



# Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019



## Medlingsinstitutets årsrapport



Medlingsinstitutet  
Swedish National Mediation Office



Avtalsrörelsen  
och  
lönebildningen  
År 2019

*Medlingsinstitutets årsrapport*

**Medlingsinstitutet**

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: [www.mi.se](http://www.mi.se)

Avtalsrörelsen och lönebildningen

År 2019

Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping

Tryck: Stibo Graphic, Helsingborg

Omslagsfoton: Mark Olson, Forma Viva

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 nittonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

*Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står John Ekberg, Per Ewaldsson, Valter Hultén, Petter Hällberg, Christian Kjellström och Irene Wennemo. Kapitel 16 om parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg.*



## Förord

**Under år 2019 genomfördes relativt få avtalsförhandlingar. Medlingsinstitutet tillsatte medlare i två avtalstvister: den mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet och i konflikten mellan SAS och Svensk Pilotförening. De stridsåtgärder som vidtogs i samband med avtalsförhandlingar under året var uteslutande relaterade till dessa båda förhandlingar.**

**I övrigt var året** på arbetsmarknaden fredligt, även om också Sveriges Kommuner och Landsting och Vårdförbundet tog hjälp av medlare i förhandlingarna om ett nytt vårdavtal.

Under hösten skedde upptakten till 2020 års stora avtalsrörelse som berör nästan tre miljoner arbetstagare. Svenska Kommunalarbetareförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet valde att ställa sig utanför LO:s samordning. Under slutet av 2019 blev det också klart att nya förhandlingar om tjänstepensionsavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv ska genomföras.

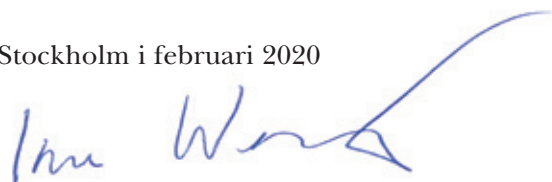
Våren 2020 kommer att karaktäriseras av ett intensivt förhandlande. På de flesta avtalsområden kommer man sannolikt att komma fram till konstruktiva lösningar utan hjälp från externa medlare. Men när det väl behövs kommer Medlingsinstitutets erfarna medlare att finnas till hands för att värna en väl fungerande lönebildning och bibehållen arbetsfred.

När det gäller förhandlingarna om omställningsavtal mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO togs under slutet av året beslut om att förhandlingar skulle ta vid efter avtalsrörelsen år 2020. Flera LO-förbund tydliggjorde att de inte ville vara delaktiga i dessa framtida förhandlingar. Inom kommuner och regioner blev parterna redan under 2019 överens om ett nytt omställningsavtal som ska träda i kraft under 2020. Den utredning som regeringen tillsatt ska presentera sina förslag om förändringar i arbetsrätten under maj 2020. Regeringen har tidigare aviserat att de kommer lägga förslag om förändringar av arbetsrätten under 2021 om inte parterna innan dess förhandlar fram ett eget förslag till sådana förändringar.

Under 2019 aviserade vidare den tillträdande ordföranden för EU-kommissionen, Ursula von der Leyen, att kommissionen skulle lägga ett förslag om skäliga minimilöner inom EU. För länder, såsom Sverige, som varken har lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklarade kollektivavtal skulle det kunna få stora effekter för arbetsmarknadens funktionssätt. I denna årsrapport finns ett kapitel som belyser kollektivavtalen och de lägsta lönerna på den svenska arbetsmarknaden.

Med denna årsrapport från Medlingsinstitutet är ambitionen, liksom under tidigare år, att ge en allsidig bild av arbetsmarknaden i stort med utgångspunkt från det gångna året. Målet är att ge ett kvalificerat underlag för riksdag, regering, arbetsmarknadens parter och andra intresserade.

Stockholm i februari 2020



Irene Wennemo  
Generaldirektör

# Innehåll

Sammanfattning	11
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
<b>Del 1 Avtalsåret 2019</b>	
2. Inför förhandlingarna 2019	25
2.1 Avtal som löpte ut under året	25
2.2 Märket sattes redan 2017	26
2.3 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet	26
2.4 Några av 2019 års avtalskrav	26
3. Förhandlingsresultat 2019	28
3.1 Avtalsförhandlingarna år 2019	28
3.2 Avtalens innehåll	29
3.3 Avtalens utformning	30
3.4 Nytt kompetens- och omställningsavtal i välfärden	30
3.5 Organisations- och avtalsförändringar	31
4. Medling, varsel och stridsåtgärder	32
4.1 Allmänt om medling	32
4.2 Tvister och medling på förbunds nivå	37
4.3 Den regionala medlingsverksamheten	44
4.4 Summering och konfliktstatistik	51
4.5 Internationell jämförelse	54
5. Inför förhandlingarna 2020	56
5.1 Avtal som löper ut	56
5.2 Möjliga medlingsärenden	57
5.3 Några av 2020 års avtalskrav	58
5.4 LAS-förhandlingarna	60
5.5 Märkets räckvidd är påverkad	60
6. Lagstiftning och domar	61
6.1 Ny lagstiftning med mera	61
6.2 Förslag och utredningar	67
6.3 ILO – Internationella arbetsorganisationen	73
6.4 EU-domstolen	73



## Del 2 Lönebildningen och samhällsekonomin

7. Svensk och internationell konjunktur	77
7.1 Olika perspektiv på lönebildningen	77
7.2 Global konjunktur	78
7.3 Konjunktoren i Sverige	79
8. Lönebildningen arbetsmarknaden och lönsamheten i näringslivet	83
8.1 Ekonomins bärkraft en ram för lönebildningen på längre sikt	83
8.2 Löneökningar i utfall och enligt avtal	84
8.3 Reala löneökningar och efterfrågan på arbetskraft	87
8.4 Produktivitet och arbetskostnader	88
8.5 Enhetsarbetskostnader, priser och lönsamhet i näringslivet	89
9. Kostnadsutveckling och konkurrenskraft	93
9.1 Olika perspektiv på konkurrenskraft	93
9.2 Val av jämförelseländer	94
9.3 Löneökningar i Sverige och omvärlden	95
9.4 Relativa enhetsarbetskostnader och exportmarknadsandelar	96
9.5 Inkomster och sysselsättning som mått på konkurrenskraft	103

## Del 3 Lönestatistiken

10. Den officiella lönestatistiken	111
10.1 Konjunkturlönestatistiken	111
10.2 Lönestrukturstatistiken	114
10.3 EU-statistiken	115
11. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken	117
11.1 Löneökningar i förhållande till centrala avtal	117
11.2 Modellberäkning av definitivt löneutfall	120
12. Lönestrukturstatistikens utfall för 2018	122
12.1 Månadslöner år 2018	122
12.2 Individuella löneökningstakter	124
12.3 Lönespridningen år 2018	127
12.4 Källor och metoder för att mäta löneutvecklingen	132
12.5 Genomsnittslönens utveckling	133
13. EU-statistiken	137
13.1 Labour cost index för Sverige	137
13.2 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden	138

14. Löneskillnad mellan kvinnor och män	141
14.1 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2018	141
14.2 Löneskillnad efter standardvägning	145
14.3 Orsaker till minskad löneskillnad 2014–2018	147
14.4 Sammanfattning	155

## **Del 4 Arbetsmarknadens struktur**

15. Arbetsmarknadens organisationer	159
15.1 Arbetsgivarnas organisationer	159
15.2 De fackliga organisationerna	161
15.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen	163
15.4 Långsiktiga trender	165
15.5 Namnbyten och sammanslagningar	165
16. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	166
16.1 Kollektivavtalens täckningsgrad	167
16.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden	167
16.3 Olika utveckling av organisationsgraden	169
16.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv	172
17. Kollektivavtal och låga löner	174
17.1 Avtal som reglerar de lägsta lönerna	174
17.2 Avtalens utformning	174
17.3 Avtal om lön under kollektivavtalets lägsta löner	175
17.5 De lägsta faktiska lönerna	176
17.6 Lågavlönade efter yrke och kön	178
17.7 Utvecklingen av andelen lågavlönade	178
17.8 Avtalade lägslöner och faktiska löner	179
17.9 Sammanfattning	182
18. Kollektivavtalens utformning	183
18.1 Kollektivavtalens innehåll	183
18.2 Kollektiv och individuell löneökning	184
18.3 Central och lokal lönebildning	185
18.4 Från generellt till individuellt	186
18.5 De sju avtalskonstruktionerna	187
18.6 Löneavtalens konstruktion och löneutfall	191
18.7 Avtalens löptider	191

## Del 5 Bilagor

Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2019	196
Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal	198
Bilaga 3 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning	201

### Fördjupningar och förklaringar

Lönebildningen och propositionen	Sidan 17
Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2019	Sidan 35
Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen	Sidan 61
Mer om konjunkturlönestatistiken	Sidan 112
Statistik över utbetalda lönesummor	Sidan 113
Mer om lönestrukturstatistiken	Sidan 114
Statistik över arbetskostnader i nivå för olika länder	Sidan 140
Så går standardvägningen till	Sidan 145

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats [www.mi.se/publicerat](http://www.mi.se/publicerat)

You will find a summary in English, French and German on our website:

[www.mi.se/other-languages/](http://www.mi.se/other-languages/)



# Sammanfattning

**År 2019 var ett litet avtalsår då endast ett trettiotal avtal löpte ut. I två avtalsförhandlingar utsåg Medlingsinstitutet medlare sedan parterna lagt varsel om stridsåtgärder. I båda dessa tvister bröt stridsåtgärder ut.**

**Efter omfattande varsel** och stridsåtgärder från både fack och arbetsgivare slöt Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet för första gången ett kollektivavtal, likalydande med det avtal som Sveriges Hamnar har med Svenska Transportarbetareförbundet. I tvisten mellan SAS och Svensk Pilotförening skedde inledningsvis medling i alla de skandinaviska länderna, men till slut förlades medlingen för piloter från alla de tre inblandade länderna till Norge. Även i denna tvist utbröt stridsåtgärder innan parterna kunde komma överens om ett nytt kollektivavtal.

Hamnarbetare och piloter har arbetsuppgifter som gör att följderna av arbetsmarknadskonflikter blir tydliga och får påtagliga konsekvenser för tredje man. Det bidrar också till att det massmediala intresset blir stort trots att antalet anställda är litet. Sammanlagt gick 7 527 arbetsdagar förlorade i de båda tvisterna.

Utöver de båda tvisterna utsåg parterna själva medlare i förhandlingen inom hälso- och sjukvård mellan Sveriges Kommuner och Landsting (som senare under året bytte namn till Sveriges Kommuner och Regioner, SKR) och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å den andra sidan. I de förhandlingarna lades inga varsel om stridsåtgärder.

I lokala förhandlingar om krav på kollektivavtal utbröt inga stridsåtgärder under året. Däremot förekom ett antal politiska strejker, utlysta av SAC Syndikalisterna. I de strejkerna gick uppskattningsvis 50 arbetsdagar förlorade.

Totalt gick således 7 577 arbetsdagar förlorade på grund av strejk eller lockout.

Den 1 augusti trädde lagändringar i kraft som begränsar möjligheten att vidta stridsåtgärder. Ändringarna tar sikte på dels stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan har kollektivavtal, dels stridsåtgärder som används som påtryckning i rättstvister.

I en internationell jämförelse framstår den svenska arbetsmarknaden som mycket fredlig. Jämfört med våra nordiska grannländer förlorar Sverige mycket få arbetsdagar på grund av arbetsmarknadskonflikter, trots att antalet anställda är betydligt större.

Av de cirka 30 avtal som löpte ut under 2019 var 21 färdigförhandlade före årsskiftet. Dessa omförhandlade avtal omfattar cirka 130 000 anställda. De avtal som tecknades under året påverkades av normeringen från de treåriga avtal som tecknades år 2017. Under år 2020 blir avtalsrörelsen av en helt annan storleksordning än under 2019. Cirka 500 avtal som omfattar närmare 3 miljoner anställda ska förhandlas under år 2020.

Den globala tillväxten och världshandeln mattades av under 2019 och i Sverige gick ekonomin från den högkonjunktur som rådde år 2018 till ett mer balanserat konjunkturläge. Inflationen dämpades medan arbetslösheten ökade något. Sett över en längre period har dock sysselsättningen utvecklats positivt.

Vår bearbetning av konjunkturlönestatistiken tyder på en löneökningstakt på 2,5 procent under de första elva månaderna under 2019 vilket med en inflationstakt på cirka 1,7 procent<sup>1</sup> motsvarar en real löneökning med cirka 0,8 procent under året.

---

1 Mätt som konsumentprisindex, KPI.

I den här rapporten anlägger vi olika perspektiv på en väl fungerande lönebildning. En samlad bedömning utifrån våra samhällsekonomiska analyser är att lönebildningen fungerar väl med avseende på utvecklingen av reallöner, sysselsättning och konkurrenskraft.

Det finns inte några tecken på en bred nedgång i näringslivets lönsamhet. Den kostnadsmässiga konkurrenskraften i förhållande till andra länder har stärkts och den svenska exportmarknadsandelen har gynnats av en svag krona. Lönebildningen har resulterat i arbetskostnader som ökat ungefär i takt med den sammantagna utvecklingen av produktivitet och priser i näringslivet.

Vid en analys av utvecklingen av inkomster (BNI och BNP per invånare) syns inga tecken på att utvecklingen skulle vara sämre än i omvärlden. Bilden av en konkurrenskraftig ekonomi stärks av utvecklingen på arbetsmarknaden, där i synnerhet sysselsättningsgraden ökat jämförelsevis snabbt i Sverige.

I årets rapport ägnar vi ett särskilt intresse åt minimilöner. EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen aviserade när hon tillträdde att hon skulle lägga fram en handlingsplan som bland annat innehöll ett förslag om minimilöner på EU-nivå. Det har väckt starka reaktioner från arbetsmarknadens parter i de nordiska länderna. Vi kan visa att den svenska modellen med kollektivavtalade löner i praktiken sätter nedre gränser för löner i hela ekonomin – också hos arbetsgivare utan kollektivavtal. Vi visar också att det är få anställda, i huvudsak unga på väg att etablera sig på arbetsmarknaden, som har så låga löner att de skulle kunna påverkas av en eventuell EU-reglering. Mindre än en procent av de anställda i Sverige har en månadslön som är lägre än 60 procent av medianlönen på hela arbetsmarknaden, vilket är den nivå som inom EU anses vara definitionen för låg lön.

Kollektivavtalens täckningsgrad är högre i Sverige än i omvärlden och förändras mycket långsamt. Närmare 90 procent av de anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal. Kollektivavtalens täckningsgrad hålls uppe trots en långsiktig trend med nedgång i organisationsgraden bland de anställda, i synnerhet bland LO:s medlemsförbund. Det beror på att arbetsgivare är skyldiga att tillämpa avtalen på alla anställda oavsett om de är medlemmar i en facklig organisation eller inte. Bland arbetsgivarna är organisationsgraden stabil på en hög nivå.

Den senaste lönestrukturstatistiken gäller år 2018 och presenterades i juni år 2019. Statistiken visar att medellönen i Sverige år 2018 var 34 600 kronor och att löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska. År 2018 var löneskillnaden mellan könen 10,7 procent. Skillnaden förklaras i första hand av att kvinnor och män arbetar i olika yrken med olika lönenivåer. En viktig förklaring till att skillnaden minskar är att kvinnor i större utsträckning arbetar i manligt dominerade yrken och tvärt om, liksom att det blir vanligare med kvinnor i chefsyrken. I den här rapporten visar vi att den minskade löneskillnaden till lika delar beror på att kvinnor har en högre löneökningstakt än män och på att strukturen på arbetsmarknaden förändras. Samtidigt som löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar ökar lönespridningen bland kvinnorna medan den ligger relativt stilla bland männen. Lönestrukturstatistiken för år 2019 presenteras i juni 2020 i Medlingsinstitutets särskilda rapport om löneskillnader.

## Arbetsmarknadsåret 2019 i siffror

### Kollektivavtal och avtalstäckning

Antal kollektivavtal registrerade av Medlingsinstitutet 31 december 2019	683
Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor under året <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	21 130 000
Gällande tillsvidareavtal i december <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	149 375 000
Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer år 2018)	68 procent
Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer år 2018)	90 procent

### Konflikter

Förbundsförhandlingar med varsel om stridsåtgärder	2
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	7 527
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i lokala förhandlingar	0
Förlorade arbetsdagar på grund av politiska stridsåtgärder	50
Förlorade arbetsdagar under året totalt	7 577

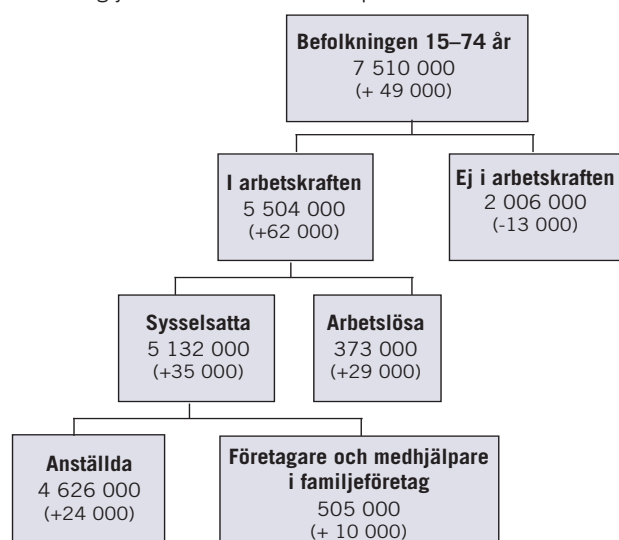
### Arbetskostnad lön och löneökning

Norm för arbetskostnadsökning april 2017–mars 2020	6,5 procent
Löneutveckling januari–november enligt Medlingsinstitutets modellprognos*	2,5 procent
Reallöneutveckling enligt KPIF (årstakt januari–november)* <i>Reallöneutveckling enligt KPI (årstakt januari–november)*</i>	0,8 procent 0,8 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2018)	34 600
Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2018) <i>Oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män efter standardvägning (år 2018)</i>	10,7 procent 4,4 procent

\*Preliminär siffra utifrån Medlingsinstitutets modellberäkning

### Sysselsättning och arbetslöshet 2019\*\*

Förändring jämfört med 2018 inom parentes



Sysselsatta, andel av befolkningen 15–74 år <i>Förändring jämfört med 2018</i>	68,3 procent 0 procentenheter
Arbetslösa, andel av arbetskraften 15–74 år <i>Förändring jämfört med 2018</i>	6,8 procent +0,4 procentenheter

\*\*Enligt 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.<sup>1</sup>

Sedan Industriavtalet<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

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.

Att lönebildningen fungerar väl är betydelsefullt för tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft i Sverige. Av den proposition som föregick inrättandet av Medlingsinstitutet framgår vad som kännetecknar 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 2019 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. 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. 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 "Evig ung svensk modell?" (2015) berättar några av nyckelpersonerna om den moderna lönebildningens framväxt.

## 1.1 Lönebildning och ekonomisk politik

Den ekonomiska politiken och lönebildningens funktionssätt 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 handelspartners. Denna utveckling ledde till upprepade kostnadskriser i den svenska ekonomin som 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 ökade lönerna nominellt med omkring 150 procent. Hög inflation innebar dock att lönerna i reala termer i stort sett stod still.

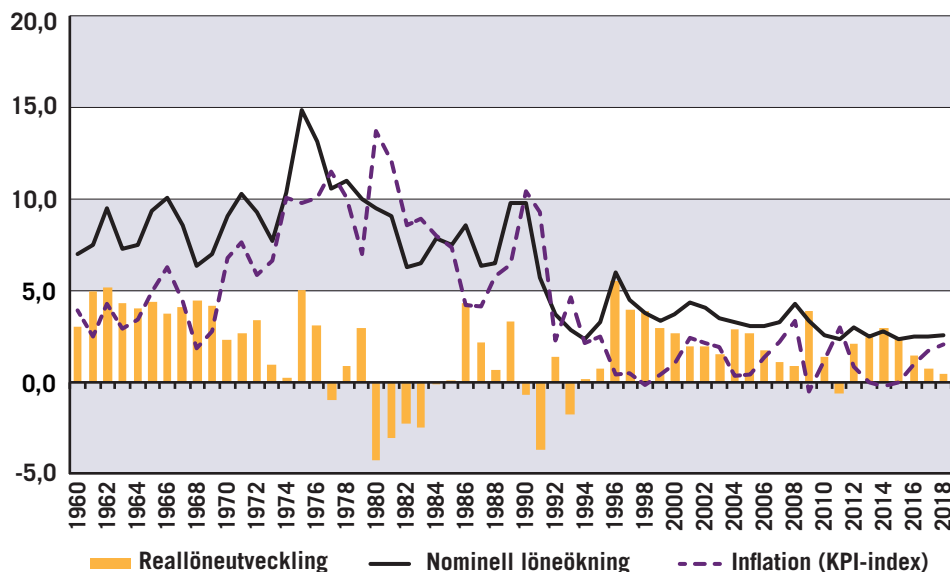
Den ekonomiska krisen i början av 1990-talet, som berodde på många samverkande faktorer, innebar slutet för den fasta växelkursregimen. Riksbanken övergick i november 1992 till rörlig växelkurs. I januari 1993 annonserades ett inflationsmål på 2 procent. Målet skulle utgöra ett "nominellt ankare" som 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 mer än 60 procent (1997–2018). 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. Inflationsförväntningarna har sedan dess etablerat sig på en låg nivå. Det betyder att lönebildningen idag står inför utmaningar som skiljer sig från 1990-talets.

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 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 det främjar en god samhälls-ekonomisk 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 samhällssekonomi 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. Delar av tjänstesektorn och handeln har i takt med ökande globalisering och digitalisering pekats ut som lika utsatta för internationell konkurrens som industrin.

### 1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning

I årsrapporten för år 2014<sup>4</sup> 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 2028<sup>5</sup> slagit fast att de ansluter sig till synen att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande.

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.

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”.<sup>6</sup>

I det förhandlingsordningsavtal som tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting (numera Sveriges Kommuner och Regioner) med alla fackliga motparter utom Svenska Kommunalarbetareförbundet 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.

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.

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.

Vidare hävdar vissa kritiker, att det är svårt att med lönebildningens hjälp bidra till en överströmning av anställda till de delar av ekonomin som har störst personalbrist. Rekryteringsbehoven i den offentliga sektorn används ofta som ett exempel. En annan kritik är att normen upprätthålls så strikt att enskilda förbund riskerar att förlora möjligheten att påverka sina medlemmars löneökningar.

Slutligen finns en oro för att lönenormeringen kan göra det svårt för Riksbanken att nå upp till sitt inflationsmål, vilket i sin tur bidrar till att räntenivån hamnar lägre än vad den annars skulle ha varit.

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.

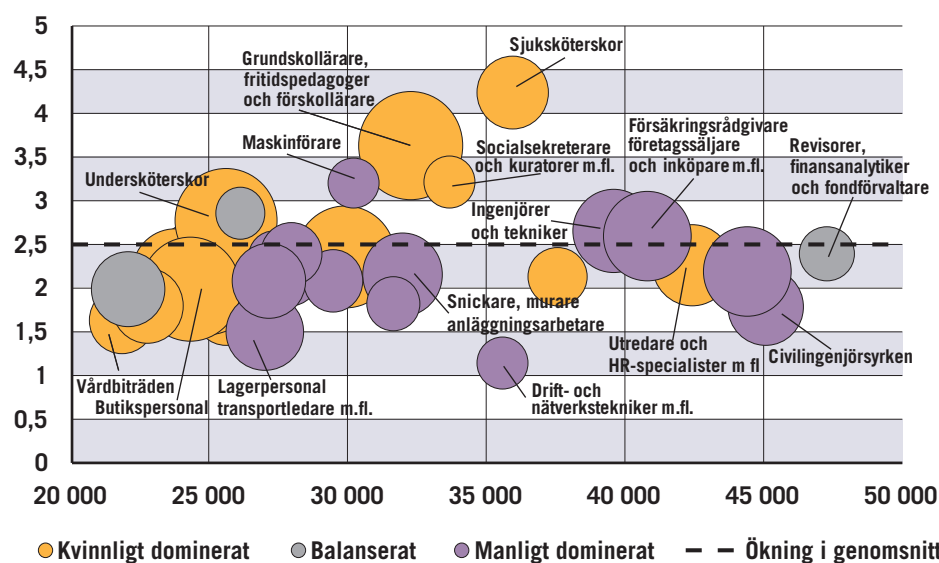
Vilka avtal som ska vara de normerande inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn är en fråga som parterna råder över. Den nuvarande ordningen har varit väl fungerande, men det går också att tänka sig andra modeller. Hittills har det inte funnits några partsgemensamma förslag om förändringar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

Nästa fråga handlar om att lönebildningsmodellen lägger hinder i vägen för relativlöneförändringar. Det faktum att Sverige i dag har en låg inflation och att nominella lönesänkningarna är ovanliga innebär att relativlöneförändringar blir långsam-

mare 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. Omläggningen av statistiken för yrken år 2014 gör det emellertid svårt att granska utvecklingen för olika yrken under hela tidsperioden.

Under perioden 2014–2018, som kännetecknades av en stor brist på utbildad personal i offentligt finansierad sektor ökade bland annat lärares, sjuksköterskors och socialsekreterares löner snabbare än genomsnittet.

Diagram 1.2 Löneutvecklingen för vissa yrken 2014–18



Anmärkning: Löneökningarna är beräknade för genomsnittlig grundlön enligt lönestrukturstatistiken. Yrkesgrupper med minst 40 000 anställda år 2018, vilket innebär att ca 2/3 av hela arbetsmarknaden omfattas. Storleksskalan motsvarar antalet anställda. Yrkesgrupperna klassificeras enligt SSK12 (3-siffernivå).  
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Att lönenormeringen skulle hindra överströmningen till vissa branscher med personalbrist är en annan kritik som framförts mot modellen. Detta resonemang verkar bygga på att lönenormeringen har en än mer styrande funktion än vad som rimligtvis kan hävdas. Lönenormeringen utgör inget hinder för arbetsgivare som är villiga att betala mer för att locka till sig arbetstagare med nödvändiga kunskaper för verksamheten.<sup>7</sup> Att löneglidningen inte tagit fart trots stor brist på kvalificerad personal kan inte hänföras till normeringen. Det är antagligen andra faktorer som bidragit till en låg grad av löneglidning. En ökad internationell konkurrens, även på områden som tidigare sågs som en del av hemmamarknaden är sannolikt en viktig förklaring.

Vad gäller frågan om svårigheter för parter att påverka sina medlemmars löneutveckling måste det konstateras att makten över lönebildningen ligger hos parterna. Enskilda förbund väljer frivilligt att samarbeta och samverka med andra. Det innebär att de ger upp en del av sitt självbestämmande för att i stället delta i en

7 "Yrke lön och kön", Medlingsinstitutet (2018), "Lönebildningsrapporten 2018", Konjunkturinstitutet (2018) och "Ekonomiska kommentarer Nr 10" Riksbanken (2018).

samverkan och därmed kunna påverka även utanför den egna sektorn. Om inte en helt övervägande del av parterna själva valt att acceptera normeringen skulle det inte vara möjligt att upprätthålla den.

Slutligen har synpunkter framförts om att lönenormeringen skulle ha bidragit till att Riksbanken fått det onödigt svårt att klara sitt inflationsmål. Sverige är dock långt ifrån ensamt om att ha låg inflation, negativa räntor och låga nominella löneökningar. Länder med vitt skilda lönebildningsregimer har en likartad situation.

Det finns ingen garanti för att högre nominella löneökningar verkligen leder till att Riksbanken skulle klara sitt inflationsmål på två procent, även om en del talar för detta på längre sikt. Allt fler verkar övertygade om att inflationen i större utsträckning sätts internationellt snarare än av svenska aktörer. Arbetsgivarna anser att risken är stor för att inflationen trots högre nominella löneökningar ändå hamnar för lågt, vilket skulle kunna innebära att reallöneökningarna blir för höga i relation till produktivitetens utvecklingen.

När löneförväntningarna har etablerat sig på en ny nivå, innebär det stora påfrestningar att förändra detta. Hela 1990-talet pågick ett intensivt arbete för att få ned förväntningarna på löneökningar till en nivå som var i samklang med inflationsmålet. Politiska ansträngningar för att påverka löneökningstakten innebär stora risker för funktionssättet i lönebildningsmodellen. Historiskt har sådana ingripanden bara ägt rum om problemen varit mycket större än vad de är i dag.

Industriavtalet och den tydliga lönenormering som detta avtal innebär har givit lönebildningen en stabilitet som de flesta vinner på. Reallöneökningarna under de två senaste decennierna har varit goda och antalet konfliktdagar på arbetsmarknaden har legat på rekordlåga nivåer. Det ligger dock i sakens natur att många arbetstagarrepresentanter anser att de grupper de företräder är värda högre löneökningar än andra.





# Del 1

## Avtalsåret 2019



## 2. Inför förhandlingarna 2019

**Avtalsrörelsen 2019 var av liten omfattning räknat i såväl antalet avtal som skulle omförhandlas som antalet anställda som skulle omfattas. Knappt 30 avtal löpte ut under året vilka omfattade cirka 150 000 anställda.**

Industrins avtal från 2017 fick i likhet med avtalsrörelsen 2018 genomslag på de avtal som skulle nytecknades 2019. Genom industrins avtal fanns såväl ett märke för ökningen av arbetskraftskostnaden som en vägvisare för avtalslängden att förhålla sig till i avtalsförhandlingarna 2019.

Förutsättningarna för avtalsförhandlingarna år 2019 beskrivs översiktligt i detta avsnitt.

### 2.1 Avtal som löpte ut under året

Vid ingången till år 2019 stod knappt 30 avtal på tur för omförhandling under året.

Svensk Handels avtal för partihandel respektive postorder med Handelsanställdas förbund löpte vid årsskiftet och ersattes med avtalet för lager och e-handel.

Flertalet av de avtal som skulle omförhandlas under året tecknades av arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv. Avtalen omfattade cirka 150 000 anställda. Det klart största avtalet var Hälso- och sjukvårdsavtalet (cirka 100 000 anställda) mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta<sup>1</sup> å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan.<sup>2</sup>

Avtalsrörelsen 2019 hade emellertid kunnat bli betydligt mer omfattande om de parter som tecknade treåriga avtal 2017 utnyttjat möjligheten att säga upp avtalen i förtid. Cirka 250 avtal hade den möjligheten och de omfattade cirka 1,3 miljoner anställda. Endast i två fall – avtalen för piloter i SAS respektive Braathens Regional Aviation AB – utnyttjades möjligheten att säga upp avtalen i förtid. Dessa två avtal löpte efter uppsägningen ut den 31 mars 2019.

De avtal som löper tills vidare har oftast en uppsägningstid på tre månader. Under 2018 valde Vårdförbundet att säga upp tre avtal med Vårdföretagarna; Företagshälsovård (D), Vård och behandling (E) och Äldreomsorg (F). Samtliga med utlöpningsstidpunkt den 31 december 2018.

När det gäller akademikeravtalet mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO) och Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer, som skulle ha löpt ut under 2019, valde i stället Sacoförbunden att inte säga upp avtalet. Avtalet förlängdes därmed med ett år och den nya utlöpningsstidpunkten blev den 31 mars 2020.

Mer information om avtalens utlöpningsstidpunkter finns på Medlingsinstitutets webbplats, [www.mi.se](http://www.mi.se).

1 Numera Sveriges Kommuner och Regioner respektive Sobona

2 Inför förhandlingarna hade arbetsgivarförbundet Pacta gått samman med Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, och bildat arbetsgivarorganisationen Sobona. En annan förändring var att Fysioterapeuterna lämnat OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård och inträtt i AkademikerAlliansen, som är en annan samverkansorganisation för förhandling i kommuner, regioner och kommunala företag.

## 2.2 Märket sattes redan 2017

Avtalsrörelsen 2017 var omfattande. Närmare 500 kollektivavtal om löner och allmänna villkor omförhandlades. Avtalen omfattade cirka 2,3 miljoner anställda.

Industrins avtal 2017 gav ökade arbetskraftskostnader på 6,5 procent på 36 månader, där sista året var uppsägningsbart. Inom kostnadsramen ingick en extra avsättning till flexpension/delpension på 0,5 procent i flera avtal. Avtalen med LO-förbund (arbetaravtal) innehöll även en låglönesatsning, där den lägsta månadslön som skulle användas vid beräkningar av löneutrymmet var 24 000 kronor för år 2017 – en nivå som därefter räknades upp för 2018 och 2019.

I likhet med tidigare avtalsrörelser utgjorde kollektivavtalen inom industrin norm för ökade arbetskraftskostnader för de övriga avtal som tecknades under 2017, även om kostnadsnormen eller det så kallade kostnadsmärket, initialt tolkades olika.<sup>3</sup>

I avtalsrörelsen 2016 hade Kommunal pekat ut undersköterskorna som en kvinnodominerad grupp med lågt löneläge som borde lyftas i förhållande till andra grupper. Kommunal fick (i frånvaron av en LO-samordning) stöd för sitt krav från bland annat IF Metall, och förhandlingarna med arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta ledde också till en särskild lönesatsning på undersköterskor i avtalet. Även i övriga avtal som tecknades 2017 och 2018 av Kommunal och som omfattar undersköterskor fanns en motsvarande särskild lönesatsning på undersköterskor eller yrkesutbildade.

## 2.3 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet utser medlare vid risk för stridsåtgärder, utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal med egen ordning för medling. Av de avtal som skulle omförhandlas under 2019 omfattades enbart Hälso- och sjukvårdsavtalet av förhandlingsordningsavtal. Det betyder att det teoretiskt fanns cirka 25 avtal där Medlingsinstitutet kunde behöva utse medlare.

Uttryckt i antal anställda omfattade avtalen som styrdes av förhandlingsordningsavtal drygt 100 000 anställda av de cirka 150 000 anställda som hade avtal som löpte ut 2019. Det betyder att möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet kunde bli många i relation till antalet avtal som skulle nytecknas, men att få anställda i så fall skulle komma att omfattas.

## 2.4 Några av 2019 års avtalskrav

I förhandlingarna mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet yrkade Vårdförbundet hälsosammare arbetstider i form av mer vila och återhämtning vid nattarbete och rotation. Facket krävde sänkt veckoarbetstidsmått i dessa avtal i likhet med den arbetstidsförändring i landstingen (numera regionerna) som införts i avtalet med SKL och Pacta som tecknades 2016. Dessutom yrkade Vårdförbundet att en Akademisk specialisttjänstgöring (AST) skulle införas. Kravet innebar att det skulle bli möjligt att specialutbilda sig med full lön och utan bindningstid.

---

3 Se årsrapporten "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017", Medlingsinstitutet (2018).

I förhandlingarna med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Sobona yrkade Vårdförbundet bland annat en lönesatsning med 10 000 kronor för "särskilt yrkeskickliga" barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, sjuksköterskor, specialister och chefer. Vårdförbundet räknade med att var fjärde medlem kunde omfattas av den särskilda lönesatsningen. Dessutom krävde facket samma veckoarbetstid vid nattarbete i kommunerna som i landstingen, det vill säga 34 timmar och 20 minuter vilket innebar en arbetstidsförkortning med två timmar i veckan.

I förhandlingarna om ett nytt pilotavtal för SAS krävde Svensk Pilotförening bland annat marknadsmässiga löner – detta efter att piloterna på SAS gått ner i lön när bolaget hotades av konkurs för några år sedan. Andra krav var bättre förutsägbarhet när det gäller arbetstider och scheman samt en begränsad möjlighet att använda underleverantörer, se även avsnitt 4.2.1.

## 3. Förhandlingsresultat 2019

**I likhet med 2018 var 2019 års avtalsrörelse av liten omfattning. Under året tecknades 21 kollektivavtal om löner och allmänna villkor. Avtalen omfattade cirka 130 000 anställda. Av dessa nytecknade avtal var Hälso- och Sjukvårdsavtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (numera Sveriges Kommuner och Regioner) och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan det klart största.**

**Förhandlingarna om pilotavtalet** mellan SAS och Svensk Pilotförening fick stor uppmärksamhet. Parterna tecknade ett treårigt avtal som innehöll specificerade arbetskostnadsökningar även för de två sista avtalsåren, där märkesvägledande avtal saknas.

I detta kapitel ges en övergripande beskrivning av avtalsförhandlingarna och avtalsinnehållet i några av de avtal som slöts under 2019. Kapitlet avslutas med en redovisning av organisationsförändringar samt nya och upphörda avtal.

### 3.1 Avtalsförhandlingarna år 2019

Knappt 30 avtal löpte ut under året. Dessa omfattade cirka 150 000 anställda och det avgjort största var Hälso- och sjukvårdsavtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan. Till dessa 30 avtal ska läggas några pilotavtal mellan Svenska flygbranschen och Svensk Pilotförening som löpte ut före 2019 men som inte hade nytecknats vid årsskiftet 2018/2019. Dessutom hade Svensk Pilotförening sagt upp två pilotavtal i förtid med ny utlöpningsdatum 31 mars 2019: avtalet för SAS-piloter respektive pilotavtalet för Braathens Regional Aviation AB.

Under året slöts sammanlagt 21 kollektivavtal om löner och allmänna villkor. Avtalsförhandlingarna 2019 präglades av resultaten från industrins avtal som slöts 2017, se avsnitt 2.2. Avtalsvärdet i de avtal som slöts under 2019, som innehåller angivna löneutrymmen, låg inom ramen för märket – bortsett från avtalet för SAS-piloter, se avsnitt 3.2.

Inga av de avtal som slöts under 2019 innehöll någon extra avsättning till tjänstepension, vilket var relativt vanligt i 2017 års avtal.

Tre av de avtal som slöts under 2019 nytecknades efter medling<sup>1</sup>: Hälso- sjukvårdsavtalet mellan Vårdförbundet å ena sidan och SKL och Sobona å andra sidan, avtalet för SAS-piloter mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening samt Hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet. Medlingsinstitutet utsåg medlare i de två sistnämnda förhandlingarna, se kapitel 4.

Arbetsgivaralliansen och Unionen tecknade under 2019 ett helt nytt kollektivavtal för svensk elithandboll. Avtalet ger lika villkor åt både damer och herrar, vilket enligt parterna var världsunikt.

---

<sup>1</sup> Medlingsinstitutet räknar egentligen detta som fyra avtal eftersom Hälso- och sjukvårdsavtalet tecknades av både SKL och Sobona. Se också Bilaga 3.

Vid årets slut återstod cirka 10 mindre avtal som inte hade nytecknats. Flertalet av dessa hade utlöpningsstidpunkt den sista december 2019.

### 3.2 Avtalens innehåll

Nedan redovisas förhandlingsresultaten i några av de avtal som omförhandlades under 2019.

#### **Avtalet "Vård och Behandling samt Omsorgsverksamhet" mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet**

Den 11 januari nytecknade parterna det uppsagda tillsvidareavtalet. Det nya avtalet omfattar cirka 10 000 anställda och löper liksom det tidigare tills vidare. Avtalet innehåller en arbetstidsförkortning för dem som arbetar ständigt natt. För dessa arbetstagare sänks veckoarbetstiden från 36 timmar och 20 minuter till 34 timmar och 20 minuter. Gruppen anställda som arbetar ständigt natt är i dagsläget liten på avtalsområdet, men gruppen förväntas bli större framöver.

Avtalet innehåller också skrivningar om utbildningsanställningar som ett sätt att locka fler sjuksköterskor att specialutbilda sig inom ramen för anställningen.

#### **"Hälso- och sjukvårdsavtalet" mellan SKL/Sobona och Vårdförbundet**

Parterna slöt ett nytt avtal den 16 maj 2019, efter medling i egen regi. Avtalet (som omfattar cirka 100 000 anställda) löper på tre år (från 2019-04-01 till – 2022-03-31), men det finns en möjlighet för parterna att säga upp det sista avtalsåret.

Den stora knäckfrågan i medlingen var Vårdförbundets yrkande på 10 000 kronor extra för särskilt yrkesskickliga, se avsnitt 2.4.<sup>2</sup> Det nya avtalet saknar centralt angivna löneutrymmen, men innehåller olika skrivningar om att särskilt yrkesskickliga medarbetare ska prioriteras lönemässigt under avtalsperioden.

Avtalet innehåller, från och med 1 april 2020, samma genomsnittliga veckoarbetstid vid ständigt nattjänstgöring för heltidsanställd (34 timmar och 20 minuter) för alla arbetstagare på avtalsområdet. Tidigare gällde detta bara i regionerna (landstingen).

Parterna tillsatte även ett antal arbetsgrupper som ska behandla frågor som rör lönestruktur, karriärmodeller och löneavtalets tillämpning med mera.

#### **Avtalet för SAS-piloter mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening**

Pilotavtalet, som är ett företagsavtal mellan SAS och Svensk Pilotförening, nytecknades efter såväl medling som stridsåtgärder den 2 maj 2019.

Avtalet löper på tre år (från 2019-05-02 till 2022-03-31), där sista året går att säga upp i förtid. Lönetarifferna räknas upp med 3,5 procent 2019, 3,0 procent 2020 och 4,0 procent 2021. Till detta ska läggas ytterligare ett tillägg (TARMAC), extra fridagar och fasta tjänstgöringsscheman för fler piloter mm.

Avtalet uppgavs av SAS rymmas inom märket, men avtalsperiodens längd och siffer-satta arbetskraftskostnadsökningar även för 2020 och 2021 resulterade i att Svenskt Näringsliv gjorde en annan bedömning och konfliktersättningen frös inne.

Ytterligare information om tvisten och medlingen återfinns i kapitel 4.

<sup>2</sup> Hälso- och sjukvårdsavtalet omfattar främst sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, biomedicinska analytiker och barnmorskor.

### 3.3 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 storlek och fördelning på grupper och individer.

#### 3.3.1 Avtalens längd

Industrins avtal brukar ha en normerande effekt på avtalsperioden, men av de avtal som tecknades 2019 är det bara pilotavtalen mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening, med undantag för avtalet för SAS-piloter, som löper ut 2020. Dessa pilotavtal avser emellertid avtal som löpte ut redan 2017, men inte förhandlats klart. I den meningen kan de alltså ses som treåriga.

Övriga avtal som slöts under 2019 och som också har en löptid från och med 2019 löper på tre år eller längre. Det betyder att dessa avtal löper ut 2022 eller löper tills vidare.

#### 3.3.2 Avtalens konstruktion

De löneavtal som slöts under 2019 tillhör ytterligheterna ur ett avtalskonstruktionsperspektiv. Antingen bestäms löneutrymmet helt på lokal nivå, det vill säga löneavtalet saknar centralt angivna löneutrymmen<sup>3</sup>. Eller så anger löneavtalet en generell lönehöjning som gäller alla anställda som omfattas av avtalet. För åren 2020 och 2021 är löneutrymmet bestämt i dessa avtal till det kommande märket som sätts av parterna inom industrin – bortsett från SAS-avtalet.

#### 3.3.3 Avtal i rätt tid

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.

Av de avtal som nytecknades 2019 slöts de flesta långt efter att de hade löpt ut. Det vare bara avtalet för Räddningstjänst i beredskap mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Sobona å ena sidan och Brandmännens Riksförbund, Svenska Kommunalarbetsareförbundet och Vision som slöts i tid. Övriga avtal tecknades mer än en månad efter utlöpningsstidpunkten. I pilotavtalen gällde avtalen 2017 års avtalsrörelse med undantag för avtalet för SAS-piloter.

### 3.4 Nytt kompetens- och omställningsavtal i välfärden

Arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona har tillsammans med sina fackliga motparter träffat en principöverenskommelse om kompetensutveckling och omställning som gäller från och med den 1 maj 2020.

---

3 Detta gäller Vårdförbundets olika avtal.



Det nya omställningsavtalet innebär bland annat:

- att visstidsanställda ska omfattas av förebyggande omställningsinsatser
- att anställda som varit sjukfrånvarande och blivit färdigbehandlade ska omfattas av hela avtalet
- att åldersspecifika regler anpassas till ändringar i det allmänna pensions-systemet
- att turordningsreglerna som prövats i överenskommelsen tidig lokal omställning (TLO-KL) permanentas

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd är överenskommelsen en försöksverksamhet som ska utvärderas efter tre år.

