,5	26	25
Staten	14,3	12,8	12,7	12,4	11,3	10,7	9,4	8,9

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring 2005–2019
Samtliga sektorer	13,4	13,2	12,5	12	11,3	10,7	9,9	-6,4
Privat sektor	12,1	12,2	11,9	11,9	10,9	10,2	9,4	-5,3
Arbetare	9,5	10,4	10,3*	10,3*	10,0*	10,1*	9,7*	-2,0
Tjänstemän	19,4	18,6	18,3*	17,9*	17,1*	16,7*	15,5*	-7,2
Offentlig sektor	13,4	13,1	12,0	10,7	10,1	9,9	9,3	-7,3
Kommuner	5,8	5,4	4,6	3,4	3,1	2,8	2,4	-6,0
Regioner	23,8	23,6	22,4	21,1	20,6	20,0	18,8	-9,8
Staten	8,2	7,9	7,3	7,3	6,5	6,5	6,3	-8,0

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna, vilket framgår av **tabell 15.2**. Störst är förändringen inom regionerna där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 9,8 procentenheter mellan 2005 och 2019. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 8,0 procentenheter.

15.2 Löneskillnad efter standardvägning

Yrkesssegregeringen i Sverige är omfattande – män och kvinnor arbetar i stor utsträckning inom olika yrken och sektorer. En annan skillnad mellan könen är att kvinnor i dag i genomsnitt har högre utbildning än män. Dessutom är kvinnorna i genomsnitt något äldre än männen och det är vanligare att kvinnor arbetar deltid. Att ta hänsyn till dessa skillnader ger ett annat perspektiv på relationerna mellan kvinnors och mäns lön. Ett sätt att göra detta är genom standardvägning. Den standardvägning som använts i denna rapport tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildning, olika tjänstgöringsomfattning och olika ålder.

15.2.1 Standardvägd löneskillnad 2019

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om anställda och deras arbetsplatser. Men självklart finns det fler faktorer än de som ingår i lönestrukturstatistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel frånvaro eller individuell produktivitet.

Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,8 (**tabell 15.3**). Det innebär att en oförklarad löneskillnad på 4,2 procent återstår för hela arbetsmarknaden.

Tabell 15.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2019 (standardvägd)

	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	95,8	4,2
Privat sektor	94,8	5,2
Arbetare	96,4	3,6*
Tjänstemän	93,6	6,4*
Offentlig sektor	98,3	1,7
Kommuner	99,8	0,2
Regioner	96,7	3,3
Staten	96,3	3,7

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

15.2.2 Oförklarad löneskillnad

Den löneskillnad som återstår efter standardvägning brukar kallas ”oförklarad” och bör tolkas med försiktighet. Den kan inte användas som ett mått på diskriminering. Den oförklarade löneskillnaden är den löneskillnad som inte kan förklaras med att kvinnor och män har olika värden på de faktorer som ingår i beräkningen. Nivån på den oförklarade löneskillnaden beror bland annat på vilka variabler som är tillgängliga. Därför kan avsaknaden av information om vissa lönepåverkande faktorer påverka den beräknade oförklarade löneskillnaden. Det bör framhållas att den oförklarade löneskillnaden är oförklarad i statistiskt hänseende, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.

Den officiella lönestatistiken kan aldrig svara på frågan om och i så fall i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i diskrimineringslagens mening. Lagen tar enbart sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. De bedömningar som ska göras av lika och likvärdiga arbeten enligt diskrimineringslagen kräver kunskap om förhållandena på arbetsplatsen. Den typen av information finns inte i den officiella lönestatistiken.

15.2.3 Standardvägd löneskillnad 2005–2019

Mellan åren 2005 och 2019 har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) minskat med 2,6 procentenheter (**tabell 15.4**). Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,4 procentenheter.⁶

Tabell 15.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005–2019

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Samtliga sektorer	6,8	6,6	6,5	6,6	6	5,9	5,9	6,1
Privat sektor	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4
Arbetare	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4	3,8	3,7
Tjänstemän	9,8	9,7	9,5	10	9,1	9,3	9,2	9,6
Offentlig sektor	3,5	3,4	3,4	3,4	3	2,9	3	3,1
Kommuner	0,9	1	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7
Regioner	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6
Staten	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring 2005–2019
Samtliga sektorer	5,8	5	4,6	4,5	4,3	4,4	4,2	-2,6
Privat sektor	7	6,2	5,7	5,6	5,3	5,5	5,2	-3,1
Arbetare	4,3	3,8	3,1*	3,5*	3,6*	3,8*	3,6	-2,0
Tjänstemän	8,6	8,1	7,7*	7,2*	6,5*	6,7	6,4	-3,4
Offentlig sektor	3	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7	-1,8
Kommuner	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	-0,7
Regioner	4,4	4	3,9	3,8	3,8	3,5	3,3	-2,0
Staten	5,2	4,4	4,2	4,0	4,0	3,7	3,7	-3,4

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning ökade med 0,1 procentenheter mellan år 2017 och 2018 för att minska med 0,2 procentenheter ett år senare. Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.

6 Observera att parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se till exempel Arbetsgivarverket (2017).

15.3 Arbetad tid och lön påverkar inkomsten

Hur stor är skillnaden på vad kvinnor och män tjänar? Redan i frågan finns en oklarhet i vad som menas med ”tjänar”. Ibland används begreppen lön och inkomst synonymt, trots att det är två helt skilda begrepp. Medlingsinstitutets uppdrag är att följa lönerna och därmed vara ett stöd i lönebildningen. Trots att analys av inkomsterna ligger utanför uppdraget kan det vara viktigt att tydliggöra skillnaden.

Skillnaden mellan begreppen inkomst och lön kan något förenklat beskrivas enligt följande.

Begreppet lön är ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet. Lön är alltså den avtalade ersättning som utgår för arbete per tidsenhet, vanligtvis arbetad timme, vecka eller månad. Utöver grundlönen kan även andra lönekomponenter ingå i ett lönebegrepp, till exempel fasta och rörliga lönetillägg, beroende på arbetets beskaffenhet och tidpunkt för utförande.

Begreppet inkomst beräknas för en viss tidsperiod, oftast ett år. Begreppet inkomst definieras ibland på olika sätt av olika aktörer. Gemensamt är dock att inkomsten är summan av olika utbetalningar, däribland lön, under tidsperioden.

I detta avsnitt fokuserar vi på arbetsinkomsten och bortser från till exempel pensioner, kapitalinkomster och transfereringar av olika slag såsom bostads- och barnbidrag. Förenklat kan man säga att arbetsinkomst i det här sammanhanget är summan av alla utbetalningar som arbetsgivaren gjort under ett år. Storleken på denna utbetalning är beroende av hur mycket man har arbetat och den överenskomna lönen. Arbetsinkomst redovisas årligen i kontrolluppgifterna från Skatteverket. Den bestäms av hur mycket man arbetar under året. Heltid, deltid, sjukdom, tjänstledighet och annan frånvaro liksom ersättning för till exempel övertid spelar in när arbetsinkomsten beräknas.

I detta avsnitt har information om årlig arbetsinkomst⁷ från kontrolluppgifterna matchats på alla individer som ingår i lönestrukturstatistiken. Det är viktigt att påminna om att villkoret för att ingå i den undersökta populationen i lönestrukturstatistiken är minst en arbetad timme under mätperioden – september månad för privat sektor och staten samt november månad för kommuner och regioner.⁸

Om enbart inkomsten från arbete studeras, så var skillnaden mellan könen 19,6 procent år 2019. Kvinnors arbetsinkomst var alltså i genomsnitt 80,4 procent av männens. Det kan jämföras med att kvinnors genomsnittslön var 90,1 procent av männens det året, vilket innebar en löneskillnad på 9,9 procent.

Att inkomstskillnaden är större än löneskillnaden förklaras av att kvinnor arbetar färre timmar än män.

7 Uppgiften om total arbetsinkomst under året har använts. Uppgiften benämns ofta som arbetsinkomst, ruta 011 i kontrolluppgifterna. Informationen innehåller summan av utbetalad arbetsinkomst från samtliga arbetsgivare under året.

8 Individer som har sin inkomst från andra månader än den som mäts i lönestrukturstatistiken utgör en delvis annan population. Därför kan våra siffror vara andra än om man inkluderat alla som haft en arbetsinkomst under året.

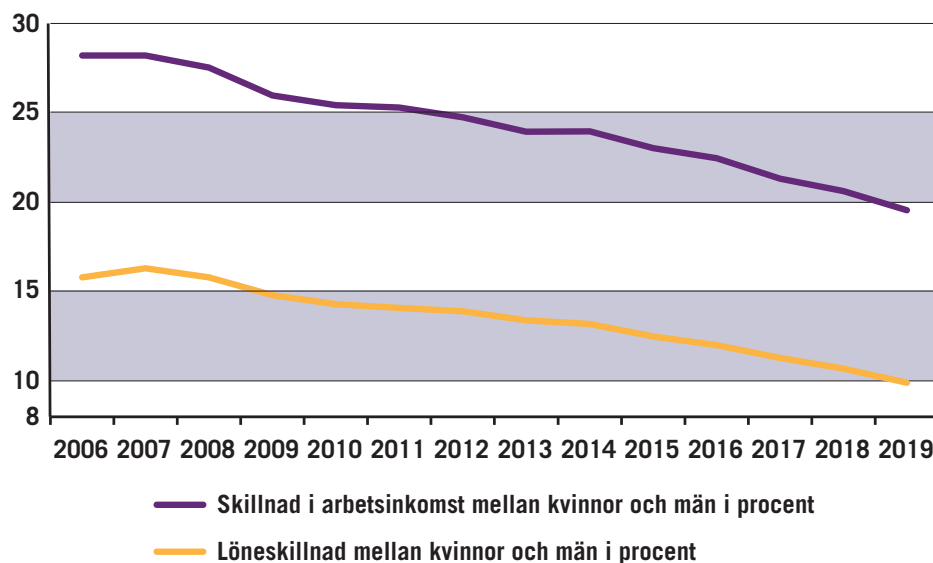
Att kvinnor arbetar färre timmar än män beror på att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid samt även har en högre frånvaro från arbetet.⁹ Medelarbetstiden per vecka år 2019 (faktiskt arbetade timmar) var för sysselsatta män 32,6 timmar och för kvinnor 27,5 timmar.¹⁰

15.3.1 Utveckling av skillnad i arbetsinkomst mellan kvinnor och män

I föregående avsnitt har vi visat att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat, exempelvis minskade skillnaden mellan år 2006 och 2019 med 5,9 procentenheter. **Diagram 15.3** visar även att skillnaden i arbetsinkomst har minskat.

År 2006 uppgick den genomsnittliga arbetsinkomsten till 319 000 kronor för män och 229 000 för kvinnor, det vill säga kvinnors arbetsinkomst var i genomsnitt 71,8 procent av männens, eller en skillnad på en 28,2 procent. År 2019 uppgick den genomsnittliga arbetsinkomsten till 436 500 kronor för män och 351 200 för kvinnor¹¹. Kvinnors arbetsinkomst var alltså i genomsnitt 80,5 procent av männens, eller en skillnad på 19,5 procent. Det innebär att skillnaden i arbetsinkomst mellan män och kvinnor minskat med 8,7 procentenheter. Skillnaden har minskat räknat både i kronor och i procent.

Diagram 15.3 Skillnad i arbetsinkomst respektive löneskillnad mellan kvinnor och män, hela ekonomin, år 2006-2019, procent



Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Att skillnaden i arbetsinkomst minskat något mer än löneskillnaden, 8,7 jämfört med 5,9 procentenheter, beror på att kvinnors genomsnittliga arbetstid ökat under perioden samtidigt som männens har minskat.

År 2006 var männens genomsnittliga arbetstid 33,6 timmar per vecka medan kvinnornas var 26,8. Motsvarande siffror år 2019 var som tidigare nämnts 32,6 och 27,5.

9 Läs mer om orsaker till att kvinnor har högre frånvaro från arbetet i avsnitt 3.5 i Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019, Medlingsinstitutet.

10 I åldrarna 15-74 år enligt SCB:s arbetskraftsundersökning.

11 En ökning med 117 500 kr för män respektive 122 200 kr för kvinnor, jämfört med 2006.

En förklaring kan vara att andelen deltidsanställda kvinnor minskat, samtidigt som andelen ökat något för män. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetskraftsundersökning (AKU) har andelen deltidsanställda män ökat från 13,4 procent år 2010 till 14,8 procent år 2019. Andelen deltidsanställda kvinnor har under samma period minskat, från 41,2 procent år 2010 till 33,8 procent år 2019.

Lön och arbetstid är omständigheter som direkt kan påverkas av arbetsmarknadens parter. Arbetet med dessa frågor förefaller således verka mot en minskning av skillnaden mellan kvinnor och män både vad gäller lön och arbetad tid¹² vilket i sin tur påverkar inkomstskillnaden för de anställda.

12 Se mer om utvecklingen av arbetstid i rapporten "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019" (Medlingsinstitutet 2020).

Del 4

Arbetsmarknadens struktur

16. Arbetsmarknadens organisationer

Det finns över 100 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, drygt 50 arbetsgivarorganisationer respektive fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 700 kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.

Den sammantagna ökningen av antalet yrkesaktiva medlemmar inom LO, TCO och Saco var 67 900 under 2020. Det motsvarar en ökning med 2,3 procent. För TCO var det den största ökningen av antalet medlemmar någonsin och för LO:s del var det den största ökningen på 35 år. Av de nya yrkesaktiva medlemmarna var sju av tio tjänstemän medan tre av tio var arbetare.

16.1 Arbetsgivarnas organisationer

Det finns drygt 50 större arbetsgivarorganisationer i privat och i offentlig sektor. Offentlig sektor domineras helt av Sveriges Kommuner och Regioner och Arbetsgivarverket, medan det i privat sektor finns betydligt fler arbetsgivarorganisationer.

16.1.1 Privat sektor

Bland arbetsgivarorganisationerna dominerar Svenskt Näringsliv i den privata sektorn. Svenskt Näringsliv företräder 50¹ medlemsorganisationer, (se **tabell 16.2**). Närmare 60 000 företag med nästan 1,9 miljoner anställda är medlemmar i Svenskt Näringsliv² (se **tabell 16.1**). Av dessa företag har 98 procent färre än 250 anställda. Under 2020 ökade antalet medlemsföretag hos Svenskt Näringsliv sammantaget med 163 företag. Ökningen beror främst på att antalet medlemsföretag med 10–249 anställda ökade med 430 företag jämfört med föregående år. Antalet medlemsföretag med 250 eller fler anställda ökade med 15 företag, eller med 1 procent. Antalet företag med 1–9 anställda minskade med 17 företag, eller 0,1 procent. Bland företag utan anställda skedde en nedgång med 265 medlemsföretag.

Tabell 16.1 Svenskt Näringslivs medlemmar vid årsskiftet 2020/21

Anställda i företaget	Antal företag	Procentuell förändring från föregående år	Antal anställda	Procentuell förändring från föregående år
0	8 587	-3,0%	0	-
1–9	27 777	-0,1%	113 877	0,3%
10–49	17 220	2,1%	366 174	2,2%
50–249	4 583	1,7%	462 297	1,4%
250–499	542	1,9%	189 835	1,6%
500–	508	1,0%	765 600	-0,9%
Totalt	59 217	0,3%	1 897 783	0,5%

Anmärkning 1: Visar antalet medlemmar samt anställda 2021-01-07. Uppgifterna om antalet anställda avser i huvudsak första kvartalet 2020, för nytillekommande medlemmar kan uppgifterna avse annan tidpunkt under 2020.

Anmärkning 2: Gruppen företag utan anställda består av egenföretagare men det kan också vara nya medlemsföretag som ännu inte hunnit rapportera in antalet anställda. Många medlemsföretag utan anställda finns i branscher med krav på kollektivavtal. Det är därmed svårt att dra slutsatser av förändringar i denna grupp.

Källa: Svenskt Näringsliv.

1 Det är en ökning med en organisation sedan 2019 eftersom Tågföretagen bildades 1 januari 2020.

2 Av dessa är 35 antingen rena arbetsgivarorganisationer eller har förenat arbetsgivar- och branschrollen.

I Svenskt Näringslivs medlemsföretag med 1–499 anställda ökade antalet anställda³ år 2020 med knappt 17 500 jämfört med föregående år. Antalet anställda i de största företagen, med 500 eller fler anställda, minskade dock med drygt 7 000 personer. Det innebär att antalet anställda i medlemsföretagen totalt sett ökade med 10 000 personer jämfört med 2019. Hälften av de anställda i medlemsföretagen arbetade 2020 i företag med upp till 249 anställda. Det är en något större andel än föregående år.

Trenden när det gäller antalet medlemmar i Svenskt Näringsliv har de senaste åren varit relativt stabil med i huvudsak mindre förändringar mellan åren. Även under det i övrigt dramatiska 2020 är förändringen relativt liten, trots det tuffa läget på arbetsmarknaden. Medlemsutvecklingen har varit positiv bland de mindre och medelstora företagen. Att fler företag har valt att bli medlemmar under 2020 kan ha flera orsaker. Det är vanligare att större företag har kollektivavtal än att mindre företag har det. Det är därför i stor utsträckning bland de mindre företagen som rekryteringspotentialen finns.

Flera av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer såg en ökad tillströmning av medlemmar när korttidsarbetet infördes under våren. Reglerna för korttidsarbete innebär att de som har kollektivavtal kan tillämpa reglerna mer flexibelt, se avsnitt 6.1.2 och kapitel 7.

Ökningen av antalet medlemsföretag var dock inte enbart koncentrerad till den period då korttidsarbetet infördes. Ett annat möjligt skäl till ökningen är att kollektivavtalets värde blir tydligare i en kris. Almega redovisade i september att man haft en nettoökning av medlemsföretag och att ökningen varit extra stor i branscher som drabbats hårt av krisen.⁴ Ytterligare ett exempel på en medlemsorganisation som såg en tillströmning av nya medlemmar under 2020 är Visita. Efter ett antal goda år för besöksnäringen beskriver Visita det som att företag som tidigare stod utanför kollektivavtalet i krisen såg ett behov av kollektivavtalade trygghetslösningar för de anställda men också stöd i hur man som arbetsgivare ska gå tillväga i en arbetsbrist-situation.

Några organisationer beskrev under hösten att de fick fler nya medlemsföretag, men att medlemsföretag också lades ned eller gick i konkurs som en följd av krisen. Nettoresultaten blev då oförändrade eller svagt negativa medlemssiffror.⁵

Tabell 16.2 visar Svenskt Näringslivs 50 medlemsorganisationer. Av dessa är 35 antingen rena arbetsgivarorganisationer eller har förenat arbetsgivar- och branschrollen.

3 Uppgifterna avser i stor utsträckning antal anställda under första kvartalet 2020.

4 *Arbetsmarknadsnytt* 2020-09-16, Arbetsgivarna: Därför väljer fler företag att organisera sig.

5 *Arbetsmarknadsnytt* 2020-09-16, Arbetsgivarna: Därför väljer fler företag att organisera sig.

Tabell 16.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2020

Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

	Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Industri	BIL Sweden	
	Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	Part i Industriavtalet
	Byggmaterialindustrierna	
	EnergiFöretagens Arbetsgivareförening	
	Grafiska Företagen	Part i Industriavtalet
	Gröna arbetsgivare	Part i Industriavtalet
	IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna	Part i Industriavtalet
	IKEM – Innovations- och kemiindustrierna	Part i Industriavtalet
	Industriarbetsgivarna	Part i Industriavtalet
	Kemisk Tekniska Företagen	
	Livsmedelsföretagen	Part i Industriavtalet
	Läkemedelsindustriföreningen	
	Skogsindustrierna	Part i Industriavtalet
	SveMin, Föreningen för gruvor, mineral och metall-producenter i Sverige	Part i Industriavtalet
	Svensk Betong	
	Sveriges Bergmaterialindustri	
	Teknikföretagen	Part i Industriavtalet
	TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag	Part i Industriavtalet
	Trä- och Möbelföretagen	Part i Industriavtalet
	Återvinningsindustrierna	
Tjänster	Almega Tjänsteförbunden*	Almega
	Almega Tjänsteföretagen**	Almega
	Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	
	Innovationsföretagen	Almega
	IT&Telekomföretagen – inom Almega	Almega
	Kompetensföretagen	Almega
	Medieföretagen	Almega
	Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
	Sveriges Managementkonsulter	
	Säkerhetsföretagen***	Almega
	Tågöretagen****	Almega
Handel, hotell, restaurang	Vårdföretagarna	Almega
	Svensk Handel	
	Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA)	
	Visita	
Transporter	Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Föreningen Svensk Sjöfart	
	Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Sjöfartens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Svenska Flygbranschen	Transportföretagen
	Sveriges Bussföretag	Transportföretagen
	Sveriges Hamnar	Transportföretagen
Byggindustri, installation	Transportindustriförbundet	Transportföretagen
	Byggföretagen	
	Glasbranschföreningen	
	Installatörsföretagen	
	Maskinentreprenörerna	
	Måleriföretagen i Sverige	
	Plåt & Ventföretagen	

*Almega Tjänsteförbunden organiseras i följande branscher: Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Lagring&Distribution, Serviceföretagen, Spelföretagen, Säkerhetsföretagen, Svenska Teknik&Designföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster.

**Ett 30-tal branscher finns representerade i Almega Tjänsteföretagen, bland annat friskolor, revisions- och konsultföretag, resebyråer och researrangörer, call-/contactcenter, marknadsundersökningsföretag, företag inom gym och friskvård, turism- och nöjesföretag, travtränare och ridskolor, fastighetsförmedlare, bingoöretag, bowlinganläggningar, distributionsföretag och uthyrningsföretag med flera.

***Under 2020 bytte Säkerhetsföretagen från Transportföretagen till Almega.

****Tågöretagen bildades 1 januari 2020 av branschföreningen Tågoperatörerna och avtalsområdet spårtrafik inom Almega Tjänsteföretagen.

Till de större arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv under 2020 hör *Arbetsgivarföreningen KFO* som organiserar företag och organisationer inom bland annat Kooperation, välfärd, civilsamhälle och samhällsnytta och *Sobona* med kommun- och regionägda aktiebolag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund som medlemmar. Förändringarna för arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv var relativt små jämfört med föregående år.

Tabell 16.3 Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv 2020

Organisation	Antal medlemsföretag	Anställda i medlemsföretagen
Arbetsgivaralliansen	3 254	41 000
Arbetsgivarföreningen KFO	3 962	132 400
Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO)	156	42 200
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	1 000	23 000
Frisörföretagarna	4 000**	4 000
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer	1 394	16 500
Sinf*	1 000	23 000
Sobona	1 100	100 000
Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation	636***	22 000
Svensk Scenkonst	115	12 500

Anmärkningar: I tabellen gäller flertalet uppgifter anställda personer men även årsanställda kan förekomma. Den 1 januari 2021 gick KFO och Idea samman och bildade den nya organisationen Fremia. Mer information om organisationsförändringar finns i kapitel 3.

* Avser 2019.

**Många frisörer är enmansföretagare. Av de 4 000 frisörföretagen är 4 000 arbetsgivare för cirka 4 000 anställda.

***Församlingar, pastorat, stift samt så kallade närstående organisationer som också är medlemmar.

Källa: Medlingsinstitutet.

Exempel på andra mindre organisationer som förhandlar om centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor är *Folkbildningsförbundet*, *Teatercentrum*, *Danscentrum*, *Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation*, *Socialdemokratiska Ungdomsrörelsens Arbetsgivarorganisation (SUA)* och *Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund*.

16.1.2 Offentlig sektor

Medan det finns flera olika arbetsgivarorganisationer i den privata sektorn domineras den offentliga sektorn av två arbetsgivarorganisationer. *Sveriges Kommuner och Regioner*, *SKR*, är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 regioner med sammanlagt drygt 1,2 miljoner anställda – 75 procent av dem i kommunerna.