### 3.5 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 2019.

- Innovationsföretagen är ett nytt bransch- och arbetsgivarförbund inom Almega. Det nya förbundet har sin bas i bransch- och arbetsgivarorganisationen Svenska Teknik&Designföretagen, som tidigare var en del av Almega Tjänsteförbunden.
- Ett nytt gemensamt bransch- och arbetsgivarförbund för Spårtrafik bildades den 1 januari 2020. Tågföretagen blir det åttonde förbundet inom Almega.
- Samhall lämnade Almega och gick in i arbetsgivarorganisationen KFO den 1 januari 2019.
- Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet, SLF, gick samman med Unionen den 1 juni 2019.
- Arbetstagarorganisationen Fysioterapeuterna lämnade OFR och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård och inträdde i AkademikerAlliansen, som är en annan samverkansorganisation med eget avtalsområde, för förhandling i kommuner, regioner och kommunala företag den 4 februari 2019.
- I och med att de sista landstingen ändrade sina namn till regioner konsekvensändrade arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) sitt namn till Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) den 27 november 2019.
- Jusek och Civilekonomerna gick samman och bildade ett gemensamt förbund Akavia den 1 januari 2020.
- Försäkringsbranschens fackförbund FTF ändrade namn till Forena under 2019.
- Svensk Handels avtal för partihandel respektive postorder med Handelsanställdas förbund löpte vid årsskiftet och ersattes med avtalet för lager och e-handel.

## 4. Medling varsel och stridsåtgärder

**Under 2019 lades varsel i två förhandlingar på förbunds nivå. I båda fallen bröt stridsåtgärder ut och sammantaget förlorades drygt 7 500 arbetsdagar i dessa konflikter. Därtill förlorades uppskattningsvis 50 dagar i SAC:s politiska stridsåtgärder. Samtidigt var antalet avtalstvister på lokal nivå fortsatt mycket litet.**

**Under år då avtalsrörelserna** är av mindre omfattning brukar antalet tvister liksom antalet medlingsinsatser vara begränsat. Under 2019 löpte cirka 30 avtal ut. I en av förhandlingarna, den om ett nytt avtal mellan flygbolaget SAS/Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening lades varsel om stridsåtgärder, vilket föranledde Medlingsinstitutet att förordna om medling. Även i förhandlingarna om ett kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet varslades om stridsåtgärder, vilket också föranledde Medlingsinstitutet att förordna om medling. I bägge tvisterna utbröt stridsåtgärder och 7 527 arbetsdagar gick förlorade. Förutom medlingsinsatserna i Medlingsinstitutets regi tillsattes medlare i en avtalsförhandling mellan parter som har ett förhandlingsordningsavtal med en egen medlingsordning. I den tvisten lades inga varsel om stridsåtgärder.

Trenden med få lokala avtalstvister fortsatte under 2019. Under året förekom endast två sådana tvister. Under året vidtogs ovanligt många politiska stridsåtgärder, samtliga utfördes av föreningar inom SAC Syndikalisterna. Stridsåtgärderna genomfördes i syfte att protestera mot vissa lagändringar och för att manifesteras i klimatfrågan. I de politiska stridsåtgärderna uppskattas att 50 arbetsdagar förlorades. Det totala antalet förlorade arbetsdagar under året var således 7 577.

I detta kapitel beskrivs tvister och medlingsverksamhet i samband med förbundsförhandlingar och på lokal nivå under 2019 liksom stridsåtgärder med politisk bakgrund. 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 Tyskland.

### 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 2019 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 oftast oorganiserade 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.

#### 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 medling 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 (Industriavtalet) och andra betydelsefulla delar av den privata sektorn såsom avtalen för tjänstemän inom transportnäringen och handeln samt staten, kommuner och landsting. (Industriavtalet ändrades senast 2016, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2016, s. 61.) 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.

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 2019 fanns 14 förhandlingsordningsavtal registrerade hos Medlingsinstitutet. Bland LO-förbunden finns numera endast ett förhandlingsordningsavtal (Industriavtalet).

I början av 2000-talet förhandlades lönerna för ungefär hälften av landets arbetstagare inom ramen för förhandlingsordningsavtal. Avtalen har blivit färre och minskat i omfattning så numera täcks 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 finns omkring 670 kollektivavtal mellan förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det drygt 90 som sluts av parter som omfattas av de 14 förhandlingsordningsavtalen. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså, formellt sett, av vår medlingsverksamhet.

Nedan följer en uppställning över de förhandlingsordningsavtal som gällde den sista december 2019 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 2019

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. TEKNO, 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 ./. Jusek\* (2001)
8. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Forena (tidigare FTF – Facket för försäkring och finans (2001)
9. Gröna arbetsgivare (tidigare SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet) ./. Ledarna (2001)
10. Kompetensföretagen (tidigare Bemanningsföretagen) ./. Unionen och tio Saco-förbund (2007)
11. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)
12. IT& Telekomföretagen ./. Unionen, Civilekonomerna\*, Jusek\* och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)
13. Innovationsföretagen (tidigare avtalsområdet Svensk Teknik och Design inom Almega Tjänsteförbunden) ./. Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter (2010)

\*Jusek och Civilekonomerna gick den 1 januari 2020 samman under namnet Akavia.

**14. Industriavtalet (2016)**

*Parter:* Byggnadsämnesförbundet, Grafiska Företagens Förbund, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna, 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.

Anmärkning: Från och med den 1 januari 2020 är Unionen inte längre part i avtal nummer 11–13.

**4.1.3 Medling och väl fungerande lönebildning**

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och de ändringar i medbestämmandelagen som trädde i kraft i juni år 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. Vårt uppdrag är alltså betydligt vidare än det uppdrag som vår föregångare, Statens förlikningsmannarexpedition, 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.

Vikten av att samhällsekonomin beaktas av parterna i avtalsförhandlingarna framgår också tydligt av förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Där uttrycks det så att Medlingsinstitutet ska samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt utifrån de rapporter om 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 överenskommit 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 2019 var av begränsad omfattning. Under året löpte cirka 30 centrala kollektivavtal ut och cirka 20 nya avtal tecknades. I två avtalsförhandlingar lämnades varsel om stridsåtgärder och dessa tvister var de enda i vilka Medlingsinstitutet förordnade om medling. Därutöver genomfördes medling i en tvist under året i parternas egen regi.

Medlingsinstitutets medlingar under året kan jämföras med tidigare år med motsvarande antal avtalsförhandlingar. År 2018 skedde inga medlingar i vår regi. Åren 2014 och 2015, var antalet medlingsärenden i vår regi sex respektive två.

Även antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejk och lockout i förbundsförhandlingar under 2019 kan jämföras med motsvarande uppgifter för åren 2014 (2 845 dagar), 2015 (0 dagar) och 2018 (0 dagar).

### 4.2.1 Medlingsärenden under 2019

#### Sveriges Hamnar / Svenska Hamnarbetarförbundet

*Medlare:* Jan-Peter Duker, Gunilla Runnquist och Anders Lindström

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) gäller sedan lång tid det så kallade Hamn- och Stuveriavtalet. (Innevarande avtalsperiod är 1 maj 2018–30 april 2020.) Avtalet ska enligt sin ordalydelse tillämpas på alla arbeten som utförs hos de i avtalet uppräknade medlemsföretagen i Sveriges Hamnar. Avtalet innebär exempelvis i fråga om arbetstid att den ordinarie dagarbetstiden ska förläggas måndag–fredag mellan klockan 07.00 och klockan 16.30. Samtidigt öppnar avtalet för – och kan sägas förutsätta – att lokala överenskommelser träffas om avvikelser från den centralt reglerade arbetstidsförläggningen beroende på vilken verksamhet som bedrivs och efterfrågas av hamnarnas kunder. Lokala överenskommelser mellan Sveriges Hamnars medlemsföretag och Transport om avvikelser från det centrala avtalet har varit mycket vanligt förekommande. Även om allt hamn- och stuveriarbete omfattas av det centrala avtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport har det förekommit att lokala överenskommelser också har träffats mellan arbetsgivarparten och Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet). Även om Sveriges Hamnar 2005 beslutade att lokala överenskommelser inte längre skulle träffas med förbundet, fortsatte så att ske. Våren 2018 beslutade Sveriges Hamnar att medlemsföretagen inte skulle ge förbundet rättigheter och förmåner som tillkommer en kollektivavtalsbärande part och att eventuella lokala överenskommelser som (trots beslutet 2005) hade träffats med förbundet skulle sägas upp.

Efter att förhandlingarna om ett kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och förbundet under hösten 2018 inte lett till någon överenskommelse mellan parterna varslade förbundet med början i januari 2019 om stridsåtgärder mot medlemsföretag i Sveriges Hamnar. Förbundet angav i sina varselhandlingar att ”åtgärden var en följd av de fruktlösa förhandlingar som förbundet drivit för att få till stånd ett centralt kollektivavtal”. Vidare angavs att ”målet med konfliktåtgärden är att teckna ett med Hamn- och Stuveriavtalet likalydande avtal mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet”. Den 14 januari lämnades femton varsel om stridsåtgärder mot olika medlemsföretag i Sveriges Hamnar, varav fjorton avsåg strejk i mellan två och fyra timmar under den 23 och 24 januari. Ett varsel avsåg

blockad mot övertid, nyanställningar och inhyrning i ett av medlemsföretagen med verksamhet i tre olika hamnar. Blockadåtgärderna skulle pågå under perioden 23 januari–6 februari 2019. Den 16 och 17 januari lämnades ytterligare totalt tio varsel om strejker på mellan två och sex timmar den 25, 27 och 28 januari i olika medlemsföretag i Sveriges Hamnar. Sveriges Hamnar svarade den 17 januari med ett varsel om ”spegel- och konsekvenslockout” av förbundets medlemmar i de av strejkerna drabbade medlemsföretagen. Lockouten var genomgående lagd så att den inleddes samtidigt som strejkerna påbörjades i de olika företagen men pågick under återstoden av det aktuella dygnet. (Ett exempel: Varslet den 14 januari om strejk på Helsingborgs Hamn AB den 23 januari klockan 09.00–11.00 möttes med ett varsel om lockout klockan 09.00–23.59.) I lockoutvarslet angav Sveriges Hamnar att de fackliga stridsåtgärderna hade lagts ut ”vid noggsamt utvalda tillfällen och är utformade för att skapa maximal ekonomisk skada hos hamnbolagen och deras kunder. Konsekvensen för hamnbolagen är stora ekonomiska kostnader i kombination med arbetstagare som inte går att sysselsätta på ett rationellt sätt under övriga delar av konfliktdrabbade dygn.” Syftet med lockouten var att förmå förbundet att upphöra med sina stridsåtgärder. Den 18 januari beslutade Medlingsinstitutet att utse medlare i tvisten och medlingen påbörjades samma dag.

Den 22 januari, dagen innan de första stridsåtgärderna skulle vidtas, överlämnade medlarna ett förslag till överenskommelse mellan parterna, en så kallad hemställan. Hemställan innebar att parterna skulle teckna ett andrahandsavtal som var likalydande med det befintliga hamn- och stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport. Därtill innehöll förslaget till överenskommelse ett antal förtydliganden av rättsverkningarna av andrahandsavtalet på central och lokal nivå, till exempel att lokala överenskommelser om arbetstidsförhållanden som avviker från det centrala avtalet på fackliga sidan endast kan träffas av lokala avdelningar inom Transport. Samma dag svarade Sveriges Hamnar ja på hemställan medan förbundet svarade nej. Förbundet motiverade sitt nej med att man inte höll med om innehållet i medlarnas förslag till förtydliganden om rättsverkningarna av ett andrahandsavtal. Vidare motsatte sig förbundet medlarnas förslag att avtalet mellan arbetsgivarparten och förbundet skulle ha ”vid var tid samma löptid” som det förstahandsavtal som gäller mellan arbetsgivarparten och Transport.

Den 27 januari lämnade förbundet två nya varsel om strejk i ett par timmar på ett par medlemsföretag i Sveriges Hamnar den 6 februari. Varslen möttes av varsel om lockout av förbundets medlemmar på de strejkdrabbade företagen enligt samma mönster som tidigare lockoutvarsel, det vill säga från det klockslag som strejkerna skulle påbörjas och resten av dygnet. Perioden 28 januari–30 januari lämnade förbundet ytterligare sju varsel om strejker den 7 och 8 februari enligt samma mönster som i tidigare varsel, vilka möttes av varsel om lockout upplagda på samma sätt som tidigare. Den 6–8 februari lämnade förbundet ytterligare 34 varsel om strejker på mellan två och fyra timmar på ett antal av arbetsgivarorganisationens medlemsföretag under perioden 17–20 februari. Även dessa varsel möttes av motvarsel om lockout enligt mönstren i tidigare motvarsel. Den 11 och 12 februari lämnades ytterligare 14 strejkvarsel mot olika medlemsföretag i Sveriges Hamnar under 21 och 22 februari, enligt samma upplägg som i tidigare varsel. Även dessa strejkvarsel möttes med motvarsel om lockout med samma slags innehåll som tidigare. Den 15 februari



lämnade förbundet ytterligare ett antal varsel om strejk i ett par timmar på olika företag den 27 februari och därtill blockadåtgärder samma datum.

Den 16 februari överlämnade medlarna en ny hemställan till parterna. Den nya hemställan innebar en överenskommelse med samma innehåll som den första hemställan men innehöll (i förhållande till den första hemställan) dessutom ett antal förtydliganden. Medlarna förklarade i sin andra hemställan att ”mot bakgrund av de felaktiga uppgifter som förekommit om innebörden av den hemställan vi lade den 22 januari 2019 anser vi det angeläget att understryka att våra förslag innebär att Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet träffar ett eget självständigt kollektivavtal med de rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt svensk rätt. Varken den tidigare hemställan eller den hemställan vi nu lägger innebär inskränkningar som går utöver den tvingande principen om första- respektive andrahandsavtal.” I hemställan klargjordes vilka rättigheter och skyldigheter som följer av kollektivavtalsbundenhet.<sup>1</sup> Samtidigt klargjordes att andrahandsavtalet (det vill säga avtalet mellan Sveriges Hamnar och förbundet) inte kan tillämpas avseende anställningsvillkor som gäller för samtliga anställda arbetare i de företag som omfattas av förstahandsavtalet (det vill säga avtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport) och att rätten och skyldigheten att ingå förhandlingar om lokala kollektivavtal tillkommer enbart parterna i förstahandsavtalet. Samtidigt som den andra hemställan lades återkallade Sveriges Hamnar samtliga sina dittills icke utlösta varsel om spegel- och konsekvenslockouter. Även förbundet återkallade vissa varsel. För att möjliggöra betänketid och förankringsarbete hos parterna fick de till eftermiddagen den 20 februari på sig att svara på hemställan. Sveriges Hamnar svarade ja medan förbundet svarade nej. Förbundet motiverade sitt svar med att hemställan ”inskränker i särskilda skrivningar fackliga rättigheter som annars följer vid tecknande av normala så kallade andraavtal eller andrahandsavtal på svensk arbetsmarknad”. Förbundet ansåg i sitt svar vidare att medlarna ”försöker påtvinga oss skrivningar om andraavtalets rättliga tillämpning som saknar stöd i svensk lag och rättspraxis”.

Efter förbundets nej till medlarnas andra hemställan följde nya varsel från förbundet avseende strejker och blockadåtgärder på olika medlemsföretag i Sveriges Hamnar under slutet av februari och början av mars. Vissa av dessa återkallades innan de hann träda i kraft.

Den 22 februari lämnade Sveriges Hamnar ett nytt varsel, denna gång omfattande samtliga medlemmar i förbundet vid alla medlemsföretag i arbetsgivarorganisationen. Stridsåtgärderna avsåg lockout på fridagar, nyanställningsblockad mot behovsanställda, övertidsblockad samt inhyrningsblockad och skulle pågå perioden 6 mars–31 juli. Syftet med stridsåtgärderna angavs vara att ”förmå Svenska Hamnarbetarförbundet att acceptera de regler som gäller på svensk arbetsmarknad och att förbundet därför upphör med sina stridsåtgärder”.

Fem dagar senare, den 27 februari, lämnade förbundet ett nytt varsel om stridsåtgärder, denna gång total arbetsnedläggelse i samtliga medlemsföretag i Sveriges Hamnar samt blockad av strejkdrabbat arbete, från och med den 6 mars och tills vidare.

1 Bland annat förbundets genom kollektivavtalet förstärkta rättigheter till insyn och inflytande enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen och arbetsmiljölagen (1977:1160).

I ett sista försök att undvika den storkonflikt som skulle träda i kraft den 6 mars, med mycket svåra konsekvenser för de inblandade företagen, deras kunder och svensk ekonomi som helhet, kallade medlarna in parterna till nya medlingsförhandlingar den 4 och 5 mars. Den 4 mars begärde medlarna att parterna påföljande dag skulle återkomma med besked om vad som krävdes för att en överenskommelse skulle kunna träffas med utgångspunkt i den hemställan som medlarna hade lagt den 16 februari. Den 5 mars kunde parterna enas om att stryka två meningar i det förslag till överenskommelse som medlarna hade lagt den 16 februari. Det handlade dels om en mening om andrahandsavtalets inverkan på anställningsvillkoren, dels om en mening om förhandlingar av lokala avtal. En överenskommelse kunde därmed träffas.

Totalt lades i tvisten 122 varsel om stridsåtgärder från förbundet, varav 37 återkallades. Sveriges Hamnar lade totalt 82 varsel om stridsåtgärder, varav 49 återkallades. Sveriges Hamnar beräknar att det totalt förlorades motsvarande 2 898 dagar på grund av strejk och 1 479 dagar på grund av lockout. När det gäller uppgiften om antal förlorade dagar på grund av lockout har Sveriges Hamnar uppskattat att endast hälften av de lockoutade timmarna innebar ett arbetsbortfall.

#### **Justitieombudsmannen (JO) kritiserar Medlingsinstitutet**

Eftersom den offentliga debatten om medlarnas förslag till överenskommelser i tvisten mellan Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) och Sveriges Hamnar hade kantats av missförstånd, redogjorde Medlingsinstitutets generaldirektör för de rättsliga konsekvenserna av medlarnas förslag i en debattartikel i Göteborgs-Posten den 4 mars 2019. I en anmälan till Justitieombudsmannen (JO) den 5 mars klagade förbundet på uttalandena i debattartikeln och menade att dessa stred mot regeringsformens krav (i 1 kap 9 §) på saklighet och opartiskhet i myndigheters verksamhet. I en begäran från JO den 12 april ombads Medlingsinstitutet yttra sig över vad som framfördes i förbundets anmälan och därtill besvara frågor om vad syftet var med debattartikeln, hur artikeln förhöll sig till den verksamhet som institutet bedriver och hur debattartikeln förhöll sig till kraven om sekretess i samband med medling i 36 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

I Medlingsinstitutets yttrande till JO den 9 maj 2019 hänvisades till vad förbundet och andra debattörer hade uttalat om de rättsliga aspekterna på medlarnas förslag i debatt- och nyhetsartiklar i olika media. Mot bakgrund av dessa uttalanden konstaterade institutet i sitt yttrande att det var angeläget att klargöra vissa grundläggande rättsliga frågor som hade aktualiserats under medlingen. Medlingsinstitutet framhöll att en viktig förutsättning för en väl fungerande lönebildning är att institutets verksamhet uppfattas på ett korrekt sätt. Avsikten med artikeln var att ge allmänheten och arbetsmarknadens parter en riktig bild av den rättsliga innebörden i medlarnas förslag och främja förståelsen av institutets verksamhet och de utsedda medlarnas agerande. Vad gäller frågan om sekretess konstaterade institutet i sitt yttrande att de uppgifter som nämndes i debattartikeln hade lämnats under medlingen utan förbehåll om sekretess. Tvärtom hade de uppgifter som nämndes i artikeln getts bred offentlighet i media av de tvistande parterna. Den nämnda sekretessbestämmelsen saknade därför relevans.

I sitt beslut den 18 juni 2019 riktade JO kritik mot Medlingsinstitutet för uttalandena i tidningsartikeln. JO framhöll att en myndighet som uttalar sig i en tidningsartikel

måste iaktta regeringsformens krav på saklighet och opartiskhet, vilket bland annat innebär att informationen i artikeln måste vara allsidig och objektiv. JO ansåg att det var ”svårt att uppfatta den aktuella artikeln på annat sätt än som ett försök från institutets sida att förmå Hamnarbetarförbundet att acceptera medlarnas bud” och att det låg ”nära till hands att utomstående uppfattar artikeln som ett ställnings-tagande för Sveriges Hamnar.”

### **Scandinavian Airlines System (SAS) och Svenska Flygbranschen / Svensk Pilotförening**

*Medlare:* Jan Sjölin, Gunilla Runnquist och Stefan Hult

SAS har kollektivavtal med vart och ett av pilotfacken i Sverige, Danmark och Norge (totalt fyra föreningar, varav två i Norge). I Sverige godkänns kollektivavtalet av arbetsgivarorganisationen Svenska Flygbranschen som företaget är medlem i. Kollektivavtalet för piloter som är anställda av SAS i Sverige sades upp av Svensk Pilotförening (SPF) sommaren 2018, vilket innebar att avtalet löpte ut den sista mars 2019. Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal varslade SPF den 2 april 2019 om total arbetsnedläggelse för föreningens medlemmar hos SAS. Arbetsnedläggelsen skulle påbörjas den 26 april och gälla tills vidare till dess varslet återkallades. Den 12 april varslade SAS om ”spiegellockout” av samtliga SPF-medlemmar i SAS från och med den 26 april och tills vidare till dess SPF:s stridsåtgärder återkallades. Medlare förordnades den 4 april.

Även i Danmark och Norge hade avtalen sagts upp. Det pågick därmed förhandlingar om nya kollektivavtal parallellt i de tre länderna. Även i de andra nordiska länderna hade pilotfacken varslat om stridsåtgärder, vilket medförde att också de danska och norska medlingsinstitutionerna beslutade om medling. De fyra pilotfacken hade bildat en gemensam förhandlingsgrupp som representerade den fackliga sidan i respektive förhandling med SAS och i respektive medling. SAS hade för sitt förhandlingsarbete tre förhandlingsgrupper, en för vart land. I Sverige företrädde bolaget av Svenska Flygbranschen.

Vissa tvistefrågor var gemensamma i alla fyra avtalsförhandlingarna/medlingarna. Till de gemensamma tvistefrågorna hörde frågor om bolagets möjligheter att anlita underentreprenörer och frågor om karriärvägar, senioritetsordningar, med mera inom företaget. Dessa frågor var reglerade i så kallade lokala kollektivavtal mellan SAS och de fyra pilotföreningarna. De lokala avtalen hade SAS sagt upp. Den fackliga sidan krävde att avtalet angående underentreprenörer skulle tecknas på nytt och att principerna i det andra lokala avtalet skulle föras vidare i ett nytt avtal. Utöver de tvistiga frågor vars regler hade funnits i de lokala avtalen avsåg tvisten i Sverige frågor om arbetstid, tjänstgöringsregler och löneökningsnivåer. Här handlade de fackliga kraven bland annat om att alla piloter ska erbjudas ett förutsebart tjänstgörings-schema omfattande fem ”produktionsdagar” följda av fyra fridagar, tre piloter (i stället för två) vid långflygningar och ett löneökningssutrymme om 13 procent under en avtalsperiod på ett år. SAS motsatte sig de fackliga yrkandena och yrkade för egen del vissa ändringar i de allmänna villkoren. SAS höll fast vid uppsägningarna av de lokala kollektivavtalen och yrkade att löneökningssutrymme skulle följa märket.

Tyngdpunkten i medlingsarbetet beträffande de frågor som hade reglerats i de lokala avtalen låg i Danmark respektive Norge. Svenska Flygbranschen hade bestämt

sig för att inte befatta sig med de två lokala avtalen eftersom dessa, enligt arbetsgivarorganisationen, hade ett för svenska kollektivavtalsförhållanden främmande innehåll. I den svenska medlingen hanterades därför primärt tjänstgöringsfrågor och lönefrågor. Den 25 april överlämnade medlarna en hemställan till parterna med förslag till överenskommelse rörande det centrala avtalet mellan SAS och SPF. Hemställan innehöll bland annat förslag om en ettårig avtalsperiod med uppräknade avtalets lönetariffer med 2,3 procent samt vissa ändringar i avtalets bestämmelser om tjänstgöring och utbildning. Arbetsgivarsidan svarade ja på hemställan medan den fackliga sidan svarade nej. Dagen därpå bröt följaktligen stridsåtgärderna ut.

I diskussionerna med parterna i samband med hemställan stod det klart för medlarna att någon överenskommelse om det centrala avtalet mellan parterna inte skulle gå att finna innan lösningar hade nåtts i de lokalt reglerade tvistefrågorna. SAS bestämde sig för att samtliga förhandlingarna därefter skulle genomföras i ett land och valet föll på Norge. De fortsatta förhandlingarna kom därför att ske utanför det svenska förhandlings- och medlingssystemet. För att säkerställa takten i det fortsatta arbetet krävde dock de svenska medlarna att parterna inom två dagar påbörjade meningsfulla förhandlingar, annars skulle parterna i den svenska tvisten kallas till förhandlingsmöte hos medlarna i Stockholm för att förhandla såväl de centrala som lokala tvistefrågorna. (En sådan möjlighet att tvinga parterna till medling har inte den norska medlingsinstitutionen.) Inom två dagar meddelade parterna och den norske medlingsinstitutionen (Riksmedlaren) att förhandlingar var igång i Oslo. (De svenska medlarna/Medlingsinstitutet stod under hela medlingsförloppet i kontakt med den norska och den danska medlingsinstitutionen.)

Den 2 maj meddelades att SAS kommit överens med pilotfacken i Norge, Danmark och Sverige. Svenska Flygbranschen var inte delaktig i den avslutande förhandlingsprocessen och överenskommelsen fick inget godkännande av organisationen. Inte heller de svenska medlarna var delaktiga, utan överenskommelserna hade träffats i direkta förhandlingar mellan parterna med bistånd av den norske Riksmedlaren. SAS hävdade att det treåriga avtal som träffades med SPF rymdes inom det svenska märket. Medlarna konstaterar i sin rapport till Medlingsinstitutet att lönetarifferna räknas upp med 3,5, 3,0 och 4,0 procent respektive avtalsår. Därtill innehöll överenskommelsen ytterligare tillägg och ersättningar, extra fridagar, fasta tjänstgöringsscheman för fler piloter, med mera samt fortsatt tillämpning av det lokala avtalet om regler för anlitan av underentreprenörer och fortsatt tillämpning av avtalet om karriärvägar med mera med vissa justeringar i flexibileringshänseende.

Stridsåtgärderna pågick under nästan sju dygn och cirka 450 piloter i Sverige omfattades. (I de tre länderna omfattades totalt cirka 1 400 piloter av stridsåtgärderna.) Antalet förlorade arbetsdagar i Sverige kan därmed uppskattas till 3 150. Sammantaget i de tre länderna ställdes 4 000 flygningar in och cirka 360 000 resenärer drabbades. Enligt vissa uppgifter i media kostade konflikten SAS 60–80 miljoner kronor om dagen. SAS fick inte heller någon konfliktersättning från Svenskt Näringsliv. Enligt ett pressmeddelande från SAS den 21 maj 2019 motiverade Svensk Näringsliv sitt beslut med att "SAS genom att teckna ett treårsavtal inte uppfyller kraven för konfliktersättning eftersom märket för åren 2020–2021 ännu inte är satt."

#### 4.2.2 Medlingar på områden med förhandlingsordningsavtal

I förhandlingarna mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)<sup>2</sup> och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan om ett nytt kollektivavtal på förbundsområdet Hälso- och sjukvård (HÖK 19) beslutade parterna (SKL och Vårdförbundet) den 9 april, i enlighet med förhandlingsordningsavtalet inom kommun- och regionsektorn, att tillkalla medlare. Viktiga frågor i tvisten var på vilket sätt en önskvärd lönestruktur kan uppnås och hur särskilt yrkesskickliga medarbetare kan premieras i lönesättningen. Den 16 maj accepterade parterna medlarnas förslag till överenskommelse och ett treårigt kollektivavtal kunde tecknas. Se vidare avsnitt 3.2.

#### 4.2.3 Politiska stridsåtgärder

SAC Syndikalisterna genomförde under året politiska strejker dels i protest mot de planerade ändringarna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen, MBL) och lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen, LAS), dels för att manifesteras mot klimatförändringarna.

Till den internationella kvinnodagen den 8 mars varslade en rad SAC-föreningar om politisk strejk ”i protest mot de av regeringen planerade förändringarna av MBL och LAS”. SAC-föreningarna ansåg i sina varsel att de planerade förändringarna ”avsevärt kommer att försämra arbetsituationen för i synnerhet kvinnor och icke-binära”. I varslen fanns, utöver krav som hade med ändringarna i medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen att göra, krav riktade mot arbetsgivaren avseende bland annat lika lön för lika arbete och stopp för sexuella trakasserier. Medlingsinstitutet fick kopior av totalt nio sådana varsel.

Senare under våren (den 10 maj, det vill säga i samband med riksdagsbehandlingen av regeringens proposition, se vidare avsnitt 6.1.4) vidtog vissa SAC-föreningar ytterligare en politisk strejk som hade med de planerade ändringarna i medbestämmandelagen att göra. Vid detta tillfälle fick Medlingsinstitutet kopior av sex varsel om stridsåtgärder.

När det gäller stridsåtgärderna med anledning av klimatfrågan lades två varsel om strejk den 24 maj till stöd för de strejkande skolungdomarna i Fridays for Future och 55 varsel om strejk den 27 september i anslutning till den internationella kampanjdagen i protest mot klimatförändringarna. Ett av dessa återkallades. Ytterligare ett varsel på detta tema lades i november.

Sammantaget lades alltså 72 varsel om politiska stridsåtgärder. Varslen avsåg privat, offentlig och ideell sektor. Strejkerna skulle pågå mellan ett par timmar till hela arbetsdagen de aktuella datumen. Medlingsinstitutet har ingen information om antal arbetstagare som omfattades av stridsåtgärderna. Eftersom det handlar om politiska stridsåtgärder utgår vi från att de verkställdes. Givet det totala antalet varsel och den varierande längden på strejkerna uppskattar vi att cirka 50 arbetsdagar förlorades.

---

2 Numera Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

### 4.3 Den regionala medlingsverksamheten

Från början var sex fasta medlare knutna till Medlingsinstitutet. På grund av minskande ärendetillströmning är sedan 2012 antalet fasta medlare fyra (se **tabell 4.1**). De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde.

Tabell 4.1 Fasta medlare 2019

Medlare	Region
Förra chefsjuristen Kurt Eriksson	Stockholms, Gotlands, Uppsala, Södermanlands och Västmanlands län
Förra rådmannen Karl Glimnell	Hallands, Västra Götalands, Värmlands och Örebro län
Förra hovrättspresidenten Ralf Larsson	Skåne, Blekinge, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Östergötlands län
Förra 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 Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna som facklig part. Under de därefter följande åren minskade antalet lokala ärenden successivt ned till ett trettioital per år under perioden 2012–2014. Därefter har de lokala ärendena blivit ännu färre. År 2018 var antalet elva och 2019 var antalet tolv.

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 sympativarsel) registreras i samma ärende.<sup>3</sup> 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 fråga om lokala tvister om tecknande av kollektivavtal aktualiseras i första hand när något LO-, TCO-, eller Saco-förbund är part på den fackliga sidan.

Av 2019 års tolv ärenden handlade endast två om tvister om tecknande av kollektivavtal (avtalstvister).

Förutom avtalstvister förekommer också varsel från föreningar som tillhör SAC och andra liknande organisationer. Dessa ärenden föranleder vanligtvis inte några medlingsinsatser. Alla lokala ärenden förutom de två avtalstvister handlade om varsel från olika SAC-föreningar.

<sup>3</sup> 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.

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 4.2**.

Tabell 4.2 Ärendefördelning nya ärenden åren 2006–2019

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Avtalstvister</b>	102	44	13	18	17	12	16	17	27	25	11	1	8	2
<b>varav LO-förbund</b>	98	43	12	16	16	8	13	11	20	21	6	1	7	2
<b>TCO-förbund</b>	–	–	–	–	1	2	2	4	6	–	–	–	–	–
<b>Saco-förbund</b>	1	--	--	--	--	--	--	--	–	–	–	–	–	–
<b>Övriga*</b>	3	1	1	2	--	2	1	2	1	4	5	–	1	–
<b>SAC</b>	36	37	55	45	45	33	15	14	8	4	7	2	3	10
<b>Övriga ärenden**</b>	–	2	–	5	–	1	1	–	–	1	1	1	–	–
<b>Totalt</b>	138	83	68	68	62	46	32	31	35	30	19	4	11	12

\* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar.

\*\* 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 nöjbar lösning).

Källa: Medlingsinstitutet.

### 4.3.2 Avtalstvisterna under året

Medan många länder lagstiftar om minimilöner eller har system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal<sup>4</sup> 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 4.3**. Under 2019 förekom alltså endast två avtalstvister, vilket är den näst lägsta siffran sedan Medlingsinstitutets inrättande (den ena av 2017 års tvister inleddes 2016 men var huvudsakligen hänförlig till 2017 varför den hänförts till det året).

Den ena tvisten under 2019 gällde Livsmedelsarbetareförbundets krav på ett företag i Dalarna att teckna kollektivavtal. Den andra gällde ett likadant krav från IF Metall på ett företag i Skåne. Livsmedelsarbetareförbundet varslade om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse samt blockad av allt arbete på företaget inom kollektivavtalets tillämpningsområde. IF Metalls varsel avsåg nyanställnings-, inhyrnings- och övertidsblockad. I båda tvisterna kom parterna överens om att teckna kollektivavtal innan varslen skulle träda i kraft. I det ena fallet kom parterna överens innan några medlingsåtgärder ens hade hunnit vidtas.

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.

Tabell 4.3 Avtalstvister åren 2006–2019

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Antal tvister</b>	102	44	13	18	17	12	16	17	27	25	12	2	8	2
<b>varav fartyg</b>	7	5	1	4	2	1	3	2	4	3	0	0	1	0
<b>varav utländska företag</b>	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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, 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 på arbetsmarknaden som uppkommer under ett år.

Foras uppgifter lämnades till Medlingsinstitutet den 13 december, smärre förändringar av siffrorna kan alltså ha inträffat efter det datumet.

Det bör påpekas att uppgifterna kan innehålla en del fel och osäkerheter. Beroende på de uppdateringar som Fora gör av sina register kan dubbelräkningar förekomma. 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 2019 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 en viss ökning jämfört med motsvarande antal under 2018 då siffran låg strax under 70 000. 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 2019. Det ska också framhållas att här finns endast



uppgifter för arbetstagare som omfattas av hängavtal med LO-förbund. År 2018 var antalet arbetstagare i sådana företag cirka 215 000, vilket är något fler än 2017.<sup>5</sup>

Under 2019 tecknades 3 583 nya hängavtal. Antalet nytecknade hängavtal per år sedan 2006 framgår av **tabell 4.4**.

Tabell 4.4 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2006–2019

	2006	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Antal avtal</b>	3 906	..	5 129	3 397	4 035	5 071	4 245	3 845	3 324	5 638	4 652	3 759	4 822	3 583

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

**Tabell 4.5** visar antalet hängavtalsanslutningar under 2019 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.

Tabell 4.5 Hängavtal 2019 fördelat på fackliga organisationer

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtalsanslutningar
Akademikerförbundet SSR	2
Civilekonomerna	1
DIK	1
Fastighetsanställdas Förbund	70
Fysioterapeuterna	1
GS Facket för skogs, trä och grafisk bransch	79
Handelsanställdas förbund	495
Hotell- och restaurangfacket	405
IF Metall	327
Jusek	3
Ledarna	3
Livsmedelsarbetareförbundet	41
Seko, Service och kommunikationsfacket	176
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	784*
Svenska Elektrikerförbundet	95
Svenska Journalistförbundet	1
Svenska Kommunalarbetareförbundet	99
Svenska Målaresförbundet	120
Svenska Transportarbetareförbundet	180
Sveriges Arkitekter	32
Sveriges Ingenjörer	40
Teaterförbundet	13
Unionen	605
Vision	11
<b>Totalt</b>	<b>3 583</b>

\* Svenska Byggnadsarbetareförbundet uppger antalet tecknade hängavtal till 975.  
Källa: Fora.

Till de kollektivavtalsbindningar som uppkommer genom tecknande av hängavtal kommer de kollektivavtalsanslutningar som uppkommer vid arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Fora registrerade 10 935 nya sådana kollektivavtalsanslutningar under 2019 (**tabell 4.6**), vilket är något fler än under 2018. 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

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).

Almega Tjänsteförbunden, avtalsområdet Svensk teknik och design. Fora hade totalt drygt 130 000 kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation registrerade 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 2018.

Tabell 4.6 Arbetsgivare som inträtt i arbetsgivarorganisation under 2019

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtalsanslutningar
Almega Tjänsteförbunden	576
Almega Tjänsteföretagen	235
Arbetsgivaralliansen	565
Arbetsgivarföreningen KFO	94
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation	18
Biltrafikens Arbetsgivareförbund	722
Energiföretagens Arbetsgivareförening	25
Fastigo	57
Föreningen Vårdföretagarna	426
Församlingar, pastorat och kyrkliga samf.	3
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	5
Glasbranschföreningen	140
Grafiska Företagen	34
Gröna Arbetsgivare*	2 117
Idea – Arbetsgivarförb. för ideella org.	24
IKEM – Innovations och kemiindustrierna	110
Industriarbetsgivarna	56
Innovationsföretagen**	712
Installatörsföretagen	393
IT&Telekomföretagen	87
Kompetensföretagen	212
Livsmedelsföretagen	66
Maskinentreprenörerna ME	555
Medieföretagen	54
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	252
Måleriföretagen	99
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund	3
Plåt & Ventföretagen	72
Sjöfartens Arbetsgivareförbund SARF	9
Sobona	58
Svensk Handel	1 203
Svensk Scenkonst	1
Svenska Flygbranschen	9
Sveriges Bussföretag	11
Sveriges Byggindustrier	408
Sveriges Frisörföretagare	198
Sveriges Hamnar	3
Sveriges Kommuner och regioner (SKR)	4
Säkerhetsföretagen	10
Teatercentrum	4
Teknikarbetsgivarna	294
TEKO, Sveriges Textil & Modeföretag	13
TMF, Trä och Möbelföretagen	52
Visita	946
<b>Totalt</b>	<b>10 935</b>

\*Den höga siffran förklaras till stor del av omregistreringar av medlemskap hos Fora i samband med att Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet under året gick samman med Unionen.

\*\*Siffran avseende Innovationsföretagen, ett förbund som inrättades under året, torde till största delen avse företag som tidigare var medlemmar i Almega Tjänsteförbunden.

Källa: Fora.

#### 4.3.4 Utländska företag

Det har förekommit mycket få avtalstvister med utländska företag under de senaste åren. Som har framgår i tabell 4.3 har inget medlingsärende under åren 2009–2017 eller 2019 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 drygt 30 utländska företag per år blivit avtalsbundna med förbundet under perioden 2009–2019. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Under år 2019 tecknade Byggnads 19 hängavtal med utländska företag och 7 blev avtalsbundna genom inträde i en arbetsgivarorganisation.

Enligt uppgifter från Fora fanns totalt 936 hängavtal med utländska företag registrerade under 2019. Det är något fler än under 2018. Antalet kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation uppgick under 2019 till 312. (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

Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna, är inte part i kollektivavtal och organisationen är sålunda inte bunden av den fredsplikt som följer av kollektivavtal. Detta förhållande har SAC utnyttjat. 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. 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 4.2.<sup>6</sup> Aktiviteten har dock mattats av påtagligt sedan 2011.

Den lagstiftning som trädde i kraft den 1 augusti 2019, som innebär begränsningar när det gäller rätten att vidta stridsåtgärder (se avsnitt 6.1.4), 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. Likaså har stridsåtgärder använts som påtryckning i rättstvister. Det kan konstateras att det inte har lagts något varsel från SAC om annat än politiska strejker efter det att de nya lagreglerna började gälla den 1 augusti 2019. (Däremot skulle i några tvister stridsåtgärder enligt varslen påbörjas så sent som i slutet av juli.)

6 För en beskrivning av utvecklingen se Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015" (2016), s. 174.

### 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 varumärkesbränning<sup>7</sup>, även om det också genomförs stridsåtgärder av mera traditionellt slag.

Eftersom Medlingsinstitutet inte förordnar om medling i SAC-tvister saknar vi ofta uppgifter om huruvida varsel i dessa tvister utlöses och hur länge stridsåtgärder i så fall pågår. Under 2019 har det lagts varsel i tio tvister med någon SAC-förening som facklig part (totalt 16 varsel). I samtliga varsel avsåg stridsåtgärderna någon form av blockadåtgärder och/eller informationskampanjer eller dylikt riktade mot kunder och/eller allmänhet. Då ingen av de varslade stridsåtgärderna avsåg strejk kan vi utgå från att inga arbetsdagar förlorades i dessa tvister (i den mån stridsåtgärderna över huvud taget trädde i kraft).

### 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.<sup>8</sup> 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 3 583 kollektivavtalsbindningar kom till stånd 2019 genom tecknandet av hängavtal. Till detta kom de 10 935 kollektivavtalsbindningar som uppkom genom arbetsgivares inträde i arbetsgivarorganisationer.

Totalt har alltså enligt dessa uppgifter ungefär 14 500 kollektivavtalsanslutningar kommit till stånd under året. Även om siffrorna som nämnts innehåller en del osäkerheter (på grund av såväl dubbelräkningar som underskattningar), 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

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

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

orsak till att den svenska arbetsmarknaden – sedd i relationen mellan antalet avtalsvister 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 arbetsätt 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. Vad gäller utvecklingen under 2019 har det som nämnts inte lagts några varsel om stridsåtgärder från SAC efter att de ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet som medfört en utökad fredsplikt trädde i kraft. Det återstår att se på vilket sätt de nya lagreglerna kommer att påverka SAC och andra liknande fackliga organisationers agerande framöver.

## 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. Det är ett objektiva mått som möjliggör vissa jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av strejker och lockouter. Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

Om exempelvis en övertidsblockad har lett till att arbete inte blir utfört, återspeglas detta i allmänhet inte i statistiken. Undantagsvis kan antalet förlorade arbetsdagar beräknas om det gäller ett enskilt företag och övertiden på förhand har planerats. På branschnivå är det inte möjligt att göra sådana beräkningar av en övertidsblockads effekter. 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.

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 arbets-

nedläggelse inom flyget och sjöfarten, där avbeställningar och ombokningar regelmässigt sker så snart varslat 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 i den offentliga sektorn. Vidare leder ofta konflikter inom transportbranschen till inställda färdmedel vilket drabbar passagerare.

En arbetsmarknadskonflikts omfattning redovisas 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 arbetstagarnas 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. Som nämnt ovan kan det 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.

#### 4.4.2 Summering av medlingar och konflikter 2019

Under 2019 förlorades 7 527 arbetsdagar i tvister vid förbundsförhandlingar. I avtalstvister på lokal nivå utbröt inga stridsåtgärder och beträffande SAC:s varsel saknar vi uppgifter om verkställda stridsåtgärder. I vilket fall som helst avsåg inte något av varslen strejk. I SAC politiska stridsåtgärder uppskattas 50 arbetsdagar ha förlorats. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om några olovliga stridsåtgärder under året. Sammanfattningsvis innebär det att det totalt förlorades 7 577 arbetsdagar i stridsåtgärder under 2019.

Årets händelser sammanfattas i följande två punkter och **tabell 4.7**.

- Två medlingsärenden i förbundsförhandlingar i Medlingsinstitutets regi. En medling i berörda parternas egen regi.
- Tolv regionala medlingsärenden, varav endast två avsåg avtalstvister. I avtalstvisterna utbröt inga stridsåtgärder. Eventuella verkställda stridsåtgärder i SAC:s tvister har vi inga uppgifter om.

Tabell 4.7 Varsel och stridsåtgärder 2019 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
Förbunds/företagsförhandlingar	206 (83)*	-	2(2)	7 527
Lokala tvister (utom SAC)	2	-	-	-
SAC	16	-	?	-
Internationell bakgrund	-	-	-	-
Politiska stridsåtgärder	72	-	?	50
Vilda strejker	-	-	-	-
<b>Totalt</b>	<b>296 (83)</b>	<b>-</b>	<b>2(2)</b>	<b>7 577</b>

\*Av de totalt 206 varslen avser 204 tvisten mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar. Av de 204 lagda varslen återkallades 86.

Källa: Medlingsinstitutet.

#### 4.4.3 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 4.8**. 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 2008.<sup>9</sup> Under åren med störst antal avtalsförhandlingar sedan år 2000 förlorades i genomsnitt cirka 15 800 arbetsdagar, flest under 2010 och 2012 och lägst antal under 2017.

Som framgått förlorades 7 527 arbetsdagar på grund av strejk eller lockout i förbunds-förhandlingar under 2019. (Därutöver förlorades 50 dagar i politiska stridsåtgärder.)