Arbetsgivarverket företräder 250 myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området med cirka 270 000 anställda.

16.2 De fackliga organisationerna

Fackförbunden är i de flesta fall medlemmar i någon av de tre centralorganisationerna LO, TCO eller Saco.

LO – Landsorganisationen i Sverige är centralorganisation för 14 fackförbund för arbetare med närmare 1,2 miljoner yrkesaktiva medlemmar. LO bildades 1898.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation har 13 fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har cirka 1,1 miljon yrkesaktiva medlemmar. TCO bildades 1944 genom en sammanslagning av De anställdas centralorganisation – Daco (för den privata sektorn) och det gamla TCO (för den offentliga sektorn).

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation består av 21 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de drygt en halv miljon yrkesaktiva medlemmar. Saco bildades 1947.

Fackliga organisationer som inte är med i någon centralorganisation är bland andra *Ledarna*, *Svensk Pilotförening*, *Säljarnas Riksförbund*, *Svenska Hamnarbetarförbundet* och *Sveriges Arbetares Centralorganisation*, *SAC*, som i dagligt tal kallas syndikalisterna.⁶

16.2.1 Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna⁷ oftast inte någon förhandlande roll. LO, TCO och Saco förhandlar inte när kollektivavtal om löner ska tecknas. Det är centralorganisationernas medlemsförbund som tecknar kollektivavtal om lön och allmänna villkor. LO har en samordnande roll inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar – det har inte TCO och Saco.

LO förhandlar däremot om förbundsövergripande frågor som avtalsförsäkringar, pensioner och omställningsavtal. I den typen av frågor förhandlar tjänstemännens och akademikers förbund genom olika samarbetsorgan eller karteller. Under 2020 enades Svenskt Näringsliv å ena sidan och PTK och delar av LO å andra sidan i en sådan övergripande överenskommelse i form av nya trygghets- och omställningsavtal, se kapitel 7.

16.2.2 Fackliga samarbetsorgan och förhandlingskarteller

Facken inom industrin är ett samarbete mellan de fackförbund som tecknat Industriavtalet. De fem förbund som ingår är: GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

6F Fackförbund i samverkan, är ett samarbete som grundas i att Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målares förbundet, Seko – Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetareförbundet 2009 tecknade ett avtal om samarbete. Svenska Transportarbetareförbundet lämnade samverkansorganet i slutet av 2012, men namnet 6F består.

⁶ I kapitel 3 beskrivs organisationsförändringar som skett under 2020.

⁷ Centralorganisationerna kallas ibland också huvudorganisationer. Medlingsinstitutet har valt benämningen centralorganisationer.

PTK, förhandlings- och samverkansråd som består av 27 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar cirka 800 000 privatanställda tjänstemän i den privata sektorn. PTK förhandlar med bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera.

OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, är ett samverkansorgan för 14 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna. OFR har i den offentliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Förbunden har motparter inom den offentliga sektorn. De 14 förbunden har sammanlagt drygt 550 000 medlemmar. OFR är indelat i sju förbundsområden. Det statliga området omfattar bland annat statstjänstemän, poliser och officerare. Det kommunala området omfattar allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, läkare och genom ett samverkansråd också lärarna.

Lärarnas Samverkansråd är ett samverkansorgan för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund i förhandlingar inom både offentlig och privat sektor. Samverkansrådet förhandlar för drygt 200 000 medlemmar.

Akademikeralliansen är en organisation för förhandlingssamverkan mellan 16 Sacoanslutna förbund med 60 000 medlemmar, som har SKR och Sobona som motparter.

Saco-S har inom den statliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Saco-S är förhandlingsorganisation för 19 Sacoförbund och företräder cirka 85 000 statligt anställda akademiker.

16.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 16.4–16.6** redovisas uppgifter om antal yrkesaktiva medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund den 31 december 2020. Redovisningen gäller yrkesaktiva medlemmar, studerande och pensionärer ingår alltså inte i redovisningen.

LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar ökade med nästan 19 000 personer, eller med 1,6 procent, under 2020. Ökningen innebär att den nedåtgående trenden för antalet medlemmar i LO-förbund bröts under 2020. Det var första gången på fem år som antalet yrkesaktiva medlemmar i LO:s förbund ökade och ökningen var den största på 35 år. Den största ökningen stod Kommunal för, med strax över 18 000 nya medlemmar. Handels ökade med nästan 7 000 medlemmar. Sett i relation till storleken på respektive förbund stod Handels och Musikerförbundet för den största uppgången i antalet medlemmar bland samtliga fackförbund. Handels ökade med nästan 6 procent och Musikerna med över 9 procent.

Bland ett antal förbund fortsatte medlemsminskningen under 2020. Hotell- och restaurangfacket hade en uppgång med 2 900 medlemmar i mars och april⁸, men därefter minskade antalet medlemmar och i slutet av året hade man knappt 100 färre yrkesaktiva medlemmar i jämförelse med året innan. En trolig förklaring är att många jobb i branschen förlorats under pandemin. Byggnads minskade antalet yrkesaktiva medlemmar med totalt knappt 4 500 medlemmar. Omkring 3 300 av nedgången förklaras dock av en förändrad definition av antalet aktiva

8 Anders Kjellberg (2020) *Svenska modellen i en oviss tid*, s. 183. Rev januari 2021.

medlemmar.⁹ Fastighets och Målarna är de som procentuellt sett minskade mest, utöver Byggnads. Dock är minskningstakten lägre i jämförelse med förändringen under 2019, då flera förbund minskade med mellan 2 och 3 procent.

Tabell 16.4 LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2020

	Yrkesaktiva medlemmar			Förändring jämfört med december 2019	Ingår i samverkansorgan
	Män	Kvinnor	Totalt	Procent	
Svenska Kommunal-arbetareförbundet	116 298	402 471	518 769	3,6%	
IF Metall	196 340	45 309	241 649	-0,1%	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	48 999	80 272	129 271	5,7%	
Byggnads	74 570	1 424	75 994	-5,6%	6F Fackförbund i samverkan
Seko	52 972	17 887	70 859	0,1%	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transport-arbetareförbundet	40 312	8 482	48 794	0,2%	
GS-Facket	30 382	6 572	36 954	-1,7%	Facken inom industrin
Hotell- och restaurangfacket	11 279	15 189	26 468	-0,4%	
Fastighetsanställdas förbund	13 065	12 051	25 116	-2,0%	6F Fackförbund i samverkan
Livsmedelsarbetare-förbundet	15 146	7 640	22 786	-0,4%	Facken inom industrin
Svenska Elektriker-förbundet	18 155	540	18 695	-0,4%	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappers-industriarbetare-förbundet	11 172	2 122	13 294	-1,5%	
Svenska Målare-förbundet	9 404	1 317	10 721	-1,8%	6F Fackförbund i samverkan
Musikerförbundet	1 858	571	2 429	9,3%	
Summa	639 952	601 847	1 241 799	1,6%	

Källa: LO.

Den stora ökningen av aktiva medlemmar i LO:s förbund skedde i mars och april månad. Då ökade antalet medlemmar totalt sett med cirka 10 000 respektive månad. Samtliga LO-förbund utom Pappers och Fastighets ökade antalet aktiva medlemmar under dessa två månader. Det kan tolkas som en "covid-19-effekt" när otryggheten i samhället och i världen drastiskt ökade. Som en del i regeringens krispaket sänktes trösklarna för att kunna få a-kasseersättning. Detta kan ha inverkat positivt även på antalet medlemmar i facket.

Men ökningen under mars och april förklarar samtidigt bara en del av medlemsutvecklingen inom Kommunal under året. Endast drygt 6 000 av 18 000 nya aktiva medlemmar under 2020 tillkom under mars och april. Som en jämförelse ökade Handels med ungefär 5 500 av årets 7 000 nya aktiva medlemmar under dessa månader. Hotell- och restaurangfacket sticker ut genom att förbundet ökade med mer än 10 procent enbart under mars månad, men sedan landade på en svag nedgång för helåret 2020.¹⁰

9 Utan denna förändrade definition är nedgången omkring 1 200 medlemmar, eller 1,4 procent. För LO totalt sett hade ökningen i antalet yrkesaktiva medlemmar utan denna ändrade definition varit drygt 22 000 eller 1,8 procent.

10 Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid*, s. 183. Rev januari 2021.

En förklaring till ökningen för LO totalt sett under resten av året är enligt LO att antalet utträden var betydligt lägre under perioden mars–december i jämförelse med vad som annars är normalt. I november såg man även ett inflöde med nästan 6 000 nya medlemmar i LO-förbunden.

Året 2020 påverkades LO-medlemmarnas arbetsliv på väldigt olika sätt. Vissa jobbar i branscher som drabbades av djup kris och många arbetare blev särskilt utsatta för pandemins risker eftersom LO-yrken sällan kan utföras från hemmet och med avstånd till andra. Ett skäl att gå med i fack och a-kassa kan vara oro för att förlora jobbet, men det kan också vara oro för riskerna på jobbet som tydliggör värdet av facket. En uppskjuten avtalsrörelse, Las-förhandlingar och även frågor på EU-nivå gjorde att LO var synligt i medierna under en stor del av året. Samtidigt drabbades den fackliga verksamheten när det inte gick att genomföra möten, information och utbildningar på arbetsplatser på vanligt sätt. LO tror att en viktig delförklaring bakom medlemsökningen är att flera förbund lyckades ställa om och anpassa sin verksamhet, ofta med digitala lösningar.

TCO-förbunden ökade sitt sammanlagda medlemsantal med drygt 34 000 yrkesaktiva medlemmar under 2020. Det är den största ökningen någonsin under ett enskilt år för TCO. En delförklaring som enligt TCO ligger bakom ökningen är att pandemin har tydliggjort värdet av facklig verksamhet. En annan förklaring är ett aktivt arbete för fler inträden och ett systematiskt arbete för att motverka utträden.

Unionen står för en stor del av ökningen med en uppgång på nästan 30 000 medlemmar, eller 5,3 procent under 2020. Under enbart mars och april fick Unionen nästan 24 000 fler medlemmar.¹¹ Den stora ökningen för Unionen innebär att förbundet stärkte sin ställning som Sveriges största fackförbund sett till antalet yrkesaktiva medlemmar, trots den positiva medlemsutvecklingen för det näst största förbundet Kommunal. Två av TCO-förbunden minskade (Läraryrket och Svenska Journalistförbundet) medan alla de övriga ökade antalet yrkesaktiva medlemmar under 2020.

11 Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid*, s. 183. Rev januari 2021.

Tabell 16.5 TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2020

	Yrkesaktiva medlemmar			Förändring jämfört med december 2019	Ingår i samverkans-organ eller motsvarande
	Män	Kvinnor	Totalt	Procent	
Unionen	335 389	260 688	596 077	5,3%	Facken inom industrin, PTK
Läraryrkesförbundet	26 665	136 625	163 290	-1,9%	OFR, PTK
Vision	39 994	103 093	143 087	2,5%	OFR
Vårdförbundet	9 722	82 683	92 405	1,3%	OFR, PTK
Fackförbundet ST	25 773	41 277	67 050	2,2%	OFR
Finansförbundet	10 527	15 480	26 007	3,2%	
Polisförbundet	13 090	6 590	19 680	1,6%	OFR
Forena	5 637	7 637	13 274	1,9%	
Svenska Journalistförbundet	4 928	5 489	10 417	-0,7%	PTK
Teaterförbundet*	2 767	3 727	6 494	2,9%	OFR, PTK
Försvarsförbundet	1 764	1 269	3 033	3,7%	OFR
Tull-Kust	1 078	757	1 835	2,3%	OFR
Symf, Sveriges yrkesmusikerförbund	783	648	1 431	1,9%	PTK
Summa	478 117	665 963	1 144 080	3,1%	

*Den 15 mars 2021 bytte Teaterförbundet namn till Fackförbundet Scen och Film. Se kapitel 3.
Källa: TCO.