Tabell 4.8 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		

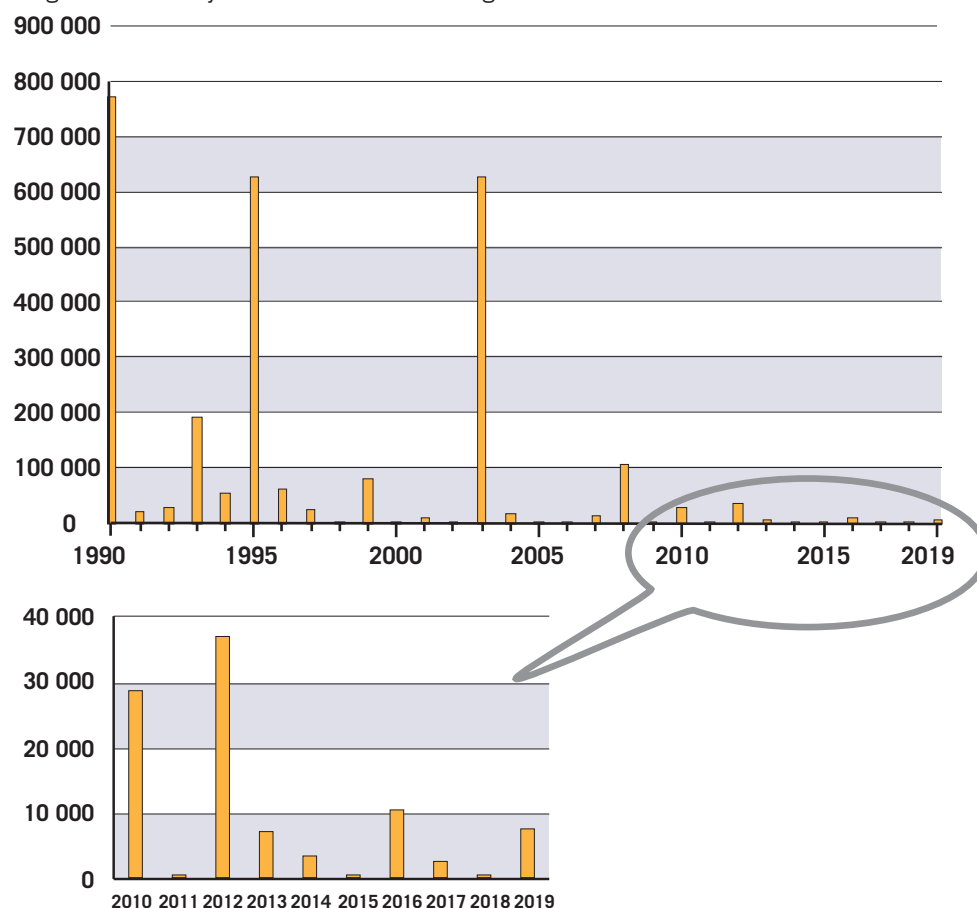
Källa: Medlingsinstitutet.

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.

#### 4.4.4 Förlorade arbetsdagar under åren 1990–2019

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.

Diagram 4.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2019



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 2018. För 2019 finns ännu inget publicerat. **Tabell 4.9** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2018.



Tabell 4.9 Förlorade arbetsdagar i de nordiska länderna 2007–2018

	Sverige	Norge	Danmark	Finland
2007	13 666	3 954	91 700	94 579
2008	106 801	62 568	1 869 100	16 352
2009	1 560	180	15 000	91 899
2010	28 892	500 009	18 500	314 667
2011	254	526	15 000	127 758
2012	37 072	360 643	10 200	17 254
2013	7 084	10 849	930 000	25 999
2014	3 450	148 009	16 900	40 500
2015	234	25 329	9 400	109 000
2016	10 417	165 798	15 400	6 600
2017	2 570	8 942	28 100	23 077
2018	50	24 142	20 300	214 428
<b>Genomsnitt 2007-2018</b>	<b>17 671</b>	<b>109 246</b>	<b>253 300</b>	<b>90 177</b>

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 åren 2008 och 2013. Siffran för år 2008 dras upp av en mycket omfattande konflikt inom offentlig sektor. En åtta veckor lång strejk inom sjukvård och barnomsorg svarade för 1 839 500 av de förlorade dagarna. År 2013 var det en lärarkonflikt som svarade för 920 000 av de förlorade dagarna i Danmark. Norge har en förhandlingsmodell med så kallad huvuduppgörelse vartannat år och mönstret är att konflikterna ökar dessa år. Åren 2008, 2010, 2012, 2014 och 2016 var år med huvuduppgörelser, vilket avspeglar sig i tabellen.

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

Vad gäller Tyskland minskade antalet förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder påtagligt varje år under perioden 2006–2010. Från 2006 då 428 000 dagar förlorades minskade antalet successivt varje år till 26 000 år 2010. Den trenden bröts år 2011, därefter ökade antalet förlorade dagar under några år. För år 2011 redovisade Bundesagentur für Arbeit (BA) 69 000 förlorade arbetsdagar och ökningen fortsatte under 2012 med 86 000 förlorade arbetsdagar.

Ökningen fortsatte under 2013 då knappt 150 000 arbetsdagar förlorades och antalet ökade ytterligare något under 2014 till knappt 155 000.

Under 2015 ökade antalet förlorade arbetsdagar markant. Strejker vidtogs bland annat inom barnomsorg, järnvägen (Deutsche Bahn AG), posten (Deutsche Post AG) och luftfarten (Lufthansa). Även inom industrin förekom strejker. Enligt BA uppgick antalet förlorade arbetsdagar under 2015 till nästan 1,1 miljoner. Under 2016 sjönk antalet förlorade arbetsdagar kraftigt och summerade till knappt 210 000. År 2017 uppmättes cirka 130 000 förlorade dagar och 2018 cirka 570 000 dagar. Siffrorna för 2017 och 2018 är inhämtade via ILO (ILOSTAT), men bygger på BA:s uppgifter.

För en beskrivning av läget i andra länder perioderna 2000–2017, respektive åren 2007–2017, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 214 ff.

## 5. Inför förhandlingarna 2020

**Avtalsrörelsen 2020 kommer att bli omfattande. Bland de avtal som ska omförhandlas finns de märkessättande avtalen inom industrin. Totalt ska cirka 500 förbundsavtal omförhandlas under året. Dessa avtal omfattar närmare 3 miljoner anställda.**

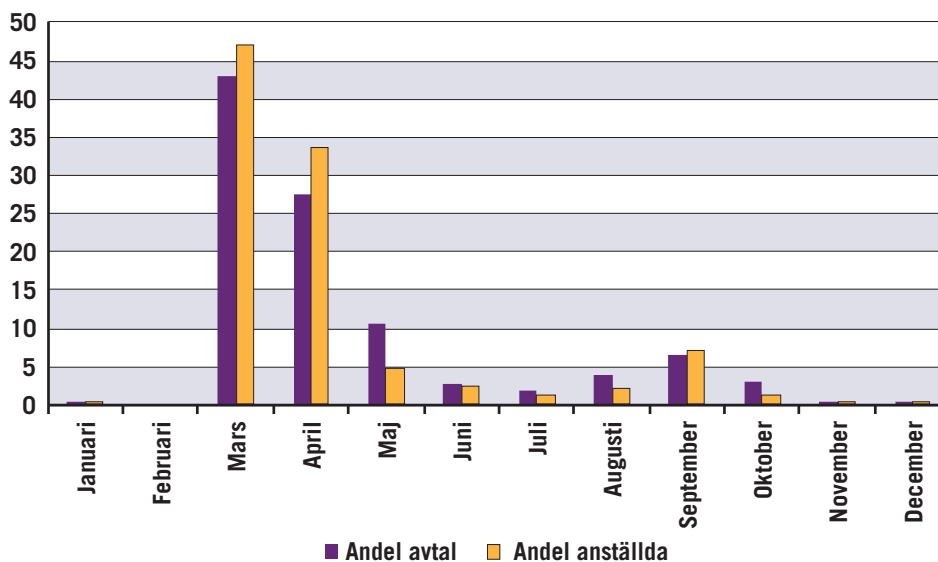
**För omkring 400** av de avtal som löper ut 2020 har parterna inte något förhandlingsordningsavtal registrerat hos Medlingsinstitutet, vilket betyder att dessa avtal kan bli föremål för medling i vår regi. Avtalen omfattar cirka 2 miljoner anställda.

Till skillnad från 2017 års avtalsrörelse enades inte samtliga LO-förbund om gemensamma avtalsyrkanden, utan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet valde att ställa sig utanför LO-samordningen 2020.

### 5.1 Avtal som löper ut

Cirka 500 av totalt 683 avtal på hela arbetsmarknaden ska omförhandlas under år 2020. I **diagram 5.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berörs av avtalsrörelsen fördelade efter utlöpningsstidpunkt.<sup>1</sup> Som framgår av diagrammet är mars den mest intensiva månaden räknat i både i andelen avtal och i andelen anställda. Bland annat löper de flesta av industrins avtal ut den sista mars.

Diagram 5.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2020  
Procent



Källa: Medlingsinstitutet

<sup>1</sup> Av de avtal som löper ut är cirka 15 avtal så kallade centrala hängavtal. Det vill säga avtal där parterna har valt att teckna likalydande avtal som den fackliga motparten har med annan arbetsgivarorganisation. Arbetsgivarföreningen KFO och Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation Fastigo har exempelvis flera sådana centrala hängavtal med sina motparter.

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

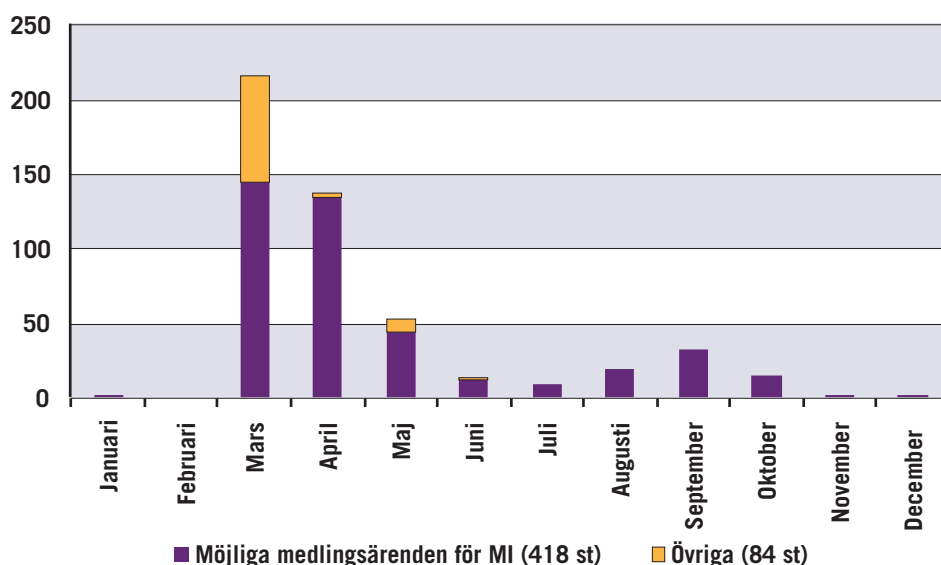
I avtal som löper över flera år är det relativt vanligt att parterna har enats om en möjlighet att säga upp avtalet i förtid. Oftast handlar det om att det sista avtalsåret är uppsägningsbart. För 2020 finns det inget avtal som löper ut till följd av en förtida uppsägning.

## 5.2 Möjliga medlingsärenden

Medlingsinstitutet utser medlare utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal.<sup>2 3</sup> I december 2019 valde Unionen att säga upp förhandlingsordningsavtalen med IT-branschen respektive Telekom samt med Almega Tjänsteförbunden för avtalsområdena Svenska Teknik&Designföretagen, Utveckling&Tjänster respektive Utbildningsföretagen. Det handlar om 5 avtal som omfattar cirka 80 000 anställda. Det betyder att det vid årsskiftet totalt återstod drygt 90 avtal som omfattades av förhandlingsordningsavtal, av dem löper 84 ut under 2020.

I **diagram 5.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löper ut under 2020 samt hur många av dem som omfattas av medbestämmandelagens ordning och där alltså Medlingsinstitutet skulle tillsätta medlare vid eventuella tvister.

Diagram 5.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning efter utlöpningsmånad  
Antal



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet kan i teorin 418 av de avtal som löper ut under 2020 bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Av dessa är 35 avtal tecknade av Arbetsgivarföreningen KFO, vilket innebär att även dessa kan exkluderas, se ovan. Erfarenheten visar emellertid att även under stora avtalsrörelser går endast ett fåtal förhandlingar till medling.

2 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.

3 Arbetsgivarföreningen KFO har inte något förhandlingsordningsavtal med någon motpart registrerad hos Medlingsinstitutet, men hanterar tvister genom interna medlingar enligt ett huvudavtal med motparterna.

### 5.3 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, inleds med kraven från några av de fackliga organisationerna och avslutas med några krav från arbetsgivarsidan.

#### 5.3.1 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 det ska betalas in premiepensioner 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 rör 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. I dagsläget finns möjligheten till omställningsstöd och ekonomisk ersättning 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. Det betyder att avtalskostnadsökningar över märket till följd av låglönesatsningen inte ska bytas mot olika typer av avräkningar i förbundsavtalen.

Svenska Kommunalarbetareförbundet valde att ställa sig utanför LO-samordningen, då Kommunal inte hade fått gehör för en särskild lönesatsning till 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 ingår. Pappers hade redan tidigt gått ut med krav på löneyft i storleksordningen 4 procent.

#### 5.3.2 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 formulerades 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.
- Finns det regler om en lägsta löneökning i avtalet – en så kallad individgaranti – ska den uppgå till 530 kronor per månad. En förändring från avtalsplattformen 2017 är att det nu öppnas upp för att krav på en individgaranti i avtal som saknar sådan kan ställas.

- Fasta ersättningar ska höjas med 3 procent.
- Ytterligare avsättning till existerande system för arbetstidsförkortning, deltids-pension/flexpension ska göras inom ramen för löneutrymmet på 3 procent.
- Handlingsplan vid föräldraledighet för att säkerställa att den föräldralediga vid sin återkomst inte missgynnas i sin yrkes-, löne- och karriärutveckling.
- 1-årig avtalslängd som utgångspunkt.

### 5.3.3 Yrkanden från Kommunal

Kommunals yrkanden till Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona innehåller 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)
- Att arbetstiden vid nattarbete ska förkortas till 32 timmar/vecka
- Ett arbetstidskonto införs för alla arbetstagare, där avsättningen kan användas till betald ledig tid, pensionsavsättning eller lön
- Det påbörjade partsgemensamma arbetet med heltid som norm fortsätter 2021.

### 5.3.4 Prioriterade områden för Svenskt Näringsliv

De samverkansmål som Svenskt Näringslivs verksamhetsstyrelse beslutat presenterades den 25 juni 2019. Det handlade om bland annat:

- att löneökningstakten ska växlas ned som en följd av att produktivitet utvecklingen globalt har växlat ned
- att ingångslönerna ska vara på en nivå så att arbetsmarknaden breddas och trösklarna till arbete sänks.
- att lönebildningen ska vara företags- och medarbetarnära genom borttagande av generella lönehöjningar, individgarantier och stupstockar
- att avtalen ska vara mer flexibla när det gäller arbetstidsförläggning, visstidsanställningar och inhyrning med mera.

### 5.3.5 Sveriges Kommuner och Regioners samt Sobonas bud

Den 16 december presenterade Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation mål och inriktning för avtalsrörelsen 2020. Bland annat ska avtalen:

- bidra till en förbättrad effektivitet, produktivitet och måluppfyllelse
- bygga på lokal lönebildning utan några centralt angivna nivåer för löneökningar eller individgarantier
- för de allmänna anställningsvillkoren vara likalydande för alla medarbetare oavsett facklig tillhörighet eller arbetsuppgifter
- stödja jämställd tillämpning av villkoren
- löpa under flera år.

## 5.4 LAS-förhandlingarna

En av punkterna i den sakpolitiska överenskommelsen, den så kallade januariöverenskommelsen, mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet handlar om en moderniserad arbetsrätt. Regeringen har därför tillsatt en utredning för att föreslå hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls, se vidare avsnitt 6.2.2.

Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 31 maj 2020, men om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras ska regeringen, enligt januariöverenskommelsen, i stället lägga förslag i linje med parternas förslag. Enligt januariöverenskommelsen ska förändringarna i LAS genomföras senast 2021.

Den 19 december 2019 presenterade LO, PTK och Svenskt Näringsliv en avsiktsförklaring för fortsatta förhandlingar om hur regelverket som styr arbetsmarknaden bör förändras. Förhandlingarna ajourneras under avtalsrörelsen för att återupptas i augusti 2020. Under pausen kommer tre arbetsgrupper att arbeta med anställningsskyddsregler, omställningssystem och arbetslöshetsförsäkringssystemet.

LO-förbunden Byggnads, Kommunal, Seko, Fastighets, Målarna och Pappers har aviserat att de lämnar förhandlingarna om anställningsskydd och omställning, med hänvisning till att avsiktsförklaringen innebär en urholkning av anställningstryggheten som förbunden inte kan acceptera.

## 5.5 Märkets räckvidd är påverkad

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

I avtalsrörelsen 2020 är märkets räckvidd påverkad. Kommunal och Pappers har valt att ställa sig utanför LO-samordningen, där Kommunal öppet har kritiserat märkets roll i samband förbundets misslyckande att få stöd för en extra lönesatsning på yrkesutbildade inom ramen för LO-samordningen.

Därutöver har parterna inom staten av andra skäl valt att säga upp samtliga förhandlingsordningsavtal. I dessa avtal fanns skrivningar som rörde den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

## 6. Lagstiftning och domar

**Under 2019 har ny lagstiftning om bland annat entreprenörsansvar för lönefordringar och utökad fredsplikt på arbetsplatser med kollektivavtal trätt i kraft. Under året beslutades också om ändringar av den så kallade LAS-åldern. Den nya EU-kommissionen som tillträdde under slutet av året aviserade ett förslag om ett rättsligt instrument om skälig minimilön.**

**I Medlingsinstitutets uppdrag** ingår att följa utvecklingen av arbetsmarknads-lagstiftningen i Sverige och omvärlden. I detta kapitel ger vi en kortfattad beskrivning av föreslagna och beslutade ändringar i lagstiftningen i Sverige och i EU, av en ny ILO-konvention liksom av några domar från EU-domstolen. Därtill ges en kortfattad redogörelse för den diskussion om minimilön som aktualiserades inom EU under 2019.

### 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 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.

### 6.1 Ny lagstiftning med mera

#### 6.1.1 Entreprenörsansvar, husligt arbete, m.m.

Lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar trädde i kraft den 1 januari 2019. Samtidigt trädde vissa ändringar i kraft i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. De nya reglerna gäller entreprenörers ansvar för lön till arbetstagare hos underentreprenörer och omfattar bygg- och anläggningsbranschen. Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 63–64. Vid samma tidpunkt trädde ändringar i kraft i lagen (1991:1047) om sjuklön och i socialförsäkringsbalken (2010:110). Ändringarna innebar att bestämmelser om karensdag ersattes av bestämmelser om ett karensavdrag. Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 64.

Den 1 mars 2019 trädde vissa ändringar i kraft i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Ändringarna föranleddes av Sveriges ratifikation av ILO-konventionen (nr 189) om anständiga villkor för hushållsarbetare. Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 64.

### 6.1.2 LAS-åldern

I propositionen Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år (prop. 2018/19:91) föreslogs vissa ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd beträffande den så kallade LAS-åldern. Ändringarna innebär att åldern för arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen höjs från 67 år till 69 år. När den åldern har uppnåtts ska arbetsgivaren kunna säga upp arbetstagaren utan att det krävs saklig grund. I stället ska ett förenklat uppsägningsförfarande användas. Likaså ska de särskilda åldersrelaterade reglerna för uppsägningsstid och företrädesrätt samt när tidsbegränsade anställningar inte längre ska övergå till tillsvidareanställningar börja tillämpas från 69 års ålder i stället för 67 års ålder. Möjligheten att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked när en viss ålder uppnås tas bort. Även den särskilda formen för visstidsanställning av äldre arbetstagare tas bort. Ändringarna bygger på förslagen i promemorian Förlängt anställningsskydd till 69 år. Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 68–69.

Riksdagen ställde sig bakom regeringens förslag (Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2018/19:AU12, rskr. 2018/19:276). Lagändringarna kommer träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 trädde förändringarna av reglerna om äldre arbetstagares anställningsskydd i kraft och LAS-åldern höjdes till 68 år. Den 1 januari 2023 ska åldersgränserna höjas till 69 år.

### 6.1.3 Höjda åldersgränser i pensionssystemet

För att upprätthålla pensionsnivåerna i ljuset av den ökande medellivslängden lämnades i promemorian *Höjda åldersgränser i pensionssystemet och i andra trygghetssystem* (Ds 2019:2) förslag på ändringar i socialförsäkringsbalken och i flera andra lagar. Det föreslogs att ett nytt åldersbegrepp införs i socialförsäkringsbalken benämnt riktålder. Riktåldern för pension ska räknas fram varje år utifrån medellivslängdens utveckling och fungera som ett riktmärke för de individuella pensionsbesluten. Till riktåldern ska de olika pensionsrelaterade åldersgränserna knytas. Innan åldersgränserna kopplas till riktåldern ska de höjas. Det lämnades därför förslag till höjningar av åldern för när inkomstpension och premiepension tidigast kan lämnas (en höjning från 61 till 63 år i två steg) och när garantipension, bostadstillägg och äldreomsorgstöd tidigast kan lämnas (från 65 till 66 år). Även åldersgränserna för rätt till sjukersättning och arbetslöshetsersättning ska höjas. Från och med 2026 knyts åldersgränserna till riktåldern.

I promemorian föreslogs också anpassningar av åldersgränserna för bland annat arbetsskadelivränta med hänsyn till höjningarna av LAS-åldern (se ovan). Enligt promemorian är det nödvändigt att även LAS-åldern knyts till riktåldern för pension. Därigenom säkerställs att lägsta åldern för pensionsuttag, åldersgränserna för pensionssystemets grundskydd och LAS-åldern stegvis och gemensamt kan skjutas framåt i takt med ökad medellivslängd. Det lämnades dock inte något sådant författningsförslag i promemorian utan konstaterades att det bör föras en dialog med arbetsmarknadens parter om LAS-ålderns anknytning till riktåldern för pension och att frågan bör utredas i särskild ordning.

I propositionen *En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv* (prop. 2018/19:133) lade regeringen förslag till ändringar i socialförsäkringsbalken m.m. i överensstämmelse med promemorians förslag. Riksdagen antog regeringens förslag (Socialförsäkringsutskottets betänkande 2019/20:SfU5, rskr. 2019/20:10).



Ändringarna i socialförsäkringsbalken trädde i kraft den 1 december 2019 med vissa övergångsbestämmelser.

#### 6.1.4 Utökad fredsplikt

I propositionen *Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister* (prop. 2018/19:105) föreslogs ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) som innebär vissa begränsningar i möjligheterna att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Propositionen hade föregåtts av en promemoria med samma namn (Ds 2018:40) och promemorian byggde i sin tur på en överenskommelse mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv som dessa organisationer hade överlämnat till regeringen den 10 juli 2018. Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 67–68. I propositionen föreslog regeringen begränsningar i möjligheten att vidta stridsåtgärder i två situationer.

**Den första situationen** tar sikte på stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare till stöd för krav i en fråga som är reglerad i det kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av. I propositionen föreslogs att en arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd i en sådan situation endast ska få utövas under vissa villkor.

- För det första ska stridsåtgärden ha beslutats i behörig ordning av arbetstagarens organisation.
- För det andra ska stridsåtgärden ha till ändamål att arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal med organisationen.
- För det tredje ska stridsåtgärden ha föregåtts av förhandlingar om vilka krav arbetstagarorganisationen ställer. För sådana förhandlingar får organisationen åberopa den allmänna förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen även om den inte har några medlemmar hos arbetsgivaren.
- För det fjärde får stridsåtgärden inte vidtas om avsikten är att det kollektivavtal man vill uppnå ska tillämpas på ett sådant sätt att det tränger undan arbetsgivarens befintliga avtal. (Det villkoret gäller inte om stridsåtgärden avser en arbetsgivare som är etablerad utanför EU/EES-området.)

Den villkorade rätten att vidta stridsåtgärder ska inte gälla för sympatiåtgärder och indrivningsblockader.

**Den andra situationen** är den när stridsåtgärderna syftar till att utöva påtryckning i en rättstvist. Det ska enligt förslaget inte vara tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagare att vidta eller delta i en stridsåtgärd med sådant ändamål. Förbudet ska dock inte tillämpas när det gäller stridsåtgärder som omfattas av det förbud som redan finns i lagen mellan kollektivavtalsparter mot att använda stridsåtgärder vid rättstvister. Förbudet ska inte hindra indrivningsblockader.

Riksdagen ställde sig bakom förslagen i propositionen (Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2018/19:AU13, rskr. 2018/19:283). Lagändringarna trädde i kraft den 1 augusti 2019.

### 6.1.5 Förordningsändringar inom arbetsmarknadspolitiken

Den första augusti 2019 trädde ändringar i kraft i förordningen (2018:43) om stöd för nystartsjobb. Ändringarna, som har sin grund i den sakpolitiska överenskommelsen i januari 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna (januariavtalet), innebär att kravet på arbetsgivaren för att stöd ska betalas ut att anställningsförmånerna ska följa av kollektivavtal eller vara likvärdiga med förmåner enligt branschens kollektivavtal tas bort. Ändringen rör dock inte kravet beträffande lön i förordningen. Kravet att lönen ska följa av kollektivavtal eller vara likvärdig med lönen i branschens kollektivavtal kvarstår således. Ändringen innebär en delvis återgång till de regler som gällde före februari 2017.

### 6.1.6 Nya EU-regler

Under 2019 har EU beslutat om flera nya direktiv och förordningar av betydelse för förhållandena på arbetsmarknaden.

Det så kallade *arbetsvillkorsdirektivet*<sup>1</sup> innebär dels att befintliga EU-bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att informera sina arbetstagare om vissa villkor och förhållanden som gäller för deras anställning ersätts av nya EU-bestämmelser, dels att helt nya EU-bestämmelser läggs fast avseende innehållet i vissa arbetsvillkor. Det nya direktivet ska vara genomfört i nationell rätt den 1 augusti 2022 och ersätter då det så kallade informationsdirektivet<sup>2</sup>. Det nya direktivet syftar enligt artikel 1 till att till att ”förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden”. Till skillnad från kommissionens förslag<sup>3</sup> innehåller inte den slutliga versionen av direktivet några definitioner av begreppen arbetstagare och arbetsgivare.

När det gäller arbetsgivares informationsskyldighet innebär det nya direktivet att merparten av informationen om vilka villkor som gäller för anställningen ska lämnas inom en vecka från arbetstagarnas första anställningsdag. Inom den tidsfristen ska information lämnas om anställningsvillkor i fråga om bland annat lön, andra ersättningar, löneutbetalning, arbetstidsförhållanden och anställningens varaktighet när det inte är fråga om en tillsvidareanställning. Inom en månad ska arbetsgivaren lämna information om villkor när det gäller bland annat semester, upphörande av anställning, uppsägningstid samt, i förekommande fall, vilket kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. När det gäller innehållet i arbetsvillkoren innebär direktivet bland annat följande. En provanställningsperiod får inte överskrida sex månader, men får i vissa undantagsfall vara längre. Det ska inte vara tillåtet för arbetsgivare att förbjuda arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare ”utanför det arbetsschema som upprättats med den arbetsgivaren” (artikel 9.1). Vissa restriktioner ska dock kunna gälla baserat på skydd för företagshemligheter, undvikande av intressekonflikter, med mera. Vidare föreskrivs vissa regler för att främja förutsebarheten när det gäller arbetstidsförläggningen för arbetstagare med ”oförutsägbart arbetsmönster” (artikel 10) och vissa skyddsregler

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

2 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

3 Se Medlingsinstitutets årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017” (2018), s. 107–108.

för arbetstagare som arbetar på ”behovsavtal eller liknande anställningsavtal” i de länder som tillåter sådana anställningsformer (artikel 11). Direktivet innebär också att medlemsstaterna får tillåta att det i kollektivavtal fastställs villkor som avviker från direktivets bestämmelser om innehållet i arbetsvillkor förutsatt att avtalet iakttar ”det övergripande skyddet av arbetstagare” (artikel 14).

Arbetsvillkorsdirektivet innehåller dessutom bestämmelser som tar sikte på att skydda de arbetstagare som gör de rättigheter gällande som följer av direktivet. Det föreskrivs bland annat bestämmelser till skydd mot ogynnsam behandling och uppsägning.

*Direktivet om bättre balans mellan arbetsliv och privatliv*<sup>4</sup> ska vara genomfört i nationell rätt senast den 2 augusti 2022. Vid samma tidpunkt upphävs det så kallade föräldraledighetsdirektivet<sup>5</sup>. Det nya direktivet fastställer minimikrav för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och i arbetslivet genom att förbättra möjligheterna att förena arbete och familjeliv. I direktivet föreskrivs en rätt till pappaledighet om tio arbetsdagar i samband med barns födelse. Vidare föreskrivs en rätt till föräldraledighet om fyra månader, varav två inte ska kunna överlåtas. Direktivet stadgar också en rätt till ledighet om fem arbetsdagar per år för vård av anhörig och en rätt till frånvaro på grund av force majeure som beror på anhörigs sjukdom eller olycksfall. Rätten till sådan frånvaro får begränsas till ett visst antal dagar per år eller fall. Vid pappaledighet och för de två föräldraledighetsmånader som inte kan överlåtas föreskriver direktivet att arbetstagaren ska ha rätt till ersättning enligt närmare bestämmelser i nationell rätt. Direktivet innebär också att arbetstagare med barn upp till en viss ålder (minst åtta år) ska ha rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Arbetsgivare ges en skyldighet att behandla och besvara sådana begäranden och motivera eventuella avslag. Direktivet innehåller ett antal bestämmelser till skydd för de arbetstagare som använder sig av rättigheterna till ledighet eller frånvaro eller begär flexibla arbetsformer, till exempel i form av skydd mot ogynnsam behandling och mot uppsägning.

*Direktivet om skydd för så kallade visselblåsare*<sup>6</sup> 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. För att direktivet ska vara tillämpligt ska den person som rapporterar om överträdelsen (visselblåsaren) ha förvärvat informationen om överträdelsen i ett arbetsrelaterat sammanhang, till exempel som arbetstagare. Skyddet ska gälla under vissa förutsättningar, bland annat att visselblåsaren har haft rimliga skäl att tro att informationen var sann och att rapporteringen skett på visst sätt. Skyddet ska framförallt bestå i ett förbud mot represalier i form av exempelvis avstängning, permittering, uppsägning, ändrade arbetsuppgifter och lönesänkning. Direktivet kräver att aktörer av viss storlek i privat och offentlig sektor inrättar särskilda interna funktioner för rapportering (interna kanaler). Vidare ska det vid behöriga myndigheter i medlems-

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

5 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

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

staterna finnas funktioner för rapportering av överträdelser (externa kanaler). Direktivet innebär också, under vissa förutsättningar, ett skydd för personer som offentliggör överträdelser av EU-rätt efter att först rapporterat internt/externt men utan att någon åtgärd vidtas. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för rapporterade personers rättigheter än de som anges i direktivet och genomförandet av direktivet i nationell rätt får inte utgöra skäl för inskränkningar av det skydd som redan finns i medlemsstaterna.

*Förordningen om en europeisk arbetsmyndighet*<sup>7</sup> innebär att en ny EU-myndighet inrättas vars uppdrag är att bistå medlemsstaterna och kommissionen i tillämpningen och efterlevnaden av unionsrätten i fråga om arbetskraftens rörlighet och samordningen av de sociala trygghetssystemen. Förordningen trädde i kraft i juli 2019 och EU-myndigheten ska vara fullt operationell senast den 1 augusti 2021. EU-förordningar är direkt tillämpliga i medlemsstaterna och ska inte genomföras i nationell rätt. Däremot kan det ibland behöva vidtas kompletterande åtgärder i medlemsstaterna (i form av författningsändringar eller andra åtgärder) för att förordningen ska kunna tillämpas.

Inom ramen för sitt verksamhetsområde ska myndigheten bistå medlemsstaterna och kommissionen med ett antal uppgifter. Verksamhetsområdet bestäms av ett antal befintliga EU-rättsakter på områdena gränsöverskridande arbetskraftsrörlighet, utstationering av arbetstagare, samordning av sociala trygghetssystem, viss lagstiftning inom vägtransportområdet samt bekämpning av så kallat odeklarerat arbete (svartarbete). Inom detta verksamhetsområde har myndigheten i uppgift bland annat att

- underlätta enskildas och arbetsgivares tillgång till information om sina rättigheter och skyldigheter när det gäller arbetskraftsrörlighet,
- samordna det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures), som inrättats för att utbyta uppgifter om lediga anställningar, platsansökningar med mera,
- underlätta samarbetet och utbytet av information mellan medlemsstaterna, genom bland annat tillhandahålla logistiskt och tekniskt stöd, underlätta gränsöverskridande verkställighetsförfaranden (för indrivning av administrativa sanktionsavgifter),
- samordna och ge stöd för samordnade och gemensamma inspektioner när det gäller utstationerad arbetskraft och vid vägtransportarbete,
- ge stöd till medlemsstaterna när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete och
- medla i tvister mellan medlemsstater när berörda medlemsstater har olika uppfattning om tillämpningen av unionsrätten i enskilda fall.

Det klargörs i förordningen att den inte ska ha någon påverkan på de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, såsom rätten att strejka eller att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal. Inte heller

<sup>7</sup> Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten, om ändring av förordningarna (EG) nr 883/2004, (EU) nr 492/2011 och (EU) 2016/589 och om upphävande av beslut (EU) 2016/344

ska förordningen påverka enskildas och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter enligt EU-rätt och nationell rätt, nationella myndigheters rättigheter och skyldigheter enligt sådan rätt eller arbetsmarknadens parter självständighet.

## 6.2 Förslag och utredningar

### 6.2.1 Utredningsbetänkanden m.m.

#### Nya regler om utstationering

Under 2018 antogs inom EU ett direktiv<sup>8</sup> om ändringar i det så kallade utstationeringsdirektivet. Ändringsdirektivet innebär bland annat att villkoren i utstationeringsdirektivet så kallade hårda kärna justeras, exempelvis ändras begreppet minimilön till lön. Det görs förändringar i regleringen gällande utstationerade uthyrda arbetstagare. Vidare innebär ändringarna att vissa särskilda regler ska gälla för arbetstagare som utstationeras under en viss längre period. Ändringsdirektivet ska vara genomfört i medlemsstaternas nationella rätt senast den 30 juli 2020. (Läs vidare om ändringsdirektivet i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018.)

I betänkandet *Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25)* lämnades förslag till hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Förslagen innebär en rad ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) samt vissa ändringar i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen). Därtill föreslogs en ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet som en konsekvens av ändringarna i utstationeringslagen. Lagändringarna föreslogs träda i kraft den 30 juli 2020.

Ändringarna i utstationeringslagen innebär i korthet följande. I fråga om förutsättningarna för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder för att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal föreslås, på basis av ändringarna i utstationeringsdirektivets hårda kärna, att begreppet ”lön” förs in i lagen i stället för begreppet ”minimilön”. Under i övrigt samma förutsättningar som gäller idag ska alltså en svensk facklig organisation vid hot om stridsåtgärder kunna kräva att den utstationerande arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal med den aktuella branschens lönevillkor och inte vara begränsad till att kunna kräva endast kollektivavtalets minimilönevillkor. Vidare ska, också som en följd av ändringarna i direktivets hårda kärna, svenska fackföreningar vid hot om stridsåtgärder kunna kräva det aktuella kollektivavtalets villkor (i förekommande fall) om inkvartering samt om ersättning för resa, kost och logi. Villkoren ska avse ersättning för utgifter på grund av resor inom Sverige. När det gäller uthyrda arbetstagare föreslogs att om ett företag i ett annat EU-/EES-land hyr in en arbetstagare och sedan utstationerar honom eller henne till Sverige ska det anses utgöra en utstationering i utstationeringslagens mening. I sådana fall ska den som utstationerat arbetstagaren till Sverige anses vara arbetstagarens arbetsgivare vid tillämpningen av utstationeringslagen. Vidare föreslogs att den likabehandlingsprincip som gäller enligt uthyrningslagen också ska gälla för utstationerade uthyrda arbetstagare. Principen i uthyrningslagen innebär att den uthyrda arbetstagaren ska ha minst lika bra anställningsvillkor som de anställda

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

i det inhyrande företaget under den tid uthyrningen i det företaget varar. Principen omfattar inte lön om arbetstagaren är tillsvidareanställd och har rätt till lön mellan uthyrningsuppdragen och ska vara möjlig att avvika från genom kollektivavtal. Utredningen betonade att förslaget i denna del inte innebär någon ändring jämfört med dagsläget när det gäller förutsättningarna för svenska fack att med stöd av stridsåtgärder driva krav på kollektivavtal för utstationerade uthyrda arbetstagare. Vidare ska särskilda regler gälla om den tjänst som en utstationerande arbetsgivare utför pågår i mer än tolv månader. Utöver de svenska lagbestämmelser som redan i dag ska tillämpas för utstationerade arbetstagare ska vid sådan långvarig utstationering också tillämpas de författningsreglerade arbets- och anställningsvillkor som gäller för motsvarande (icke-utstationerade) arbetstagare i Sverige. Regler avseende ingående och uppsägning av anställningsavtal ska dock inte tillämpas. Om arbetsgivaren lämnar in en anmälan till Arbetsmiljöverket med angivande av skäl för ett senareläggande av tidsgränsen ska de ytterligare villkoren vid långvarig utstationering börja tillämpas först efter 18 månader. Även vid utstationering som överstiger 12 (eller 18) månader ska en facklig organisation med stöd av stridsåtgärder kunna kräva kollektivavtal under i princip samma förutsättningar som gäller vid utstationering i övrigt.

#### **Skydd av personlig integritet i arbetslivet**

I syfte att stärka skyddet för enskildas personliga integritet i arbetslivet föreslogs i betänkandet *Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48)* ett generellt förbud mot att arbetsgivare begär att arbetstagare ska uppvisa eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret, om inte begäran har stöd i författning. Förbudet föreslogs även gälla i förhållande till arbets sökande, praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft. Mot bakgrund av förslagen i det betänkandet, som än så länge inte har genomförts, fick Utredningen om belastningsregisterkontroll i arbetslivet i uppdrag att kartlägga, analysera och ta ställning till om det finns behov av ett utökat författningsstöd för vissa aktörer att i egenskap av arbetsgivare få tillgång till uppgifter om enskilda som finns i belastningsregistret. I betänkandet *Belastningsregisterkontroll i arbetslivet – behovet av utökat författningsstöd (SOU 2019:19)* lämnades förslag om ett utökat författningsstöd för registerkontroll i arbetslivet såvitt avser Kriminalvården, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, finansiella företag som omfattas av krav på ledningsprövning samt offentliga och enskilda aktörer som utför vård- och omsorgsinsatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning. Lagändringarna föreslogs träda i kraft den 1 januari 2021.

#### **Stöd för validering eller kompetensåtgärder vid korttidsarbete**

I delbetänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete (SOU 2018:66)* lämnades förslag om hur det svenska systemet med statligt stöd vid korttidsarbete kan göras mer konkurrenskraftigt (se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 69). I betänkandet *Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete (SOU 2019:10)* lämnades förslag till ändringar och tillägg i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete för att stärka möjligheterna till validering och kompetensutveckling kopplat till systemet för korttidsarbete. Enligt förslagen ska staten ersätta 60 procent av arbetsgivarens kostnad för kompetensåtgärder som utförs under den arbetsbefriade tiden. Stöd för kompetensåtgärder ska kunna utgå under hela eller delar av tiden då korttidsarbete pågår på en arbetsplats. Stöd ska lämnas för validering eller åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos

arbetstagare och endast åtgärder som riktas direkt till de arbetstagare som minskat sin arbetstid ska vara stödberättigade. Vidare föreslås i betänkandet att en förutsättning för stöd vid korttidsarbete ska vara att det i de lokala avtalen om korttidsarbete slås fast om parterna avser att utnyttja det extra stödet för kompetensåtgärder. Saknas en lokal part på arbetstagarsidan ska detta i stället fastslås i ett avtal mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen. För arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal ska det framgå av avtalen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om man avser att utnyttja det extra stödet för kompetensåtgärder. Förfarandet för att få ersättning för kompetensåtgärder föreslogs vara i stort sett densamma som proceduren för utbetalning av stödet för korttidsarbete. Lagändringarna föreslogs träda i kraft den 1 januari 2020.

### **Etableringsjobb**

Svenskt Näringsliv, flertalet LO-förbund samt Unionen träffade under 2017 en principöverenskommelse om så kallade etableringsjobb för nyanlända och långtidsarbetslösa. Enligt överenskommelsen ska etableringsjobben vara en kombination av jobb och utbildning och kunna användas på företag med kollektivavtal. Överenskommelsen byggde på att den som har ett etableringsjobb ska få lön från arbetsgivaren och en individersättning från staten, som sammantagna ska motsvara en inkomst i nivå med kollektivavtalens lägsta lön. Utifrån parternas principöverenskommelse kom parterna och regeringen i mars 2018 överens om en avsiktsförklaring om etableringsjobb. (Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 71.) I januariavtalet mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna kom partierna överens om att etableringsjobben ska införas. Enligt januariavtalet ska etableringsjobben utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemaningsföretag. Utformningen av etableringsjobben kommer att skilja sig från befintliga subventionerade anställningar genom att subventionen betalas direkt till individen, i stället för att arbetsgivaren betalar hela lönen till arbetstagaren och sedan får ersättning för en del av lönen från staten. I promemorian *Etableringsjobb* (Ds 2019:13) föreslogs ett antal ändringar på bland annat skatte- och socialförsäkringsområdena för att genomföra reformen. På det arbetsmarknadspolitiska området föreslogs bland annat att det genom ett bemyndigande i lag ska kunna föreskrivas att berörda arbetsgivare ska vara skyldiga att lämna uppgifter till en myndighet som har betydelse för ärenden om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb. Vidare ska arbetsgivare som har eller har haft anställda i etableringsjobb ge Arbetsförmedlingen tillfälle att granska den verksamhet som bedrivs och lämna de uppgifter som behövs för att granskningen ska kunna genomföras. Vad särskilt gäller arbetsmarknadens parter föreslogs ett bemyndigande i lag att föreskrift ska kunna meddelas om skyldighet för arbetstagar- respektive arbetsgivarorganisationer som har slutit kollektivavtal om etableringsjobb att till den myndighet som anges i föreskriften lämna in en kopia av avtalet och lämna uppgifter som har betydelse för ärenden om etableringsjobb. Lagförslagen föreslogs träda i kraft den 1 juli 2020. Den närmare utformningen av regelverket för etableringsjobben och den tänkta statliga ersättningen avses göras på förordningsnivå.

### 6.2.2 Nya utredningar

Den 25 april 2019 beslutade regeringen kommittédirektivet *En moderniserad arbetsrätt (Dir. 2019:17)* enligt vilket en särskild utredare tillkallas för att lämna förslag på ett antal förändringar i fråga om anställningsskydd, kompetensutveckling och omställningsförmåga. En utgångspunkt för utredningen är januariavtalet mellan regeringspartierna och Centerpartiet och Liberalerna. Enligt den politiska överenskommelsen ska ”arbetsrätten moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls.” Senast den 31 maj 2020 ska den särskilde utredaren lämna förslag om tydligt utökade undantag från turordningsreglerna i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, om hur arbetsgivares ansvar för anställdas kompetensutveckling och omställningsförmåga kan stärkas samt om hur särskilt mindre företags kostnader i samband med uppsägningar kan minskas samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls. Vidare ska utredaren senast vid den tidpunkten redovisa sina överväganden om eventuella författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor.

Den 29 maj 2019 beslutade regeringen kommittédirektivet *Genomförande av visseblåsardirektivet (Dir. 2019:24)*, se ovan i avsnittet om nya EU-regler. Enligt kommittédirektivet ska en särskild utredare föreslå hur EU:s så kallade visseblåsardirektiv<sup>9</sup> ska genomföras i svensk rätt. Utredaren ska bland annat bedöma inom vilka områden reglerna ska gälla, förhållandet till andra regelverk om skydd för visseblåsare, vilken personkrets reglerna ska gälla samt ta ställning till hur direktivets bestämmelser om repressalieskydd och övriga skyddsåtgärder för rapporterade personer kan genomföras. I uppdraget ingår inte att föreslå några ändringar i grundlag, i lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter, eller avseende det meddelarskydd som enligt 13 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) gäller för anställda och uppdragstagare i kommunala bolag och vissa andra organ. Uppdraget ska redovisas senast den 29 maj 2020.