Förbunden inom Saco ökade antalet yrkesaktiva medlemmar med drygt 14 600 under 2020. Det är andelsmässigt en nästan dubbelt så stor ökning som under 2019, och Saco menar att pandemin sannolikt har haft betydelse för den högre ökningstakten. De större Saco-förbunden ökade antalet yrkesaktiva medlemmar under året, medan några av de mindre minskade.

Sveriges Ingenjörer, som är det största Saco-förbundet, ökade mest med närmare 4 600 nya yrkesaktiva medlemmar. Det nybildade, näst största, förbundet Akavia ökade antalet yrkesaktiva medlemmar med drygt 3 200.

Tabell 16.6 Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2020

	Yrkesaktiva medlemmar			Förändring jämfört med december 2019	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
	Män	Kvinnor	Totalt	Procent	
Sveriges Ingenjörer	95 158	36 879	132 037	3,6%	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Akavia*	42 009	58 406	100 415	4,4%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	19 118	45 456	64 574	1,2%	OFR, PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	11 068	48 307	59 375	4,5%	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	17 830	20 569	38 399	3,2%	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	11 481	19 977	31 458	2,0%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges universitetslärare och forskare	9 559	9 770	19 329	1,3%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
SRAT	5 832	12 513	18 345	1,9%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	4 456	13 876	18 332	1,7%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	12 967	1 328	14 295	1,1%	OFR
Fysioterapeuterna	2 449	8 615	11 064	1,0%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	4 128	6 010	10 138	2,5%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	2 528	7 004	9 532	3,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	487	7 955	8 442	0,3%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	1 892	3 792	5 684	0,9%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	817	4 851	5 668	2,3%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	1 957	3 373	5 330	3,4%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans Akademikerförbund	1 253	2 003	3 256	-8,4%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sjöbefälsföreningen	2 840	282	3 122	-1,1%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	448	2 031	2 479	-1,3%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Reservofficerarna	1 305	60	1 365	-9,1%	
Totalt	249 582	313 057	562 639	2,7%	

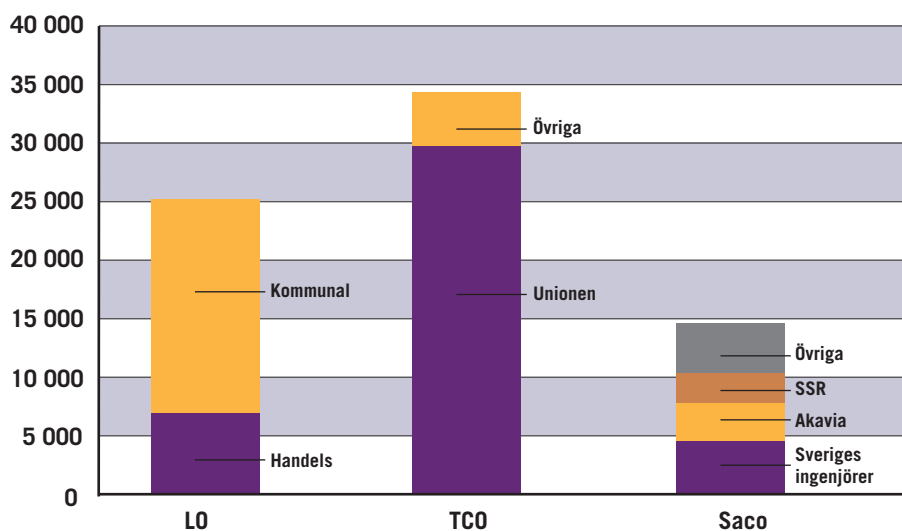
*Civilekonomerna och Jusek bildade Akavia den 1 januari 2020. Mer information om organisationsförändringar finns i kapitel 3. På grund av sammanslagningen går förändringen för Akavia inte att redovisa på ett jämförbart sätt. I tabellen visas i stället förändringen i antalet yrkesverksamma medlemmar. Denna uppgift har inte inkluderats i beräkningen av den totala förändringen för Saco-förbundens medlemmar. En skillnad mellan yrkesaktiva och yrkesverksamma medlemmar är att arbetslösa och tjänstlediga ingår bland yrkesaktiva medlemmar men inte i uppgifterna över yrkesverksamma medlemmar.

Källa: Saco.

Den sammantagna ökningen av antalet yrkesaktiva medlemmar inom LO, TCO och Saco var 67 900 under 2020. Det motsvarar en ökning med 2,3 procent. Bland dessa nya medlemmar var 48 600 eller sju av tio tjänstemän medan 19 000 eller tre av tio var arbetare.

Diagram 16.1 visar ökningen av antalet medlemmar i centralorganisationernas medlemsförbund under 2020. Inom LO ökade enbart de två förbunden Handels och Kommunal med fler medlemmar än vad LO som helhet ökade (19 000)

Diagram 16.1 Ökning i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund



Källa: LO, TCO, Saco.

Utanför de fackliga centralorganisationerna ökade Ledarna sitt medlemsantal med 2 962 till 95 829 under år 2020, vilket mer än väl kompenserade föregående års medlemstapp.

16.4 Tillströmning till a-kassorna

Pandemin orsakade en oro som också gjorde att fler än någonsin sökte sig till landets a-kassor. Enligt organisationen Sveriges a-kassor anslöt sig närmare 270 000 personer till en a-kassa under år 2020. I slutet av året var därmed drygt 3,9 miljoner svenskar medlemmar i en a-kassa.

Tillväxten var som störst under våren när covid-19-viruset spreds i landet. I mars fick de 25 a-kassorna tillsammans mer än 127 000 nya medlemmar. Under de därpå tre följande månaderna anslöt sig ytterligare drygt 107 000 personer.

Flest nya medlemmar fick Unionens a-kassa med 68 874 nya medlemmar. Drygt 57 000 av dessa tillkom i mars och april¹². Procentuellt ökade Hotell och restauranganställdas a-kassa mest, med 27 procent.¹³

12 Anders Kjellberg (2020) *Den Svenska modellen i en oviss tid*, s. 183. Rev januari 2021.

13 Sveriges a-kassor, *Fler än någonsin blev medlemmar i a-kassan 2020*, pressmeddelande 2021-01-13.

16.5 Långsiktiga trender

Knappt 54 procent av de yrkesaktiva medlemmarna i något av LO, TCO eller Sacos förbund är kvinnor medan 46 procent är män. TCO och Saco har en majoritet kvinnliga yrkesaktiva medlemmar i sina respektive medlemsförbund. Inom LO är det mycket jämnt, 51,5 procent är män och 48,5 procent är kvinnor. Det innebär att om de kvinnodominerade förbunden Kommunal och Handels fortsätter att utvecklas mer positivt sett till antalet medlemmar i jämförelse med övriga LO-förbund kommer det snart vara kvinnlig majoritet i samtliga tre centralorganisationers medlemsförbund sett till yrkesaktiva medlemmar.

Skillnaden i medlemsantal mellan å ena sidan LO-förbunden och å andra sidan TCO och Saco har fortsatt öka sedan 2008 då TCO:s och Saco:s förbund tillsammans för första gången hade fler yrkesaktiva medlemmar än LO:s förbund. Medan förbunden inom TCO och Saco sammanlagt fortsatt att växa har LO-förbunden årligen förlorat medlemmar med undantag för 2015 och 2020. Men även under 2020 ökade andelen tjänstemän i förhållande till andelen arbetare eftersom TCO:s och Saco:s förbund ökade mer än LO:s förbund.

Det kan finnas flera förklaringar till utvecklingen. En kan vara en struktur-omvandling som innebär att tjänstemannayrken växer mer än LO-yrken. En annan kan vara att många visstidsanställda inom LO-området inte organiserar sig fackligt.

17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning¹

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år på omkring 90 procent. Ungefär lika hög är organisationsgraden bland arbetsgivarna om man mäter den som andelen anställda på arbetsmarknaden med en arbetsgivare som är med i en arbetsgivarorganisation.² Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på närmare 70 procent, men med ökade skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Fyra av tio arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal eftersom arbetsgivare med kollektivavtal måste tillämpa dem på alla sina anställda. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade.

Den fackliga organisationsgraden har minskat sedan 1990-talets mitt. Sverige är dock fortfarande, tillsammans med en grupp av nordiska länder, ett av de länder som har högst facklig organisationsgrad i världen. Sedan 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. I dag är närmare 70 procent av de anställda i Sverige medlemmar i en facklig organisation, i Danmark och Finland omkring 60–65 procent. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte har förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011–2014, 69 procent 2015–2017, 68 procent 2018–2019 och återigen 69 procent 2020) kan en tydlig skillnad konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som förekommer hos arbetarna uteblev under åren 2009–2016 hos tjänstemännen bland vilka i stället en mindre uppgång inträffade. Under 2017 och 2018 sjönk dock både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad.³ År 2019 var organisationsgraden för arbetare oförändrad medan den sjönk till 72 procent bland tjänstemännen. Under "coronaåret" 2020 steg arbetarnas organisationsgrad till 61 procent och tjänstemännens till 73 procent.

1 Kapitlet har författats av Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Trade Unions in Europe" (Etui, Bryssel).

2 Att kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad är nästan densamma trots att hängavtalen (med oorganiserade arbetsgivare) adderas till arbetsgivarorganisationernas kollektivavtal vid beräkandet av kollektivavtalens täckningsgrad förklaras av att inte alla anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag är "inkopplade" på kollektivavtal. Det gäller främst Svensk Handel och tre av Almegaförbunden. År 2019 var det sammanlagt cirka 26 000 arbetare och tjänstemän i SN-förbunden som inte omfattades av kollektivavtal. Detta tal har justerats ned kraftigt jämfört med föregående årsrapport.

3 Mellan 2017 och 2018 var tjänstemännens organisationsgrad mätt i hela procentenheter oförändrat 73 procent (tabell 17.4B). Om en decimal tas med skedde dock en nedgång från 73,3 procent 2017 till 72,5 2018, det vill säga med 0,8 procentenheter (vilket avrundat blir en procentenhet). Räknat på detta sätt var nedgången densamma som bland arbetarna (från 61,1 procent 2017 till 60,3 procent 2018). Mellan 2018 och 2019 skedde räknat med en decimal endast små förändringar: minus 0,2 procentenhet bland arbetarna (till 60,1 procent) och minus 0,3 enhet hos tjänstemännen (till 72,2 procent). Avrundat till hela procent blev det ändå en nedgång från 73 procent till 72 procent hos tjänstemännen. Mellan 2019 och 2020 steg organisationsgraden bland arbetare från 60,1 till 60,8 procent, det vill säga med en procentenhet antingen man räknar med hela procent (från 60 till 61 procent) eller med procentenheter (plus 0,7 procentenhet, vilket avrundat blir en procentenhet). Bland tjänstemännen ökade organisationsgraden från 72,2 procent 2019 till 73,2 procent 2020, det vill säga med en hel procentenhet hur man än räknar.

Av stor betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad är hur väl organiserade arbetsgivarna är. Till skillnad från de fackliga organisationerna har arbetsgivarorganisationerna inte tappat mark de senaste tjugo åren.

Sverige avviker här markant från till exempel Tyskland, där såväl arbetsgivarnas organisationsgrad som kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod.

17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad⁴

En beräkning avseende 2019 visar att 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 17.1**. Det var praktiskt taget detsamma som under de nitton föregående åren.

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 1995–2019 cirka 83–85 procent av de anställda (1995–2005 reviderade jämfört med förra årsrapporten), men flera brott i tidsserien gör att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Tabell 17.1 Andel anställda efter sektor, i procent, som täcks av kollektivavtal⁵
Ålder 16–64 år

Sektor	1995:1	1995:2	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Privat	90	84	81	84	83	/ 82	/ 84	85	84
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	90	88	89	89	/ 88	/ 90	90	89

Sektor	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Privat	84	85	84	85	85	84	/ 83	83	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	89	90	89	90	90	90	/ 89	90	90

Anmärkning: För åren 1995 och 2005 har kollektivavtalens täckningsgrad reviderats i förhållande till förra årsrapporten genom en ny uppskattning av hängavtalens omfattning. För år 1995 avser 1995:1 den oreviderade beräkningen och 1995:2 den reviderade. Åren 2000 och 2006 har tillkommit i jämförelse med tidigare redovisningar. År 2007 avser 2007:2 i förra årsrapporten.

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2021).

17.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden⁶

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 17.2**). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

4 För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2021

5 Tecknet i tabellen / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod. Jämfört med föregående årsrapport har hängavtalens omfattning 1995:2 och fram till 2007 reviderats (åren 2000 och 2006 har tillkommit och 2007:1 har utgått) – se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2021 (appendix). Till de sammanlagt cirka 114 800 individerna under hängavtal 2019 (95 100 arbetare och 19 700 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 408 100 individer i privat sektor och 1 458 800 i offentlig sektor eller totalt 3 981 700 individer (16–64 år inklusive hängavtal). Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2019 var 4 434 800 (16–64 år)..

6 För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2021.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tjugo åren, om man som mått använder andelen anställda i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation (**tabell 17.2**). En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2019 arbetade 82 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 63 procent. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande skillnad uppstått. År 2019 var organisationsgraden för arbetsgivarna 20 procentenheter högre än för löntagarna. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 68 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 88 procent av samtliga anställda.

Tabell 17.2 Anställda som tillhör fackföreningar respektive täcks av kollektivavtal genom arbetsgivares medlemskap i arbetsgivarorganisationer
Procent

Facklig organisationsgrad									
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Privat	65	65	64	64	64	64	63	63	
Offentlig	83	83	82	81	80	79	79	79	
Alla	70	70	70	69	69	69	68	68	
Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer									
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86
Sektor	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Privat	81	80	82	82	82	82	83	82	
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	
Alla	87	87	88	88	88	88	90	88	

Källa: se tabell 17.1.

Fördjupning: Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställda finns det anledning att exkludera dessa företag, som i november 2019 svarade för 120 900 av de totalt 344 800 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 200 organiserade företagen med anställda år 2019 med de totalt 223 900 arbetsgivarna (344 800 minus 120 900) fås en organisationsgrad på 29 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden något lägre än 29 procent.

Andelen fackligt anslutna anställda har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 17.3**). Sedan 2010 har nedgången dock huvudsakligen varit koncentrerad till de medelålders och äldre medan en viss återhämtning skett i åldern 16–24 år och i viss mån också bland 25–29-åringar, i det senare fallet efter en nedgång mellan 2010 och 2012.

Tabell 17.3 Facklig organisationsgrad 2006–2020

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
16–24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006–2019	2019–2020	
16–24 år	35	36	37	36	35	37	-11	+2	
25–29 år	59	59	59	58	58	60	-10	+2	
Summa 16–29 år	48	49	49	49	49	51	-9	+2	
30–44 år	70	70	69	68	68	69	-9	+1	
45–64 år	79	79	78	77	76	76	-9	0	
Summa 16–64 år	69	69	69	68	68	69	-9	+1	

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.
Källa: Se tabell 17.1.

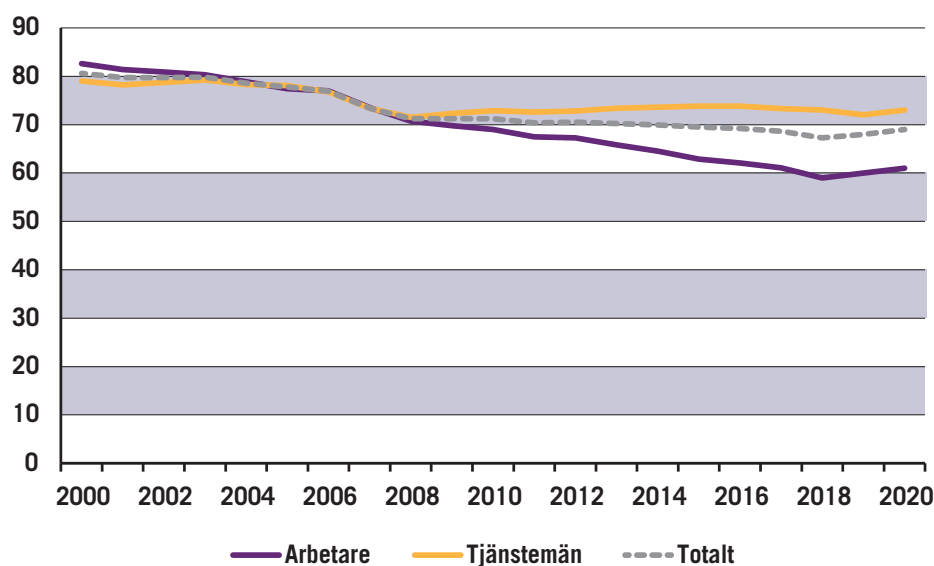
17.3 Olika utveckling av organisationsgraden

Tre av fyra anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 17.4**). Därtill kommer att det fackliga medlemsraset bland arbetare var betydligt kraftigare i dessa näringar (minus åtta procentenheter mellan 2006 och 2008) än inom industrin (minus tre enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter). Mellan 2006 och 2008 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 77 till 71 procent (**diagram 17.1**). Till skillnad från bland tjänstemännen fortsatte nedgången bland arbetarna till 60 procent 2018 och 2019. År 2020 skedde en vändning uppåt till 61 procent fackligt anslutna arbetare. Andelen fackligt anslutna tjänstemän var samma år 73 procent vilket precis som bland arbetarna innebär en uppgång med en procentenhet.

Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare och tjänstemän) sjönk från 70 procent 2014 till 69 procent 2016–2017 och 68 procent 2018–2019 varefter en ökning skett till 69 procent 2020.⁷

7 Se också avsnitt 16.3.

Diagram 17.1 Organisationsgrad för arbetare och tjänstemän år 2000–2020



Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2021).

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt bland arbetare (minus sjutton procentenheter vid en jämförelse mellan 2006 och 2020) medan den bland tjänstemän återhämtat sig till 2006 års nivå. Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor i dag högre än arbetarnas (69 respektive 57 procent) medan det var tvärtom år 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 58 procent 2020. Räknat på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2020.

Tabell 17.4A Facklig organisationsgrad för arbetare per bransch och sektor 2006–2020

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54
därav hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006–2019	2019–2020	
Industri m.m.	76	75	74	73	72	73	-12	+1	
Byggverksamhet	65	66	64	63	62	58	-19	-4	
Parti- och detaljhandel	52	54	53	52	52	52	-12	0	
Övrig privat service	51	50	49	49	48	50	-19	+2	
därav hotell & restaurang	28	28	27	31	27	34	-25	+7	
Summa privat service	51	51	51	50	49	51	-17	+2	
Summa privat sektor	59	59	58	57	57	57	-17	0	
Offentlig sektor	77	74	72	71	72	72	-15	0	
Samtliga arbetare	63	62	61	60	60	61	-17	+1	

Källa: Se tabell 17.1

Tabell 17.4B Facklig organisationsgrad för tjänstemän per bransch och sektor 2006–2020

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	79
Bygghverksamhet	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	63
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006–2019	2019–2020	
Industri m.m.	80	80	79	78	78	79	-2	+1	
Bygghverksamhet	*	*	*	*	*	*	*	*	
Parti- och detaljhandel	64	66	64	65	66	67	+4	+1	
Övrig privat service	66	67	66	65	65	67	-1	+2	
Summa privat service	66	67	66	65	65	67	0	+2	
Summa privat sektor	68	69	68	67	67	69	-2	+2	
Offentlig sektor	83	82	82	82	81	81	-8	0	
Samtliga tjänstemän	74	74	73	73	72	73	-5	+1	

*Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen och därmed litet urval motiverar att denna grupp inte redovisas separat.

Källa: Se tabell 17.1

Tabell 17.4C Facklig organisationsgrad för alla anställda per bransch och sektor 2006–2020

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77
Bygghverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61
därav hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	34	34
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82
Samtliga anställda	77	73	71	71	71	70	70	70	70
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006–2019	2019–2020	
Industri m.m.	77	77	76	75	75	76	-7	+1	
Bygghverksamhet	65	65	64	63	61	60	-18	-1	
Parti- och detaljhandel	58	60	59	58	59	60	-4	+1	
Övrig privat service	61	61	60	60	60	62	-7	+2	
därav hotell & restaurang	34	34	32	35	34	42	-18	+8	
Summa privat service	60	61	60	59	60	62	-6	+2	
Summa privat sektor	64	64	64	63	63	64	-8	+1	
Offentlig sektor	81	80	79	79	79	79	-9	0	
Samtliga anställda	69	69	69	68	68	69	-9	+1	
Män	66	66	65	64	64	65	-10	+1	
Kvinnor	73	72	72	72	72	73	-8	+1	

Källa: Se tabell 17.1

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (**tabell 17.4 A–C**) en splittrad bild med fallande facklig organisationsgrad hos vissa grupper och oförändrad eller stigande hos andra. Ett exempel är industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan 2008 och 2020 sjönk med åtta procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning steg med fyra enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2020 sjönk arbetarnas organisationsgrad med sju procentenheter medan tjänstemännens steg med lika många enheter. För perioden 2006–2020 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 15 procentenheter (från 66 till 51 procent) men steg med två enheter bland tjänstemännen (till 67 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen i dag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom byggbranschen där den är 23 procentenheter. Det är en minskning från 81 procent fackanslutna 2006 till 58 procent 2020. Den näst största tillbakagången finns bland arbetare inom hotell- och restaurangbranschen där tillbakagången är 18 procentenheter från 52 procent fackanslutna 2006 till 34 procent 2020. Under senare år har hotell- och restaurangarbetarnas organisationsgrad fluktuerat ganska kraftigt både nedåt och uppåt. Siffrorna bör ses med viss reservation för denna bransch eftersom antalet yrkesverksamma arbetare och därmed urvalet i arbetskraftsundersökningarna, som ligger till grund för statistiken, inte är lika stort som i till exempel byggbranschen.

Utvecklingen under år 2020 är svårtolkad även av andra skäl som hänger samman med covid-19-pandemin och de följder den har fått på arbetsmarknaden. Som framgår av tabell 17.4A och 17.4C ökade organisationsgraden inom hotell- och restaurangbranschen med sju respektive åtta procentenheter mellan 2019 och 2020. Branschen har drabbats extra hårt av covid-19-pandemin vilket har lett till att antalet anställda enligt AKU minskade med 16 300 personer eller drygt 15 procent mellan 2019 och 2020 (årsmedeltal, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna). Med färre anställda i branschen är stigande organisationsgrad förenligt med minskat eller i stort sett oförändrat antal fackmedlemmar. En del av organisationsgradens uppgång under 2020 förklaras sannolikt av att i första hand tidsbegränsat anställda får gå vid personalneddragningar, en annan del av att många personer sökte sig till facken och deras a-kassor under osäkra tider. Eftersom tidsbegränsat anställda i jämförelse med fast anställda (tillsvidareanställda) mer sällan är medlemmar i facket får detta, allt annat lika, en positiv inverkan på organisationsgraden. Det är naturligt att tidsbegränsat anställda sägs upp eller inte anlitas i större utsträckning vid en ekonomisk nedgång. Men under 2020 kan även reglerna för korttidsarbete ha spelat in. En förutsättning för att få tillgång till stöd vid korttidsarbete är att tillfälliga anställningar har avslutats, se kapitel 6 och 7.