När det gäller ovan nämnda nya EU-regler om bättre balans mellan arbetsliv och privatliv beslutade regeringen den 11 december 2019 kommittédirektivet *Genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (Dir. 2019:97)*. Enligt kommittédirektivet ska en särskild utredare bedöma om svensk rätt är förenlig med EU-direktivet och vilka författningsändringar och eventuella andra åtgärder som behövs för att genomföra direktivet. Enligt uppdraget ska utredaren i sina överväganden och förslag så långt som möjligt värna befintliga svenska regler och system för föräldraledighet, föräldraförsäkring, ledighet och ersättning för vård av närstående, diskriminering och arbetsmiljö. Följaktligen ska ändringar i befintliga regler och system endast föreslås om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat. Utredaren ska också värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv.

Frågor om genomförandet av det nya EU-direktivet om arbetsvillkor och vidare vilket behov av kompletterande författning eller andra åtgärder som finns mot bakgrund av inrättandet av den Europeiska arbetsmyndigheten (i avsnittet om nya

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



EU-regler) utreds internt inom Regeringskansliet. Bedömningar och förslag i dessa frågor kommer att redovisas i departementspromemorior (Ds-serien).

### 6.2.3 Förslag inom EU

I dokumentet *”En ambitiösare union – min agenda för Europa”* presenterade under 2019 den dåvarande kandidaten till posten som ordförande för Europeiska kommissionen, Ursula von der Leyen, sina politiska riktlinjer för nästa Europeiska kommission, 2019–2024. Bland riktlinjerna fanns med en utfästelse att lägga fram en handlingsplan för att ”fullständigt genomföra den europeiska sociala pelaren för sociala rättigheter”. Som en del i genomförandet av den sociala pelaren utlovade von der Leyen att inom de första 100 dagarna av sin mandatperiod föreslå ”ett rättsligt instrument för att se till att varje arbetstagare i EU får en skälig minimilön”. von der Leyen framhöll att minimilöner bör fastställas i enlighet med nationella traditioner, genom kollektivavtal eller lagstiftning.

Den 14 januari 2020 beslutade den nya kommissionen med von der Leyen som ordförande ett så kallat konsultationsdokument i enlighet med artikel 154 i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt (FEUF). Enligt artikeln ska kommissionen, innan den lägger fram socialpolitiska förslag, i en första fas samråda med arbetsmarknadens parter på EU-nivå om den möjliga inriktningen av en unionsåtgärd. Om kommissionen efter ett sådant samråd bedömer att en unionsåtgärd bör vidtas ska den i en andra fas samråda med parterna om det tänkta förslaget innehåll. Först därefter blir det aktuellt att lägga fram ett konkret förslag till unionsåtgärd. Under samrådsfaserna kan också parterna meddela kommissionen att man önskar förhandla om unionsåtgärden, vilket enligt artikel 155 i fördraget kan leda fram till att parterna på EU-nivå träffar ett avtal om åtgärden. Ett sådant avtal kan sedan, beroende på vad EU-parterna önskar, komma att bli föremål för ett beslut av rådet som i så fall innebär att parternas avtal ”omvandlas” till en EU-rättsakt.

I konsultationsdokumentet hänvisar kommissionen till den sjätte principen i den ”sociala pelaren” enligt vilken alla arbetstagare bland annat har rätt till en rättvis lön som ger förutsättningar för en rimlig levnadsstandard. Enligt principen bör adekvata minimilöner säkerställas i detta syfte. I principen sägs samtidigt att detta ska ske med respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet. Kommissionen anger ett antal skäl för en unionsåtgärd om minimilöner. Bland annat att antalet låglöneanställda ökar (ungefär var sjätte arbetstagare har en lön under 60 procent av landets medianlön), att de låglöneanställda ofta har atypiska anställningsformer (visstidsanställda och dylikt) med ett relativt sämre förhandlingsläge samt att etablerandet av minimilön kan leda till ekonomiska fördelar i form av ökade lönenivåer och ökad produktivitet. Kommissionen konstaterar att befintliga minimilönenivåer i medlemsstaterna har brister både avseende de faktiska nivåerna och täckningsgraden. Man konstaterar samtidigt att länder med hög kollektivavtals-täckningsgrad tenderar att ha färre lågavlönade arbetstagare och att bestämmandet av löner genom kollektivavtal tenderar leda till mindre löneskillnader.

Kommissionen framhåller att minimilöner är adekvata om de kan anses rättvisa i förhållande till lönestrukturen i landet och leder till en rimlig levnadsstandard. Minimilönerna måste bedömas i förhållande till den ekonomiska situationen och levnadsstandarden i varje land för sig. Som problematiskt i vissa länder med

lagstiftade minimilöner nämns ett otillräckligt deltagande av arbetsmarknadsparternas i bestämmandet av lönenivåerna. Vidare dras vissa länders system för lagstadgade minimilöner med brister i form av oklara kriterier, otillräckliga eller oregelbundna uppdateringar av miniminivåerna, med mera.

När det gäller frågan om rättslig grund för en unionsåtgärd beträffande minimilön hänvisar kommissionen till de artiklar i fördraget och EU:s stadga för grundläggande rättigheter, som man menar ligger till grund för redan befintlig EU-lagstiftning och andra EU-åtgärder som indirekt påverkar löner. Det handlar om lagstiftning och andra åtgärder i fråga om jämställdhet, diskriminering på olika grunder, EU:s åtgärder i fråga om sysselsättning och ekonomisk politik, med mera.

Kommissionens slutsats blir att en unionsåtgärd har ett mervärde (i förhållande till att åtgärder vidtas enbart på nationell nivå) och kan leda till förbättringar i fråga om arbetsvillkor, problemet med ”arbetande fattiga” och skapa mer jämställda konkurrensförhållanden för företag som verkar på den gemensamma marknaden, samtidigt som ett initiativ måste respektera nationella olikheter och förutsättningar. Mot denna bakgrund konstaterar kommissionen att en EU-åtgärd bör syfta till:

- att säkerställa att minimilöner sätts på adekvata nivåer utifrån varje lands ekonomiska och sociala situation,
- att arbetstagare i EU får ett effektivt ”minimilöneskydd”,
- att säkerställa arbetsmarknadsparternas deltagande i fastställandet av minimilönenivåer och att de uppmuntras att träffa kollektivavtal,
- att lagstadgade minimilöner fastställs på basis av nationella system som bygger på tydliga och stabila kriterier samt att de regelbundet och inte för sällan uppdateras .

Kommissionen avslutar dokumentet med att ställa de frågor man söker svar på från arbetsmarknadens parter i den första fasen av konsultationsförfarandet. Frågorna som ska besvaras är följande.

- Anser parterna att kommissionen har ringat in och korrekt beskrivit frågeställningen och möjligheterna till en unionsåtgärd?
- Anser parterna att en unionsåtgärd bör vidtas för att adressera de problem som beskrivs i dokumentet och, om den frågan besvaras jakande, vilket innehåll skulle i så fall en unionsåtgärd ha?
- Kan parterna tänka sig att inleda förhandlingar i enlighet med artikel 155 i fördraget i någon fråga som tas upp i konsultationsdokumentet?

När kommissionen tagit emot parternas synpunkter (mot slutet av februari) kommer man bestämma sig för om man ska inleda fas två av konsultationsförfarandet, då konsultationen i så fall, som nämnts, kommer avse det närmare innehållet i en unionsåtgärd.

Alla EU-länder utom Sverige, Danmark, Finland, Österrike och Italien har lagstiftning om minimilöner (i någon form). Bland länder som senast infört denna typ av lagstiftning finns Tyskland (2015), Irland (2000) och Storbritannien (1999). Se vidare kapitel 17 för en beskrivning av kollektivavtalen och det lägsta lönerna i Sverige.

### 6.3 ILO – Internationella arbetsorganisationen

Internationella arbetsorganisationen antog på sitt hundraåttonde möte, i juni 2019, *konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet*.

De medlemsstater som ratificerar konventionen åtar sig att i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer anta ”en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet”. En sådan ”ansats” ska bland annat inbegripa förbud mot våld och trakasserier i lagstiftning, att det antas strategier för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier, att det upprättas mekanismer för efterlevnad och kontroll eller att sådana mekanismer stärks samt att verktyg, vägledningar och utbildningar tas fram och att medvetenheten höjs. Enligt en portalartikel ska medlemsstaterna i syfte att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, det vill säga bland annat föreningsfrihet, kollektiv förhandlingsrätt och avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning. Konventionen innehåller sedan ett antal artiklar i vilka olika delar i ”ansatsen” och portalartikeln preciseras. Till konventionen antogs samtidigt en rekommendation.

Enligt ILO:s bestämmelser har medlemsstaternas regeringar efter avslutandet av ILO-mötet som längst 18 månader på sig att till den beslutande nationella församlingen/parlamentet (riksdagen) lägga fram förslag om konventionens ratificering och eventuella förslag om nödvändiga lagändringar för att ratificeringen ska vara möjlig.

### 6.4 EU-domstolen

Ett antal domar om olika arbetsmarknadsfrågor har avkunnats under 2019. Bland dessa finns några som gäller EU:s så kallade arbetstidsdirektiv<sup>10</sup> och som mycket kortfattat redogörs för nedan.

I de förenade målen C-609/17 och C-610/17<sup>11</sup>, i vilka den finska Arbetsdomstolen hade begärt förhandsavgöranden, uttalade sig EU-domstolen om den artikel i arbetstidsdirektivet som föreskriver att arbetstagare har rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor. Den finska domstolen hade frågat om artikel 7.1 i arbetstidsdirektivet utgör hinder för nationella bestämmelser och kollektivavtal enligt vilka det föreskrivs fler dagar av årlig betald semester än den i den artikeln föreskrivna minimiperioden på fyra veckor, samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram till ett kommande år i fall av sjukdom. EU-domstolen konstaterade att direktivet inte utgör ett hinder för sådana nationella bestämmelser.

I målet C-55/18<sup>12</sup> hade en spansk domstol begärt ett förhandsavgörande om följden i ett visst avseende av bestämmelser om dygnsvila, veckovila och begränsning av veckoarbetstiden i arbetstidsdirektivet (bland annat artiklarna 3, 5 och 6), jämförda med bestämmelser i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

10 Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

11 ECLI:EU:C:2019:981

12 ECLI:EU:C:2019:402

(artikel 31.2) och i det så kallade ramdirektivet för arbetsmiljö<sup>13</sup> (artiklarna 4.1, 11.3 och 16.3). Frågan gällde om dessa bestämmelser utgör hinder för en medlemsstats lagstiftning vilken inte innebär att arbetsgivare är skyldiga att inrätta ett system som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare. EU-domstolen besvarade frågan jakande (dvs. konstaterade att de angivna bestämmelserna utgör ett hinder för en nationell lagstiftning utan krav på system för att beräkna den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare).

I målet C-254/18<sup>14</sup> gällde begäran om förhandsavgörande från en fransk domstol tolkningen av de artiklar i arbetstidsdirektivet som reglerar begränsningen av veckoarbetstiden (till maximalt 48 timmar) och vilken genomsnittsbereäkning som får göras av denna (artiklarna 6 b, 16 b, och 19 första stycket). Av artiklarna 16b och 19 följer att veckoarbetstiden om maximalt 48 timmar får genomsnittsbereäknas på upp till sex månader (och i kollektivavtal under vissa förutsättningar ända upp till tolv månader.) Närmare bestämt gällde frågan från den franska domstolen om de beräkningsperioder som ska användas för genomsnittsbereäkningen ska fastställas löpande (där start- och slutdatum ändras för varje period) eller om det ska vara fasta perioder (till exempel kalenderhalvår). EU-domstolen konstaterade i domen att det i princip står medlemsstaterna fritt att välja den ena eller andra metoden, under förutsättning att de mål som eftersträvas med direktivet (skyddet av arbetstagare med avseende på maximal arbetstid, rätt till viloperioder, med mera) iakttas. Väljer en medlemsstat beräkningsperioder som börjar och slutar vid fasta kalenderdagar, måste det enligt domstolen föreskrivas mekanismer som gör det möjligt att säkerställa att den genomsnittliga maximala veckoarbetstiden om 48 timmar iakttas under varje sexmånadersperiod som omfattar två på varandra följande fasta beräkningsperioder.

---

13 Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

14 ECLI:EU:C:2019:318

# Del 2

## Lönebildningen och samhällsekonomin



## 7. Svensk och internationell konjunktur

**Den globala tillväxten och världshandeln mattades av under 2019 och i Sverige övergick den högkonjunktur som rådde 2018 till ett balanserat konjunkturläge medan arbetslösheten ökade och inflationen dämpades något.**

**Sedan slutet av 2018** har Riksbanken höjt reporäntan vid två tillfällen, senast i december 2019. Därmed avslutades perioden med negativ styrränta under 2019. Kronan har försvagats kraftigt mot andra valutor de senaste två åren. Under 2019 var kronkursen jämförbar med krisåret 2009. Relativt sett låga svenska räntor tillsammans med ökad osäkerhet i omvärlden är troligen två viktiga faktorer bakom den svaga svenska växelkursen.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att analysera och beskriva löneutvecklingen i Sverige och omvärlden tillsammans med andra aspekter av den ekonomiska utvecklingen som kan vara betydelsefulla för den svenska lönebildningen. Analyserna ska göras i ett tillbakablickande perspektiv utifrån de senaste utfallen av tillgänglig statistik på området.

Den huvudsakliga frågeställningen i den här delen av rapporten är huruvida lönebildningen har varit väl fungerande ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Medlingsinstitutet har i uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning. Hur vi definierar en väl fungerande lönebildning framgår av kapitel 1. De aspekter av en väl fungerande lönebildning som är viktigast för den samhällsekonomiska utvecklingen är huruvida:

- löntagarna har fått reala löneökningar (ökad köpkraft)
- sysselsättning och arbetslöshet har utvecklats väl
- lönebildningen har kunnat bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Att visa på eventuella problem med den ekonomiska utvecklingen som kan kopplas samman med lönebildningen är en del av Medlingsinstitutets uppdrag.

### 7.1 Olika perspektiv på lönebildningen

Samspelet mellan lönebildningen och den övriga samhällsekonomin sker normalt med viss tidsförskjutning. Det beror till exempel på att centrala avtal ofta tecknas för flera år och att anställdas löner normalt förhandlas och revideras en gång per år. Dessutom har löner en stelhet nedåt – det är ovanligt med lönesänkningar, i synnerhet av grundlönen. Enligt huvudfåran av den makroekonomiska teoribildningen är trögheter hos både löner och priser en viktig del i förklaringen till att det uppstår konjunkturer i den ekonomiska utvecklingen. Makroekonomiska analyser av löner och arbetskostnader görs därför bäst i ett flerårigt perspektiv. I denna del av rapporten utgör åren 2016–2019 den huvudsakliga analysperioden.

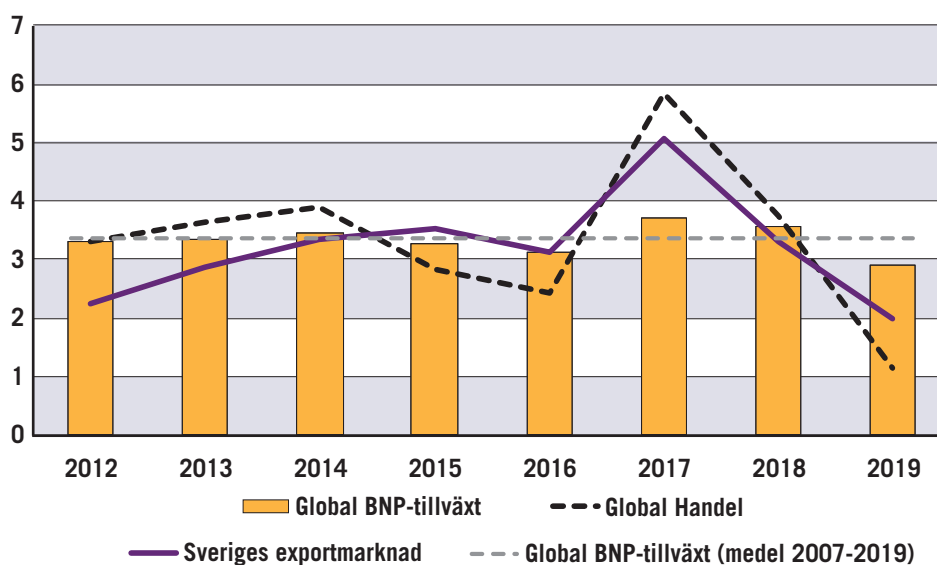
Synen på om den svenska löneutvecklingen har varit väl avvägd eller inte kan bero på vilket perspektiv man utgår ifrån och hur man anser att det perspektivet bäst ska

utvärderas. I den ekonomiska debatten brukar två huvudsakliga synsätt på vad som ska styra den svenska lönebildningen lyftas fram. Vi benämner dem här ”bärkraftsperspektivet” respektive ”konkurrensperspektivet”. Enligt bärkraftsperspektivet bör lönebildningen analyseras mot bakgrund av hur produktivitet, priser, lönsamhet och arbetsmarknaden i Sverige utvecklas. Enligt konkurrensperspektivet är i stället kostnadsutvecklingen i omvärlden en central faktor för utrymmet för löneökningar i Sverige. I kapitel 8 analyseras lönebildningen inom ramen för bärkraftsperspektivet och i kapitel 9 utifrån konkurrensperspektivet. I detta kapitel beskrivs den ekonomiska utvecklingen i omvärlden och konjunkturläget i Sverige. Detta kapitel utgör en utgångspunkt för beskrivningen av lönebildningen i de efterföljande kapitlen.

## 7.2 Global konjunktur

Den globala tillväxten bromsade in 2019 och väntas bli cirka 3 procent för året som helhet enligt OECD:s prognos (se **diagram 7.1**). Det är klart lägre än året innan och lägre än genomsnittet sedan 2007. BNP-tillväxten dämpades i både avancerade ekonomier och i tillväxtekonomier. Under året var spänningarna i handelsrelationerna mellan USA och Kina påtagliga och tullar mellan länderna höjdes på olika varor. Osäkerheter kring skilsmässan mellan Storbritannien och EU påverkade framför allt den europeiska ekonomin. Efter Brexit kommer troligen flera år av ytterligare förhandlingar att krävas för att få fram nya avtal som reglerar handelsrelationerna.

Diagram 7.1 Global BNP, världshandel och Sveriges exportmarknadstillväxt  
Årlig procentuell förändring



Källor: OECD och Macrobond.

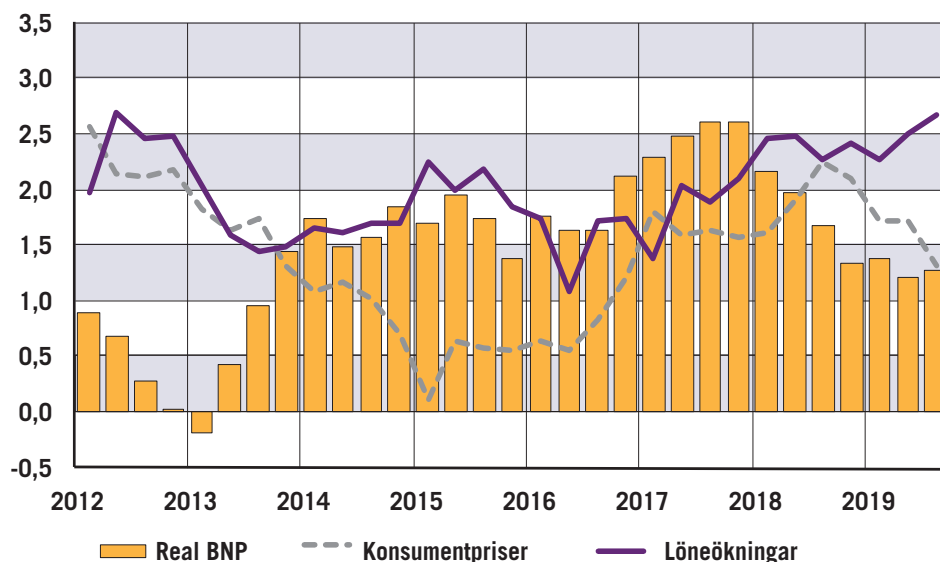
Handelshinder och den ökade osäkerheten kring framtida handelsförhållanden är en viktig förklaring till den svagare utvecklingen under året, med minskad konsumtion och investeringar, samt en dämpad utveckling av den globala handeln (se **diagram 7.1**). För den tyska ekonomin, i synnerhet tillverkningsindustrin, fick inbromsningen i världsekonomin tydliga effekter, med lägre efterfrågan på olika



typer av kapitalvaror. Nedgången i handeln var något mindre på Sveriges exportmarknader än sett till hela den globala ekonomin, vilket återspeglar att inbromsningen var stor i flera tillväxtekonomier, som Indien och Kina.

Löner och priser har ökat snabbare de senaste åren i OECD-13<sup>1</sup> till följd av den tidigare starka ekonomiska utvecklingen. Lägre efterfrågan och BNP-tillväxt det senaste året ledde dock till att inflationen började sakta in. I OECD-13 föll inflationen från cirka 2 procent till runt 1,5 procent mellan 2018 och 2019 (se **diagram 7.2**). Löneutvecklingen fortsatte dock i samma takt – cirka 2,5 procent – som året innan, vilket bidrog till att hålla upp hushållens köpkraft. Arbetsmarknaden påverkades inte heller negativt av konjunkturedgången i någon större utsträckning. Minskad efterfrågan brukar dock påverka arbetsmarknaden med viss fördröjning och olika indikatorer för sysselsättningen i OECD har vänt nedåt.

Diagram 7.2 Real BNP, konsumentpriser och löner i OECD-13  
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Vägda med KIX-vikter.

Källor: OECD Eurostat, Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of Health, Labour & Welfare, Statistiska centralbyrån och Macrobond.

Risker finns för att den globala ekonomin ska försvagas snabbare och nedgången bli djupare än vad olika bedömare trodde vid utgången av 2019. Risker som lyfts fram handlar om USA:s handelspolitik, fortsatt osäkerhet kring Brexit, en större inbromsning av den kinesiska ekonomin samt finansiella risker.

### 7.3 Konjunkturer i Sverige

Under 2017 och 2018 rådde högkonjunktur i den svenska ekonomin. Konjunkturbilden får stöd av olika indikatorer för resursutnyttjandet i ekonomin, bland annat både Konjunkturinstitutets och Riksbankens så kallade RU-indikatorer (se **diagram 7.3**).

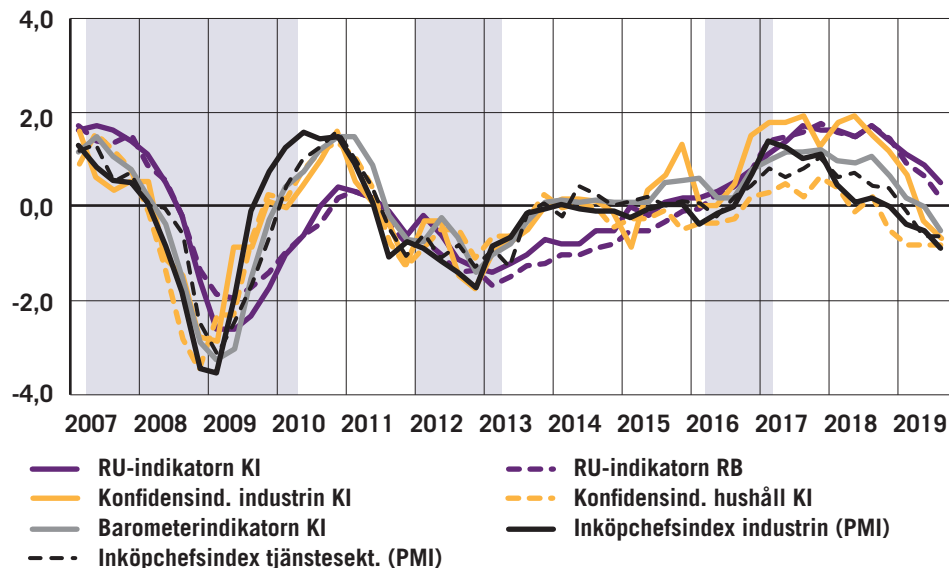
Under slutet av 2018 inleddes emellertid en konjunkturavmattning, som ytterst beror på svagare efterfrågan i omvärlden. Avmattningen blev tydligare under 2019 och

<sup>1</sup> I OECD-13 ingår Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Japan, Kanada, Nederländerna, Norge, Storbritannien, Tyskland, USA och Österrike.

vid utgången av året såg ekonomin ut att befinna sig i ett balanserat läge och högkonjunkturen såg ut att vara avslutad.

Diagram 7.3 Konjunkturindikatorer för Svensk ekonomi

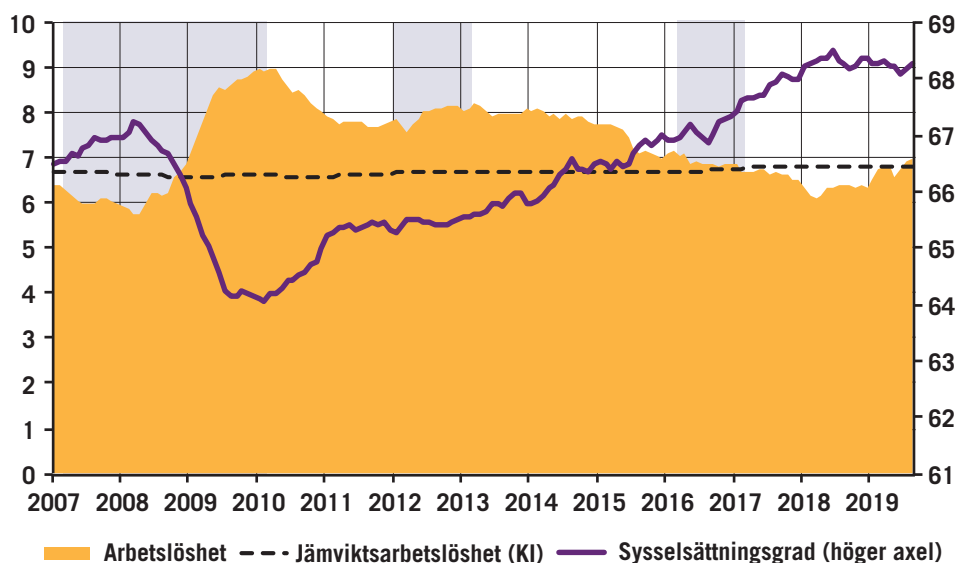
Index, normaliserade värden



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket.  
Källor: Konjunkturinstitutet, Riksbanken, Swedbank och Macrobond.

Det höga resursutnyttjande de senaste åren har inneburit färre lediga resurser i ekonomin. Sysselsättningen har ökat förhållandevis snabbt och arbetslösheten har sjunkit (se **diagram 7.3**). Under perioden 2016–2019 var arbetslösheten klart lägre än genomsnittet för åren 2007–2015, som till stor del präglades av den långa lågkonjunkturen som följde efter finanskrisen 2008 och skuldcrisen i Europa åren därefter. Konjunkturavmattningen det senaste året har medfört att arbetslösheten ökat något. I december 2019 var den 6,8 procent enligt AKU:s säsongsrensade siffror.

Diagram 7.4 Arbetslöshet och sysselsättningsgrad

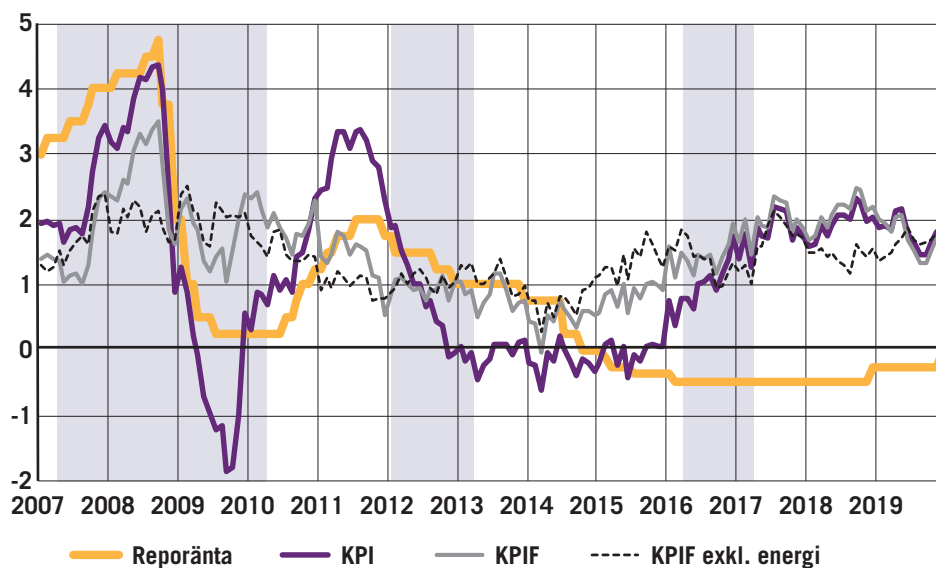


Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket.  
Källor: Statistiska centralbyrån, Konjunkturinstitutet och Macrobond.

Högkonjunkturen de senaste åren har inte resulterat i någon överhettning av ekonomin. Varken löner eller konsumentpriser har stigit särskilt snabbt och Riksbanken har haft negativ reporänta sedan 2015. Löneutvecklingen mätt med Konjunkturlönestatistiken har legat på cirka 2,5 procent. Konsumentpriserna har dock tagit lite mera fart, men från en tidigare låg ökningstakt. Under åren 2016–2019 var inflationen 1,9 procent i genomsnitt per år, det vill säga väl i linje med inflationsmålet på 2 procent. Den högre inflationen har lett till en mer dämpad real löneutveckling. Under 2019 sjönk dock inflationen något igen och reallönen steg något snabbare.

Trots att ekonomin har befunnit sig i högkonjunktur har Riksbanken låtit reporäntan ligga kvar under 0 procent fram till december 2019 då räntan höjdes till 0 procent (se **diagram 7.5**). Den tidigare låga inflationen och inflationsförväntningar som sjunkit under 2 procent är faktorer som motiverat att penningpolitiken inte har stramats åt särskilt mycket. Den låga räntan gör det dock svårare för Riksbanken att bedriva en expansiv penningpolitik de närmaste åren, något som skulle vara motiverat om ekonomin går in i en lågkonjunktur. Finanspolitiska stimulanser kan därmed komma att behöva spela en större roll framöver än under tidigare konjunkturedgångar under 1990-talet och 2000-talet.

Diagram 7.5 Reporänta och inflation  
Procent och årlig procentuell förändring



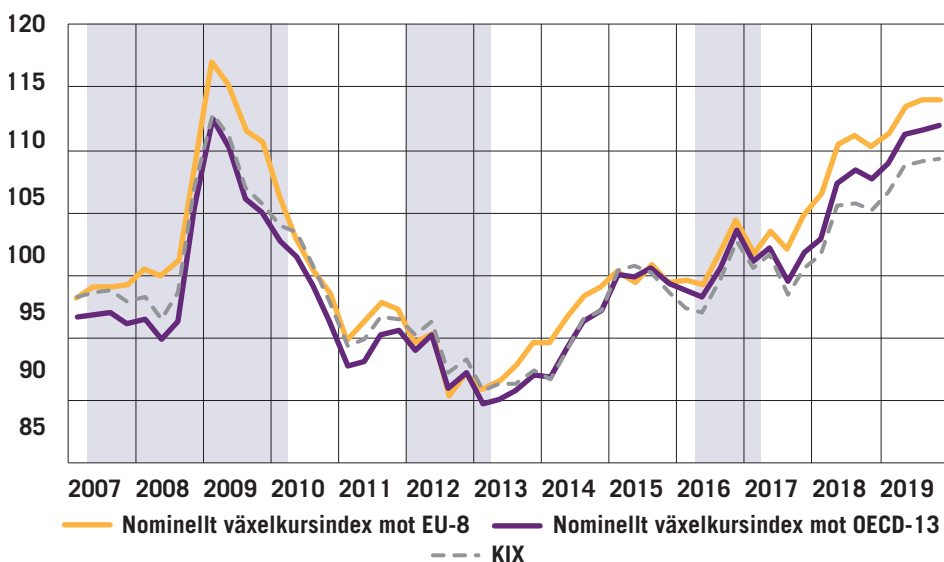
Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket.  
Källor: Statistiska centralbyrån, Riksbanken och Macrobond.

Riksbankens låga styrränta har sannolikt varit en bidragande orsak till att kronan har försvagats mot många andra valutor de senaste åren (se **diagram 7.6**). Medan centralbanker i flera andra länder, i synnerhet USA, har höjt räntorna en del har Riksbanken i princip legat stilla med reporäntan, vilket minskat efterfrågan på svenska kronor. Omvänt var kronan förhållandevis stark under 2011–2013, när Riksbanken förde en stramare penningpolitik bland annat med hänvisning till snabbt stigande bostadspriser i Sverige. Kronförsvagningen de senaste åren är dock svår att fullt ut förklara med ränteskillnader. Under 2019 nådde kronan ner till

nivåer som är jämförbara med krisåret 2009. Ökade risker i världsekonomin kan ha medfört att kronan, som är en liten valuta, ansetts som särskilt riskfylld. Under slutet av 2019 förstärktes kronan emellertid något.

Diagram 7.6 Kronans växelkurs

Index 2015=100



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket.

Källor: Riksbanken och Macrobond.

De senaste cirka fyra åren har sammantaget inneburit en något högre BNP-tillväxt än genomsnittet för perioden 2007–2015 (se **tabell 7.1**). Tillväxten har ändå varit påtagligt lägre än under åren 1998–2006. Perioden 2016–2019 har varit en period av konjunkturåterhämtning och högkonjunktur och det har bidragit till en jämförelsevis snabb ökning av sysselsättningen. Arbetslösheten har varit låg i genomsnitt och inflationen mycket nära inflationsmålet. Högkonjunkturen har inte drivit upp löneökningarna i någon särskild utsträckning och den reala löneutvecklingen har därmed blivit lägre än under de andra perioderna i tabellen, men likväl positiv.

Tabell 7.1 Nyckeltal för svensk ekonomi

Genomsnittlig årlig procentuell förändring, procent, respektive förändring i procentenheter

	1998–2006	2007–2015	2016–2019*
<b>BNP-tillväxt, löpande priser</b>	4,8	3,6	4,4
<b>BNP-tillväxt, fasta priser</b>	3,4	1,8	2,2
<b>BNP-gap i genomsnitt</b>	0,0	-1,8	0,9
<b>Förändring av BNP-gapet över hela perioden</b>	6,0	-1,3	0,7
<b>Sysselsättningsutveckling i procent</b>	1,1	1,0	1,5
<b>Arbetslöshet, procent av arbetskraften</b>	7,1	7,6	6,7
<b>Löneökningar i procent (KL)</b>	3,6	3,0	2,5
<b>Inflation KPIF</b>	1,6	1,4	1,8
<b>Reallön (KPIF)</b>	2,0	1,6	0,6

\*2019 avser utfall för första till och med tredje kvartalet.

Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, SCB och Macrobond.

## 8. Lönebildningen arbetsmarknaden och lönsamheten i näringslivet

**Löneutvecklingen har legat på cirka 2,5 procent per år de senaste åren och så var fallet även under 2019. Under åren 2016–2019 var utvecklingen av löner och arbetskostnader förenlig med att lönsamheten i näringslivet som helhet låg nära en genomsnittlig nivå.**

**Lönebildningen har därmed resulterat** i arbetskostnader som ungefär ökat i takt med den sammantagna utvecklingen av produktivitet och priser i näringslivet. Under den större delen av denna period ökade också sysselsättningsgraden kontinuerligt. År 2019 vände den emellertid nedåt eftersom konjunkturen försvagades. I och med att inflationen stigit och legat nära inflationsmålet på 2 procent de senaste åren har den reala löneutvecklingen, som är ett mått på lörens köpkraft, ökat i långsammare takt än på länge. Under 2019 (januari–november) ökade reallönen i ekonomin som helhet med 0,8 procent.

I ett längre perspektiv är det tydligt att en lägre produktivitetstillväxt sedan finanskrisen bidragit till lägre löne- och arbetskostnadsökningar i ekonomin som helhet. Kostnadsökningarna har dämpats i samtliga branscher och i offentlig sektor jämfört med perioden 1998–2006. Lönebildningen har därmed anpassat sig till att utrymmet för löneökningar blivit mindre.

### 8.1 Ekonomins bärkraft en ram för lönebildningen på längre sikt

Enligt bärkraftsperspektivet är det i allt väsentligt utvecklingen i den svenska ekonomin som avgör vilket utrymme som finns för löne- och kostnadsökningar.

På lite längre sikt utgör utvecklingen av produktivitet och priser en begränsning för i vilken takt löner och arbetskostnader kan öka. Om löner (eller egentligen arbetskostnader) ökar i samma takt som priser och produktivitet kommer den andel av BNP (det totala förädlingsvärdet i ekonomin) som tillfaller arbetskraften i form av lön respektive den andel som tillfaller kapitalägarna i form av vinst att förbli konstanta över tiden. Om ekonomin befinner sig i balans i utgångsläget kommer kapitalavkastningen och företagets lönsamhet då att förbli i linje med det internationellt bestämda kravet på kapitalavkastning.

Detta perspektiv kallas också ibland för inflationsmålsperspektivet. På lite sikt är det rimligt att anta att konsumentprisinflationen anpassas till Riksbankens inflationsmål på 2 procent, genom att reporäntan anpassas via penningpolitiken. Arbetsmarknadens parter har ingen uttalad uppgift att styra inflationen mot målet via lönebildningen. Indirekt påverkas de dock av vetenskapen om att Riksbanken kommer att justera reporäntan om löneökningarna leder till att prisutvecklingen avviker för mycket från inflationsmålet. Arbetstagar sidan påverkas sannolikt mer av inflationsmålet i sina löneanspråk eftersom inflationen påverkar hur stor den reala löneutvecklingen blir, det vill säga hur mycket köpkraften ökar när lönerna ökar.

Enligt bärkraftsperspektivet är det dock inte konsumentprisutvecklingen som är det mest relevanta prismåttet som lönebildningen bör förhålla sig till utan det är prisutvecklingen på det förädlingsvärde som skapas i näringslivet. Det påverkas både av de priser som företagen sätter på sina produkter och de priser som företagen betalar för de insatsvaror som används i produktionen. Eftersom de varor och tjänster som produceras i Sverige delvis är andra än de som konsumeras i Sverige (på grund av export och import) kan det även på längre sikt uppstå skillnader i prisutvecklingen mellan konsumentpriser och förädlingsvärdepriser. Den viktigaste faktorn bakom sådana skillnader är det så kallade bytesförhållandet. Om priserna på exportprodukter ökar långsammare än priserna på importprodukter kommer bytesförhållandet att försvagas. Det kan ske till exempel om produktivitetstillväxten är hög i de exporterande branscherna, något som har en dämpande inverkan på prisutvecklingen på dessa varor. Det kan också ske om priserna stiger mycket på någon importvara som inte så lätt kan bytas ut, till exempel olja. Sammantaget är alltså produktivitetstillväxten, inflationsmålet och utvecklingen av bytesförhållandet avgörande för vilket utrymme som finns för löneökningar på lite längre sikt enligt bärkraftsperspektivet.

På kortare sikt påverkas ekonomin av konjunkturer. Vinstandelen och företagets lönsamhet avviker då vanligtvis (upp eller ned) från det långsiktiga kapitalavkastningskravet, samtidigt som arbetslöshet och sysselsättning avviker från sina jämviktsnivåer. Lönebildningen påverkas genom att arbetsmarknadens parter intressen av att öka eller minska lönernas andel av förädlingsvärdet får olika genomslag i olika konjunkturlägen. Vinstläget och arbetslösheten är därmed viktiga för parternas preferenser och förhandlingsstyrka och därmed för utfallet av avtalsförhandlingarna.

Enligt synsättet kan arbetsmarknadens parter främja en god sysselsättningsutveckling genom att till exempel hålla tillbaka löneökningarna i en konjunkturuppgång. Riksbanken behöver då inte omedelbart svara med stramare penningpolitik. Detta kan i förlängningen medföra att fler personer får fäste på arbetsmarknaden och att den arbetslöshet som råder i ett balanserat konjunkturläge blir lägre än annars, vilket är positivt för samhällsekonomin i stort. Personer som helt saknar relevant utbildning har dock svårt att komma i sysselsättning även när efterfrågan på arbetskraft är hög.

## 8.2 Löneökningar i utfall och enligt avtal

Sedan avtalsrörelsen 1998 har industrins avtal kommit att fungera som ett riktmärke för kostnadsökningarna även i andra kollektivavtal på arbetsmarknaden. Industrimärket utgör på så vis kärnan i den svenska lönebildningsmodellen. Modellens funktion underlättas också av att det normalt sker en samordning av yrkanden och förhandlingar inom både LO och Svenskt Näringsliv. Industrimärket och samordningen innebär att avtalsförhandlingarna på de olika avtalsområdena till viss del är koordinerade, även om de äger rum på branschnivå.

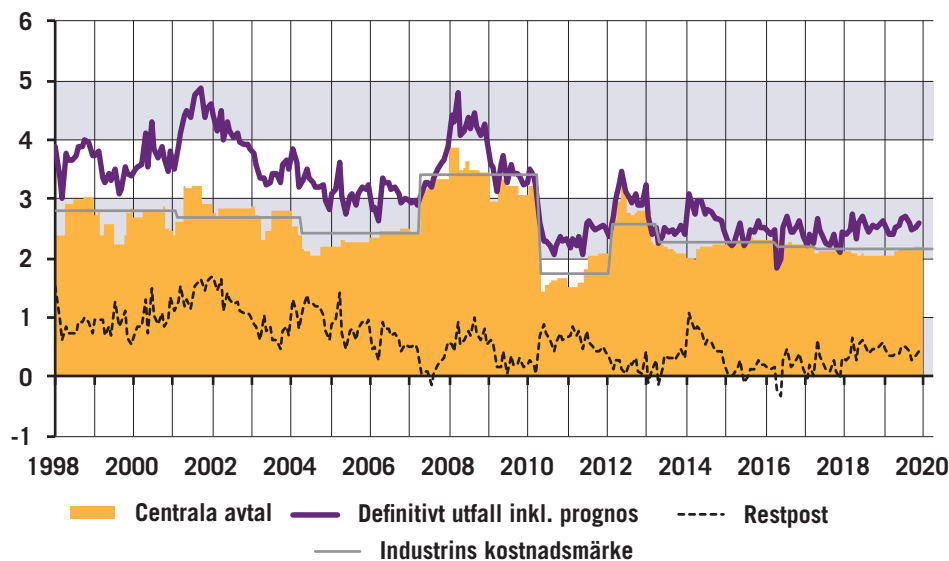
Inom de flesta avtalsområden sker lönebildningen också på lokal eller individuell nivå. Många av de centrala avtalen som förhandlas fram på branschnivå anger löne- och kostnadsökningar för en grupp individer. Detta lämnar utrymme för de lokala parterna att, inom ramen för det centrala branschavtalet, besluta om löneökningar

för de enskilda medarbetarna. Dessa förhandlingar sker dock under fredsplikt eftersom de förutsätter att det finns ett centralt branschavtal.

De centrala branschavtalen reglerar i de allra flesta fall inte vilken lönenivå som ska gälla vid en anställning. Några avtal innehåller bestämmelser om nivåer, till exempel i form av tariffer. I flera avtal anges också nivåer för minimilöner. Men endast en liten del av de anställningar som genomförs på arbetsmarknaden berörs direkt av dessa. I de allra flesta fall sätts lönen vid anställning i en lokal/individuell förhandling vid anställningstillfället, där arbetsgivarens betalningsvilja, reservationslönen hos arbetstagaren och lönenivån hos andra anställda på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden är viktiga faktorer.

Konjunkturlönestatistiken mäter de slutliga löneökningarna i företag, myndigheter och organisationer. Enligt konjunkturlönestatistiken har lönerna ökat med ungefär 2,5 procent per år de senaste åren (se **diagram 8.1**). De centrala avtalen har givit löneökningar på lite drygt 2 procent per år under samma period. Lönerna har alltså ökat knappt 0,5 procentenheter snabbare än de centrala avtalen. Skillnaden utgör en "restpost" som kan tolkas som resultatet av löneglidning eller lokal lönebildning.

Diagram 8.1 Löneökningar i utfall och enligt centrala avtal  
Årlig procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Av **tabell 8.1** framgår att löneökningarna 2016–2019 i genomsnitt var 2,5 procent per år i ekonomin som helhet, enligt konjunkturlönestatistiken. De uppmätta löneökningarna var högre i offentlig sektor än i näringslivet. Det beror på högre löneökningar både i de centrala avtalen och i den lokala lönebildningen. Viktiga förklaringar ligger i satsningar som gjordes på undersköterskor i de centrala avtalen och på lärare från politiskt håll. Kommunal sektor har också under en längre tid rapporterat om stor brist på personal.