17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, cirka 60–70 procent (**tabell 17.5**). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. Norge lämnade det så kallade Gentsystemet 1938 men har ändå en internationellt sett hög facklig anslutning. Både den norska och den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige, Finland och Danmark. Den höga organisationsgraden hos arbetsgivare och fack är en starkt bidragande orsak till att man i Sverige inte har någon lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal.⁸

8 Se kapitel 16.

Tabell 17.5 Facklig organisationsgrad för anställda i 31 länder 2000–2020

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2000-senaste procent enheter*	2000-senaste procent**
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	-12	-15
Finland	76	71	70	66	65	62	60			-16	-21
Danmark	75	72	69	/64	63	63	64	63		-12	-16
Belgien	56	54	54	54	53	52	50			-6	-11
Norge	53	51	51	50	50	50	50	50		-3	-6
Italien	34	33	36	36	34	34	34			0	0
Irland	36	33	34	-	26	25	-			-11	-31
Kanada	31	30	30	29	-	-	-			-2	-6
Österrike	37	34	29	27	27	27	26			-11	-30
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24		-6	-20
Grekland	25	-	22	-	20	-	-			-5	-20
Slovenien	44	38	30	21	20	-	-			-24	-55
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17			-8	-32
Nederländerna	23	21	19	18	17	17	16			-7	-30
Portugal	21	-	20	16	15	-	-			-6	-29
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17		-4	-19
Spanien	17	16	18	15	15	14	14			-3	-18
Schweiz	20	19	18	16	15	17	-			-3	-15
Australien	25	-	18	-	15	-	14			-11	-44
Mexiko	17	17	15	13	13	13	12			-5	-29
Tjeckien	27	19	16	12	12	12	12			-15	-56
Slovakien	32	23	15	12	11	-	-			-21	-66
Lettland	21	-	15	13	12	12	12			-9	-43
Polen	25	26	18	-	13	-	-			-12	-48
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	-2	-15
Ungern	20	17	-	9	9	8	8			-12	-60
Sydkorea	12	10	10	10	10	11	12			0	0
Litauen	17	-	10	8	8	8	7			-10	-59
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9			-1	-10
Turkiet	16	-	11	8	8	9	9			-7	-44
Estland	14	9	8	5	4	4	4			-10	-71

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent.

Anmärkning 1: Snedstreck (/) markerar brott i serie.

Anmärkning 2: I regel per 31/12. För Sverige avser anställda årsmedeltal. Danmark inkluderar arbetslösa.

Anmärkning 3: Grekland 2000 avser 2001. Portugal 2000 avser 2002. Lettland 2000 avser 2003. Litauen 2000 avser 2001. Turkiet 2010 avser 2008.

Den fackliga organisationsgradens nedgång på tolv procentenheter i Sverige 2000–2020 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 17.5 är tappet i procentenheter större endast i Finland, Slovenien, Tjeckien och Slovakien (med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden). Relativt sett är den fackliga tillbakagången emellertid avsevärt större än i Sverige i sexton av länderna (minst 30-procentig nedgång). I Slovenien och Tjeckien har andelen fackligt anslutna mer än halverats sedan år 2000. I Ungern och Litauen har fackföreningarna förlorat sex av tio medlemmar, i Slovakien och Estland sju av tio. Även i Australien, Lettland, Polen och Turkiet är medlemsförlusterna mycket stora. Däremot har organisationsgraden inte minskat alls i Italien och Sydkorea. USA och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Detsamma gäller Spanien på en något högre nivå. Bland de tre största ekonomierna i tabell 17.5 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Källor till avsnitt 17.4

Sverige 2000–: specialkörningar av AKU årsmedeltal anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Danmark 2000–2012 och 2015–2016: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik och danska LO. Danmark 2013–2014: Anders Kjellberg & Christian Lyhne Ibsen (2016) "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark", i Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.) Den danske model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag tabell 3 sid. 292 där det bör observeras att 2015 avser kvartal 4 2014 och 2014 kvartal 3 2013. Danmark 2017–2019: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik:

[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/attacks-on-union-organizing\(f4a5bbdb-23b2-49a7-b6f6-d47427825de9\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/attacks-on-union-organizing(f4a5bbdb-23b2-49a7-b6f6-d47427825de9).html)

Finland 2000–2010 IDS (Income Distribution Survey) från Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsingfors; 2011- OECD.Stat

Norge: Kristine Nergaard (2020) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019 Fafo-notat 2020:12. Oslo. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/10332.pdf>

samt kompletterande uppgifter från Kristine Nergaard.

Storbritannien (United Kingdom) 2000–: Trade Union Membership, UK 1995–2019: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/887740/Trade-union-membership-2019-statistical-bulletin.pdf

Japan: JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators (Tokyo, Japan), 29 January 2021: <https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/pdf/eshuyo202101.pdf>

Sydkorea: 2000–: Korea Ministry of Employment and Labor återgivet i JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators (Tokyo, Japan), 29 January 2021

USA: Union Members 2020, News Release January 21, 2021, samt tidigare års pressreleaser. Washington: Bureau of Labor Statistics: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018. Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, Version 6.1 - November 2019: <http://uva-aias.net/en/ictwss> (hämtat 19/11 2019): Belgien, Italien, Irland, Kanada, Österrike, Grekland, Slovenien, Tyskland, Nederländerna, Portugal, Australien, Spanien, Schweiz, Mexiko, Tjeckien, Slovakien, Lettland, Polen, Ungern, Sydkorea, Litauen, Frankrike, Turkiet och Estland.

18. Kollektivavtalens utformning

I det svenska kollektivavtalssystemet är det arbetsmarknadens parter som i förhandlingar bestämmer löner och allmänna anställningsvillkor. Förhandlingarna kan ske på såväl central som lokal nivå och avtalens innehåll och utformning kan se mycket olika ut.

I vissa centrala avtal finns det bestämmelser om löneutrymmets storlek och hur detta ska fördelas på grupper och individer. I andra centrala avtal överlåter man åt de lokala parterna att bestämma om både utrymmets storlek och dess fördelning. Dessutom skiljer de centrala avtalen sig åt när det gäller individgarantier, lägstlöner och bestämmelser om vad som gäller vid oenighet på lokal nivå. Även avtalens löptider varierar.

Innan kollektivavtalens utformning beskrivs mer utförligt ges här en kortare redogörelse för vad som kan regleras i ett kollektivavtal samt hur anställningsvillkoren på en arbetsplats bestäms.

18.1 Kollektivavtalens utformning

För cirka 90 procent av de anställda är kollektivavtalet om löner och allmänna villkor grunden för de anställningsvillkor som gäller på en arbetsplats. Det handlar bland annat om villkor rörande lön, arbetstid, uppsägningstid, tjänstepension, semester och mycket annat. Kollektivavtal förhandlas fram mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en facklig organisation och fungerar som ett komplement till den lagstiftning som reglerar arbetsmarknaden. Skiftande förutsättningar och krav inom olika branscher eller för olika yrkesområden innebär att kollektivavtalen skiljer sig åt i fråga om såväl innehåll som omfattning.

Villkoren i kollektivavtalet, som oftast är ett paket av flera avtal, sätter miniminivåerna för vilka villkor som ska gälla på arbetsplatsen. Det betyder att avtalen tillåter lokala eller individuella överenskommelser om bättre anställningsvillkor.

18.1.1 Lön vid anställningstillfället

De flesta kollektivavtal anger inte någon bestämd lön för den som ska anställas. I Sverige finns inte heller några lagstadgade minimilöner. Lönen förhandlas i stället individuellt vid anställningen.

Av de cirka 700 kollektivavtal om löner som finns i Sverige innehåller cirka 275 avtal specificerade nivåer på lägsta löner. Här finns det en betydande variation när det gäller hur parterna väljer att utforma lägstlönesystemen i de olika avtalen både när det gäller nivån och olika villkor.

Arbetsmarknadens parter har därutöver i flera fall tecknat avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll som tillåter löner som understiger kollektivavtalens minimilöner under en kortare tid – oftast som längst 12 månader. Det handlar om avtal som rör yrkesintroduktion, yrkespraktik, utbildnings- och introduktionsanställning, yrkesutbildning (lärlingsavtal) och introduktionslön med mera.

För anställda på arbetsplatser som antingen saknar kollektivavtal eller där avtalet inte anger någon lägsta lönenivå finns det följaktligen inte någon lägsta lön som arbetsgivaren behöver ta hänsyn till.¹

18.1.2 Pension och försäkringar

En viktig del i kollektivavtalspaketet är de avtal som reglerar tjänstepension och försäkringar vid sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet. Det finns också omställningsavtal som ger både ekonomiskt och personligt stöd till anställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.

Dessa kollektivavtal förhandlas fram av fack och arbetsgivarorganisationer på en övergripande central nivå, till exempel mellan LO och Svenskt Näringsliv. I Medlingsinstitutets olika sammanställningar över gällande kollektivavtal ligger fokus på avtal för löner och allmänna villkor.

Inom privat sektor saknas kollektivavtal hos en del arbetsgivare. Det behöver inte betyda att det saknas tjänstepensions- och försäkringslösningar med mera på dessa arbetsplatser, men här är det upp till individen att se till att villkor om lönerrevision, pension, försäkringar och semester och dylikt regleras i anställningsavtalet (med undantag för de villkor som direkt följer av lag). Det förekommer att arbetsgivare som inte har kollektivavtal väljer att teckna samma pensions- och försäkringspaket som de som finns i de kollektivavtal som skulle kunna vara aktuella för arbetsplatsen.

18.2 Kollektiv och individuell löneökning

Det finns inte någon laglig rätt till årlig löneökning vare sig för den enskilde individen eller för kollektivet utan det är parterna på arbetsmarknaden som kommer överens om detta. Här skiljer sig löneavtalen åt när det gäller såväl bestämmelser om avtalsområdets totala löneutrymme som bestämmelser om hur detta utrymme ska fördelas på grupper och individer.

Avtalens konstruktion beror ytterst på parternas lönepolitiska mål och förutsättningarna för förhandlingarna. Ur ett arbetsgivarperspektiv finns ofta ett allmänt intresse av en företagsnära lönebildning som är individuell och differentierad. Det gör att arbetsgivaren kan utgå från verksamhetens behov och förutsättningar. Det ger också en möjlighet att använda lönen som styrmedel. Bland arbetstagarorganisationerna skiljer sig synen på avtalskonstruktionerna. Akademikernas och tjänstemännens organisationer är i regel mer benägna att bejaka trenden med mer lokal lönebildning än vad LO-förbunden är.

Två centrala begrepp blir därmed ledande när Medlingsinstitutet analyserar löneavtalens konstruktioner, nämligen lönebildning och lönesättning. Medlingsinstitutet har valt att i detta sammanhang definiera lönebildning något snävare än vad som är gängse. I den följande framställningen begränsas begreppet lönebildning till olika sätt att bestämma det löneutrymme som ska fördelas.² Löneutrymmet kan bestämmas i det centrala avtalet eller lokalt. Med termen lönesättning avser vi olika sätt att fördela löneutrymmet mellan de anställda inom ramen för löneutrymmet. Lönesättningen kan ske med varierande grad av individuellt inslag.

1 Det går att läsa mer om minimilöner i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017 och om avtalens lägsta löner i rapporten *"Kollektivavtalen och de lägsta lönerna"*, Medlingsinstitutet 2020.

2 Med begreppet lönebildning menas ofta hela det system inom vilket löner förhandlas och sätts.

Staten, och därmed Medlingsinstitutet, ska förhålla sig neutral till vilken avtalskonstruktion parterna väljer, det vill säga om förhandlingarna förläggs på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.³

18.3 Central och lokal lönebildning

Det är förhandlingsnivån som skiljer central lönebildning från lokal lönebildning. I ett system med central lönebildning förhandlas löneökningarnas storlek fram av fackförbund och arbetsgivarorganisationer på nationell nivå, medan det i ett system med lokal lönebildning sker på lokal nivå under fredsplikt. En vanligt förekommande avtalskonstruktion är en konstruktion där centrala parter bejaktar det lokala inflytandet, men där man specificerar ett löneökningsutrymme i det centrala avtalet för det fall att de lokala parterna inte lyckas enas – denna konstruktion brukar beskrivas som lokal lönebildning med en ”stupstock”.

Diagram 18.1 Löneavtal fördelat efter central och lokal lönebildning
Totalt 694 avtal och 3,7 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet har registrerat cirka 700 kollektivavtal om löner och allmänna villkor med information om bland annat avtalens konstruktion. Som framgår av **diagram 18.1** fördelar sig avtalen relativt jämnt mellan central och lokal lönebildning. Räknat i antal anställda som berörs är det dock stor skillnad – det är cirka 400 000 fler anställda som omfattas av avtal med central lönebildning än av lokal lönebildning. Cirka en miljon anställda omfattas av avtal som helt saknar specificerat löneutrymme; så kallade sifferlösa avtal. Till denna grupp hör alla löneavtal som löper tills vidare, där Ledarnas olika avtal dominerar.

Den lokala lönebildningens utbredning skiljer sig mycket åt mellan olika sektorer. De flesta anställda i privat sektor omfattas av central lönebildning, medan det motsatta gäller inom kommuner, regioner och staten, där många anställda omfattas av

3 Av regeringens proposition 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning framgår det att "Frågor om utvecklingen av relativlöner för olika grupper samt lönenivåer och allmänna anställningsvillkor för enskilda grupper eller individer är frågor för vilka arbetsmarknadens parter har det fulla ansvaret". Vidare står det i propositionen att "staten förhåller sig vidare i detta sammanhang neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingar på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare".

rent lokal lönebildning (så kallade sifferlösa avtal). Parterna inom de skilda sektorerna har med andra ord gjort olika val när det gäller typ av lönebildning – ibland kanske styrda av lönepolitiska ambitioner och ibland utifrån förhandlingsmässiga förutsättningar.

18.3.1 Få tvingande centrala avtal

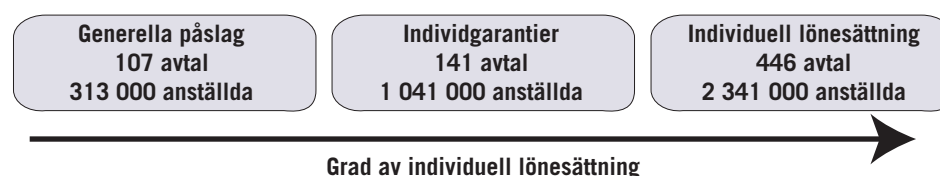
Ett fåtal löneavtal på svensk arbetsmarknad är normativa och tillåter inte högre löneökningar än de centralt avtalade. Det står således i allmänhet de lokala parterna fritt att komma överens om ett högre utrymme än det löneutrymme som specificeras i de centrala avtalen. Ibland är det även så att i de avtal där det finns ett centralt angivet löneutrymme är detta uttryckligen formulerat som ett lägsta utrymme. Det är framför allt i avtal som tecknas av arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv som utrymmet förtydligas till att gälla en lägsta nivå.

I den allmänna debatten brukar det ibland framställas att de så kallade sifferlösa avtalen använder märket som ”golv” eller ”trampolin”, men i de flesta löneavtal finns det följaktligen en lokal frihet att avvika uppåt från det avtalade utrymmet. Skillnaden mellan ett löneavtal som här definieras som central lönebildning och avtal som definieras som lokal lönebildning är att i löneavtal med specificerade löneutrymmen (central lönebildning) finns en nedre gräns för löneutrymmet, vilket inte är fallet i avtal som specificeras som lokal lönebildning. En annan skillnad är att när lönerna förhandlas lokalt sker det under fredsplikt.

18.4 Från generellt till individuellt

En annan dimension i löneavtalens konstruktion är hur löneutrymmet ska fördelas mellan olika individer eller grupper. Lönesättningen kan ske genom generellt påslag, individuellt eller individuellt med ett lägsta garanterat påslag – en så kallad individgaranti.

Diagram 18.2 Löneavtal fördelat efter graden av individuell lönesättning
Totalt 694 avtal och 3,7 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av **diagram 18.2** omfattas de flesta anställda av avtal som innebär individuell lönesättning. Generella utlägg av löneutrymmet på individer är mindre vanligt förekommande. När det gäller avtal som innehåller individgarantier är det främst i avtal som tecknas av Unionen och olika LO-förbund. Avtalen inom kommuner, regioner och staten innehåller inga individgarantier, utan här sätts lönen individuellt.

Medlingsinstitutets definition av individgaranti innebär att avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneutveckling inte anses innehålla en individgaranti.

18.5 De sju avtalskonstruktionerna

På vilken nivå förhandlingarna sker när löneutrymmet ska bestämmas (diagram 18.1) och graden av individuellt inflytande vid lönesättningen (diagram 18.2) är hörn-
pelare i Medlingsinstitutets indelning av löneavtalen. Medlingsinstitutet delar upp
löneavtalen i följande sju avtalskonstruktioner:

1. Lokal lönebildning utan central angivet utrymme

Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning. Vid löne-
revisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan
chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tving-
ande bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om de lokala parterna
inte kan komma överens - en så kallad stupstock. Vid lönerevisionen sätts den
nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och med-
arbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

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

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tving-
ande bestämmelser om löneutrymmet och om en individgaranti som anger en
garanterad minsta löneökning som träder i kraft om de lokala parterna inte kan
komma överens - en så kallad stupstock. Avtal som enbart innehåller skrivningar
om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning
räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 2.
Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller
i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

4. Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av
de lokala parterna.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördel-
ning av de lokala parterna, dels en individgaranti alternativt stupstock om
individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning. Avtal som enbart
innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller
ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till
avtalskonstruktion 4.

6. Generell höjning och lönepott

Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för för-
delning av de lokala parterna.

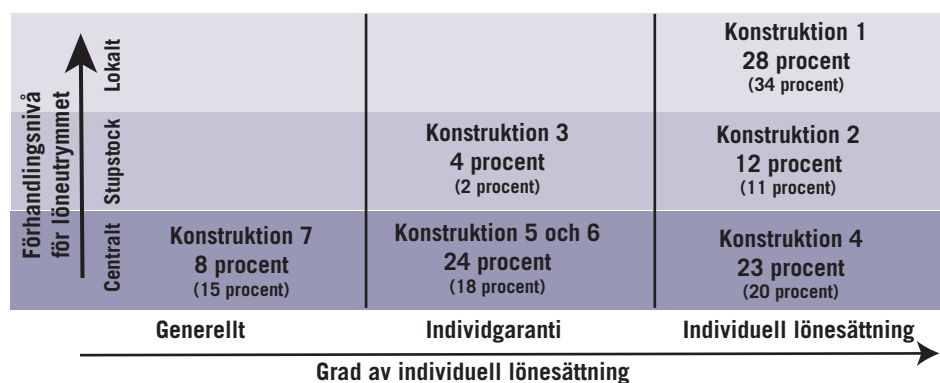
7. Generell höjning

Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning som gäller alla anställda som
omfattas av avtalet. Till konstruktion 7 förs lönesystem som bygger både på tariffer
och på ackord.

Medlingsinstitutets indelning är en skala med så kallade sifferlösa avtal i ena änden. Sådana avtal kallas också processavtal och har individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme (konstruktion 1). I den andra änden av skalan finns avtal med ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt (konstruktion 7). I den senare gruppen ryms avtal med tariffer, men också ackordsbaserade avtal är inplacerade i denna avtalskonstruktion.

I **diagram 18.3** har Medlingsinstitutets sju olika avtalskonstruktioner placerats in utifrån indelningsgrunderna i avsnitt 18.3 och 18.4 Även andelen anställda och andelen avtal som omfattas av avtalskonstruktionen redovisas i figuren.

Diagram 18.3 Avtalskonstruktionerna fördelade efter grad av lokalt och individuellt inflytande
Andel anställda (andel avtal inom parentes)



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet innebär avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7 att löneutrymmets storlek fastställs i de centrala avtalen, även om det i de flesta fall görs i form av ett "lägsta utrymme", se avsnitt 18.3. Dessa konstruktioner omfattar cirka 55 procent av de anställda. Avtalskonstruktionerna 1, 2, och 3 innebär lokal lönebildning, där avtalskonstruktionerna 2 och 3 innehåller en stupstock som gäller om parterna inte kan enas lokalt om utrymmets storlek. Cirka 45 procent av de anställda omfattas av lokal lönebildning, varav sifferlösa avtal omfattar flest anställda (28 procent).

Det framgår också av figuren att de flesta anställda omfattas av löneavtal som inte innehåller någon garanterad löneökning för den enskilde. Konstruktionerna 1, 2 och 4 omfattar totalt drygt 60 procent av de anställda. Enbart knappt 10 procent av de anställda omfattas av löneavtal som innebär generella utlägg (konstruktion 7).

I avtalskonstruktion 7 ryms såväl lönesystem som baseras på tariffer som ackord. Tariffer förekommer i knappt hälften av avtalen med konstruktionens 7. Som exempel kan nämnas Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetsförbundet samt de pilotavtal som tecknats mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening.

Ackordslönesystem är inte lika vanligt förekommande i kollektivavtalen. Omkring 15 avtal innehåller ackordslönesystem, där Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är det klart största avtalet. Det

ska poängteras att avtal som innehåller tariffer eller ackord också kan omfatta andra yrkesgrupper som har andra lönesystem.

18.5.1 Löneavtalens konstruktion fördelade efter sektor

I **tabell 18.1** redovisas antalet kollektivavtal samt antalet anställda som omfattas i respektive sektor.⁴

Tabell 18.1 Antal avtal respektive antal anställda efter sektor 2020

	Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	669	2 214 058
Svenskt Näringsliv	368	1 926 870
Övrig privat sektor	301	287 188
Offentlig sektor	25	1 480 400
Kommuner och regioner	22	1 212 400
Staten	3	268 000
Totalt	694	3 694 458

Källa: Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår att knappt två tredjedelar av alla anställda arbetar i privat sektor och att huvuddelen av dem omfattas av avtal som tecknas av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer. Inom den offentliga sektorn är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) den största av de två arbetsgivarorganisationerna. SKR:s avtal omfattar cirka fyra gånger så många anställda som Arbetsgivarverkets avtal.

Av arbetsmarknadens 694 avtal har Svenskt Näringslivs organisationer tecknat 368 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 301 avtal. De övriga 25 avtalen finns i offentlig sektor, flertalet inom den kommunala sektorn.

Det finns alltså många avtal i den privata sektorn utanför Svenskt Näringsliv, men som framgår av tabellen omfattar de avtalen förhållandevis få anställda. Avtalen hos medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv omfattar i genomsnitt betydligt fler anställda som de avtal inom den privata sektorn som tecknas av organisationer utanför Svenskt Näringsliv.

I **tabell 18.2** redovisas avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor. Som framgår av tabellen är det framför allt anställda i kommuner, regioner och staten som omfattas av löneavtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4). Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal⁵, medan avtalet mellan SKR och Svenska Kommunalarbetsförbundet innehåller ett centralt angivet utrymme (konstruktion 4).

4 Se bilaga 2 om hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

5 Bortsett från så kallade stupstockar som anger löneutrymmet om de lokala parterna inte kommer överens om utrymmets storlek.

Tabell 18.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2020

Andel anställda i procent

Avtalskonstruktion	Privat	Kommuner, regioner och staten	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	11%	52%	28%
Arbetare*	0%	0%	0%
Tjänstemän	28%	81%	56%
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13%	12%	12%
Arbetare*	2%	2%	2%
Tjänstemän	28%	18%	23%
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	7%	0%	4%
Arbetare*	3%	0%	2%
Tjänstemän	12%	0%	6%
4. Lönepott utan individgaranti	15%	35%	23%
Arbetare*	15%	98%	39%
Tjänstemän	16%	0%	8%
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	15%	0%	9%
Arbetare*	16%	0%	12%
Tjänstemän	14%	0%	7%
6. Generell höjning och lönepott	25%	0%	15%
Arbetare*	41%	0%	29%
Tjänstemän	0%	0%	0%
7. Generell höjning	14%	1%	8%
Arbetare*	22%	0%	16%
Tjänstemän	1%	1%	1%

*Som arbetare definieras anställda som omfattas av avtal tecknade med något av LO:s medlemsförbund.

Källa: Medlingsinstitutet

I privat sektor dominerar central lönebildning (avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7) där arbetarna i huvudsak omfattas av avtalskonstruktionerna 6 och 7 (63 procent av arbetarna) och tjänstemännen av avtalskonstruktionerna 4 och 5 (30 procent av tjänstemännen).⁶ Av tabellen framgår också att avtalskonstruktion 7 är oftare förekommande i löneavtal tecknade av LO-förbund.