Löneutvecklingen enligt nationalräkenskaperna ger en något annan bild. Lönerna i tabellen ökade snabbare enligt nationalräkenskaperna än enligt konjunkturlönestatistiken i alla delar av ekonomin utom i offentlig sektor. Det är normalt med

avvikelser mellan dessa båda lönemått på årsbasis, dels därför att lönebegreppet skiljer sig åt, och dels därför att det är olika källor som används. I nationalräkenskaperna kombineras kontrolluppgifter från skatteverket med arbetade timmar från främst AKU. En förklaring till högre löneökningar kan vara att utbetalningar av bonusar och olika förmåner, som enbart ingår i nationalräkenskapernas lönemått, varit högre under högkonjunkturen. Men dessutom är det tydligt att de revideringar som Statistiska centralbyrån har gjort av AKU för 2018 och 2019, som en konsekvens av bristande kvalitet i halva det statistiska underlaget, även har påverkat arbetade timmar i nationalräkenskaperna. Dessa har reviderats ned vilket har lett till att timlönen reviderats upp. I och med att det urval som SCB använder för AKU för andra halvåret av 2018 och 2019 nu är hälften så stort som det är tänkt att vara har osäkerheten i siffrorna från AKU ökat. Därmed även osäkerheten kring nationalräkenskapernas lönemått större för dessa år.

Tabell 8.1 Löne- och arbetskostnadsökningar enligt olika källor 2016–2019\*  
Genomsnittlig årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden

	Hela ekonomin	Näringslivet*	Offentlig sektor	Tillverknings- industrin
<b>Utfall avtalsrörelser</b>				
Industrins kostnadsmärke				2,2
Centralt avtalade löneökningar	2,2	2,1	2,3	2,0
<b>Utfall löntagare</b>				
Konjunkturlöner	2,5	2,3	2,8	2,4
Lön NR	2,8	2,8	2,6	2,9
Reallön (Konjunktur löner, KPI)	0,8	0,7	1,1	0,8
Reallön (Konjunktur löner, KPIF)	0,6	0,5	0,9	0,6
<b>Utfall arbetsgivare</b>				
Arbetskostnad per timme (LCI**)	2,7	2,6	2,8	2,4
Arbetskostnad per timme (NR)	3,1	3,1	3,0	3,2
Produktivitet (NR)	0,5	1,0	-1,0	1,7
Arbetskostnad per producerad enhet (NR)	2,8	2,1	4,0	1,5
<b>Prisbildning</b>				
Förädlingsvärdepriser	2,1	1,7	3,9	1,6
Konsumentpriser	1,8			

\*2019 avser utfall för första till och med tredje kvartalet.

Källor: Medlingsinstitutet, Statistiska centralbyrån, Konjunkturinstitutet, Eurostat, Macrobond och egna beräkningar.

Den reala löneutvecklingen visar vad de nominella löneökningarna har inneburit för löntagarnas köpkraft. Den genomsnittliga reala löneutvecklingen beräknad med Konjunkturlönestatistiken och KPIF var i genomsnitt 0,6 procent per år i ekonomin som helhet 2016–2019. I näringslivet ökade reallönen något långsammare i genomsnitt och i offentlig sektor något snabbare. Om i stället konsumentprisindex (KPI) används som mått på inflationen blir reallöneökningen lite högre, eftersom KPI ökade långsammare än KPIF under perioden till följd av sjunkande bolåneräntor.



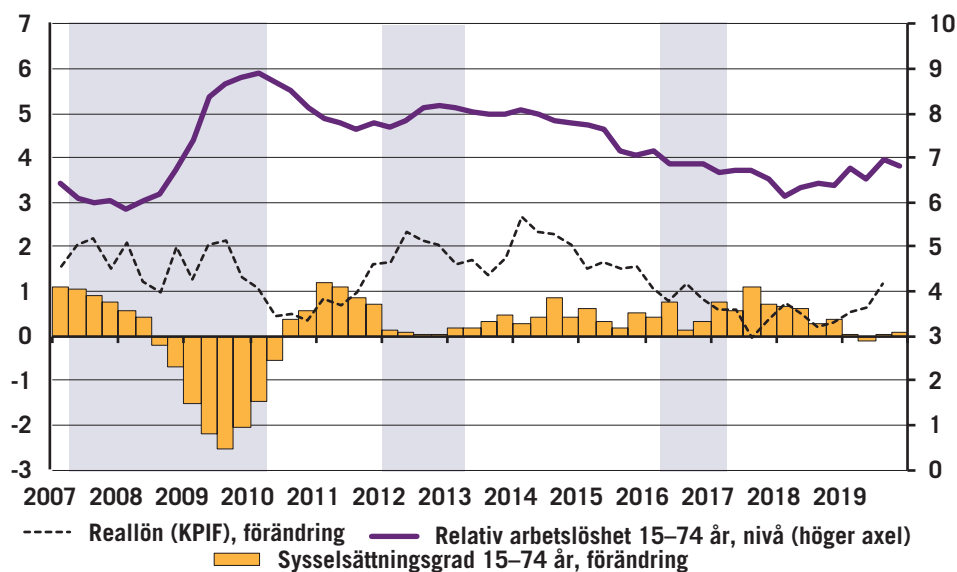
Ur arbetsgivarens synvinkel är det inte bara lönen utan utvecklingen av de totala kostnaderna för arbetskraft som är viktiga att följa. I arbetskostnaden ingår förutom lön också löneskatter och kollektiva avgifter. De sistnämnda är antingen lagstadgade (sociala avgifter) eller avtalade (som avsättningar till tjänstepension och andra trygghetssystem som parterna reglerar).

Av **tabell 8.1** framgår att i ekonomin som helhet så ökade arbetskostnaderna något snabbare än lönerna i genomsnitt under perioden 2016–2019, båda enligt nationalräkenskaperna. Det beror på att avsättningarna till pensioner höjdes inom flera avtalsområden, bland annat inom industrin. Dessutom ökade premierna för tjänstepension (ITP) något under perioden. Vid mitten av 2016 upphörde också den tidigare nedsättningen av arbetsgivaravgifter för ungdomar, vilket innebar att det genomsnittliga uttaget av lagstadgade kollektiva avgifter på arbetsmarknaden då ökade.

### 8.3 Reala löneökningar och efterfrågan på arbetskraft

En ökad reallön kombinerad med en hög sysselsättningsgrad är två av kriterierna för en väl fungerande lönebildning. Den djupa lågkonjunkturen och lägre produktivitetstillväxt som följde efter finanskrisen bidrog till att den nominella löneutvecklingen dämpades (se diagram 8.1). Även reallönen ökade långsamt under 2010 och 2011. Men lägre inflation de efterföljande åren innebar att den reala löneutvecklingen återgick till ungefär samma takt som innan (se **diagram 8.2**). Mellan 2012 och 2014 ökade reallönen med nära 2 procent i årstakt. Sedan 2016 har dock reallönen ökat långsammare, eftersom inflationen stigit samtidigt som den nominella löneutvecklingen legat kvar på ungefär 2,5 procent.

Diagram 8.2 Arbetslöshet, sysselsättningsgrad och reallön  
Förändring i procent respektive procentenheter



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket.  
Källor: Medlingsinstitutet, Statistiska centralbyrån, Konjunkturinstitutet och Macrobond.

Åren 2012–2014, när reallönen ökade snabbt, låg arbetslösheten stilla på ungefär 8 procent. Sysselsättningsgraden steg dock en del under dessa år. Mellan 2015 och 2018 förbättrades konjunkturläget och arbetslösheten sjönk samtidigt som sysselsättningsgraden steg i snabbare takt. En något svagare real löneutveckling kan vara en bidragande orsak till att efterfrågan på arbetskraft ökade. Under 2019 har arbetslösheten vänt uppåt och tillväxten i sysselsättningsgraden har stannat av. Även inflationen har dämpats vilket medfört att den reala löneutvecklingen ser ut att bli något högre 2019 än åren dessförinnan.

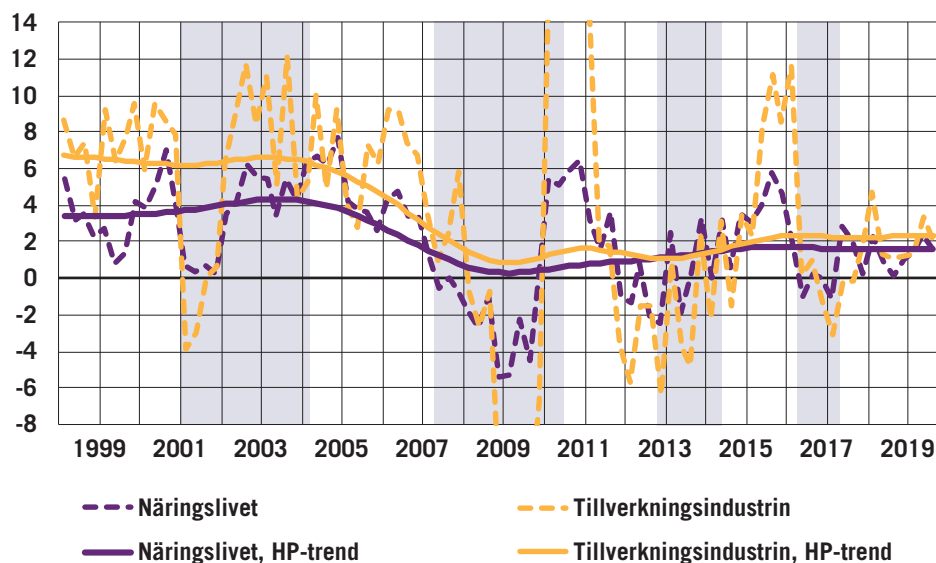
Sammantaget har framför allt sysselsättningen utvecklats väl de senaste två avtalsperioderna (2016–2019), medan den reala löneutvecklingen varit dämpad men ändå positiv.

## 8.4 Produktivitet och arbetskostnader

I **diagram 8.3** visas produktivitetstillväxten i näringslivet och tillverkningsindustrin sedan 1998. Bakom de kortsiktiga förändringarna, som främst beror på konjunkturella och ibland statistiska faktorer, går det att skönja en trendmässigt svagare utveckling av produktiviteten. I samband med finanskrisen 2008 dämpades produktivitetstillväxten och under stora delar av perioden 2007–2010 var den till och med negativ. Efter denna period har produktiviteten ökat långsammare i genomsnitt jämfört med perioden före finanskrisen. Det gäller både för näringslivet och för tillverkningsindustrin.

I näringslivet har den trendmässiga tillväxttakten ungefär halverats och i industrin har den minskat med en faktor tre, från cirka 6 procent per år till runt 2 procent. Den lägre produktivitetstillväxten inom industrin är den enskilt viktigaste förklaringen till att utvecklingen dämpats i näringslivet som helhet.

Diagram 8.3 Produktivitetstillväxt  
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket.

\* Exklusive branschen små- och fritidshus.

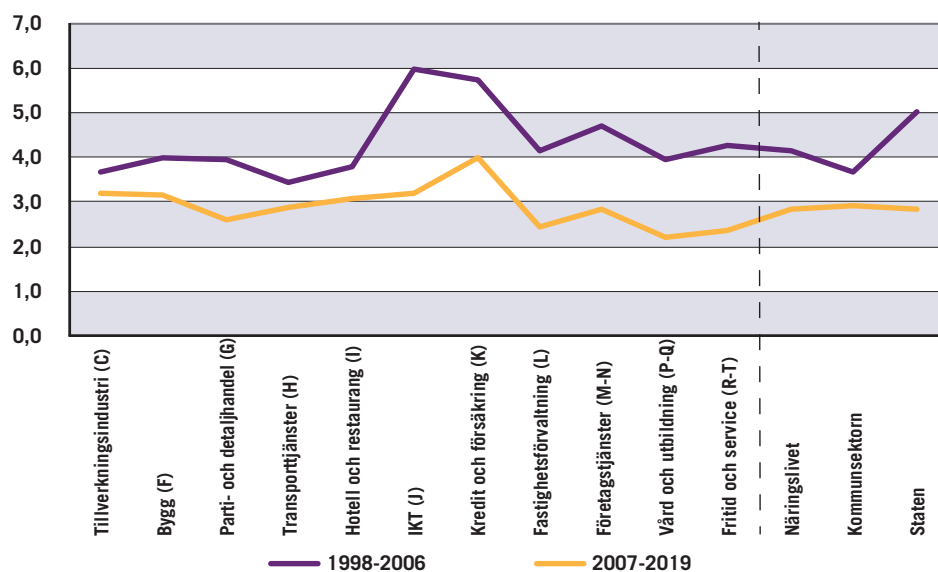
Källor: Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Lägre produktivitetstillväxt är dock inget isolerat fenomen för svensk del. Sedan 2007 har produktiviteten i den svenska ekonomin ökat ungefär i takt med genomsnittet i gruppen EU-8 (se kapitel 9). I jämförelse med andra länder framstår utvecklingen i Sverige mellan 1998–2006 istället som hög och drevs till stor del av produktionen av IKT-produkter.

Lägre produktivitetstillväxt inom industrin har bidragit till lägre produktivitetstillväxt i näringslivet som helhet. Därmed har utrymmet för ökade arbetskostnader blivit mindre i ekonomin som helhet.

I **diagram 8.4** visas den genomsnittliga utvecklingen av arbetskostnader per timme under två perioder: 1998–2006 när produktiviteten ökade snabbare och 2007–2019 när produktiviteten ökat långsammare. Av diagrammet framgår att kostnadsökningarna varit långt ifrån identiska i de olika branscherna under respektive period. Under 1998–2006 ökade till exempel arbetskostnaderna i många tjänstebranscher (G-T) snabbare än i industrin (C). Framför allt ökade löner och arbetskostnader snabbare inom Informations- och kommunikationstjänster och inom Kredit och försäkring, men även Företagstjänster. Under 2007–2019 har kostnadsökningarna i stället varit mer dämpade i flera av tjänstebranscherna än inom industrin. Även inom offentlig sektor har löner och arbetskostnader ökat långsammare. Inte minst gäller det staten.

Diagram 8.4 Arbetskostnadsökningar i olika branscher  
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



\* 2019 avser utfallen till och med tredje kvartalet.  
Källor: Statistiska centralbyrån och Konjunkturinstitutet.

## 8.5 Enhetsarbetskostnader, priser och lönsamhet i näringslivet

Näringslivets samlade förädlingsvärde utgörs av värdet på de varor och tjänster som näringslivet producerar minus kostnaden för alla insatsvaror som använts i produktionen. De produktionsfaktorer som används kan något förenklat delas in i arbetskraft (personer) respektive kapital (maskiner, byggnader med mera.). Till-

växten i förädlingsvärdet per arbetad timme (räknat i löpande priser) sker antingen via produktivitetstillväxt eller genom ökade priser (utvecklingen av förädlingsvärdespriserna). Snabbare produktivitetstillväxt innebär att fler enheter kan produceras varje timme och högre pris innebär att varje enhet betingar ett högre nominellt värde på marknaden. På längre sikt är en rimlig utgångspunkt att både förädlingsvärdet och arbetskostnaderna per timme i näringslivet som helhet utvecklas i samma takt eftersom andelen av förädlingsvärdet som tillfaller produktionsfaktorerna i form av lön respektive kapitalavkastning då är konstant, samtidigt som kapitalavkastningen är i linje med det internationellt bestämda kapitalavkastningskravet (eftersom kapital fritt kan röra sig mellan gränserna).

Ett annat sätt att se på relationen ovan är att sätta summan av förädlingsvärdet respektive summan av arbetskostnaderna (båda i löpande priser) i relation till den förädlingsvärdevolym (i fasta priser) som näringslivet producerar. Detta ger ett samband mellan måttet arbetskostnad per producerad enhet (unit labour cost – ULC) och förädlingsvärdepriset. På samma sätt som ovan gäller att vinstandelen är konstant om arbetskostnaden per producerad enhet ökar i takt med förädlingsvärdespriset.

De senaste åren, 2016–2019, har arbetskostnaderna ökat med i genomsnitt 3,2 procent per år. Produktiviteten i näringslivet ökade med 1,0 procent under samma period och enhetsarbetskostnaderna ökade därmed med drygt 2 procent. Eftersom enhetsarbetskostnaderna ökade något snabbare än förädlingsvärdespriserna minskade vinstandelen något. Nergången skedde dock från en jämförelsevis hög nivå 2015 och vinstandelen var i genomsnitt ungefär på samma nivå 2016-2019 som under de perioder som redovisas i **tabell 8.2**.

Tabell 8.2 Arbetskostnader, priser och vinstandel i näringslivet\*  
Genomsnittlig förändring i procent och i procentenheter, respektive nivå i procent

	1998-2006	2007-2015	2016-2019
Förädlingsvärde per timme (löpande pris)	4,4	2,5	2,6
Arbetskostnad per timme	4,2	2,6	3,2
Produktivitet	3,9	0,9	1,0
<b>Enhetsarbetskostnad</b>	0,3	1,8	2,1
<b>Förädlingsvärdepris</b>	0,5	1,6	1,6
<b>Vinstandel, förändring i procentenheter</b>	0,15	-0,11	-0,33
Genomsnittlig vinstandel, nivå i procent	36,1	36,2	36,0

\*Exklusive små- och fritidshus, inklusive beräknad arbetskostnad för egenföretagare.  
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

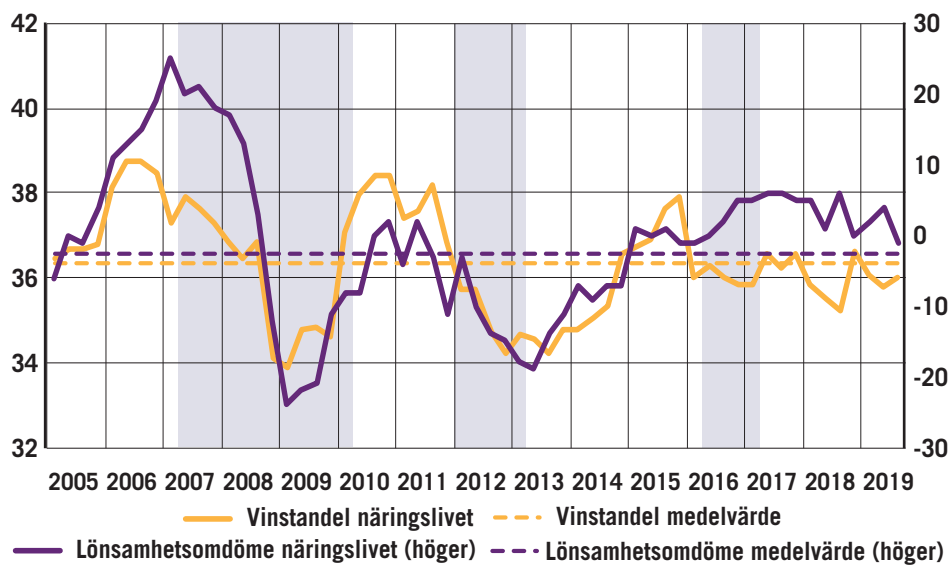
Även om det är tydligt att arbetskostnaderna per timme ökat snabbare eller långsammare än förädlingsvärdet per timme under olika perioder är det inte självklart huruvida kostnadsökningarna varit väl avvägda eller inte i förhållande till företagens lönsamhet. En period där arbetskostnaderna ökar snabbare än förädlingsvärdet per timme kan sammanfalla med en period där lönsamheten inledningsvis varit hög och sedan rört sig ner mot en genomsnittlig nivå. En sådan utveckling kan ses som ett sätt att "omfördela" en kapitalavkastning som är hög i förhållande till ett

internationellt kapitalavkastningskrav, så att en större del tillfaller löntagarna. Detta exempel illustrerar att det inte är helt enkelt att slå fast vilken utveckling av arbetskostnaderna som är betrakta som väl avvägd under en viss period. Möjligen är det lättare att vända på frågan och försöka bedöma om kostnadsutvecklingen under en viss period skapat tydliga problem för företagens lönsamhet.

Som vi såg tidigare ökade arbetskostnaderna per timme snabbare än förädlingsvärdet per arbetad timme under åren 2016–2019. Arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet ökade och vinstandelen sjönk under denna period, i synnerhet under dess inledning.

I **diagram 8.5** är det dock tydligt att vinstandelen sjönk från en nivå 2015 som var jämförelsevis hög. Nivån på vinstandelen 2019 ligger i närheten av den genomsnittliga nivån. Även företagens lönsamhetsomdöme enligt Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer låg 2019 på en nivå som var i närheten av genomsnittet. Det ser således ut som om arbetskostnadsökningarna 2016–2019 har bidragit till att lönsamheten i näringslivet hållit sig runt en genomsnittlig nivå.

Diagram 8.5 Vinstandel och lönsamhetsomdöme i näringslivet  
Procent respektive netttotal



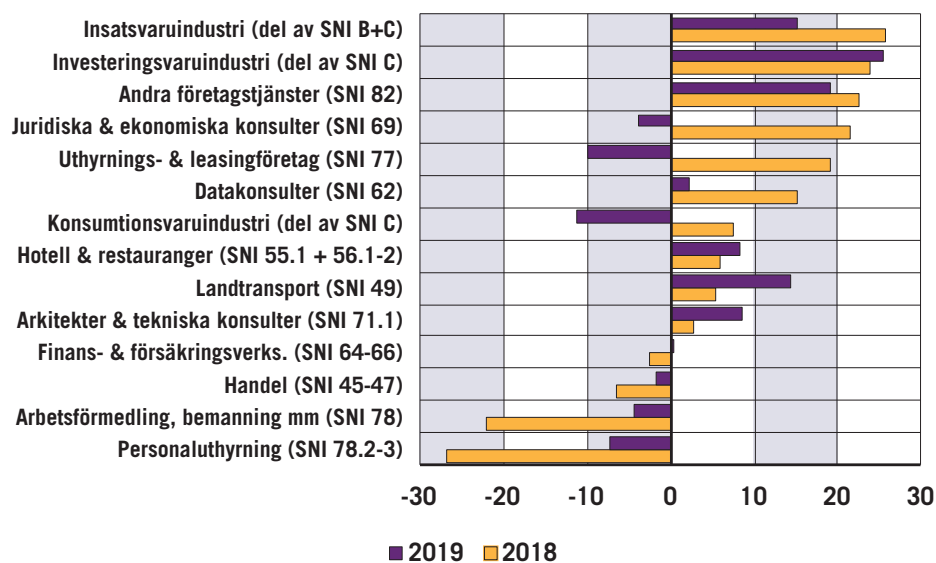
Anmärkning: Vinstandelen är beräknad med arbetskostnader för både anställda och företagare och exklusive branschen små- och fritidshus. Medelvärden är beräknade för perioden 2003–2019.  
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

Vinstandelen är ett mått på kapitalavkastningen. Ett annat mått är företagets omdöme om sin egen lönsamhet som Konjunkturinstitutet samlar in i Konjunkturbarometern. Lönsamhetsomdömet och vinstandelen ger liknande bilder av hur lönsamheten har utvecklats, (se diagram 8.5).

I Konjunkturbarometern finns uppgifter om lönsamhetsomdömet i olika delar av näringslivet. Under 2019 har lönsamhetsomdömet för näringslivet som helhet sjunkit något vilket får ses som ett led i konjunkturavmattningen. Av **diagram 8.6** framgår att lönsamheten sett olika ut i olika branscher 2018 och dessutom utvecklats tämligen olika i olika delar av ekonomin mellan 2018 och 2019 (till och med kvartal 3).

Konsumtionsvaruindustrin, uthyrning och leasing samt juridiska och ekonomiska konsulter har sett stora omsvängningar av lönsamheten, från över till under genomsnittet i branschen. I flera andra branscher sjönk omdömet 2019, men var ändå kvar på en hög nivå, som till exempel insatsvaruindustrin. I bland annat handeln och personaluthyrning har lönsamheten förbättrats 2019, men nivåerna är fortsatt låga jämfört med branschernas genomsnitt. I till exempel landtransporter och hotell och restaurang har lönsamheten ökat 2019 trots att nivån redan var hög 2019. Bilden som ges av konjunkturbarometern är alltså delvis splittrad och tyder inte på någon bred nedgång i näringslivets lönsamhet under 2019.

Diagram 8.6 Lönsamhetsomdöme i olika delar av näringslivet



Anmärkning: Lönsamhetsomdöme respektive år jämfört med genomsnittet i branschen 2007–2019

Källa: Konjunkturinstitutet.

## 9. Kostnadsutveckling och konkurrenskraft

**Löneökningarna i omvärlden tilltog något under åren 2016–2019. En stigande inflation medförde dock att den reala löneutvecklingen dämpades, en utveckling som även varit tydlig i Sverige.**

**Under dessa år steg** arbetskostnaderna i Sverige snabbare än i jämförbara länder, medan produktivitetstillväxten var mera likartad. Den stora försvagning av kronan som skett under framför allt 2018 och 2019 bidrog till att Sveriges relativa kostnads-läge (relativa enhetsarbetskostnader i gemensam valuta) trots allt förbättrades mot omvärlden. Under de senaste åren, och i synnerhet under 2019, har Sveriges export-marknadsandel utvecklats något bättre än genomsnittet i jämförbara länder.

Vid en analys av utvecklingen av inkomster (BNI och BNP per invånare) syns inga tecken på att utvecklingen i Sverige skulle vara sämre än i omvärlden. Bilden av en konkurrenskraftig ekonomi stärks av att arbetsmarknaden, i synnerhet sysselsättningsgraden, ökat jämförelsevis snabbt i Sverige. Sysselsättningsgraden var också på en högre nivå än genomsnittet i jämförbara länder. De senaste 1–2 åren har både inkomster och arbetsmarknad utvecklats något svagare i Sverige, men utvecklingen tycks främst ha konjunkturella orsaker. Sammantaget är det svårt att se att den svenska lönebildningen haft en tydlig negativ inverkan på Sveriges nationella konkurrenskraft.

### 9.1 Olika perspektiv på konkurrenskraft

Frågan om lönebildningens inverkan på Sveriges nationella konkurrenskraft är inte helt enkel att analysera, inte minst eftersom begreppet nationell konkurrenskraft saknar en entydig definition. 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". Definitionen innefattar både det vi kallar ett kostnads-perspektiv och ett inkomstperspektiv på nationell konkurrenskraft. När konkurrenskraft analyseras ur ett kostnads-perspektiv är det utvecklingen av arbetskostnader i förhållande till i andra länder som står i fokus. För höga kostnadsökningar i ett land kan, enligt detta perspektiv, medföra att företagens lönsamhet försämras och att de i förlängningen slås ut och produktionen flyttar till länder med lägre produktionskostnader. Den strukturomvandling som då uppstår i det egna landet innebär svagare tillväxt och högre arbetslöshet under en period. Tydligast har kostnads-perspektivet formulerats som den så kallade Europanormen 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.

Enligt inkomstperspektivet är det utvecklingen av välståndet i ett land (bruttonationalinkomst (BNI) per invånare) som är den viktigaste indikatorn för konkurrenskraft. Därmed handlar nationell konkurrenskraft delvis om ett lands förmåga att hantera perioder av strukturomvandling som ofta drivs fram av yttre faktorer. Om strukturomvandlingen kan mötas och utnyttjas på ett framgångsrikt sätt uppstår nya produktionsmöjligheter och resultatet blir en god utveckling av nationalinkomsten, hög sysselsättning och låg arbetslöshet.

Ett sätt att förhålla sig till kostnadsperspektivet och inkomstperspektivet kan vara att säga att de har olika relevans på olika sikt. Medan låga kostnadsökningar och en försvagad valuta kan vara nödvändigt för att företag ska kunna konkurrera på internationella marknader på kort sikt är en sådan utveckling sannolikt negativ för ett lands samlade inkomster i ett längre perspektiv. På längre sikt är kostnadsperspektivet mindre relevant, eftersom löner, priser och växelkurs då är på nivåer som är förenliga med konjunkturell balans och ekonomisk jämvikt. Då är i stället faktorer som ger en hög nivå på produktiviteten och en hög sysselsättningsgrad i ekonomin centrala för ett lands konkurrenskraft och välstånd. Sådana faktorer handlar om arbetskraftens utbildningsnivå och omställningsförmåga, storleken på investeringar, implementering av ny teknik och innovationer samt näringslivets anpassningsförmåga. På längre sikt är därför jämförelsevis höga löner och arbetskostnader tillsammans med en stark valuta snarare tecken på att ett land har hög konkurrenskraft eftersom det innebär att arbetsproduktiviteten är hög och att landet producerar högt värderade produkter.

## 9.2 Val av jämförelseländer

Analyserna i detta kapitel ger en bild av hur konkurrenskraften har utvecklats utifrån båda dessa perspektiv. Oavsett vilken vikt man tillmäter det ena eller andra perspektivet kan man konstatera att begreppet nationell konkurrenskraft är något som ett land har i förhållande till andra länder. Därför görs analyserna i jämförelse med länder som Sverige handlar mycket med och som dessutom har en levnadsstandard som är jämförbar med Sveriges.

Totalt 13 länder har valts ut som relevanta jämförelseländer. Länderna har grupperats i två grupper där 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.

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 kan med fördel användas för att skapa genomsnitt för andra ekonomiska variabler för en grupp av länder. Omvärlden beskrivs i sådana mått ur ett svenskt perspektiv. 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.

Sverige har förhållandevis stor handel även med andra länder än dem som valts ut här, inte minst via hög import från Kina. Men att jämföra Sveriges inkomst- eller kostnadsutveckling med mindre mogna ekonomier kan vara problematiskt. Den ekonomiska utvecklingen i sådana länder kan vara präglad av ett ikapptagande av levnadsnivån med höga investeringar och snabb BNP- och produktivitetstillväxt som följd. Den snabbare tillväxten i sådana länder riskerar att felaktigt tolkas som att den svenska konkurrenskraften utvecklas svagt.

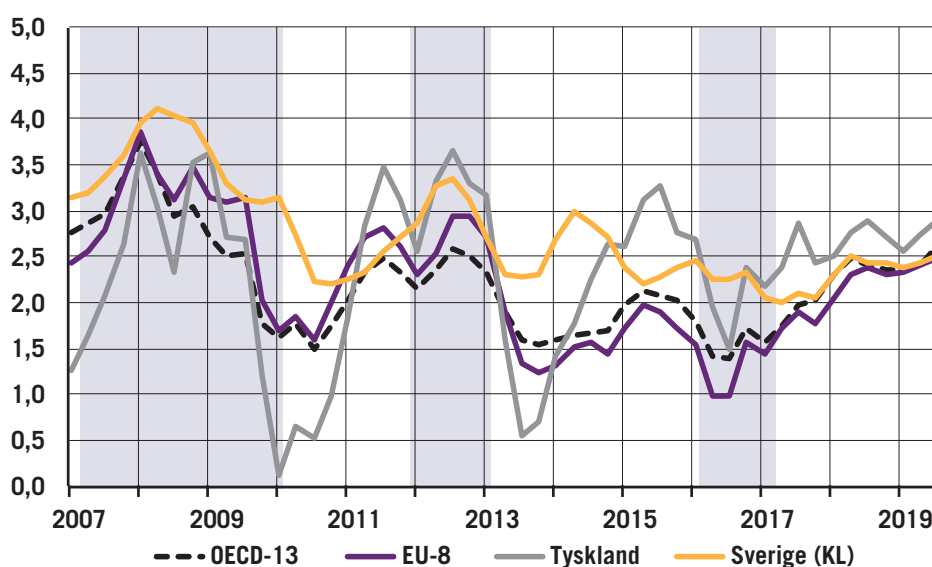


### 9.3 Löneökningar i Sverige och omvärlden

Att jämföra hur löner och arbetskostnader utvecklas i olika länder är en central del i ett konkurrenskraftsperspektiv på lönebildningen. Utvecklingen av löner och arbetskostnader i andra länder påverkar Sveriges relativa kostnadsläge och därmed den kostnadsmässiga konkurrenskraften. När man gör sådana internationella jämförelser är det dock viktigt att ta hänsyn till både produktivitet-utvecklingen i länderna och växelkursen. Här beskrivs den nominella och reala löneutvecklingen i Sverige. I nästa avsnitt beskrivs hur utvecklingen av arbetskostnader (löner, arbetsgivaravgifter och skatter) tillsammans med utvecklingen av produktivitet och växelkurser.

I **diagram 9.1** jämförs löneutvecklingen i Sverige med löneutvecklingen i EU-8 och OECD-13. I diagrammet redovisas även löneutvecklingen i Tyskland. Sedan 2007 har löneutvecklingen i Sverige varit högre än EU-8 och OECD-13 under nästan varje år. Mellan 2013 och 2017 var skillnaderna som störst. Det var en period då efterfrågan var svag till följd av skuldcrisen i Europa. Sedan början av 2018 har dock löneökningarna i EU-8 och OECD-13 tagit lite mer fart och närmat sig dem i Sverige, som under flera år legat mellan 2,0 och 2,5 procent. Löneökningarna i Tyskland var länge lägre än i Sverige, men de senaste cirka fyra åren har de varit ungefär lika höga. Det är också värt att notera att löneökningarna i Tyskland dämpades kraftigt både 2010 och 2013 när konjunkturläget försämrades, vilket inte skedde på samma sätt i Sverige.

Diagram 9.1 Nominella löneökningar  
Årlig procentuell förändring, 2 kvartals glidande medelvärde

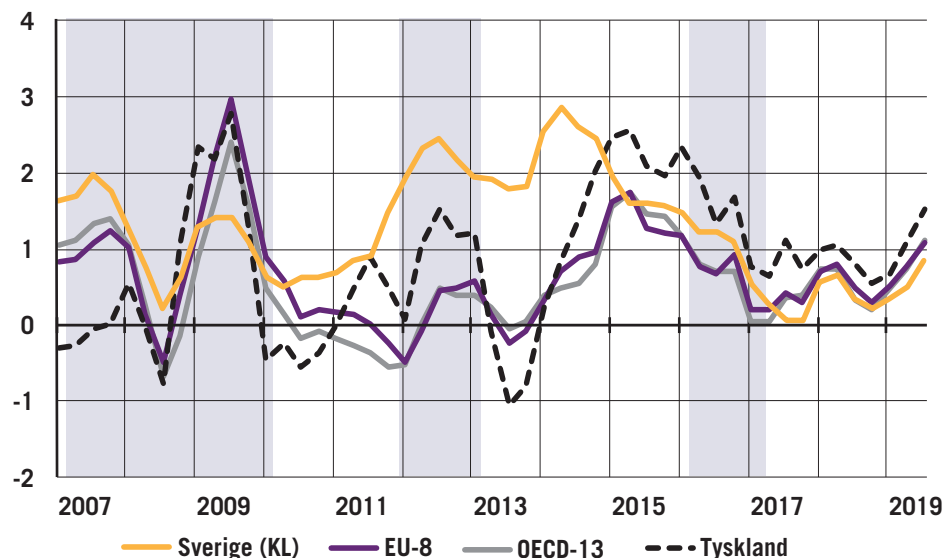


Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket, vägt med KIX-vikter.  
Källor: Eurostat, Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of Health, Labour & Welfare, Statistiska centralbyrån och Macrobond.

Det är intressant att även jämföra den reala löneutvecklingen i länderna eftersom hög nominell löneutveckling i ett land kan vara ett resultat av hög inflation. När den reala löneutvecklingen jämförs ser man att parallellt med de senaste årens stigande löneökningstakt i omvärlden har också inflationen ökat. Eftersom prisökningstakten stigit mer än löneökningstakten har den reala löneutvecklingen

bromsat in i omvärlden, på samma sätt som i Sverige (se **diagram 9.2**). Det framgår även tydligt att under åren 2011–2014 hade Sverige klart högre real lönetillväxt än omvärlden. Det berodde både på högre löneökningar men också lägre inflation i Sverige än i omvärlden.

Diagram 9.2 Reala löneökningar  
Årlig procentuell förändring, 2 kvartals glidande medelvärde



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket, vägt med KIX-vikter.  
Källor: Eurostat, Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of Health, Labour & Welfare, Statistiska centralbyrån och Macrobond.

## 9.4 Relativa enhetsarbetskostnader och exportmarknadsandelar

I detta avsnitt beskrivs utvecklingen av enhetsarbetskostnaderna i Sverige och i omvärlden. Inom kostnadsperspektivet är det vanligt att man jämför den internationellt konkurrensutsatta delen av ekonomin, vilken traditionellt brukar definieras som tillverkningsindustrin. Men även andra branscher är utsatta för internationell konkurrens. Det är dock inte helt lätt att korrekt definiera och hitta jämförbar statistik för "den konkurrensutsatta sektorn" i olika länder. Därför analyseras i detta avsnitt både utvecklingen inom tillverkningsindustrin och för ekonomin som helhet utifrån kostnadsperspektivet. Analysen kompletteras med en beskrivning av hur svensk export har utvecklats i förhållande till efterfrågan på Sveriges exportmarknader.

Sveriges relativa kostnadsläge (RULC) beräknas genom att dividera enhetsarbetskostnaderna i omvärlden räknat i svenska kronor med enhetsarbetskostnaderna i Sverige. Om RULC-måttet ökar betyder det att det svenska kostnadsläget sjunker relativt omvärlden. RULC-måttet ökar om arbetskostnaderna (löner, avgifter och skatter) i omvärlden ökar snabbare i Sverige, eller om produktiviteten i omvärlden ökar långsammare än i Sverige, eller om den svenska kronan försvagas, eftersom utländska kostnader då blir högre omräknat i svenska kronor.

Förändringar i arbetskostnader, produktivitet och växelkurs sker kontinuerligt och av olika orsaker. Det är därför många parametrar som påverkar hur Sveriges relativa kostnadsläge utvecklas. Att anpassa de relativa kostnaderna via lönebildningen kan dock vara betydelsefullt för konkurrenskraften på kort sikt. Samtidigt kan växel-

kursen fungera som en buffert mot relativa kostnadsförändringar som uppstår på grund av skillnader i ländernas löneökningar, framför allt om sådana beror på skillnader i inflationstakt. Länder med fast växelkurs saknar denna buffert och då kan relativa kostnadsökningar som beror på lönebildningen ta längre tid att återställa (eftersom det måste ske via arbetskostnader och produktivitet, så kallad "intern devalvering"). Detta kan innebära längre perioder av svag ekonomisk utveckling och snabbare strukturomvandling. En rörlig växelkurs gör dock att osäkerheten om det framtida relativa kostnadsläget är större jämfört med om växelkursen är fast.

Stigande relativa enhetsarbetskostnader behöver inte alltid vara ett tecken på försämrad konkurrenskraft. Det kan också vara en del i en anpassningsprocess av sparandet i ekonomin via storleken på överskottet i utrikeshandeln. Förändringar av den demografiska sammansättningen i ett land kan leda till att preferenserna för sparande ändas. Om andelen äldre i befolkningen ökar kan det leda till att det samlade sparandet minskar och att efterfrågan på inhemskt producerade tjänster ökar. I en sådan situation är det inte givet att ett ökat relativt kostnadsläge ska tolkas som försämrad konkurrenskraft.

#### 9.4.1 Arbetskostnader

I **tabell 9.1** sammanfattas utvecklingen av arbetskostnaderna i Sverige och jämförelseländerna som ingår i grupperna EU-8 och OECD-13. Arbetskostnaderna påverkas både av löneutvecklingen och av förändringar av arbetsgivaravgifter och skatt på arbete. Exempelvis hade Finland en kostnadsutveckling på nära 0 procent 2016–2018, som delvis beror på reformer för att sänka arbetskostnaderna.

Tabell 9.1 Arbetskostnader i ekonomin som helhet  
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

	Vikt 2018	1998–2006	2007–2015	2016–2018
<b>Sverige (KI), kalenderkorrigerat</b>		4,1	2,7	3,0
<b>Sverige (KI)</b>		4,0	2,7	3,0
<b>Sverige (OECD)</b>		3,8	2,9	2,8
<b>EU-8</b>	46,9	2,6	2,3	1,8
<b>OECD-13</b>	69,4	2,8	2,3	2,0
<b>EU-17*</b>	63,0	3,0	2,3	2,3
<b>Länder i EU-8</b>				
Tyskland	17,4	1,5	2,5	2,6
Nederländerna	6,1	3,7	2,0	1,3
Belgien	5,2	2,5	2,4	1,1
Frankrike	4,9	3,3	1,9	2,0
Italien	4,1	2,5	1,6	0,6
Finland	4,0	3,6	2,7	0,3
Danmark	4,0	3,4	2,7	1,9
Österrike	1,3	2,6	2,9	2,3
<b>Länder i OECD-13 (utöver EU-8)</b>				
USA	8,5	4,3	2,5	2,6
Storbritannien	5,4	5,0	2,0	2,8
Norge	4,4	5,8	4,3	2,4
Kanada	1,9	3,4	2,8	1,4
Japan	2,2	-0,6	0,2	1,3

\*I EU-17 ingår förutom länderna i EU-8 också Storbritannien, Polen, Spanien, Tjeckien, Irland, Slovakien, Ungern, Portugal och Grekland.

Källor: OECD, Statistiska centralbyrån, Konjunkturinstitutet och Macrobond.

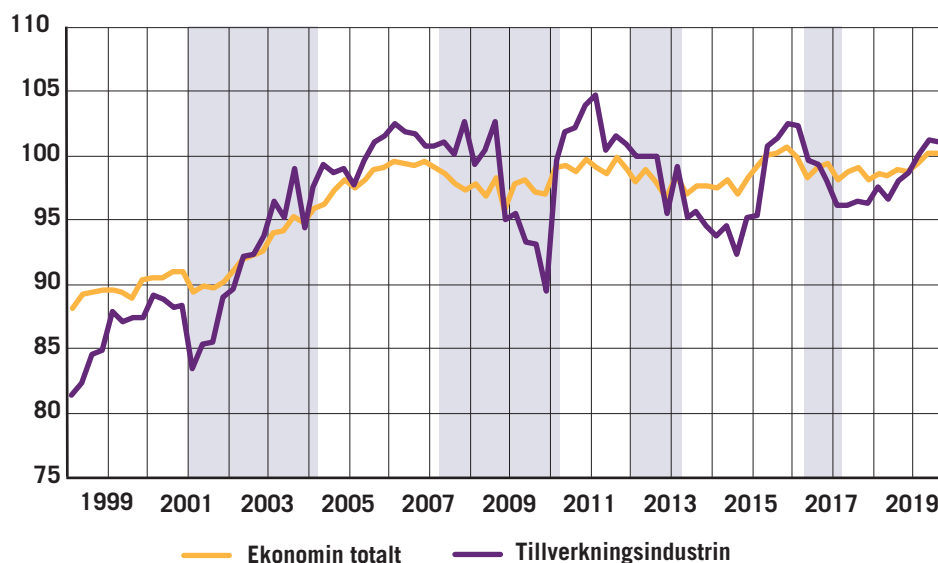
I OECD:s definition av arbetskostnader ingår inte löneskatter. För många länder innebär detta inte så stor skillnad, men för Sverige påverkar detta en hel del. Därför redovisas också Konjunkturinstitutets definition av arbetskostnader där löneskatterna ingår.

Sverige har haft högre kostnadsökningar jämfört med både EU-8 och OECD-13 under samtliga perioder som redovisas i tabell 9.1. Skillnaderna har dock minskat något över tiden. Tabellen visar att några Euro-länder fortfarande 2016–2018 hade kostnadsökningar som låg mellan 0 och 2 procent. Detta kan återspegla att konjunkturåterhämtningen efter finanskrisen och skuldskrisen i Europa inleddes senare och var långsammare i flera av Euro-länderna än i Sverige. I Danmark, Frankrike, Tyskland och Österrike var dock ökningstakten högre, mellan cirka 2,0 och 2,5 procent. I övriga länder som ingår i OECD-13, med undantag för Kanada och Japan, ökade arbetskostnader och löner i stället med cirka 2,5 procent. Trots att Japan uppvisar låga löne- och arbetskostnadsökningar var utvecklingen 2016–2018 ändå högre än under tidigare perioder då arbetskostnaderna stått stilla eller rent av minskat i nominella termer. I Japan har det varit betydligt vanligare än i de andra länderna i OECD-13 med lönesänkningar som ett sätt för företag med lönsamhetsproblem att kunna behålla arbetskraft. Detta har sannolikt bidragit till en svag produktivitetstillväxt i Japan.

#### 9.4.2 Produktivitetstillväxt i ett jämförande perspektiv

Hög produktivitetstillväxt är en faktor som möjliggör att arbetskostnaderna kan öka snabbare än i andra länder utan att det relativa kostnadsläget påverkas. I **diagram 9.3** jämförs produktivetsnivån i Sverige med den sammanvägda genomsnittliga nivån i gruppen EU-8. Diagrammet visar kvoten mellan nivån i Sverige och EU-8 för tillverkningsindustrin och ekonomin som helhet. Under åren 1998–2006 ökade produktiviteten i Sverige klart snabbare än i denna ländergrupp. Inom den svenska tillverkningsindustrin var produktivitetstillväxten mycket stark i jämförelse med snittet för de andra länderna. Produktivitetstillväxten dämpades en hel del i Sverige i samband med finanskrisen (se kapitel 8). Sett över hela perioden 2007–2019 har produktiviteten i Sverige trots det ökat i takt med EU-8. Det gäller både för tillverkningsindustrin och för ekonomin som helhet.

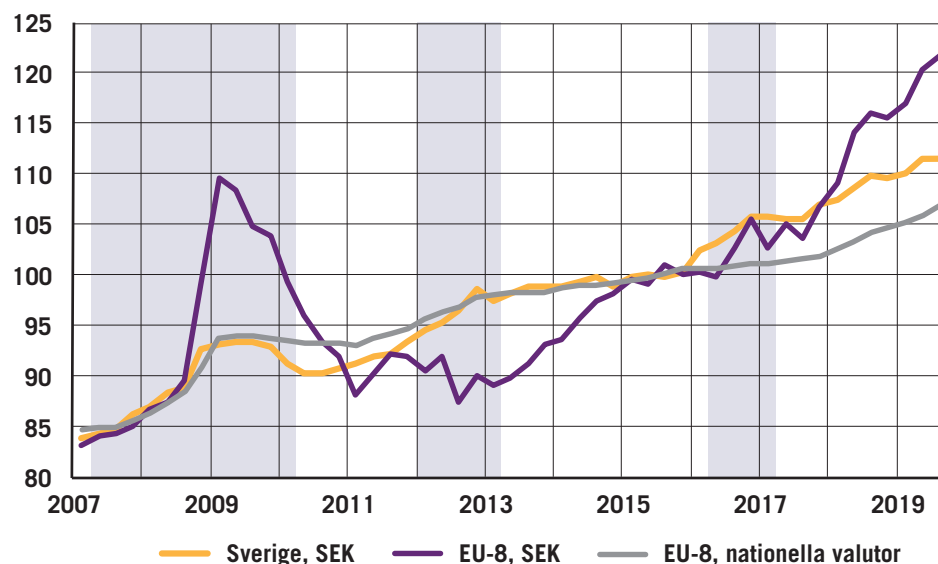
Diagram 9.3 Produktivitet i Sverige i förhållande till EU-8  
Index, 2015=100



Anmärkning: Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket. Vägt med KIX-vikter.  
Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.

I **diagram 9.4** visas enhetsarbetskostnaderna i ekonomin som helhet i Sverige och i EU-8.<sup>1</sup> Som vi såg så ökade arbetskostnaderna i Sverige snabbare än i EU-8 under varje period sedan 1998. När enhetsarbetskostnader jämförs i nationella valutor framgår att kostnadsutvecklingen varit ungefär densamma mellan 2007 och 2015 i Sverige och EU-8. De senaste åren har dock enhetsarbetskostnaderna i Sverige ökat snabbare än i omvärlden, räknat i nationella valutor.

Diagram 9.4 Enhetsarbetskostnader i ekonomin som helhet  
Index, 2015=100



Anmärkning: Inklusiv löneskatter och beräknad arbetskostnad för egenföretagare. Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket, vägt med KIX-vikter.  
Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.

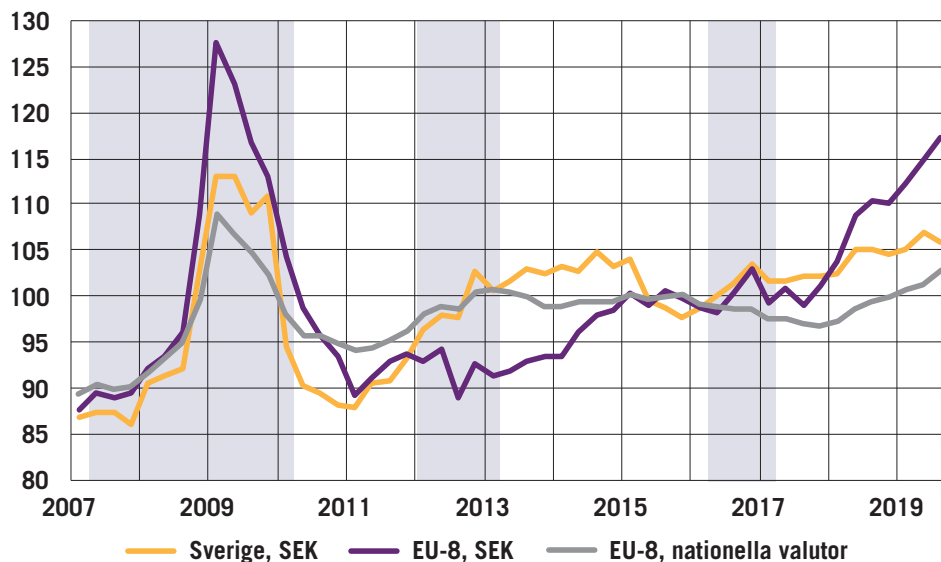
1 I diagram 9 och 10 jämförs svenska enhetsarbetskostnader med EU-8. Att OECD-13 inte är med beror på en begränsad tillgång på kvartalsdata för några av de ingående länderna. Utvecklingen på årsbasis mellan EU-8 och OECD-13 är dock snarlik.

När även växelkursen tas med och enhetsarbetskostnaderna beräknas i svenska kronor blir bilden något annorlunda. Kronan har varierat mycket upp och ned sedan 2007. I samband med finanskrisen 2008 försvagades kronan och utlandets kostnader steg, räknat i kronor. Därefter förstärktes kronan och under 2012–2014 var kronan stark, ytterst därför att Riksbanken förde en förhållandevis stram penningpolitik. Det svenska kostnadsläget var då relativt sett högt jämfört med omvärlden. Sedan 2013 har kronan försvagats kontinuerligt och 2019 var kursen i närheten av nivån under finanskrisen. Kronförsvagningen har inneburit att utlandets kostnadsläge successivt blivit högre mot Sverige (genom att omvärldens kostnader ökat snabbt räknat i svenska kronor). Den svenska kostnadsmässiga konkurrenskraften har alltså sammantaget förstärkts ganska mycket de senaste åren, trots att enhetsarbetskostnaderna stigit snabbare än i omvärlden, räknat i nationella valutor.

I **diagram 9.5** jämförs enhetsarbetskostnaderna i tillverkningsindustrin i Sverige och EU-8. Bilden är i stort sett densamma som för ekonomin som helhet. Under åren 2007–2015 har kostnadsutvecklingen i Sverige och omvärlden varit snarlik, räknat i nationella valutor. Kronförändringarna har lett till kortsiktiga avvikelser. Sedan 2016 har kronförsvagningen medfört att enhetsarbetskostnaderna i EU-8 har stigit snabbare än i Sverige och att det svenska relativa kostnadsläget har sjunkit, trots att enhetsarbetskostnaderna i Sverige stigit snabbare än i omvärlden, räknat i nationella valutor.

Sammantaget visar analysen att det svenska relativa kostnadsläget har sjunkit de senaste åren och att den kostnadsmässiga konkurrenskraften har förstärkts, men att det uteslutande beror på en svagare krona

Diagram 9.5 Enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin  
Index, 2015=100

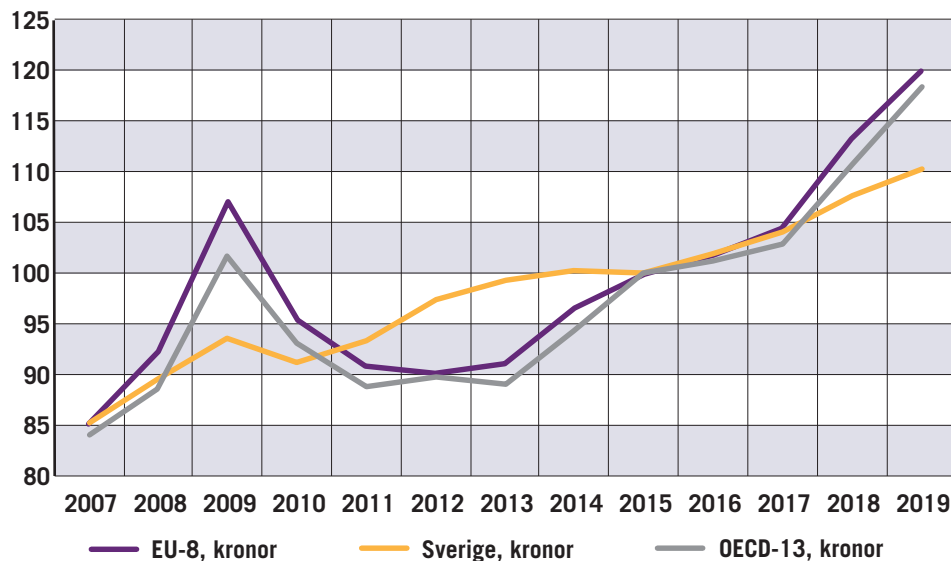


Anmärkning: Inklusiv löneskatter och beräknad arbetskostnad för egenföretagare. Ljusa respektive mörka fält anger avtalsperioder för industrimärket, vägt med KIX-vikter.

Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.

I diagram 9.4 och 9.5 jämförs svenska enhetsarbetskostnader med EU-8. Att OECD-13 inte är med beror på en begränsad tillgång på kvartalsdata för några av de ingående länderna. I **diagram 9.6** visas årsdata för Sverige och båda ländergrupperna för ekonomin som helhet. Enhetsarbetskostnaderna i båda omvärldsmåtten är omräknade till kronor. Slutsatsen är att bilden av den relativa kostnadsutvecklingen är i princip densamma oavsett om Sverige jämförs med EU-8 eller OECD-13.

Diagram 9.6 Enhetsarbetskostnader i ekonomin som helhet  
Index, 2015=100



Anmärkning: 2019 är OECD:s prognos.  
Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.

### 9.4.3 Sveriges export och marknadsandelar

Analysen av nationell konkurrenskraft via kostnader, priser och vinster är nära knuten till förmågan hos företagen i ett land att få avsättning för sina produkter på internationella exportmarknader. Ett land som klarat detta kan förvänta sig att exporten utvecklas i takt med efterfrågan på de internationella marknaderna. Ytterligare ett sätt att mäta nationell konkurrenskraft inom ramen för ett kostnads-perspektiv är därför via Sveriges utrikeshandel. Enligt detta synsätt kan en stark exportutveckling ses som ett tecken på en konkurrenskraftig ekonomi. Därför är det intressant att studera hur den svenska exporten utvecklats i förhållande till efterfrågan på Sveriges exportmarknader.

Ett sätt att analysera exporten ur ett konkurrenskraftsperspektiv är att sätta den i relation till den samlade efterfrågan på ett lands olika exportmarknader. OECD beräknar storleken på den samlade exportmarknaden för ett stort antal länder. Sveriges exportmarknad definieras som den totala importen i de länder som Sverige exporterar till. Om exporten från Sverige ökar långsammare än exportmarknaden kan detta tolkas som att Sverige tappar exportmarknadsandelar.

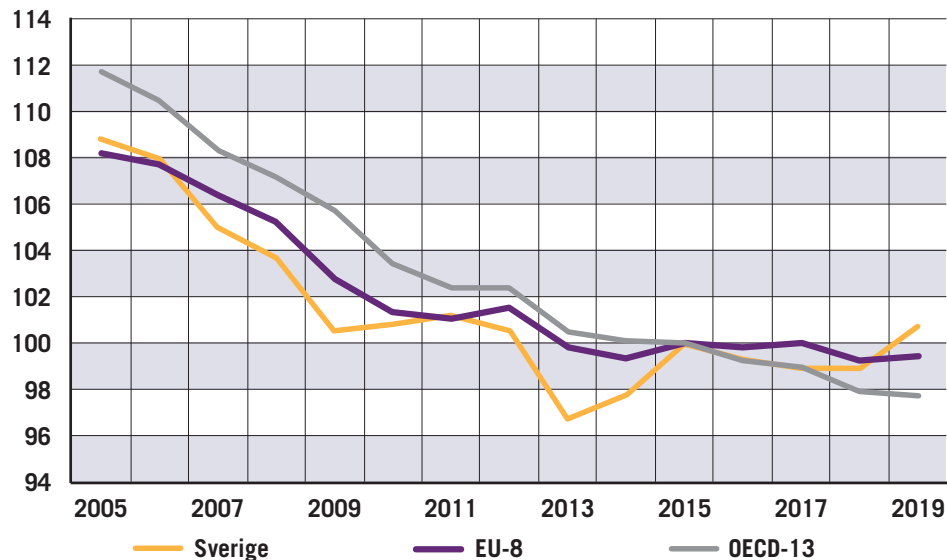
I detta sammanhang kan det vara bra att notera att exportmarknadsandelar är ett nollsummespel i ett globalt perspektiv. Sverige och många andra utvecklade ekono-

mier har sedan 1990-talet förlorat marknadsandelar till förmån för olika tillväxt-ekonomier, framför allt Kina. Samtidigt som detta har skett har den globala ekonomin vuxit. Att dra slutsatser om Sveriges nationella konkurrenskraft genom att enbart studera utvecklingen av Sveriges exportmarknadsandel kan därför bli lite missvisande. Det är i stället mer belysande att jämföra hur den svenska exportmarknadsandelen har utvecklats i förhållande till exportmarknadsandelarna i jämförbara länder.

På senare tid har så kallade globala värdekedjor ökat i betydelse, vilket innebär att en vara produceras i flera led i olika länder. Varan exporteras mellan länderna under själva produktionsprocessen. Förekomsten av globala värdekedjor gör att värdet på ett lands import och export kan stiga i förhållande till BNP, även om landets bidrag till varans totala förädlingsvärde är relativt litet. Även analysen av exportmarknadsandelar påverkas om exporten ökar på grund av att redan högt förädlade varor importeras, bearbetas och sedan exporteras vidare.

Av **diagram 9.7** framgår att Sveriges exportmarknadsandel minskade mellan 2005 och 2013. Ett högt relativt kostnadsläge under 2012 och 2013 kan ha bidragit till den svaga exportutvecklingen kring dessa år. Sedan 2013 har dock Sveriges kostnads-mässiga konkurrenskraft förbättrats och Sveriges exportmarknadsandel steg något 2014 och 2015 för att sedan plana ut fram till 2018. År 2019 steg andelen, förmodligen beroende på att den svaga kronan gjort svensk export relativt billig i utlandet. Sveriges exportmarknadsandel har inte utvecklats sämre än genomsnittet för EU-8 eller OECD-13, utan snarare något bättre.

Diagram 9.7 Exportmarknadsandelar  
Index, 2015=100



Anmärkning: 2019 är OECD:s prognos.  
Källor: OECD, Macrobond och egna beräkningar.



## 9.5 Inkomster och sysselsättning som mått på konkurrenskraft

Enligt den definition av nationell konkurrenskraft som vi återgav tidigare i kapitlet är det också betydelsefullt vilka reala inkomster invånarna i en ekonomi får eftersom det påverkar vilken levnadsstandard som är möjlig att uppnå. En annan viktig indikator i inkomstperspektivet är arbetsmarknaden, i synnerhet sysselsättningsgraden och arbetslösheten. Hög sysselsättning bidrar 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 välståndet förmodligen jämnare över invånarna än om stora grupper står utanför arbetsmarknaden.

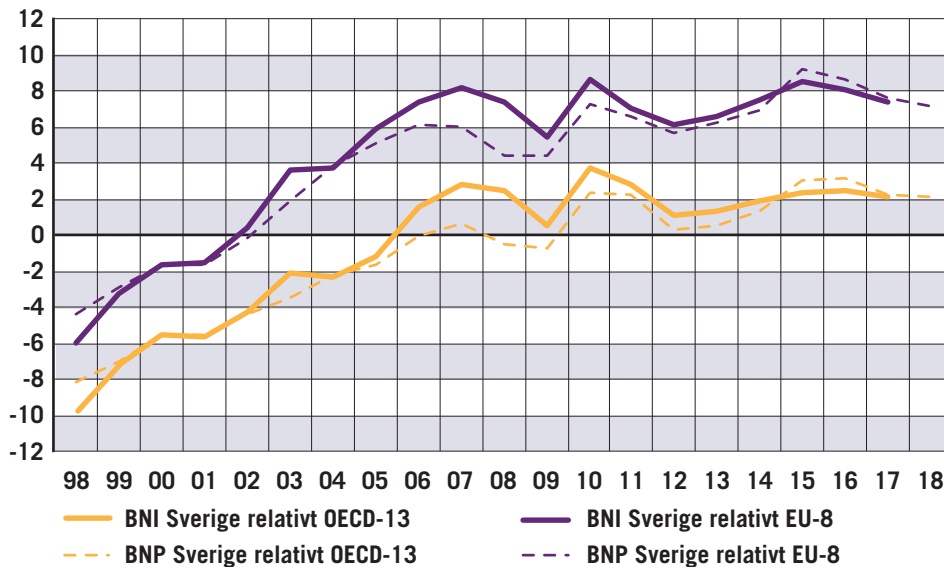
### 9.5.1 Sveriges bruttonationalinkomst

I nationalekonomisk bemärkelse är ett lands samlade inkomster synonymt med det mervärdet (förädlingsvärde) som produceras i landet. Bruttonationalprodukten (BNP) kan delas upp i inkomster som tillfaller produktionsfaktorerna arbete och kapital (arbetskostnadsandel och vinstandel) som båda ingår i produktionen av BNP. Svenskar kan äga tillgångar i utlandet och utlänningar kan äga tillgångar i Sverige. Genom att till BNP lägga (nettot av) kapitalinkomster från utlandet, såsom utdelningar från utländskt aktier, får man måttet bruttonationalinkomst (BNI). Medan BNP visar det mervärde som skapas och de inkomster som genereras av produktion utförd inom Sveriges gränser visar BNI vilka inkomster folkbokförda svenskar har under en viss tidsperiod.

När man jämför BNI och BNP mellan länder är det vanligt att man gör justeringar för skillnader i prisnivå mellan länderna, så kallad köpkraftsjustering. Det gör man eftersom inkomsterna i ett land i första hand används för att köpa varor och tjänster till lokala priser i det egna landet. Köpkraftsjusteringen tar hänsyn till att samma vara eller tjänst kan kosta olika mycket i olika länder, även när priset är uttryckt i samma valuta. Dessutom brukar man räkna BNI per invånare för att ta hänsyn till skillnader i befolkningsstorlek och i befolkningens tillväxttakt.

I **diagram 9.8** visas Sveriges köpkraftsjusterade reala BNI och BNP per invånare i förhållande till genomsnittet i EU-8 och OECD-13. Under perioden 1998–2007 steg BNI per invånare i Sverige påtagligt i förhållande till jämförelsegrupperna. Den starka inkomstutvecklingen sammanfaller med perioden när produktivitetens utvecklingen i den svenska ekonomin var jämförelsevis hög. Från början av 00-talet har BNI per invånare legat högre i Sverige än genomsnittet i EU-8. Detsamma gäller i förhållande till OECD-13 från mitten av 00-talet. I OECD-13 ingår både USA och Norge, två länder som ligger i topp vad gäller BNP och BNI per invånare i världen.

Diagram 9.8 BNI och BNP per invånare, justerad för skillnader i köpkraft Index, 2015=100



Källor: OECD, Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.

Mellan åren 2007 och 2014 var inkomstutvecklingen i Sverige ungefär i takt med omvärlden. Finanskrisen slog hårdare mot Sverige än mot många andra länder, men nedgången 2009 blev kortvarig och 2010 skedde en stark återhämtning. Perioden 2011 och 2012 innebar en ny nedgång. Den sammanföll med perioden när kronan förstärktes och Sveriges relativa kostnadsläge steg. Samtidigt utvecklades exporten svagt i förhållande till efterfrågan.

Mellan 2013 och 2016 ökade de reala inkomsterna i Sverige i förhållande till både EU-8 och OECD-13. År 2016 var de på sin högsta nivå under hela perioden. Återhämtningen efter den långa lågkonjunkturen som följde på finanskrisen kom tidigare och var snabbare i Sverige än i många andra länder. I takt med att den globala konjunkturen har förstärkts de senaste åren har dock även omvärldens BNI och BNP tagit mer fart och 2017 och 2018 syns en viss nedgång i Sveriges relativa inkomstnivå, mätt som real BNP per invånare.

Sammantaget hade Sverige en starkare utveckling av de reala inkomsterna per invånare än omvärlden fram till 2006 och därefter har utvecklingen varit ungefär jämförbar.

### 9.5.2 Inkomsterna ska försörja allt fler

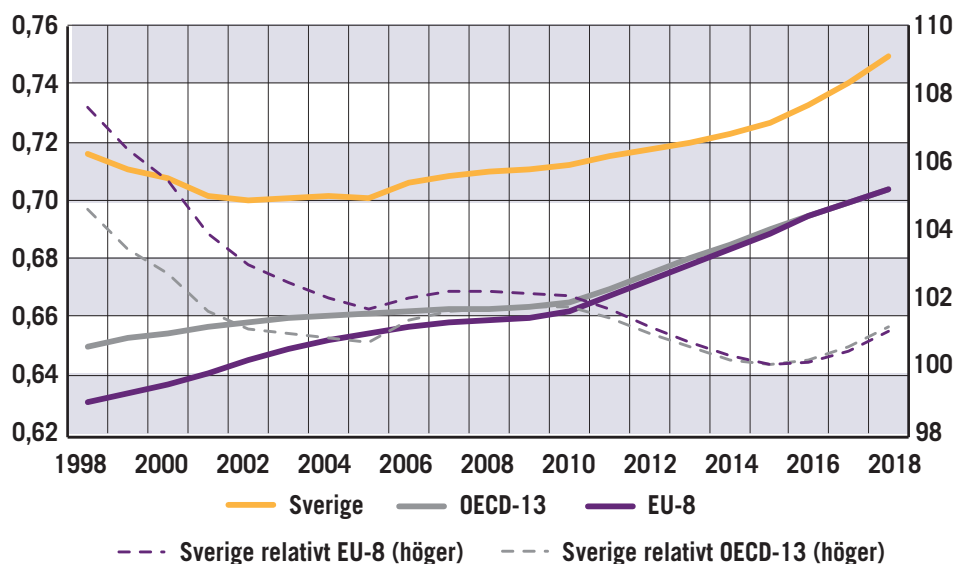
BNI per invånare påverkas av den demografiska utvecklingen, vilket gör att man ska vara försiktig med att tolka alla förändringar mot andra länder som förändringar av konkurrenskraften. Inkomsterna i ett land ska försörja de som arbetar men också den del av befolkningen som inte arbetar. Om andelen i arbetsför ålder minskar kan det leda till att BNI per invånare sjunker eftersom fler invånare då står utanför arbetsmarknaden och måste försörjas av andra. Försörjningskvoten är ett mått som visar hur många fler personer förutom sig själv en person i arbetsför ålder i genomsnitt har att försörja. Den beräknas som antalet personer i ej arbetsför ålder (barn och äldre) dividerat med antalet personer i arbetsför ålder.

Siffran 0,7 betyder exempelvis att en person förutom sig själv i genomsnitt måste försörja ytterligare 0,7 personer (via skatter och/eller sin egen lön). Siffran bygger enbart på demografiska förhållanden och tar inte hänsyn till om personer i arbetsför ålder exempelvis befinner sig utanför arbetskraften eller är arbetslösa. Den ”faktiska” försörjningskvoten i en ekonomi är därför normalt ytterligare något högre än den ”demografiska” kvoten.

I **diagram 9.9** visas försörjningskvoten för alla personer i åldern 20–64 år i Sverige samt ett vägt genomsnitt för EU-8 och OECD-13. För Sveriges del ligger försörjningskvoten högre än genomsnittet för jämförbara länder. Sedan 2005 har försörjningskvoten ökat i Sverige. År 2018 var den 0,75 jämfört med 0,70 år 2005.

Flera av länderna i jämförelsegrupperna har upplevt liknande demografiska förändringar. En skillnad mot Sverige är att försörjningskvoten även ökade i jämförelsegrupperna mellan 1998 och 2005. I Sverige sjönk försörjningskvoten något under denna period. Sveriges relativa försörjningskvot minskade därför under dessa år. Detta är en faktor som kan ha bidragit till att BNI per invånare ökade snabbare i Sverige än i omvärlden under dessa år, även om den starka produktivitetstillväxten i den svenska ekonomin är huvudförklaringen. Sedan 2006 har försörjningskvoten i Sverige ökat. Men ökningen var något långsammare än i omvärlden fram till 2015. Därefter har försörjningskvoten i Sverige ökat något snabbare än i omvärlden. Den relativt sett stigande försörjningskvoten 2017 och 2018 är möjligen en faktor som bidragit till att real BNP per invånare i Sverige sjunkit något mot omvärlden.

Diagram 9.9 Demografisk försörjningskvot  
Andel och index, 2015=100



Källor: Världsbanken, Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.

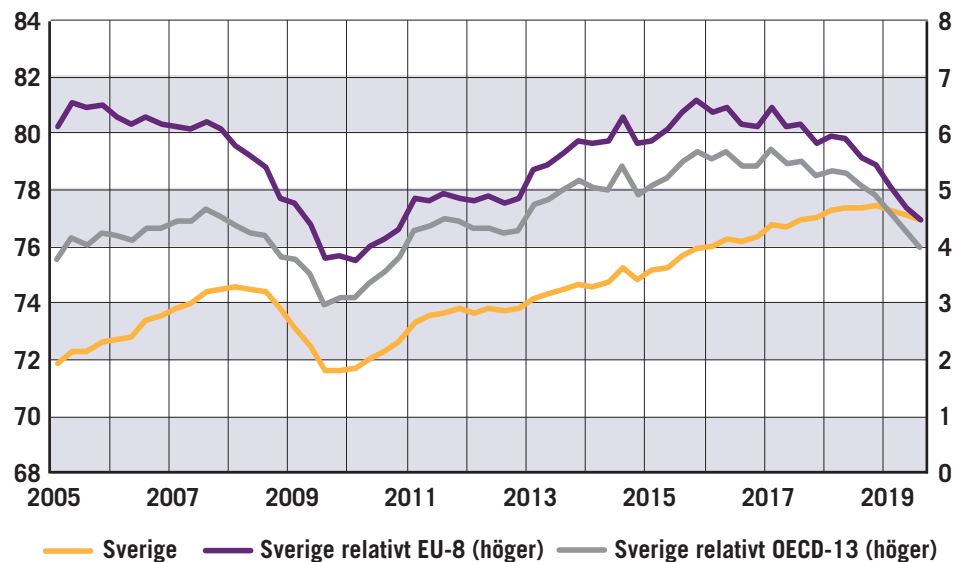
### 9.5.3 Sysselsättning och arbetslöshet i ett jämförande perspektiv

I **diagram 9.10** visas Sveriges sysselsättningsgrad för personer i åldern 15–64 år. Där visas också hur sysselsättningsgraden i Sverige förhållit sig till genomsnittet i EU-8 och OECD-13. Sysselsättningsgraden i Sverige har legat betydligt högre jämfört med båda ländergrupperna under hela den redovisade perioden. Den högre syssel-

sättningsgraden i Sverige beror till stor del på att fler kvinnor finns på arbetsmarknaden i Sverige.

Sysselsättningsgraden i Sverige föll 2008 och 2009 i samband med finanskrisen, men återhämtade sig åren därefter. Lågkonjunkturen i samband med finanskrisen tycks ha slagit hårdare mot den svenska arbetsmarknaden än till exempel den tyska där korttidsarbeten användes för att undvika stora uppsägningar. De senaste åren har sysselsättningsgraden i Sverige legat mellan 5 och 6 procentenheter högre än i ländergrupperna, vilket är lika högt eller högre som före finanskrisen. Men under 2019 har skillnaden blivit något lägre, vilket sannolikt främst har konjunkturella förklaringar.

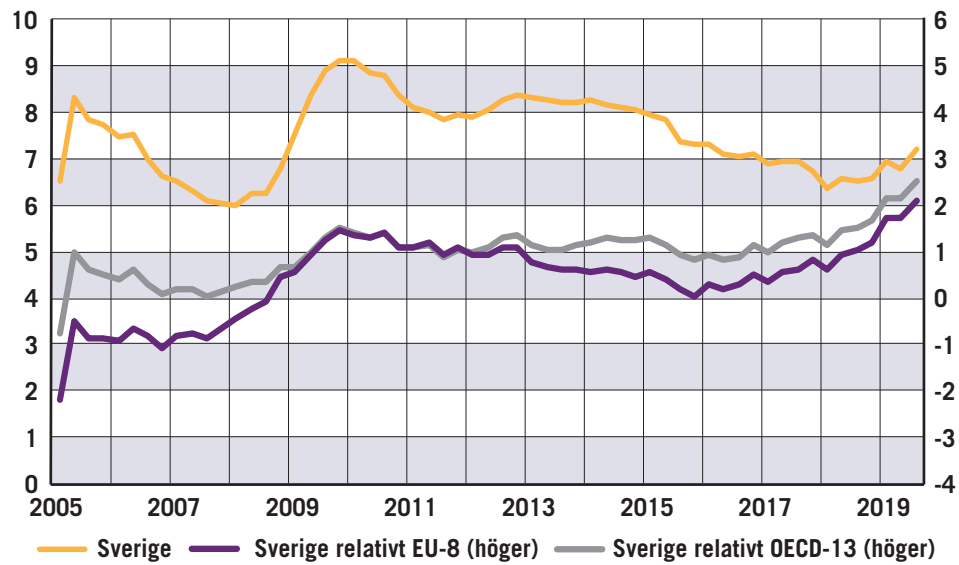
Diagram 9.10 Sysselsättningsgrad 15-64 år  
Procent av befolkningen



Källor: OECD, Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.

Arbetslösheten steg flera procentenheter i samband med finanskrisen och låg sedan kvar på runt 8 procent mellan 2011 och 2014 (se **diagram 9.11**). Därefter började den sjunka och 2018 var den nere på drygt 6 procent. Trots att Sverige har haft en betydligt högre sysselsättningsgrad än jämförelseländerna har arbetslösheten legat cirka 1–2 procentenheter högre sedan 2009. En starkare BNP-tillväxt i omvärlden de senaste åren har sannolikt lett till att skillnaden mot omvärlden vuxit något. Att arbetslösheten är högre i Sverige än i jämförelsegrupperna tyder på att det kan finnas större problem med matchningen på den svenska arbetsmarknaden. Ur ett konkurrenskraftsperspektiv framstår ändå sammantaget utvecklingen på arbetsmarknaden i sin helhet som god för svensk del.

Diagram 9.11 Arbetslöshet 15-64 år  
Procent av befolkningen



Källor: OECD, Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.



# Del 3

## Lönestatistiken





## 10. 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](http://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 statistiken.

Utfallet av statistiken redovisas i kapitel 13–15.

### 10.1 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 snabb undersökning. De första utfallen publiceras cirka två månader efter mätperiodens utgång. Utfallen kompletteras därefter successivt under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel februari 2019 publiceras blir uppgifterna för februari 2018 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 företagets 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 utvecklat en modell med vars hjälp man kan uppskatta det definitiva utfallet. Läs mer om den modellen i kapitel 13.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk. För dem som är 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 storleksklass.

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 2018 bestod av cirka 6 000 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 tillägg. 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\\_2018\\_ap\\_180425.pdf](https://www.scb.se/contentassets/b04d77415f7b4a53ba98d02e9727fa98/am0101_kd_2018_ap_180425.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](http://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.<sup>1</sup> 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 skattedeclarationer 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.

## 10.2 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.<sup>2</sup>

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörda. 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, landsting 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 2018 bestod av cirka 8 200 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<sub>svar</sub>). 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-/skifttillägg 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:

[http://www.scb/contentassets/97b958f7258b45d284f96669d5e4590d/m0103\\_kd\\_2017\\_dw\\_180518.pdf](http://www.scb/contentassets/97b958f7258b45d284f96669d5e4590d/m0103_kd_2017_dw_180518.pdf)

Användare av lönestrukturstatistiken är bland annat arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, politiker, massmedia samt enskilda personer.

### 10.3 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.

#### 10.3.1 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 LCI. 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 kalenderkorrigerade (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 däremot fram och publiceras på SCB:s hemsida.

LCI är uppbyggt på primärdata från flera undersökningar. Från konjunkturlönestatistiken, som är huvudkälla, hämtas varje kvartal uppgifter om bland annat lönekostnader och sjuklöner. Från lönestrukturstatistiken hämtas komponenter angående förmåner, helglön, jour, beredskap och arbetade timmar. Slutligen används semesterlönegrundande frånvarotimmar från Arbetskraftsundersökningen (AKU) i beräkningen av semesterlön. Förutom primärdata används de procentsatser som redovisas i tabell 13.1 och information om olika typer av tillfälliga premie-reduktioner.

### **10.3.2 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.

### **10.3.3 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, det vill säga i motsats till tidigare även näringsgrenar som domineras av offentlig sektor. Uppgifter om hur mycket den anställde har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön.

Den senaste undersökningen gäller 2014 och publicerades under 2016. Nästa publicering är planerad till år 2020.

## 11. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

**Under januari – november 2019 ökade lönerna i Sverige med i genomsnitt 2,5 procent jämfört med samma period 2018. Det visar Medlingsinstitutets modellbaserade bearbetning av konjunkturlönestatistikens utfall. Löneökningarna var därmed de samma som helåret 2018, då de också uppmättes till 2,5 procent i ekonomin som helhet.**

**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 Medlingsinstitutets modell för att beräkna vad de preliminära löneökningarna väntas bli när de väl är definitiva.

De preliminära faktiskt uppmätta löneökningarna januari–november 2019 var även de 2,5 procent. Statistiken redovisas också tillsammans med Medlingsinstitutets statistik över de centralt avtalade löneökningarna.

### 11.1 Löneökningar i förhållande till centrala avtal

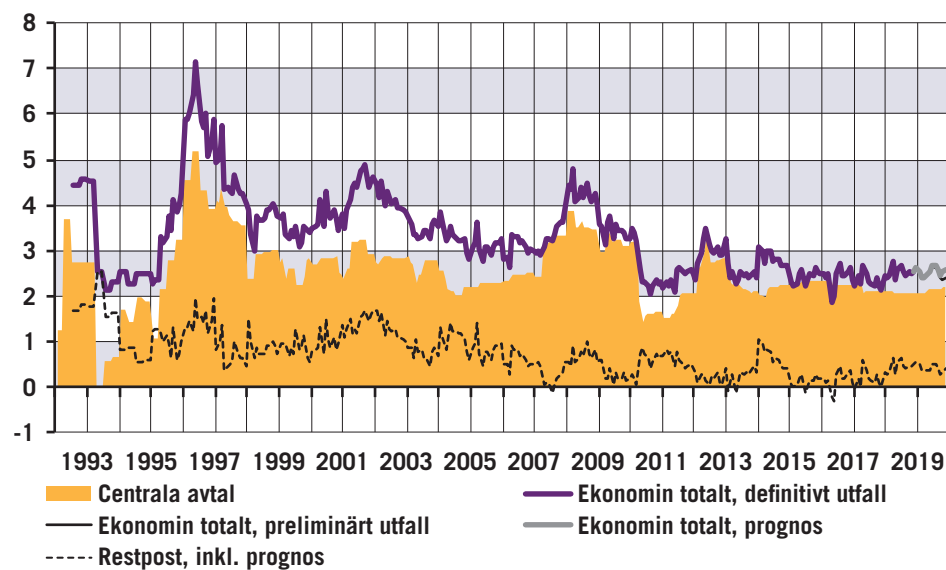
I **diagram 11.1** och **diagram 11.2** redovisas statistik över centrala avtal tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om ”avtal” utgör en sammanvägd blandning av siffror i olika typer av avtal. Det kan till exempel handla om en lönepott eller en så kallad stupstock, 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. För kalenderåret 2019 beräknades de till cirka 2,1 procent.

#### 11.1.1 Viss ökning av löneökningstakten

Löneökningarna i ekonomin som helhet enligt Konjunkturlönestatistiken har rört sig kring 2,5 procent i årstakt de senaste åren, vilket framgår i diagram 11.1. Löneökningstakten i näringslivet, som finns i diagram 11.2, påverkar till stor del löneökningstakten i ekonomin som helhet, eftersom nästan 70 procent av de anställda finns där. I näringslivet har lönerna ökat något långsammare än i ekonomin som helhet på senare tid, särskilt 2017 var löneökningstakten låg. Men de preliminära siffror som fanns att tillgå vid denna rapportens tryckning tyder på att lönerna i näringslivet ökade snabbare under både 2018 och 2019 jämfört med åren dessförinnan.

Diagram 11.1 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"

Hela ekonomin

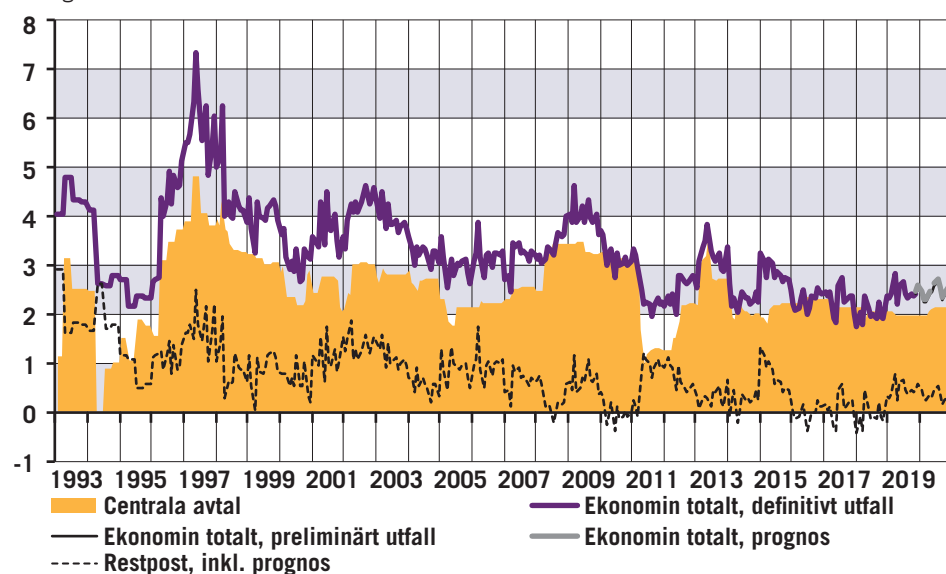


Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad. Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar.

Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 11.2 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"

Näringslivet



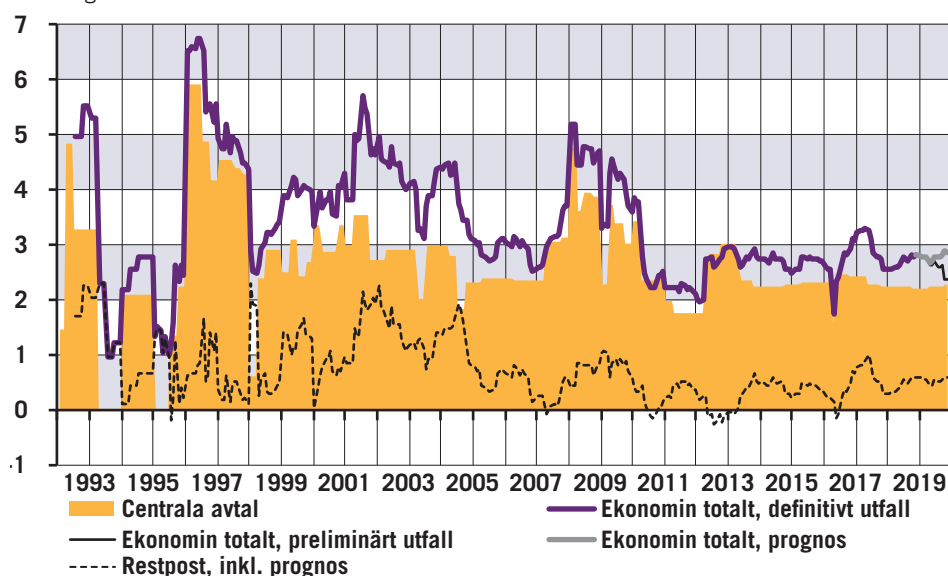
Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad. Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar.

Källa: Medlingsinstitutet.



**Diagram 11.3** visar löneökningarna i offentlig sektor. Löneökningstakten i offentlig sektor har varit högre än i näringslivet de senaste åren. Under januari–november 2019 ökade lönerna med 2,8 procent jämfört med samma månader 2018, enligt Medlingsinstitutets prognosmodell.<sup>1</sup> En bidragande orsak till att lönerna ökat lite snabbare än i näringslivet kan vara att efterfrågan på arbetskraft varit särskilt hög i framför allt kommuner och regioner. Vissa särskilda satsningar på olika grupper har också gjorts de senaste åren vilket påverkat löneökningarna. Den stora uppgången i löneökningstakten som kunde noteras 2016–2017 har till stor del sin grund i satsningar på lärares och undersköterskors löner. En viss uppgång under slutet av 2018 har sin grund i att polisens lönerevision 2017 har slagits ihop med lönerevisionen 2018.

Diagram 11.3 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.

### 11.1.2 Ökad restpost under 2018 och 2019

Som framgår av diagrammen 11.1 till 11.3 är de faktiska löneökningarna i regel högre än de avtalsmässiga höjningarna. Det beror på utfallet av lokala löneförhandlingar och på vilka löner som sätts vid anställningar (lönenivån vid anställning påverkas inte av de centralt avtalade löneökningarna). Genomsnittslönen i ekonomin kan också påverkas om det sker förändringar av arbetskraftens sammansättning, avseende till exempel bransch eller utbildningsnivå. 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

<sup>1</sup> Det preliminära utfallet visade vid rapportens tryckning på 2,5 procent.

kallas "löneglidning" – att lokala löneförhandlingar resulterat i högre löneökningar än vad som anges i de centrala avtalen – ingår i restposten. Som treårsperiod betraktad var restposten historiskt låg 2015–2017; i näringslivet var skillnaden mellan faktiska och avtalsmässiga löneökningar i stort sett noll. Under 2018 och 2019 har restposten blivit större i näringslivet (0,4 procent) vilket kan bero av att ekonomin befunnit sig i högkonjunktur dessa år. Lönerna har ändå ökat långsammare de senaste åren än vad många bedömare räknat med.

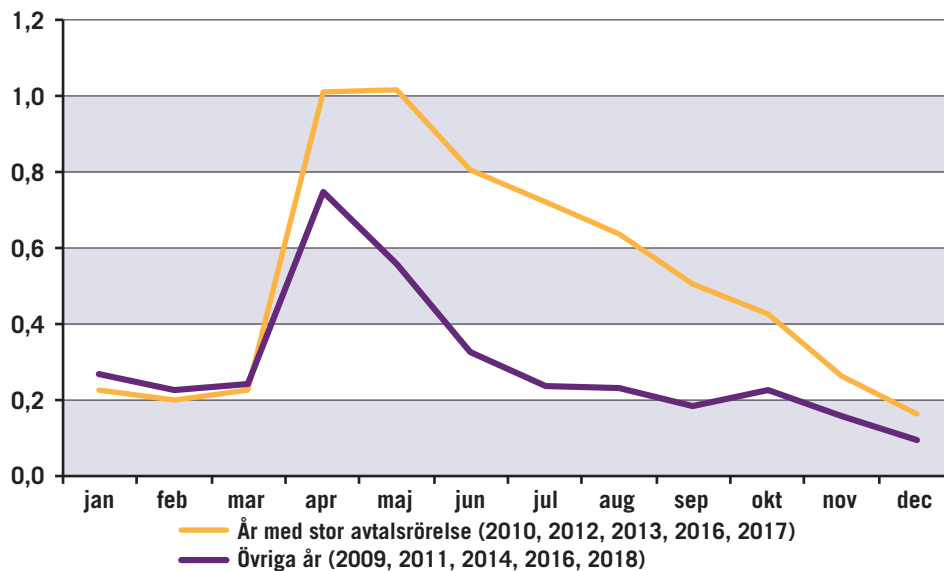
## 11.2 Modellberäkning av definitivt löneutfall

Löneökningarna för de senaste tolv månaderna revideras i regel uppåt när nya utfall publiceras. Revideringarna av konjunkturlönestatistiken beror främst på retroaktiva löneutbetalningar. Storleken på revideringarna påverkas av när i tiden lokala löneförhandlingar blir klara.

### 11.2.1 Större revideringar under stora avtalsår

I **diagram 11.4** visas revideringarna av löneökningstakten mellan det första preliminära utfallet och det definitiva utfallet tolv publiceringar senare. Siffrorna visar genomsnittlig revidering respektive månad för perioden 2009–2018. Som framgår av diagrammet är revideringarna som störst under det andra och tredje kvartalet. Det beror på att många löntagare får ny lön från och med april eller maj enligt avtalen. Revideringarna är också större under år då det har genomförts en stor avtalsrörelse och industrin har satt ett kostnadsmärke.