18.6 Löneavtalens konstruktion och löneutfall

Det finns en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, som har kommit att innebära att industrins avtal är normerande.

I årsrapporten för 2014⁷ visade Medlingsinstitutet att i stort sett hela den del av arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal påverkas av industrinormen, det så kallade märket. Det sker genom skrivningar i förhandlingsordningsavtal och genom parternas samordning och samverkan. En tydlig hållning från Medlingsinstitutet har troligen också bidragit till att upprätthålla märkets normerande roll.

6 Det ska poängteras att skillnaden i konstruktion 5 och 6 är små, där båda innebär centralt angivet utrymme med individgaranti, se diagram 18.3

7 Medlingsinstitutets årsrapport för år 2014 avsnitt 10.1, sidan 162.

Medlingsinstitutet fick i regleringsbrevet för 2015 bland annat i uppdrag att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Uppdraget redovisades i rapporten "Lönebildning och jämställdhet".⁸

Rapporten visade små skillnader i genomsnittligt löneutfall för yrken som kan kopplas till de olika avtalskonstruktionerna. Däremot kan det vara stora skillnader i löneutveckling mellan olika yrken inom ramen för en och samma avtalskonstruktion.

År 2016 presenterade Saco en rapport⁹ med resultat som gick i samma riktning. Den individuella löneutvecklingen är enligt rapporten densamma inom olika avtalskonstruktioner. Andra lönepåverkande faktorer som byte av jobb och position verkar spela större roll.

⁸ Medlingsinstitutet 2015.

⁹ "Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner" (Saco 2016).

Del 5 Bilagor

Bilaga 1 Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Almega Tjänsteförbunden J. Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i>	22	–		24 069	24 699
Almega Tjänsteförbunden J. Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Kommunikation</i>	18	–		19 465	19 854
	18	15 mån anställning		20 574	20 985
Almega Tjänsteförbunden J. Unionen <i>Utveckling och tjänster</i>	18	–	19 222		19 568
	–	1 års anställning	20 291		20 656
Almega Tjänsteföretagen J. Unionen <i>Revisions- och konsultföretag</i>	20	–		18 809	
	24	–		21 795	
Almega Tjänsteföretagen J. Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>	20	–	18 400		18 731
	24	–	21 320		21 704
Arbetsgivaralliansen J. Fastighetsanställdas Förbund <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	18	–	18 222		18 934
	19	–	19 175		19 887
	20	–	23 937		24 649
Arbetsgivaralliansen J. Unionen <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	20	–	22 104		22 502
Biltrafikens Arbetsgivareförbund m fl./ Unionen <i>Tjänstemannaavtal för Transportföretagen</i>	20	–	17 989		18 385
	24	–	21 353		21 823
Byggföretagen J. Svenska Byggnadsarbetareförbundet <i>Byggsavtalet</i>	<19	Städpersonal	14 703		15 051
	19	Städpersonal	22 055		22 577
	–	Grundlön	29 406		30 102
Byggföretagen J. Unionen <i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>	18	–	18 822		19 236
	18	1 års anställning	20 016		20 456
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Energiavtal</i>	18	–	18 895		19 349
	–	1 års anställning	20 093		20 575
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Svenska Elektrikerförbundet <i>Kraftverksavtalet</i>	18	–	21 674		22 130
	–	2 års erfarenhet	25 009		25 534
	–	5 års erfarenhet	28 343		28 939
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Unionen <i>Energiavtal</i>	18	–	18 963		19 380
	–	1 års anställning	20 193		20 637
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation J. Fastighetsanställdas Förbund <i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>	20	–	24 296		24 973
Fremia J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>	19	Anställning mer än 3 mån		20 009	22 523
	–	Utbildning, 1 års anställning		22 489	23 064
Fremia J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	18	–			20 209
Industriarbetsgivarna J. IF Metall <i>Stål- och Metall</i>	18	–	19 430		19 974
	–	3 år i yrket	20 613		21 190
Industriarbetsgivarna J. Unionen <i>Massa- och Pappersindustri</i>	18	Mindre än 1 års anställning	18 824		19 238
	18	1 års anställning	20 055		20 496

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Industriarbetsgivarna /J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Sågverksindustri</i> Timlön	18	Nyanställd	124,62		127,42
Industriarbetsgivarna /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal (Svermek)</i>	–	–		18 495	18 902
	–	1 års anställning		19 825	20 261
Innovationsföretagen /J. Unionen <i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>	18	–	18 970		19 311
	–	1 års anställning	20 292		20 657
Innovations- och kemiarbetsgivarna /J. IF Metall <i>I-avtalet (Allokemisk industri)</i>	18	–	23 333		24 021
	–	1 års anställning	23 933		24 621
Innovations- och kemiarbetsgivarna /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 935		19 351
	–	1 års anställning	20 136		20 579
Installatörsföretagen /J. Svenska Elektrikerförbundet <i>Installationsavtalet</i>	–	Första året i yrket	18 728		19 140
	–	Andra året i yrket	23 296		23 809
	–	Servicemontör	28 092		28 710
		Tekniker	28 727		29 359
IT&Telekomföretagen /J. Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Telekom</i>	18	–	19 077		19 458
	18	1 års anställning	20 287		20 693
IT&Telekomföretagen /J. Unionen <i>IT-branschen</i>	18	–	19 117		19 461
	–	1 års anställning	20 671		21 043
IT&Telekomföretagen /J. Unionen <i>Telekom</i>	18	–	19 119		19 463
	–	1 års anställning	20 331		20 697
Kompetensföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	18 400		18 731
	24	–	21 320		21 704
Livsmedelsföretagen /J. Livsmedelsarbetareförbundet <i>Livsmedelsavtalet/Bageri</i> Timlön	18	–	141,03		144,81
Livsmedelsföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	20 134		20 577
Medieföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och mediaföretag</i>	20	–	18 400		18 731
	24	–	21 320		21 704
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. IF Metall <i>Motorbranschavtalet</i>	18	–	18 424		18 833
	-	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	19 283		19 711
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	Mindre än 1 års anställning	18 657		19 067
	18	Mer än 1 årsanställning	19 978		20 418
Svensk Handel /J. Handelsanställdas förbund <i>Detaljhandel</i>	18	–	22 191		22 713
	19	–	22 511		23 033
	19	1 års branschvana	23 095		23 617
Svensk Handel /J. Handelsanställdas förbund <i>Lager och e-handel</i> Timlön	18	Lagerarbetare	145,26		148,26
	19	Lagerarbetare	145,61		148,61
	20	Lagerarbetare	146,51		149,51
Svensk Handel /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 736		19 148
	–	1 års anställning	20 726		21 182
Sveriges Kommuner och Regioner, (SKR), Sobona /J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Kommunalarbetareområdet</i>	19	–			19 940
	–	Utbildning, 1 års anställning			22 185

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Säkerhetsföretagen ./. Svenska Transportarbetare- förbundet <i>Bevaknings- och säkerhetsavtalet</i>	–	Nyanställning		22 497	23 090
	–	Grundlön		23 781	24 374
Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall <i>Teknikavtalet</i>	18	–	20 705		21 161
	–	Särskilt kval. arbeten	22 871		23 374
Teknikarbetsgivarna ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 802		19 216
	–	1 års anställning	20 073		20 515
Trä- och Möbelföretagen ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Stoppmöbelindustri</i> Timlön	18	Grupp 1	149,50		153,85
	–	Grupp 2	143,60		147,75
	–	Grupp 3	134,70		138,60
Tågföretagen ./. Fackförbundet ST <i>Spårtrafik</i>	18	–	19 201		19 547
	18	2 års yrkeserfarenhet	21 300		21 684
Visita ./. Hotell- och restaurangfacket <i>Hotell- och Restaurangavtalet (Gröna Riks)</i>	18	–	17 527		
	19	–	18 985		
	–	Yrkesarbetare mindre än 6 år	22 548		
	–	Kval. yrkesarbetare mindre än 6 år	23 854		
Visita ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–		20 477	20 927
Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	19	–		19 676	20 129
Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Äldreomsorg</i>	19	–		19 304	19 915
Vårdföretagarna ./. Unionen <i>Tandläkarmottagningar</i>	18	–		16 130	16 420
	–	Tandsköterska		18 758	19 096

Bilaga 2 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning

Antalet centrala kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden förändras ständigt. Nya avtal tecknas, gamla avtal upphör att gälla och fackens och arbetsgivarnas organisationer förändras. Medlingsinstitutet registrerar alla överenskommelser mellan avtalsslutande parter som separata avtal. Det betyder att om en arbetsgivarorganisation tecknat ett gemensamt avtal med två arbetstagarorganisationer registreras två avtal.

Det är förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av de olika avtalen. De fackliga organisationerna har uppgifter om hur många av deras medlemmar som berörs, vilket inte är samma sak som hur många som berörs totalt eftersom arbetsgivare med kollektivavtal tillämpar avtalen på alla anställda. Det kan också finnas olika uppgifter om vilka som omfattas av ett avtal eftersom arbetsgivare kan räkna antingen årsarbetare eller antal anställda.

Så beräknar Medlingsinstitutet antalet kollektivavtal

Ett riksavtal är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter och som gäller för en hel bransch eller del av en bransch. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas oftast inte vad avser löner, men allmänna villkor blir ofta föremål för omförhandling. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår i regel inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal.

Hängavtal tecknas i allmänhet mellan en arbetstagarorganisation 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. Dessa hängavtal ingår inte i Medlingsinstitutets sammanställning av avtal.

Centrala hängavtal ingår emellertid i Medlingsinstitutets sammanställning. Det är avtal mellan centrala förbundsparter om att tillämpa ett rikstäckande kollektivavtal som tecknats av andra parter.

I privat sektor räknar Medlingsinstitutet en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation som ett avtal, exempelvis Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall.

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund och flera fackliga organisationer räknas, som nämnts ovan, som flera kollektivavtal. Till exempel räknas IT&Telekomföretagens avtal för IT-branschen med Sveriges Ingenjörer och Akavia som två avtal. Anledningen är att varje facklig organisation var för sig är bärare av det aktuella avtalet.

Avtal som tecknas av Akademikerförbunden som part behandlas dock som ett avtal trots att flera Saco-förbund ingår.

I **kommunal sektor** träffar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), avtal på riksavtalsnivå för kommuner och regioner. Avtal sluts med cirka 30 fackliga organisationer inom ramen för olika avtalsområden:

- Svenska Kommunalarbetareförbundet

- OFR:s förbundsområden

Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, fackförbundet Scen och Film¹ och Ledarna)

Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)

Läkare (Sveriges läkarförbund)

Lärarnas Samverkansråd (Läraryförbundet och Lärarnas Riksförbund)

- Akademikeralliansen (16 Sacoanslutna förbund, inklusive Tjänstetandläkarna)

Avtalen registreras – liksom i privat sektor – som egna avtal med varje enskilt fackförbund. Kollektivavtal slutna med Akademikeralliansen räknas däremot som ett avtal. SKR tecknar också kollektivavtal för Räddningstjänst i Beredskap – RiB och avtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN.

Sobona tecknar några avtal som har samma innehåll som avtal som SKR tecknat, men dessa avtal hänförs till privat sektor i Medlingsinstitutets redovisningar.

Inom **staten** träffar Arbetsgivarverket tre överenskommelser. Överenskommelsen med organisationerna inom Saco-S betraktas av Medlingsinstitutet som ett avtal. Detsamma gäller överenskommelsen med organisationerna inom OFR. Avtal tecknas med:

- Seko – Service- och kommunikationsfacket

- Saco-S (19 Sacoförbund)

- OFR:s förbundsområden

S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Läraryförbundet, Ledarna, Försvarsförbundet, Vårdförbundet)

P, Poliser (Polisförbundet, TULL-KUST)

O, Officerare (Officersförbundet, Ledarna, Reservofficerarna)

1 Scen och Film hette fram till den 15 mars 2021 Teaterförbundet.



Medlingsinstitutet
Swedish National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

www.mi.se

Tel 08- 545 292 40
E-post: info@mi.se

**Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2020**

Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823