Diagram 11.4 Revidering av löneökningstakten i konjunkturlönestatistiken mellan första preliminära utfall och definitivt utfall  
Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet.

Revideringarna under stora avtalsår har varit påtagligt större från april och framåt. För april och maj revideras statistiken normalt upp med 1 procentenhet under stora avtalsår och revideringarna är påtagliga under tredje kvartalet. På helårsbasis

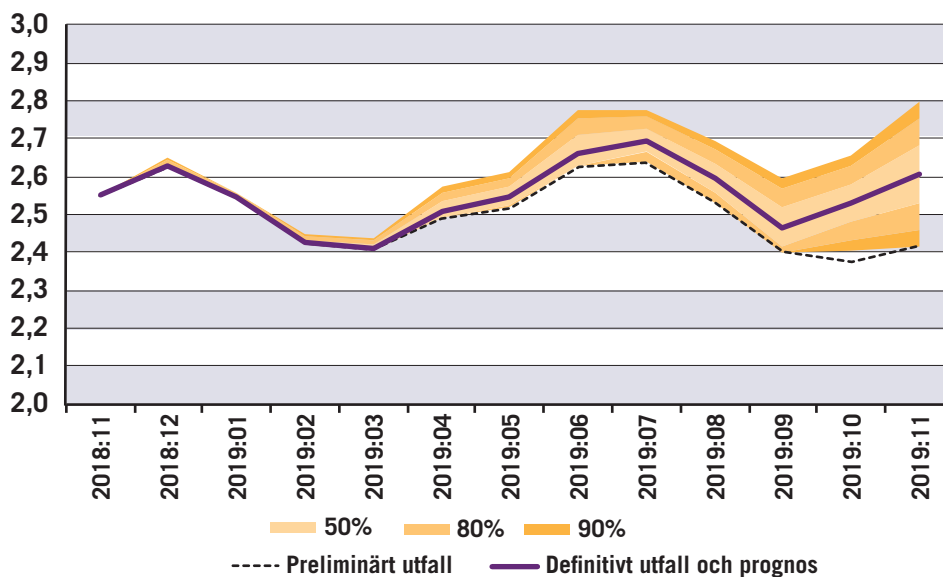
har revideringarna uppgått till i genomsnitt 0,5 procentenheter under de stora avtalsåren, vilket kan jämföras med ett genomsnitt på 0,3 procentenheter för övriga år. En viktig orsak till skillnaderna är att vid stora avtalsår behöver lokala förhandlingar invänta resultatet av de centrala förhandlingarna innan de kan komma igång, vilket gör att processen som leder fram till nya löner senareläggs. Troligen tar också de lokala förhandlingarna i genomsnitt längre tid att genomföra när det finns ett nytt centralt avtal att förhålla sig till.

### 11.2.2 Modell för revideringar beaktar historik och avtalsinformation

Vid varje nytt månadsutfall genomför Medlingsinstitutet regressionsanalyser för att modellberäkna storleken på revideringarna, det vill säga vilket definitivt utfall som de preliminära utfallen indikerar. Modellen beaktar den tidigare strukturen i revideringarna samt information från de centrala avtalen om löneökningar och revisions-tidpunkter. Olika modeller skattas separat för arbetare respektive tjänstemän i näringslivet, samt för anställda inom stat, kommuner respektive regioner. Resultaten vägs sedan ihop till näringslivet och ekonomin som helhet.

Utfall fanns när denna rapport skrevs till och med november 2019. Dessa visar en preliminär genomsnittlig årlig löneökningstakt på 2,5 procent. För dessa elva månader indikerar modellen en definitiv årlig löneökningstakt på i genomsnitt 2,5 procent, det vill säga inga större revideringar på aggregerad nivå. Inom staten väntas dock vissa revideringar eftersom statens avtal löpte ut i oktober månad. Modellens prognos är dock behäftad med viss osäkerhet, se **diagram 11.5**. Med 90 procents sannolikhet blir det definitiva utfallet för dessa månader mellan 2,49 och 2,63 procent.

Diagram 11.5 Utfall, prognos och osäkerhetsband för modellskattning



Anmärkning: November 2018–november 2019, baserat på information som fanns att tillgå i januari 2020.  
Källa: Medlingsinstitutet.

## 12. Lönestrukturstatistikens utfall för 2018

**Genomsnittslönen för hela ekonomin var 34 600 kronor år 2018. Det var en ökning med 2,7 procent jämfört med året innan. Det visar den senaste lönestrukturstatistiken som presenterades i juni 2019.<sup>1</sup>**

**Genomsnittslönen fortsätter att öka** snabbare för kvinnor än för män sett till en längre period och ökade snabbare också år 2018. Men även om genomsnittslönen för kvinnor som grupp ökar snabbare än männens, så ökade männens löner för första gången på sex år snabbare om man ser till gruppen identiska individer. Löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras närmare i kapitel 14, men även i detta kapitel beskrivs löneutvecklingen delvis ur ett jämställdhetsperspektiv.

Statistiken visar också att de senaste årens tendens till långsamt ökande lönespridning i de lägre löneskikten fortsätter. Den totala lönespridningen ökade något 2018 jämfört med 2017.

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. I kapitel 17 redovisas 2018 års lönefördelningar inom olika delar av ekonomin och jämförs med olika lägstralöner.

### 12.1 Månadslöner år 2018

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2018 till 34 600 kronor (se tabell 12.1).<sup>2</sup> 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 3 900 kronor högre för män än för kvinnor 2018.

Tabell 12.1 Genomsnittliga månadslöner 2018

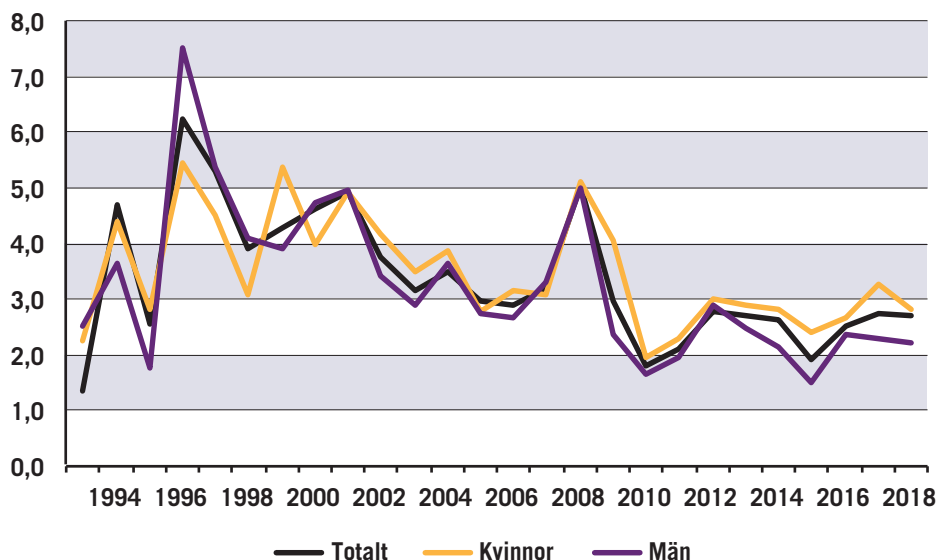
	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	32 600	36 500	34 600
Privat sektor	33 000	36 700	35 200
Arbetare	26 600	29 600	28 600
Tjänstemän	38 600	46 400	42 900
Offentlig sektor	32 200	35 800	33 200
Kommuner	30 300	31 200	30 500
Regioner	35 500	44 400	37 400
Staten	36 800	39 400	38 000

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

- 1 Lönestrukturstatistiken för 2019 presenteras uppdelad för respektive sektor i maj 2020 samt för hela ekonomin i juni samma år. Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i kapitel 10.
- 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 12.1**). Denna skillnad i ökningstakt har tilltagit på senare år, vilket även gäller år 2018.<sup>3</sup>

Diagram 12.1 Årlig förändring av genomsnittlig månadslön  
Procent



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin ökade med 2,7 procent mellan 2017 och 2018 (se **tabell 12.2**).<sup>4</sup> Det motsvarar en ökning med 900 kronor. I privat respektive offentlig sektor var ökningen 2,6 respektive 2,8 procent eller 900 kronor i båda sektorerna. Procentuellt ökade genomsnittslönen mer för kvinnor än för män bland privata tjänstemän och bland anställda i kommuner och regioner.

Tabell 12.2 Förändring av genomsnittliga månadslöner 2018 jämfört med 2017  
Procent (kronor inom parentes)

	Kvinnor	Män	Totalt
<b>Hela ekonomin</b>	2,8 (900)	2,2 (800)	2,7 (900)
<b>Privat sektor</b>	3,4 (1100)	2,2 (800)	2,6 (900)
<b>Arbetare</b>	2,3 (600)	2,4 (700)	2,5 (700)
<b>Tjänstemän</b>	3,2 (1200)	2,9 (1300)	2,9 (1200)
<b>Offentlig sektor</b>	2,9 (900)	2,6 (900)	2,8 (900)
<b>Kommuner</b>	2,7 (800)	2,3 (700)	2,3 (700)
<b>Regioner</b>	2,6 (900)	1,8 (800)	2,2 (800)
<b>Staten</b>	3,1 (1100)	3,1 (1200)	3,0 (1100)

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 12.5.

Sammantaget ökade genomsnittslönerna i hela ekonomin med 900 kronor för kvinnor och 800 kronor för män. Eftersom genomsnittslönen bland kvinnor är lägre än bland män innebar att kvinnors genomsnittliga månadslön ökade snabbare än männens, med 2,8 procent jämfört med 2,2 procent (se tabell 12.2).

Inom privat sektor talar mycket för att den högre ökningstakten av kvinnors genomsnittslön berodde på att det är delvis olika individer som mäts mellan åren då genomsnittslönen beräknas. Vid en beräkning av löneökningar som exkluderar effekter från strukturella förändringar blir könsmönstret det omvända. Den individuella löneökningstakten för privatanställda män som uppmättes både 2017 och 2018 med samma yrke och arbetsgivare var med denna beräkningsmetod i genomsnitt något högre än för motsvarande grupp kvinnor (se mer i avsnitt 12.2).

## 12.2 Individuella löneökningstakter

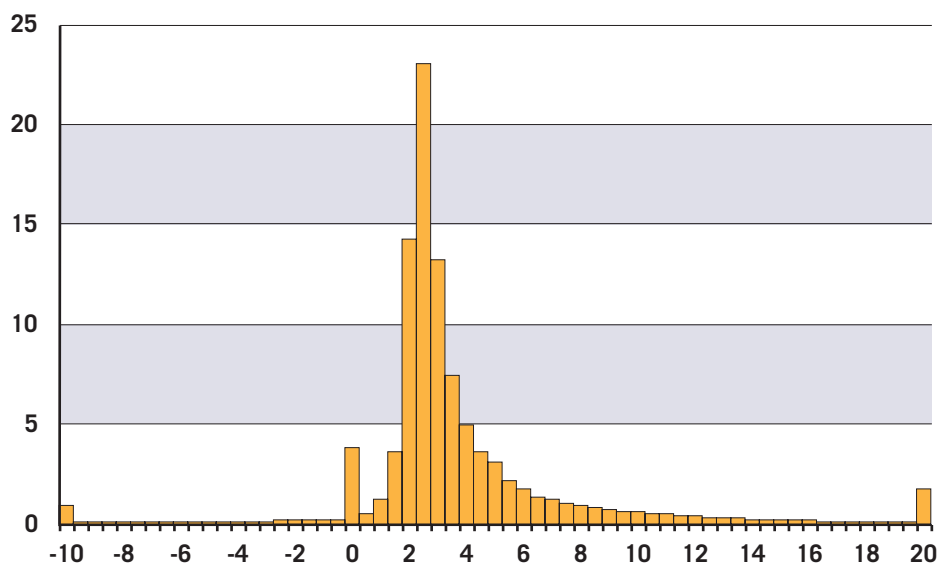
I föregående avsnitt analyserades den årliga utvecklingen av genomsnittslönen för alla löntagare. I detta avsnitt analyseras identiska individers löneökningar. Att beräkna ökningstakten för så kallade identiska individer är ett sätt att mäta löneutvecklingen som en direkt följd av löneförhandlingar. 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 12.2** visar fördelningen av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer i lönestrukturstatistiken 2017 och 2018. 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 12.2 Fördelning av löneökningar i procent, hela ekonomin, 2018  
Andel löntagare i procent



Källa: Medlingsinstitutet.

I diagrammet ser man att det finns individer som fått sänkt lön mellan mätillfällena. I de flesta fall beror det troligen inte på en sänkning av den fasta lönen, utan snarare på förändringar av rörliga lönekomponenter eller arbetsuppgifter.

För omkring 4 procent av löntagarna hade lönen förändrats mellan 0 och 0,5 procent mellan 2017 och 2018. 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 mätillfället eller inte. Det senare kan bidra till att andelen med ”frysta” löner överkattas i beräkningarna.<sup>5</sup>

### 12.2.1 Hälften av individerna fick 1,5–3 procent i löneökning 2018

Den genomsnittliga individuella löneökningen uppgick till 3,4 procent 2018. Löneökningstakten bland identiska individer är i regel högre än genomsnittslönens ökningstakt.<sup>6</sup> Medianökningen, det vill säga den mittersta av löneökningarna om dessa rangordnas efter storlek, uppmättes till 2,5 procent. Av diagrammet framgår att cirka hälften av löntagarna ligger inom löneökningsintervallet 1,5 till 3 procent.

<sup>5</sup> Se en mer djupgående analys i kapitel 14 i Medlingsinstitutets årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016” (2015).

<sup>6</sup> Vid en analys av identiska individer exkluderas personalomsättningen. Därmed utgår den föryngringseffekt 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.

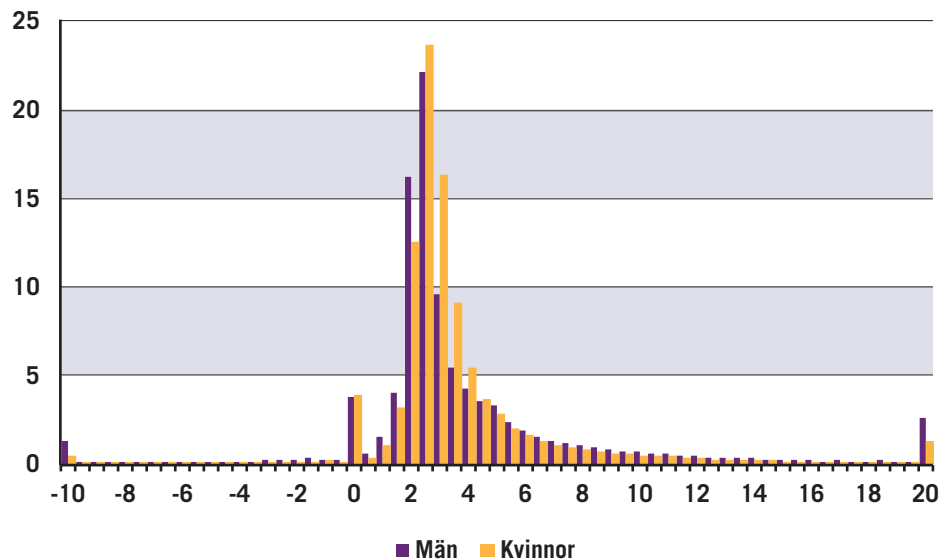
Att den genomsnittliga löneökningstakten är klart högre än medianökningen beror på relativt stor förekomst av höga löneökningar, medan det är mer ovanligt med stora lönesänkningar.<sup>7</sup>

### 12.2.2 Högre individuella ökningstakter bland män än bland kvinnor

Det var vanligare bland män än bland kvinnor med löneökningar under 3 procent (se **diagram 12.3**). 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 där löneökningen 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.

Så som nämndes tidigare är det värt att notera att individuella löneförändringar mellan två mätillfällen kan påverkas av till exempel försenade lönerrevisioner, ändrade arbetsuppgifter, eller olika utfall i prestations-/ackordslön.

Diagram 12.3 Fördelning av löneökningar i procent efter kön, hela ekonomin, 2018  
Andel löntagare i procent



Anmärkningar: Löneökningarna anges, liksom i diagram 12.2, 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 för män än för kvinnor mellan 2017 och 2018 (se **tabell 12.3**). Såväl bland arbetare som tjänstemän steg lönen i genomsnitt 0,3 procentenheter mer för män än 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.



Även i offentlig sektor ökade dock lönen i genomsnitt i en högre takt bland identiska män än bland identiska kvinnor. Inom kommuner och regioner var det ingen skillnad mellan könen, men inom staten ökade lönerna för män med i snitt 4 procent, medan motsvarande takt var 3,6 procent för kvinnor.

Det är inte lätt att med säkerhet slå fast orsaken till de könsmissiga skillnaderna under ett enskilt år. Exempelvis kan mansdominerade yrken i högre utsträckning ha genomgått lönerevision vid måttillfället ett specifikt år jämfört med de kvinnodominerade, medan det omvända gäller ett annat år. Uppgifter om vilket års löneavtal som avses ingår inte i statistiken. 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 14 om vad som påverkat förändringarna i löneskillnaden mellan kvinnor män över tid.

Tabell 12.3 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen för identiska individer  
Procent

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	3,3	3,6	3,4
Privat sektor	3,4	3,6	3,5
Arbetare	2,9	3,2	3,1
Tjänstemän	3,7	4,0	3,9
Offentlig sektor	3,2	3,5	3,3
Kommuner	3,1	3,1	3,1
Regioner	3,2	3,2	3,2
Staten	3,6	4,0	3,8

Källa: Medlingsinstitutet.

### 12.3 Lönespridningen år 2018

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 2018 var lönen för de högst avlönade 2,14 gånger högre än lönen för de lägst avlönade (se **tabell 12.4**). Kvoten mellan P90 och P10 var alltså 2,14. I ett internationellt perspektiv har Sverige en relativt låg lönespridning. Sverige tillhör, tillsammans med Italien, Belgien och de övriga nordiska länderna, gruppen av länder med lägst lönespridning inom OECD.<sup>8</sup> Enligt OECD:s sätt att mäta har dessa länder som mest en kvot omkring 2,5.<sup>9</sup> Bland länder med högre lönespridning kan nämnas Tyskland och Storbritannien där kvoten är drygt 3 och USA med en kvot på cirka 5.

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.

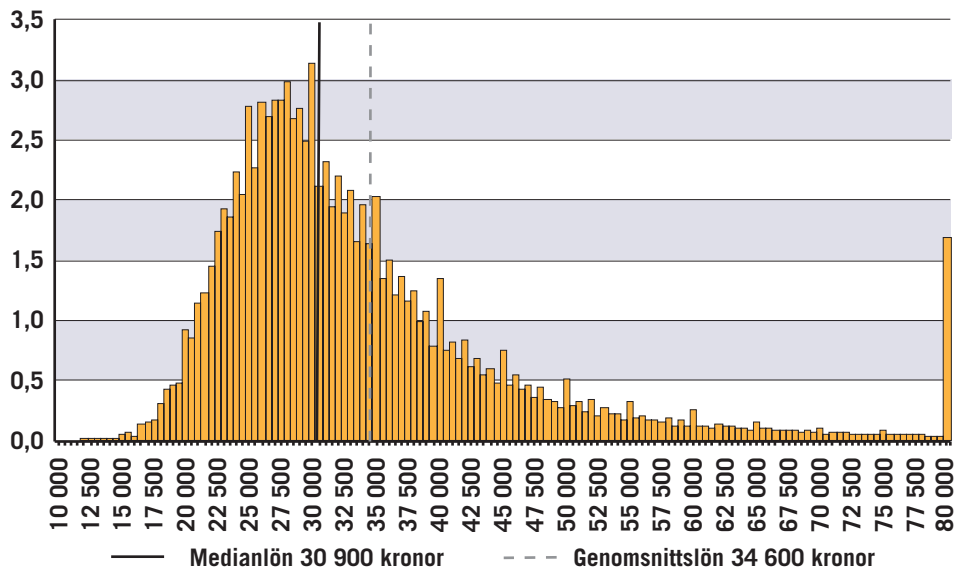
Tabell 12.4 Lönespridning i hela ekonomin år 2018<sup>10</sup>

	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Hela ekonomin	23 000	30 900	49 200	2,14

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Medianlönen, det vill säga percentil 50, uppgick till 30 900 kronor 2018. Det var 3 700 kronor lägre än den genomsnittliga lönen samma år (se tabell 12.1). 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 12.4**, som visar lönefördelningen. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i löneintervall om 500 kronor.<sup>11</sup> De mest typiska lönenivåerna, det vill säga de högsta staplarna, påträffas företrädesvis i spannet 26 000–29 000 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 12.4 Fördelning av genomsnittlig månadslön i hela ekonomin 2018  
Procent av alla anställda



Anmärkningar: Intervall om 500 kronor

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

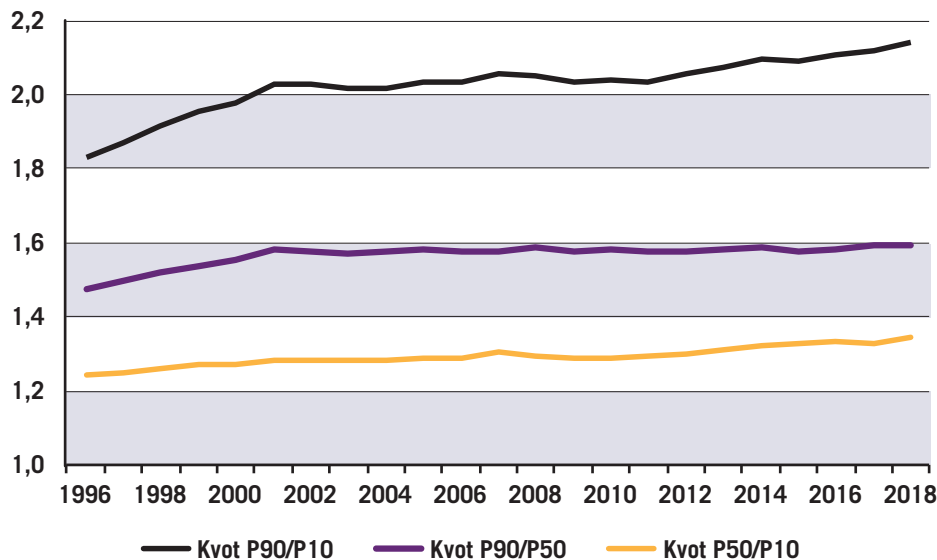
### 12.3.1 Något ökande lönespridning

**Diagram 12.5** 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 2,14.

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.

11 Av diagramtekniska skäl har hela andelen löntagare med minst 80 000 kronor i månadslön samlats i intervallet 80 000–80 500 kronor.

Diagram 12.5 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 via kvoterna P90/P50 respektive P50/P10.

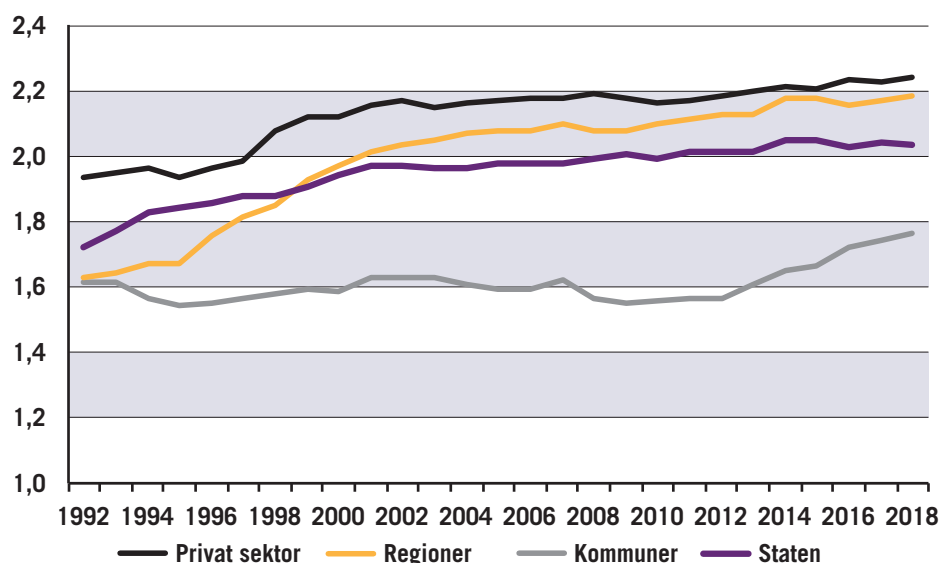
Under 1990-talet ökade lönespridningen mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50), det vill säga gruppen med de högsta lönerna drog ifrån och ökade avståndet till mitten. Sedan början av 2000-talet har lönespridningen i den övre delen inte förändrats nämnvärt.<sup>12</sup>

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 34 procent.

**Diagram 12.6** 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.

<sup>12</sup> 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 12.6 Lönespridning efter sektor



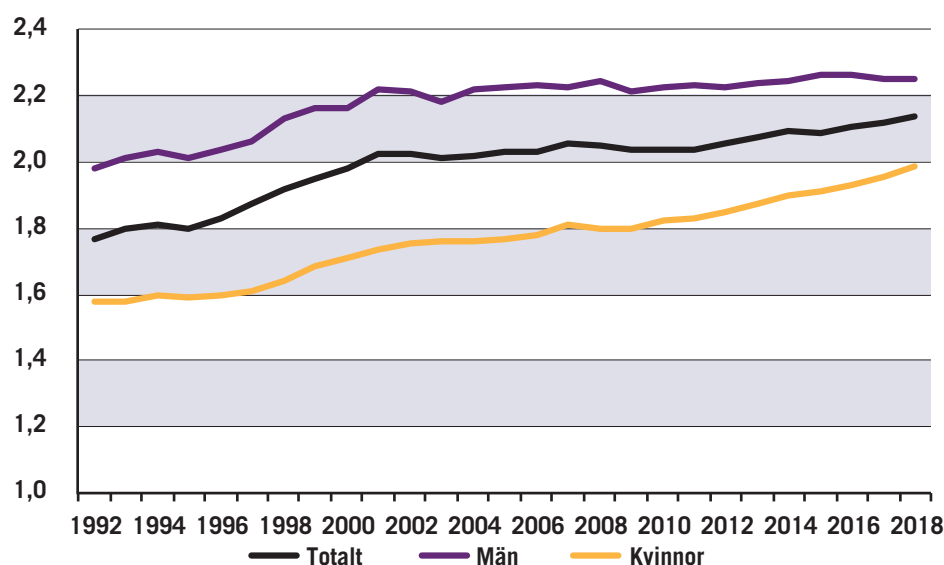
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

### 12.3.2 Lönespridningen ökar främst bland kvinnor

Lönespridningen utvecklas delvis olika för kvinnor och män (se **diagram 12.7**).<sup>13</sup> 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 12.7 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 är kvinnors lönespridning närmast konstant. Därefter har lönespridningen ökat. Perioder med tydligt ökande spridning är 1997–2004 samt 2010–2018. Sammantaget har lönespridningen, mätt som kvoten P90/P10, ökat med över 20 procent mellan 1997 och 2018 bland kvinnor medan motsvarande ökning bland männen var drygt 9 procent.

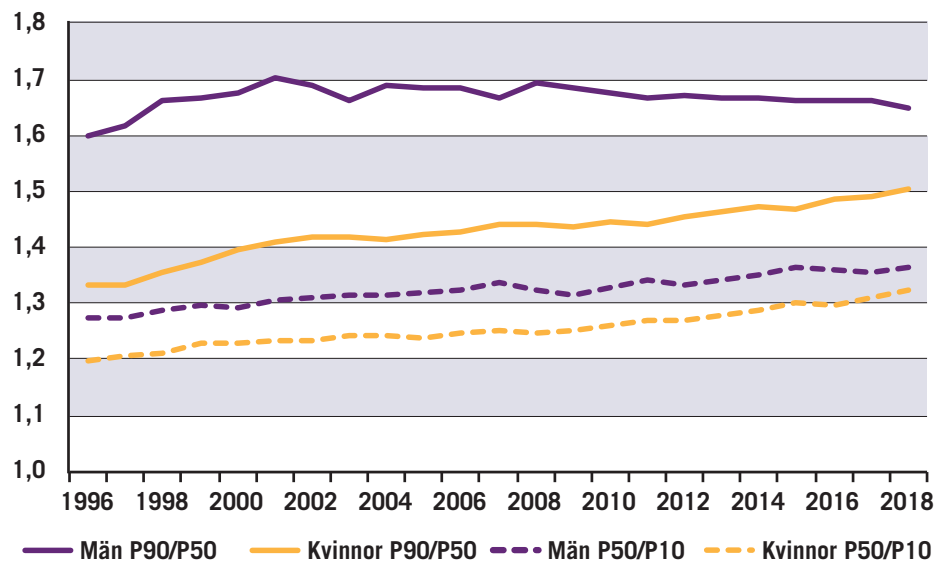
### 12.3.3 Ökande skillnad mellan medianlönen och de lägsta lönerna

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 12.8**). 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 varit relativt konstant de senaste 20 åren.

En förklaring till att lönespridningen hos kvinnor har ökat i den övre delen av fördelningen kan vara att andelen kvinnor ökat i högvärlönde yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete.<sup>14</sup>

Diagram 12.8 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10  
Procent



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

14 Se "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017", Medlingsinstitutet (2018).

## 12.4 Källor och metoder för att mäta löneutvecklingen

I detta avsnitt analyseras genomsnittslönens utveckling 2010–2018 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.

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.

### 12.4.1 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 10).

### 12.4.2 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).

### 12.4.3 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.<sup>15</sup> 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.

### 12.4.4 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

15 Lönesummor bygger på företagens skattedeclarationer, medan arbetade timmar hämtas från arbetskraftsundersökningarna (AKU) samt beräknas med hjälp av andra statistikkällor. Både lönesummor och timmar justeras för svartarbete.

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 variabler. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke samt arbetstid och att dessa grupper hålls storleksmässigt konstanta mellan näraliggande år.<sup>16</sup> Då kan man tolka den strukturrensade löneökningstakten som ”Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två år i rad skulle lörens ökningstakt uppgå till X procent”.

## 12.5 Genomsnittslönens utveckling

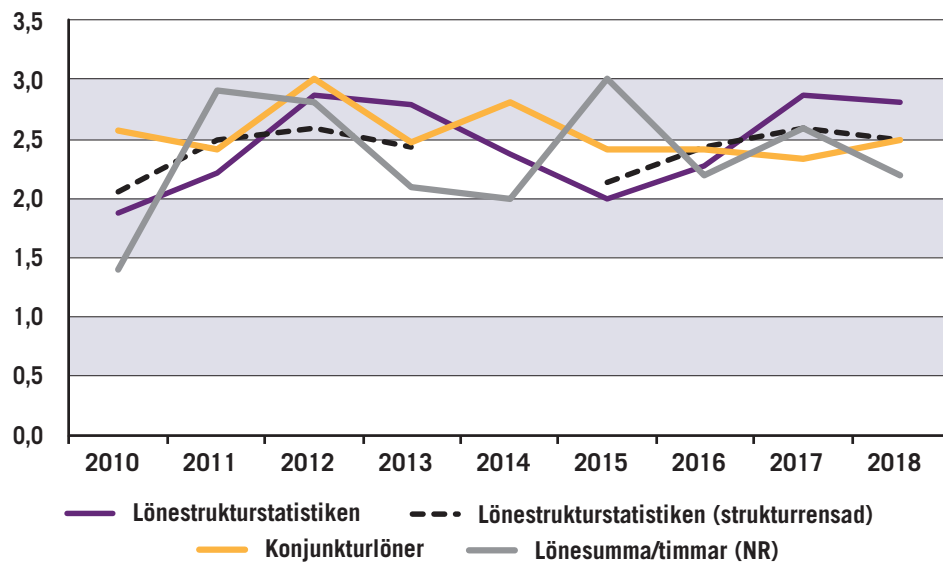
Den löneökningstakt som vanligtvis analyseras är den som visar hur mycket genomsnittslönen för alla löntagare ett visst år förändrats jämfört med genomsnittslönen för alla löntagare föregående år. I **diagram 12.9** visas löneökningstakter för genomsnittslönen enligt olika statistikkällor. I diagrammet 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.

### 12.5.1 Ingen klar trend i löneökningstakt 2010–2018

Av **diagram 12.9** framgår att löneökningarna kan skilja sig åt mellan de olika statistikkällorna 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 2018. 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 klart 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 strukturrensade löneökningstakten enligt lönestrukturstatistiken.

16 Datamaterialet delas upp i grupper där individer har ett av 429 antal yrken enligt SSK, 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 12.9 Ökning av genomsnittslönen, hela ekonomin  
Procent



Anmärkning: Strukturrensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2018. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering.  
Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och SCB.

### 12.5.2 Årlig löneökningstakt 2,5 procent 2010–2018 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 2010–2018 var i genomsnitt 2,5 procent enligt lönestrukturstatistiken (se **tabell 12.5**). Löneökningstakten var i genomsnitt 2,3 procent per år i privat sektor och 2,7 procent i offentlig sektor under perioden.

### 12.5.3 Liknande löneökningstakt enligt nationalräkenskaperna och konjunkturlönerna

Nationalräkenskapernas lönemått 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 12.9. Som **tabell 12.5** 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 om 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 konjunkturlöne-statistiken vägs samman för arbetare och tjänstemän samt för olika branscher.<sup>17</sup>

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 2010–2018. 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.



Tabell 12.5 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt olika källor

	Genomsnittlig grundlön, lönestrukturstatistiken	Konjunkturlön	Lönesumma/timmar (Nationalräkenskaperna)
Hela ekonomin	2,5	2,6	2,3
Privat sektor	2,3	2,5	2,2
Arbetare	2,3	2,4	
Tjänstemän	2,8	2,5	
Offentlig sektor	2,7	2,7	2,5
Kommuner	2,7	2,8	
Regioner	2,7	2,7	
Staten	2,5	2,4	

Anmärkningar: Strukturrensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2018. 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.

#### 12.5.4 Förändring av arbetskraftens struktur och löner 2010–2018

I tabell 12.6 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 12.6 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt lönestrukturstatistiken  
Genomsnitt 2010–2018, procent respektive procentenheter

	Grundlön	Grundlön strukturrensad	Struktureffekt
Hela ekonomin	2,5	2,4	0,1
Privat sektor	2,3	2,3	0,0
Arbetare	2,2	2,2	0,0
Tjänstemän	2,3	2,4	-0,1
Offentlig sektor	2,7	2,6	0,1
Kommuner	2,7	2,6	0,1
Regioner	2,7	2,6	0,0
Staten	2,5	2,5	0,1

Anmärkningar: Differensen mellan genomsnittlig ökning av grundlön inklusive strukturella förändringar och genomsnittlig ökning av grundlön exklusive strukturella förändringar. Strukturrensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2018. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering. Grundlönen (från lönestrukturstatistiken) är heltidsekvivalent grundlön.

Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och SCB.

I privat sektor var den genomsnittliga årliga struktureffekten lika med noll. En marginell struktureffekt i offentlig sektor påträffades: i genomsnitt 0,1 procentenheter per år 2010–2018.<sup>18</sup>

18 Om det inte skett förändringar vad gäller sammansättningen i ålder, yrke och arbetstid bland löntagarna hade löneökningstakten i genomsnitt varit 0,1 procentenheter lägre per år 2010–2013 respektive 2014–2018.

Skiltnaden i löneökningstakt mellan sektorerna verkar därmed ha förstärkts marginellt av strukturella förändringar som påverkat löneökningarna i offentlig sektor positivt.

### 12.5.5 Omärkbara struktureffekter på lönerna totalt 2010–2018

Under vissa perioder eller enstaka år påverkas den genomsnittliga grundlönens nivå i hela ekonomin och därmed dess förändringstakt av strukturella faktorer (se diagram 12.9). 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.<sup>19</sup>

I detta kapitel har struktureffekter för alla anställda totalt analyserats för att förstå den övergripande löneökningstakten i ekonomin. I kapitel 14 visas hur struktureffekter påverkat kvinnor och mäns löner i olika grad på senare år och därmed hur detta påverkat löneskillnaden mellan kvinnor och män.

---

19 Exempelvis skulle en mer detaljerad åldersindelning eller yrkeskodning, uppgifter om branschtillhörighet, föräldraledighet, utbildningsnivå osv. 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 alltför stor del av datamaterialet utgå från analysen och resultaten bli mindre allmängiltiga.

## 13. EU-statistiken

**En internationell jämförelse av arbetskostnaderna enligt Labour cost survey visar att arbetskostnaderna i Sverige är bland de högsta i Europa. 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.**

**Kostnadsutvecklingen i Sverige** har varit något högre än löneökningstakten fram till 2018. Det beror både på höjningar av arbetsgivaravgifterna för unga och att arbetsgivaravgifterna enligt avtal har höjts på flera olika områden. Under 2019 har löner dock ökat snabbare än arbetskostnaderna. Bland annat sänktes arbetsgivaravgifterna för äldre under året.

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. Därtill läggs uppgifter om bonusutbetalningar.

### 13.1 Labour cost index för Sverige

Labour Cost Index (LCI) är, som nämnts ovan, ett index för arbetskostnader.<sup>1</sup> LCI vägs samman av dels ett rent löneindex, dels 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.<sup>2</sup>

#### 13.1.1 Ökningen av de totala arbetskostnaderna mattades av 2019

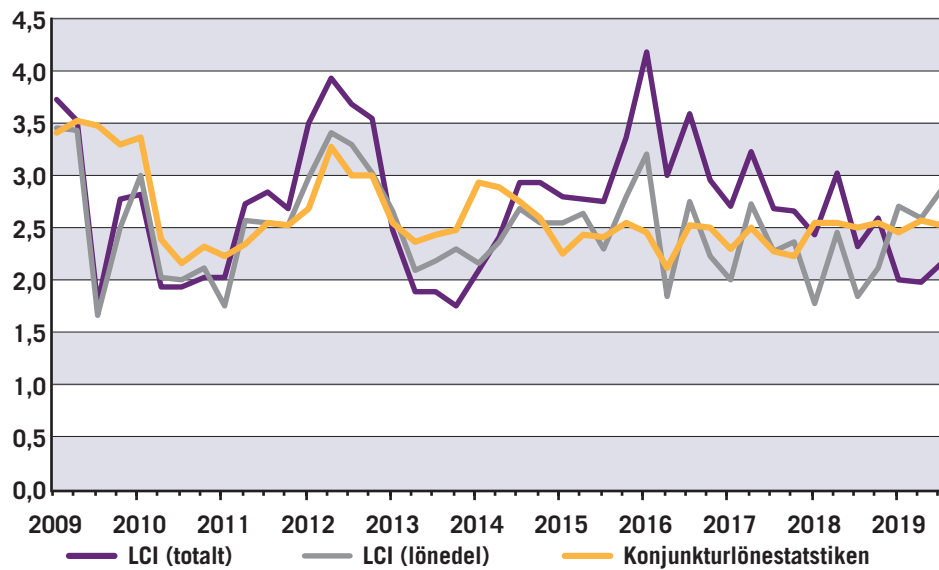
I **diagram 13.1** redovisas utvecklingen av arbetskostnaderna i Sverige enligt LCI, tillsammans med LCI (lönedelen) och konjunkturlönestatistiken.<sup>3</sup> Arbetskostnaderna enligt LCI ökade med drygt 3 procent i årstakt under 2016, men ökningstakten har sjunkit sedan dess. Årstakten var omkring 2 procent under de första tre kvartalen 2019.

1 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.

2 I LCI används tjänstepensionsvarianten ITP2 för att beräkna tjänstemännens premier.

3 Det som skiljer LCI (lönedelen) från Konjunkturlönestatistiken är att indexet bygger på enbart timlöner, vilket endast beräknas för de privata arbetarna i Konjunkturlönestatistiken. Dessutom ingår även helglön, förmåner, jour och beredskap i LCI (lönedelen).

Diagram 13.1 Labour Cost Index (LCI) i ekonomin som helhet  
Årlig procentuell förändring



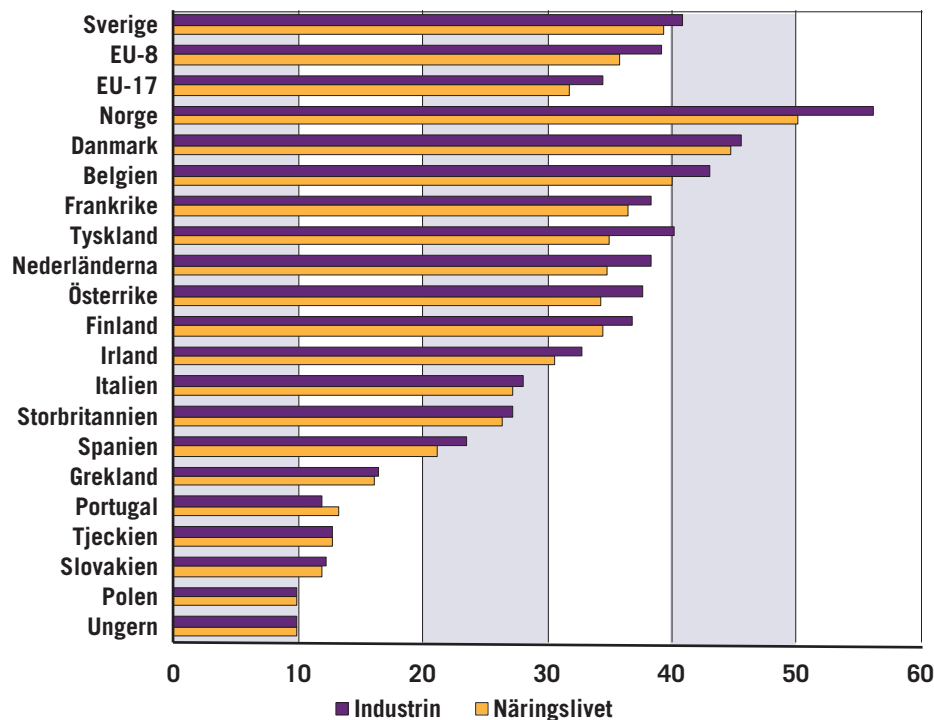
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Att utvecklingen för arbetskostnader varit högre än löneökningarna de senaste åren förklaras av att ungdomsrabatten för arbetsgivaravgifter fasats ut och av ökade premier för bland annat ITP. Under 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.

## 13.2 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden

I **diagram 13.2** visas arbetskraftens kostnader per timme i näringslivet respektive tillverkningsindustrin i ett antal länder, enligt Eurostats Labour cost survey (LCS) för 2018. Enligt Eurostat var den genomsnittliga kostnaden per timme i Sverige 39,3 euro i näringslivet och 40,9 euro i tillverkningsindustrin. De genomsnittliga arbetskostnaderna per timme i Sverige var bland de högsta i Europa (se diagram 10.12). 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. I Tyskland var kostnaderna inom tillverkningsindustrin i nivå med Sverige. Kostnaderna i näringslivet som helhet var dock klart lägre i Tyskland än i Sverige.

Diagram 13.2 Arbetskostnad per timme 2018  
Euro



Anmärkning: I EU-17 ingår samtliga länder i diagrammet utom Sverige och Norge.  
Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond

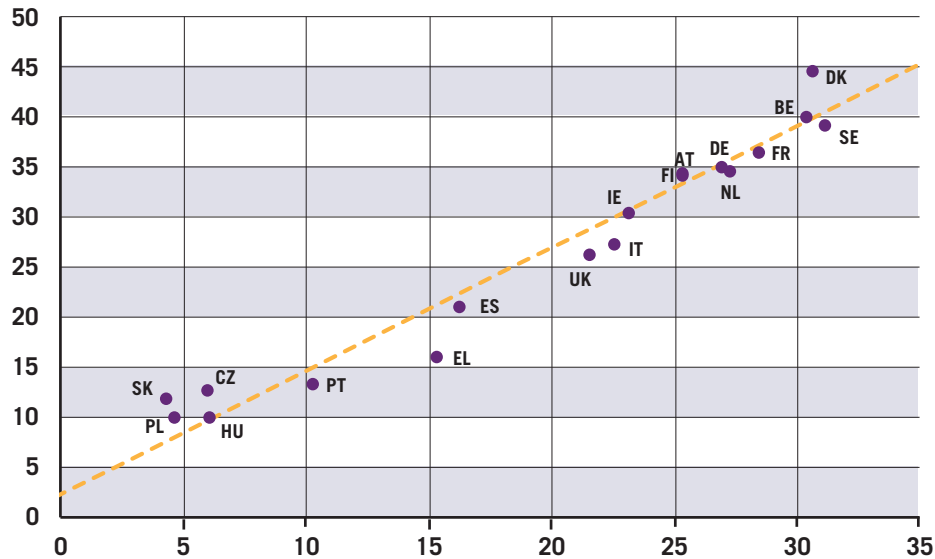
Eftersom arbetskraftens kostnader redovisas i euro påverkas kostnadsstrukturen mellan länderna av växelkursen. En försvagad svensk krona bidrar, allt annat lika, till att Sveriges kostnader sjunker i förhållande till andra länder. Kortsiktiga fluktuationer i växelkursen kan därmed påverka jämförelsen ett enskilt år. Kronan har försvagats påtagligt mellan 2013 och 2019, vilket bidragit till att Sveriges relativa kostnadsläge sjunkit under denna period (se kapitel 9 om Sveriges kostnadsmässiga konkurrenskraft).

Det är dock i huvudsak strukturella orsaker som bidrar till att arbetskostnaderna skiljer sig åt mellan länderna. I **diagram 13.3** visas arbetskostnaderna i näringslivet 2004 och 2018 för Sverige och ett antal andra europeiska länder. Där visas också ett linjärt samband mellan kostnadsnivån de båda åren. Sambandet är starkt, vilket betyder att kostnadsnivån 2004 ger en stark fingervisning om kostnadsnivån 2018. 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 mindre förändringar har dock skett under tidsperioden. Länder som ligger under kurvan har haft en nedgång i kostnadsnivån i förhållande till genomsnittet. Det land som sticker ut mest är Grekland där genomsnittskostnaden var 15 euro i timmen 2004 och 16 euro i timmen 2018. Det har alltså knappt inte skett en någon nominell ökning av arbetskostnaderna räknat i Euro i Grekland under denna långa period. Länderna med lägst kostnader i jämförelsen – Polen, Slovakien och Tjeckien, har sett

sina kostnader öka något i relativa termer (prickarna ligger över kurvan). För Sveriges del har ingen relativ förskjutning skett. Kostnaderna var 31 euro 2004 och 39 euro 2018.

Diagram 13.3 Arbetskostnad per timme i näringslivet  
Euro, 2004 = horisontell axel och 2018 = vertikal axel



Anmärkning: Förkortningarna (enligt EU:s standard) står för följande länder: **AT**: Österrike, **BE**: Belgien, **CZ**: Tjeckoslovakien, **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.

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).

## 14. Löneskillnad mellan kvinnor och män

**Medlingsinstitutet har i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. Löneskillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras i en årlig rapport som publiceras i juni. Detta kapitel sammanfattar delar av den senaste rapporten som bland annat visar att löneskillnaden minskat varje år sedan 2007.**

**Den rapport om löneskillnader** som publicerades år 2019 gällde förhållandena år 2018 och visade att skillnaden i lön mellan könen var 10,7 procent. Det var en minskning med 0,6 procentenheter jämfört med år 2017.

I en analys av effekterna bakom den minskade löneskillnaden visar vi att skillnader i löneutveckling och strukturella förändringar på arbetsmarknaden till lika delar bidrar till minskningen,

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.<sup>1</sup> Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier och optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

### 14.1 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2018

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 2018. Statistiken för år 2019 presenteras i juni 2020.

**Tabell 14.1** visar genomsnittslöner<sup>2</sup> för kvinnor och män och kvinnors lön i procent av mäns lön.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män år 2018 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.

1 Cheflönetillägg 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.

Tabell 14.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i kronor och procent av mäns lön 2018

	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel i procent	Ovägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	32 600	36 500	34 600	89,3	10,7
Privat sektor	33 000	36 700	35 200	89,8	10,2
Arbetare	26 600	29 600	28 600	89,9	10,1
Tjänstemän	38 600	46 400	42 900	83,3	16,7
Offentlig sektor	32 200	35 800	33 200	90,1	9,9
Kommuner	30 300	31 200	30 500	97,2	2,8
Landsting	35 500	44 400	37 400	80,0	20,0
Staten	36 800	39 400	38 000	93,5	6,5

Anmärkning: Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 89,3 procent av mäns lön 2018, det vill säga att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,7 procent (100-89,3). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 20,0 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 2,8 procent.

#### 14.1.1 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 bubbeldiagram (**diagram 14.1**).

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 gult,<sup>3</sup> manligt dominerade yrken i lila och könsneutrala yrken i grått.

Ett interaktivt bubbeldiagram med uppgifter om enskilda yrken finns på Medlingsinstitutets webbplats [www.mi.se](http://www.mi.se). De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).<sup>4</sup> Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.<sup>5</sup> Totalt finns information om 271 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 (65 till 115 procent respektive 20 000 till 80 000 kronor).

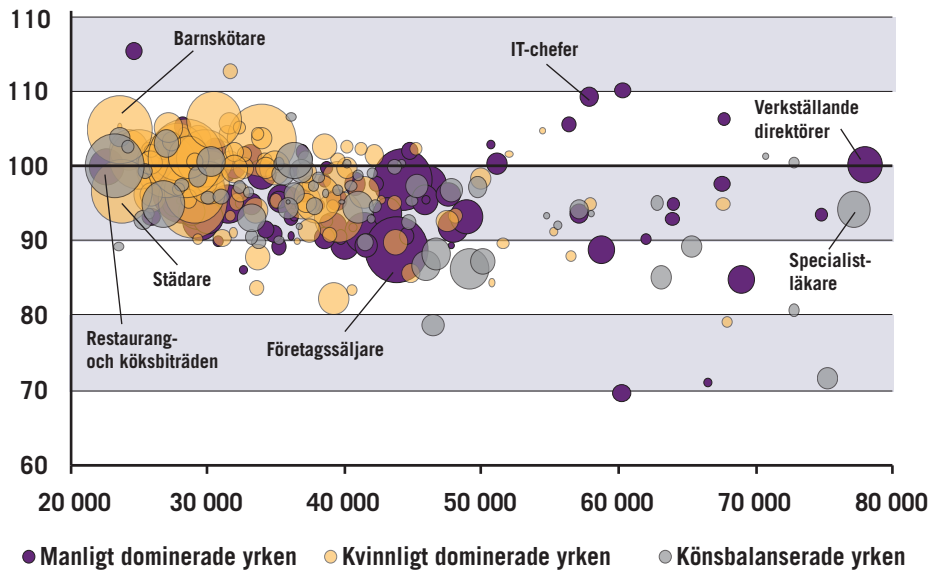
3 Kvinnligt dominerade yrken definieras som yrken med mer än 60 procent kvinnor, manligt dominerade med mer än 60 procent män och i könsbalanserade yrken är andelen kvinnor respektive män mellan 40 och 60 procent.

4 All data finns i SCB:s statistikdatabas: [http://www.scb.se/sv/\\_/Hitta-statistik/Statistikdatabasen/](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 14.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2018



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Diagram 14.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 40 000 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 23 600 kronor i månaden, antalet löntagare är 92 400 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, svarta cirkeln mitt i diagrammet "företagssäljare". Genomsnittslönen är 43 800 kronor i månaden, andelen kvinnor är 27 procent, kvinnor har i genomsnitt 11,3 procent lägre lön än män och antalet löntagare är 87 500.

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.

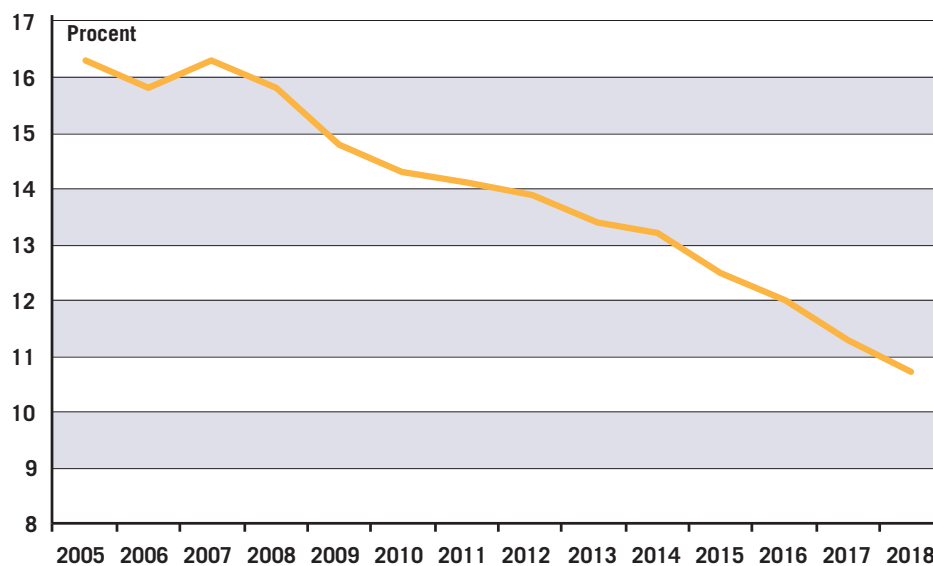
Ett av de yrken som tydligt bryter mönstret är "IT-chefer" (nivå 2), den svarta cirkeln högt upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 57 900 kronor i månaden, kvinnors lön är 9 procent högre än männens och antalet löntagare är 7 500.

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löner. I beräkningarna till diagram 14.1 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.

### 14.1.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2018

Mellan 2005 och 2018 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 5,6 procentenheter. **Diagram 14.2** visar hur löneskillnaden minskat sedan år 2005. Mellan 2017 och 2018 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,6 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 900 kronor och männens genomsnittslön med 800 kronor.

Diagram 14.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män  
Procentenheter



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

**Tabell 14.2** visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2018. 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 14.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Samtliga sektorer</b>	16,3	15,8	16,3	15,8	14,8	14,3	14,1	13,9
<b>Privat sektor</b>	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
<b>Offentlig sektor</b>	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
Landsting	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

Tabell 14.2 fortsättning

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Förändring 2005–2018
<b>Samtliga sektorer</b>	13,4	13,2	12,5	12	11,3	10,7	-5,6
<b>Privat sektor</b>	12,1	12,2	11,9	11,9	10,9	10,2	-4,5
<b>Arbetare</b>	9,5	10,4	10,3*	10,3*	10,0*	10,1*	-1,6
<b>Tjänstemän</b>	19,4	18,6	18,3*	17,9*	17,1*	16,7*	-6,0
<b>Offentlig sektor</b>	13,4	13,1	12,0	10,7	10,1	9,9	-6,7
<b>Kommuner</b>	5,8	5,4	4,6	3,4	3,1	2,8	-5,6
<b>Landsting</b>	23,8	23,6	22,4	21,1	20,6	20,0	-8,6
<b>Staten</b>	8,2	7,9	7,3	7,3	6,5	6,5	-7,8

\*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.  
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna, vilket framgår av tabell 14.2. Störst är förändringen inom landstingen där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 8,6 procentenheter mellan 2005 och 2018. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 7,8 procentenheter.

## 14.2 Löneskillnad efter standardvägning

Yrkessegregeringen 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.

### Fördjupning: Så går standardvägningen till

Att standardväga innebär att svara på hur löneskillnaden skulle se ut om kvinnor och män fördelade sig lika vad gäller yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid.

Den standardvägning som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för respektive kön beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor.

Män och kvinnor blir grupper som bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper och två sektorsgrupper för varje yrke. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Slutligen får man den standardvägda lönerelationen genom att dividera dessa två lönesummor.

### 14.2.1 Standardvägd löneskillnad 2018

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 95,6 (**tabell 14.3**). Det innebär att en oförklarad löneskillnad på 4,4 procent återstår för hela arbetsmarknaden.

Tabell 14.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2018 (standardvägd)

	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
<b>Samtliga sektorer</b>	95,6	4,4
<b>Privat sektor</b>	94,5	5,5
<b>Arbetare</b>	96,2	3,8
<b>Tjänstemän</b>	93,3	6,7
<b>Offentlig sektor</b>	98,2	1,8
<b>Kommuner</b>	99,7	0,3
<b>Landsting</b>	96,5	3,5
<b>Staten</b>	96,3	3,7

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

### 14.2.2 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 statistiken.

### 14.2.3 Standardvägd löneskillnad 2015–2018

Mellan åren 2005 och 2018 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 2,4 procentenheter (**tabell 14.4**). Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,4 procentenheter.<sup>6</sup>

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).

Tabell 14.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005–2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Samtliga sektorer</b>	6,8	6,6	6,5	6,6	6	5,9	5,9	6,1
<b>Privat sektor</b>	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4
<b>Arbetare</b>	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4	3,8	3,7
<b>Tjänstemän</b>	9,8	9,7	9,5	10	9,1	9,3	9,2	9,6
<b>Offentlig sektor</b>	3,5	3,4	3,4	3,4	3	2,9	3	3,1
<b>Kommuner</b>	0,9	1	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7
<b>Landsting</b>	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6
<b>Staten</b>	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Förändring 2005–2018
<b>Samtliga sektorer</b>	5,8	5	4,6	4,5	4,3	4,4	-2,4
<b>Privat sektor</b>	7	6,2	5,7	5,6	5,3	5,5	-2,8
<b>Arbetare</b>	4,3	3,8	3,1*	3,5*	3,6*	3,8*	-1,8
<b>Tjänstemän</b>	8,6	8,1	7,7*	7,2*	6,5*	6,7	-3,1
<b>Offentlig sektor</b>	3	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	-1,7
<b>Kommuner</b>	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	-0,6
<b>Landsting</b>	4,4	4	3,9	3,8	3,8	3,5	-1,8
<b>Staten</b>	5,2	4,4	4,2	4,0	4,0	3,7	-3,4

\*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.  
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning ökade med 0,1 procentenheter mellan år 2017 och 2018. 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 mätillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.<sup>7</sup>

### 14.3 Orsaker till minskad löneskillnad 2014–2018

Det kan finnas olika förklaringar till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar. Exempelvis kan kvinnor i genomsnitt ha haft högre löneökningar än män eller kan strukturen på arbetsmarknaden ha ändrats på ett sådant sätt att den bidragit till minskningen. Förklaringarna kan grovt delas upp i löneöknings- respektive struktureffekter. Struktureffekten beror på att sammansättningen på arbetsmarknaden ändrats; löneökningseffekten beror på att löneökningarna för kvinnor och män varit olika stora.

I detta avsnitt uppskattas bidraget från de båda förklaringarna till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden 2014–2018.<sup>8</sup> Resultaten visar att cirka hälften av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män under perioden beror på strukturella förändringar och den återstående andelen på löneökningseffekten.

7 För en fördjupad diskussion se avsnitt 2.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" Medlingsinstitutet (2010).

8 Detta avsnitt är delvis en uppföljning av ett tidigare publicerat fördjupningsavsnitt, från rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014?", Medlingsinstitutet (2015)

För att uppskatta bidraget av respektive effekt används metoden SÅYA-rensning. Analysen avgränsas till att undersöka utvecklingen mellan år 2014 och 2018. Valet av period grundar sig på tillgången till rapportering av sammanhängande yrkesinformation i lönestrukturstatistiken. Yrkena är klassificerade enligt SSK 12<sup>9</sup>. Klassificeringen ändrades i 2014 års insamling.

Analysen är uppbyggd i olika steg. I ett första steg beräknas den strukturrensade löneökningstakten för män respektive kvinnor, det vill säga löneökningar rensade för förändringar i sammansättningen avseende ålder, yrke och arbetstid. Utifrån dessa resultat beräknas i ett andra steg löneökningseffekten. Slutligen beräknas struktureffekten som den del av den förändringen i löneskillnaden mellan kvinnor och män som kvarstår sedan hänsyn tagits till löneökningseffekten.<sup>10</sup>

### 14.3.1 Minskad yrkessegregering en förklaring till struktureffekten

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.

En minskning av yrkessegregeringen på den svenska arbetsmarknaden kan vara en förklaring till den del av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män som vi definierat som struktureffekten – det vill säga den del av den minskade löneskillnaden som beror på att sammansättningen på arbetsmarknaden har ändrats.

En vanligt förekommande metod för att analysera den ojämna könssammansättningen på arbetsmarknaden är att beräkna graden av yrkessegregering med ett så kallat segregeringsindex (dissimilarity index)<sup>11</sup>. Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska uppnås.<sup>12</sup> Som påpekats i tidigare studier kan en förändring i segregeringsindexet aldrig bli mer än en indikator på utvecklingen eftersom den kan bero på en mängd olika faktorer.<sup>13</sup>

I **tabell 14.5** visas beräkningar av segregeringsindex åren 2014 och 2018 för respektive sektor. Beräkningar av segregeringsindex med lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden visar en förändring från 55,4 till 52,5. Av tabellen framgår att graden av yrkessegregering minskat inom samtliga sektorer. Graden av yrkessegregering har minskat med 2,9 procentenheter på hela arbetsmarknaden. Förändringen har varit minst för tjänstemän i privat sektor och störst för anställda i kommunerna.

9 Svensk standard för yrkesklassificering.

10 Ett alternativt sätt att beräkna löneökningseffekten är att studera löneutvecklingen för en grupp av identiska individer. Denna metod har dock problem med så kallad urvalsselektion. Det innebär att proportionerna av påträffade individer inte speglar den totala sammansättningen på arbetsmarknaden.

11 Detta index kallas även "Duncan och Duncan index". Se Duncan and Duncan (1955).

12 Beräknas som  $D_t = 1/2 \sum |M_t - F_t|$  där  $M_t$  och  $F_t$  anger den procentuella delen av den manliga respektive kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke  $t$  år  $t$ .

13 SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden".

Tabell 14.5 Beräkningar av segregeringsindex 2014–2018

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2014	2018	Skillnad (3)-(2)
Kolumn (1)	(2)	(3)	(4)
Hela arbetsmarknaden	55,4	52,5	-2,9
Privat sektor			
Arbetare	59,6	57,2	-2,4
Tjänstemän	46,1	44,2	-1,9
Offentlig sektor			
Kommuner	40,1	35,3	-4,8
Landsting	50,3	46,6	-3,7
Staten	36,3	34,2	-2,1

Källa: Medlingsinstitutet.

En förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar kan vara att andelen kvinnor i höglönlade yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete, ökar. I **tabell 14.6** presenteras utvecklingen av andelen kvinnor i ledningsarbete mellan år 2014 och 2018.

Tabell 14.6 Andelen kvinnor i ledningsarbete 2014 och 2018.

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2014	2018	Skillnad (3)-(2)
Kolumn (1)	(2)	(3)	(4)
Privat sektor	29,2	30,3	1,1
Kommuner	67,9	70,3	2,4
Landsting	71,8	73,7	1,9
Staten	42,0	49,0	7,0

Anmärkning: Mätt som andelen kvinnor inom yrkesområde 1: ledningsarbete.

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår att andelen kvinnor i ledningsarbete har ökat i alla sektorer mellan 2014 och 2018. Störst ökning har skett i staten, där har andelen kvinnor ökat med 7,0 procentenheter. Inom privat sektor har andelen kvinnor ökat med 1,1 procentenheter från 29,2 till 30,3 procent.

Det ska påpekas att dessa beräkningar bygger på utvecklingen av samtliga yrken som klassas som ledningsarbete i lönestrukturstatistiken. Därmed tas inte hänsyn till att olika chefsyrken kan ha haft olika utveckling.

En annan förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar kan vara att andelen män i kvinnligt dominerade yrken ökat. Det gäller till exempel olika typer av vårdyrken. Exempelvis har antalet manliga vårdbiträden inom kommunerna nästan fördubblats, från 7 700 år 2014 till 14 400 år 2018. Samtidigt har antalet kvinnor minskat, vilket medfört att andelen män ökat från 14 till 24 procent. Även andelen undersköterskor som är män har ökat från 6 till 9 procent, där antalet män ökat samtidigt som antalet kvinnor minskat.

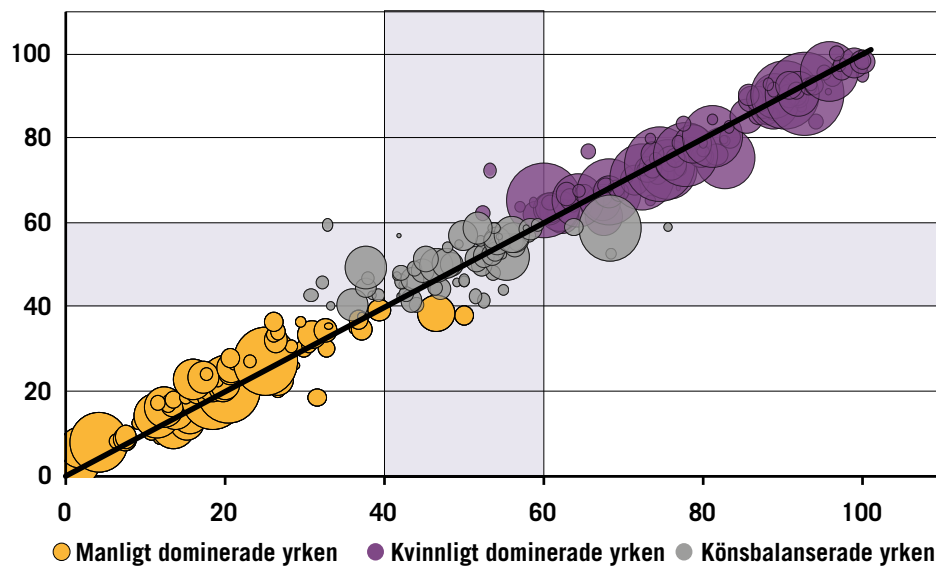
### 14.3.2 En grafisk bild av utvecklingen

Den minskade yrkessegregeringen kan också visas grafiskt. Av **diagram 14.3** framgår hur andelen kvinnor inom olika yrken har förändrats mellan år 2014 och 2018. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där X-axeln anger andelen kvinnor år 2014 och Y-axeln anger andelen kvinnor 2018.

I diagrammet finns en hjälplinje, med en lutning på 45-grader. Med hjälp av denna kan man avgöra om andelen kvinnor inom ett yrke ökat eller minskat mellan åren. Om en observation ligger på linjen innebär detta att andelen varit oförändrad. En observation som ligger över hjälplinjen anger att andelen kvinnor inom yrket ökat, och det motsatta gäller för en observation som ligger under linjen.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirklarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. I diagrammen är kvinnligt dominerade yrken färglagda i lila och definierade som yrken med en andel kvinnor större än 60 procent. Manligt dominerade yrken är färglagda i gult. Könnsneutrala yrken, med en könssammansättning som varierar mellan 40–60 procent, är färglagda i grått. Skuggningen visar spannet för könsbalanserade yrken.

Diagram 14.3 Andel kvinnor 2014 (x-axel) och 2018 (y-axel) för respektive yrke samt antalet anställda i yrket 2018 uppdelat på könssammansättning.



Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet.

Som framgår av diagrammet finns det flera olika mönster i förändringen av andelen kvinnor inom de olika yrkena.

I diagrammet finns 247 olika yrken representerade.<sup>14</sup> De yrken där andelen kvinnor har ökat är fler än de yrken där andelen minskat, med andra ord finns det fler observationer ovanför hjälplinjen än under. Andelen kvinnor tycks även minska i kvinnligt dominerade yrken och öka i manligt.

<sup>14</sup> De variabler, beräknade utifrån lönestrukturstatistiken, som ligger till grund för diagrammet är hämtade från statistikdatabasen (publicerad på SCBs hemsida). Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Skälet till detta är att skattningarna blir för osäkra.



En närmare analys bekräftar bilden i diagrammet. Totalt har andelen kvinnor ökat i 129 av de 247 olika yrkena. I 65 av 102 kvinnligt dominerade yrken har andelen kvinnor minskat. I 57 av 82 manligt dominerade yrken har andelen kvinnor ökat och i 37 av 63 könsbalanserade yrken har andelen kvinnor ökat.

Sammanfattningsvis visar genomgången att könsfördelningen på arbetsmarknaden blivit mindre yrkessegregerad.

### 14.3.3 Utvecklingen av löneskillnaden 2014–2018

Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat med 2,5 procentenheter mellan år 2014 och 2018. Det framgår av **tabell 14.7**.

Tabell 14.7 Kvinnors genomsnittslön i procent av mäns mellan 2014 och 2018

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2014	2018	Löneskillnad 2018	Förändring av löneskillnaden 2014–2018
Hela arbetsmarknaden	86,8	89,3	10,7	-2,5
Privat sektor	87,8	89,8	10,2	-2,0
Arbetare	89,6	89,9	10,1	-0,3
Tjänstemän	81,4	83,3	16,7	-1,9
Offentlig sektor	86,9	90,1	9,9	-3,2
Kommuner	94,6	97,2	2,8	-2,6
Landsting	76,4	80,0	20,0	-3,6
Staten	92,1	93,5	6,5	-1,4

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Störst är förändringen inom landstingen där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 3,6 procentenheter mellan 2014 och 2018. Näst störst är minskningen inom kommunerna, med 2,6 procentenheter. Inom staten är minskningen 1,4 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var motsvarande siffror 0,3 respektive 1,9 procentenheter.

Då kvinnors genomsnittslön är lägre än mäns, innebär en minskad löneskillnad att löneökningstakten varit högre för kvinnor än för män. **Tabell 14.8** visar löneökningstakt i procent mellan 2014 och 2018 uppdelat på kvinnor och män samt sektor.

Tabell 14.8 Löneökningstakt i procent mellan 2014 och 2018 per sektor uppdelat på kvinnor och män

	Kvinnor	Män	Skillnad kvinnor-män (procentenheter)
<b>Hela arbetsmarknaden</b>	11,8	8,7	3,1
<b>Privat sektor</b>	11,3	8,7	2,6
<b>Arbetare</b>	9,2	8,9	0,3
<b>Tjänstemän</b>	11,3	8,8	2,5
<b>Offentlig sektor</b>	12,4	8,4	4,0
<b>Kommuner</b>	12,9	9,8	3,1
<b>Landsting</b>	11,5	6,5	5,0
<b>Staten</b>	11,3	9,6	1,7

Källa: Medlingsinstitutet.

Av tabellen framgår att den genomsnittliga löneökningstakten i varje sektor varit högre för kvinnor än för män.

Uppdelat på kön hade kvinnorna 3,1 (11,8-8,7) procentenheter högre löneökning än männen.

Störst skillnad mellan könen finns inom landstingen, där kvinnors lön ökat 5,0 procentenheter mer än mäns. Näst störst skillnad finns i staten kommunerna 3,1 procentenheter. Minst var skillnaden för arbetare i privat sektor med 0,3 procentenheter.

Störst genomsnittlig löneökning har kvinnor inom kommunerna haft. För dem har lönerna ökat med 12,9 procent mellan 2014 och 2018. Lägst var ökningstakten för män i landstingen med 6,5 procent.

#### 14.3.4 Uppdelning av den minskade löneskillnaden i löneöknings- och struktureffekt

Genom att beräkna löneökningar rensade för förändringar i sammansättningen kan minskningen i löneskillnaden mellan kvinnor och män analyseras och en uppdelning i *löneökningseffekt* respektive *struktureffekt* göras.

Den strukturrensade löneökningstakten kan beräknas med den så kallade SÅYA-metoden. SÅYA står för strukturrensning-ålder-yrke-arbetstid. Resultatet av en sådan rensning tolkas som: "om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två valda år skulle ökningstakten för lönen vara X procent".

**Tabell 14.9** visar att löneökningarna under perioden 2014 till 2018 rensad med SÅYA-metoden uppgick till 11,8 procent för kvinnor och 8,7 procent för män.

Tabell 14.9 Löneökningstakt mellan 2014 och 2018 rensad med SÅYA-metoden, uppdelat på kvinnor och män

	Kvinnor	Män
<b>Hela arbetsmarknaden</b>	10,7	9,2
<b>Privat sektor</b>	9,9	8,9
Arbetare	9,2	9,3
Tjänstemän	10,4	8,6
<b>Offentlig sektor</b>	11,7	10,8
Kommuner	12,0	11,7
Landsting	11,7	10,0
Staten	10,2	10,0

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Kvinnorna skulle ha fått 1,5 (10,7-9,2) procentenheter högre löneökning än männen om inga sammansättningsförändringar skett när det gäller ålder, yrke och arbetstid.

Störst löneökningstakt efter SÅYA-rensning har kvinnor inom kommunerna haft. För dem har lönerna ökat med 12,0 procent mellan 2014 och 2018. Motsvarande ökningstakt för männen är 11,7 procent.

Den enda sektor där männen har högre strukturrensad ökningstakt än kvinnorna är i privat sektor för arbetare. Det innebär att om strukturen varit oförändrad skulle männens löner ha ökat mer än kvinnornas.

#### 14.3.5 Uppdelning av den minskade löneskillnaden med hjälp av SÅYA-metoden

De strukturrensade löneökningstakterna för kvinnor och män kan användas för att beräkna hur stor löneskillnaden skulle ha varit om strukturen varit oförändrad med avseende på yrke, ålder och arbetstid.<sup>15</sup>

**Tabell 14.10** visar kvinnors lön i procent av mäns för 2018 beräknat utifrån strukturrensad löneökningstakt enligt SÅYA med 2014 års struktur.

Tabell 14.10 Kvinnors genomsnittslön i procent av mäns lön (ovägd) och SÅYA-rensad mellan 2014 och 2018

Kvinnors lön i procent av mäns lön	2014	2018	Skillnad (3)-(2)	2018 SÅYA	Löneökningseffekt (5)-(2)	Struktur-effekt (4)-(6)
Kolumn (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>Hela arbetsmarknaden</b>	86,8	89,3	2,5	88,0	1,2	1,3
<b>Privat sektor</b>	87,8	89,8	2,0	88,6	0,8	1,2
Arbetare	89,6	89,9	0,3	89,5	-0,1	0,4
Tjänstemän	81,4	83,3	1,9	82,8	1,4	0,5
<b>Offentlig sektor</b>	86,9	90,1	3,2	87,6	0,7	2,5
Kommuner	94,6	97,2	2,6	94,9	0,3	2,3
Landsting	76,4	80,0	3,6	77,6	1,2	2,4
Staten	92,1	93,5	1,4	92,3	0,2	1,2

Källor: Medlingsinstitutet.

I kolumn 2 och 3 i tabellen finns även den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor 2014 och 2018. Minskningen av löneskillnaden framgår av kolumn 4. För hela arbetsmarknaden minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 2,5 procentenheter. Dessa värden har tidigare presenterats i tabell 14.7.

15 Den nya beräkningen ger kvinnors lön i procent av mäns för 2018 beräknat utifrån strukturrensad löneökningstakt enligt SÅYA. Genomsnittslönen för utgångsåret multipliceras med förändringstakten i procent enligt strukturrensad löneökning för män respektive kvinnor. Sedan beräknas kvinnors strukturrensade lön i procent av mäns strukturrensade lön.

I kolumn 5 presenteras kvinnors lön i procent av mäns år 2018 om strukturen varit oförändrat jämfört med år 2014. Skillnaden är beräknad med strukturensade löneökningstakter enligt SÅYA-metoden.

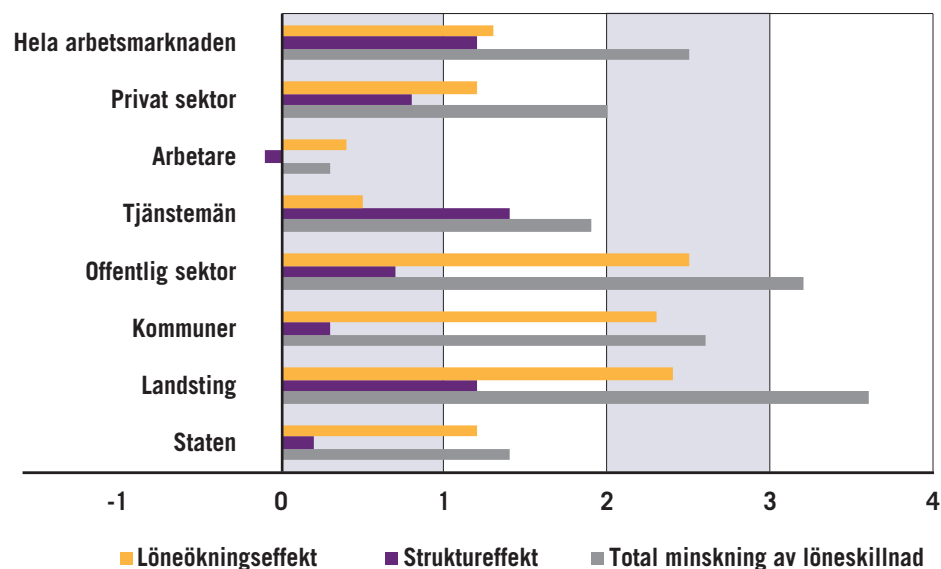
Förändringen i löneskillnad mellan kvinnor och män, om strukturen vore oförändrad mellan 2014 och 2018, kallar vi *löneökningseffekten*. Den uttrycks som skillnaden mellan kolumn 5 och 2 och finns beräknad i *kolumn 6*. För hela arbetsmarknaden blir skillnaden 1,2 procentenheter.

Löneökningseffekten kan jämföras med den totala minskningen som är 2,5 procentenheter (se kolumn 4). Skillnaden mellan dessa (se *kolumn 7*) är struktureffekten och den uppgår till 1,3 procentenheter.

Om man jämför löneeffekten i kolumn 6 och struktureffekten i kolumn 7 visar det sig att cirka 52 procent av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män beror på att strukturen på arbetsmarknaden har förändrats.

**Diagram 14.4** Löneöknings- och struktureffekterna i tabell 2.4 och visar skillnader både mellan och inom sektorerna.

Diagram 14.4 Uppdelning av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män i struktur- och löneökningseffekt<sup>16</sup>



Källa: Medlingsinstitutet.

Genomgående är struktureffekten större än löneökningseffekten med undantag för tjänstemän i privat sektor. En förklaring till detta kan vara att tjänstemän i privat sektor hade lägst minskning av könsuppdelningen på yrkesnivå. Detta i sin tur förklaras delvis av en något mindre ökning av kvinnor inom ledningsarbete jämfört med övriga sektorer.

16 Med hjälp av SÅYA-rensning.

Att struktureffekten ändå är större för privat sektor som helhet beror på att antalet tjänstemän har blivit fler, vilket driver upp genomsnittslönen.<sup>17</sup> Att gruppen tjänstemän i privat sektor vuxit får därmed genomslag i beräkningen för både privat sektor som helhet och hela ekonomin.

Arbetare i privat sektor har en svagt negativ löneökningseffekt. Den minskade löneskillnaden beror således på en strukturförändring med en minskad könsuppdelning mellan yrkena.

## 14.4 Sammanfattning

I det här avsnittet har två delförklaringar till den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män diskuterats.

- Kvinnor har haft högre löneökningar än män – en löneökningseffekt.
- Strukturen på arbetsmarknaden ha ändrats på ett sådant sätt att den bidragit till minskningen – en struktureffekt.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat med 2,5 procentenheter mellan år och 2018, mätt som kvinnors genomsnittslön i procent av mäns. Cirka 52 procent (eller 1,3 procentenheter) av den minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män beror på att strukturen på arbetsmarknaden har förändrats, vilket innebär att 48 procent beror på löneökningseffekten. Det visar de beräkningar med SÅYA-metoden som gjorts i detta avsnitt. Men det är stora skillnader mellan olika sektorer.

I detta avsnitt analyseras även hur könssammansättningen på arbetsmarknaden har utvecklats mellan 2008 och 2013. Resultatet indikerar att könsfördelningen på arbetsmarknaden blivit mindre segregerad. Resultaten visar också att andelen kvinnor tycks minska i kvinnligt dominerade yrken och öka i manligt dominerade och könsbalanserade yrken.

Det är viktigt att påpeka att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats mellan två tidpunkter måste göras med viss försiktighet. Förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan påverka jämförelsen. Den beräknade löneskillnaden kan även påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mätillfället. Dessutom kan förändringar i ersättning för skift, ob, jour och beredskapsersättning också fångas i löneeffekten, även om det kan vara en effekt av en förändrad arbetssituation.

---

17 Vid SÅYA-rensning för privat sektor som helhet, konstanthålls grupperna arbetare och tjänstemän. Därmed har effekten av att gruppen tjänstemän blivit större rensats bort. Antalet tjänstemän har ökat mellan år 2014 till 2018 från 1 216 000 till 1 389 000, antalet arbetare har ökat från 1 445 500 till 1 605 500. Andelen kvinnor bland arbetarna har minskat från 35 till 34,5 procent, men ökat bland tjänstemännen från 43 till 44,6 procent.



# Del 4

## Arbetsmarknadens struktur





## 15. Arbetsmarknadens organisationer

**Det finns omkring 115 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 680 kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.**

**Förhandlingar om centrala kollektivavtal** som gäller lön och allmänna anställningsvillkor sker främst på branschnivå mellan arbetsgivarnas organisationer och fackförbunden.

I vissa frågor förhandlar parterna genom fackliga samverkansorgan och motparter till dem är då till exempel Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket eller Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Inom industrin sker ett samarbete inom ramen för Industriavtalet, där parterna uttrycker en gemensam syn på industrins roll och betydelse för samhällsekonomin. Utöver samarbetsavtalet innehåller Industriavtalet också ett förhandlingsordningsavtal. Industrins avtal har kommit att utgöra kostnadsnorm för arbetskostnadsökningarna på svensk arbetsmarknad.

### 15.1 Arbetsgivarnas organisationer

Medan det finns flera olika arbetsgivarorganisationer i den privata sektorn ser det annorlunda ut i den offentliga.

#### 15.1.1 Privat sektor

Bland arbetsgivarorganisationerna dominerar Svenskt Näringsliv i den privata sektorn. Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund. Drygt 59 000 företag med sammanlagt nära 1,9 miljoner anställda är medlemmar i Svenskt Näringsliv (tabell 15.1). Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda.

Tabell 15.1 Svenskt Näringslivs medlemmar 31 december 2019

Anställda i företaget	Antal företag	Antal anställda
0	8 852	–
1–9	27 794	113 507
10–49	16 866	358 324
50–249	4 507	456 018
250–499	532	186 863
500–	503	772 691
<b>Totalt</b>	<b>59 054</b>	<b>1 887 403</b>

Källa: Svenskt Näringsliv.

Många medlemsorganisationer i Svenskt Näringsliv har förenat arbetsgivar- och branschrollen. De enskilda företagen är genom sina medlemsorganisationer samtidigt medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Tabell 15.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2019  
Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

	Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Industri	BIL Sweden	
	Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	Part i Industriavtalet
	Byggmaterialindustrierna	
	<b>EnergiFöretagens Arbetsgivareförening</b>	
	<b>Glasbranschföreningen</b>	
	<b>Grafiska Företagen</b>	Part i Industriavtalet
	<b>Gröna arbetsgivare</b>	Part i Industriavtalet
	<b>IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna</b>	Part i Industriavtalet
	IKEM – Innovations- och kemiindustrierna	Part i Industriavtalet
	<b>Industriarbetsgivarna</b>	Part i Industriavtalet
	Kemisk Tekniska Företagen	
	<b>Livsmedelsföretagen</b>	Part i Industriavtalet
	Läkemedelsindustriföreningen	
	Skogsindustrierna	Part i Industriavtalet
	SveMin, Föreningen för gruvor, mineral och metallproducenter i Sverige	Part i Industriavtalet
	Svensk Betong	
	Sveriges Bergmaterialindustri	
	<b>Teknikföretagen</b>	Part i Industriavtalet
	<b>TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag</b>	Part i Industriavtalet
	<b>Trä- och Möbelföretagen</b>	Part i Industriavtalet
Återvinningsindustrierna		
Tjänster	<b>Almega Tjänsteförbunden*</b>	Almega
	<b>Almega Tjänsteföretagen**</b>	Almega
	<b>Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation</b>	
	<b>Innovationsföretagen</b>	Almega
	<b>IT&amp;Telekomföretagen – inom Almega</b>	Almega
	<b>Kompetensföretagen</b>	Almega
	<b>Medieföretagen</b>	Almega
	Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
	Sveriges Managementkonsulter	
	<b>Vårdföretagarna</b>	Almega
Handel, hotell, restaurang	<b>Svensk Handel</b>	
	<b>Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA)</b>	
	<b>Visita</b>	
Transporter	<b>Biltrafikens Arbetsgivareförbund</b>	Transportföretagen
	Föreningen Svensk Sjöfart	
	<b>Motorbranschens Arbetsgivareförbund</b>	Transportföretagen
	<b>Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund</b>	Transportföretagen
	<b>Sjöfartens Arbetsgivareförbund</b>	Transportföretagen
	<b>Svenska Flygbranschen</b>	Transportföretagen
	<b>Sveriges Bussföretag</b>	Transportföretagen
	<b>Sveriges Hamnar</b>	Transportföretagen
	<b>Säkerhetsföretagen</b>	Transportföretagen
	Transportindustriförbundet	Transportföretagen
Byggindustri, installation	<b>Installatörsföretagen</b>	
	<b>Maskinentreprenörerna</b>	
	<b>Måleriföretagen i Sverige</b>	
	<b>Plåt &amp; Ventföretagen</b>	
	<b>Sveriges Byggindustrier</b>	

\*Almega Tjänsteförbunden organiseras i följande branscher: Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Lagring&Distribution, Serviceföretagen, Spelföretagen, Spårtrafikföretagen, 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, bingoföretag, bowlinganläggningar, distributionsföretag och utyrningsföretag med flera.

Till de större arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv hör *Arbetsgivarföreningen KFO* som organiserar företag och organisationer inom bland annat kooperation, välfärd, civilsamhälle och samhällsnytta och *Sobona* – kommunala företagens arbetsgivarorganisation med kommunala och landstingskommunala aktiebolag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund som medlemmar.

Tabell 15.3 Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv

Organisation	Antal medlemsföretag	Anställda i medlemsföretagen
Arbetsgivaralliansen	3 300	39 000
Arbetsgivarföreningen KFO	4 000	135 000
Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO)	155	41 000
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	1 000	22 000
Frisörföretagarna	4 000*	4 000
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer	1 450	15 000
Sobona	1 100	100 000
Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation	–	21 000
Svensk Scenkonst	115	12 500

Anmärkning: I tabellen gäller en del uppgifter anställda och andra årsanställda.

\*Många frisörer är enmansföretagare. Av de 4 000 frisörföretagen är 4 000 arbetsgivare för cirka 4 000 anställda.

Källa: Medlingsinstitutet.

Exempel på andra mindre organisationer som förhandlar om centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor är *Folkbildningsförbundet*, *Teatercentrum*, *Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation*, *Socialdemokratiska Ungdomsrörelsens Arbetsgivarorganisation (SUA)* och *Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund*.

### 15.1.2 Offentlig sektor

Den offentliga sektorn domineras av två arbetsgivarorganisationer.

*Sveriges Kommuner och Regioner, SKR* är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 regioner med sammanlagt drygt 1,1 miljoner anställda – 75 procent av dem i kommunerna.

*Arbetsgivarverket* företräder 240 myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området med cirka 270 000 anställda.

## 15.2 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 1,3 miljoner yrkesaktiva medlemmar. LO bildades 1898.

*TCO* – Tjänstemännens centralorganisation har 13 fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har cirka 1,1 miljon yrkesaktiva medlemmar. Det nuvarande TCO bildades 1944.

*Saco* – Sveriges akademikers centralorganisation består av 22 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*, *Brandmännens Riksförbund*, *Svenska Hamnarbetarförbundet* och *Sveriges Arbetares Centralorganisation*, SAC, som i dagligt tal kallas syndikalisterna.

### 15.2.1 Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna<sup>1</sup> 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 akademiskernas förbund genom olika samarbetsorgan eller karteller.

### 15.2.2 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*, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målaresförbundet, Seko – Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetareförbundet, tecknade 2009 ett avtal om samarbete. Svenska Transportarbetareförbundet lämnade samverkansorganet i slutet av 2012, men namnet 6F består.

*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 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 SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta som motparter.

*Saco-S* har inom den statliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. är förhandlingsorganisation för 21 Sacoförbund och företräder cirka 85 000 statligt anställda akademiker.

---

1 Centralorganisationerna kallas ibland också huvudorganisationer. Medlingsinstitutet har valt benämningen centralorganisationer.

### 15.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 15.4–15.6** redovisas uppgifter om antal yrkesaktiva medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund den 31 december 2019. Redovisningen gäller yrkesaktiva medlemmar, det vill säga alla medlemmar utom studerande och pensionärer.

**LO-förbunden** minskade det totala antalet medlemmar med närmare 10 000, där IF Metall var det förbund som förlorade flest medlemmar. Medlemsminskningen i Kommunal har avstannat. Det enda förbund som visar en tydlig ökning v medlemsantalet är Svenska Byggnadsarbetareförbundet som ökade sitt medlemsantal med drygt 2 procent eller drygt 1 700 medlemmar.

**TCO-förbunden** ökade sitt sammanlagda medlemsantal med drygt 12 000 medlemmar. Unionen ökade sitt medlemsantal med nästan 15 000 medlemmar. Drygt 500 av dem kom från samgåendet med Skogs och lantbrukstjänstemannaförbundet, SLF. Unionen och i viss mån Vision står för ökningen av TCO-förbundens sammanlagda medlemsantal. Unionen befäste därmed sin position som Sveriges största fackförbund.

**Förbunden inom Saco** visade en fortsatt tillväxt under år 2019. Sveriges Ingenjörer, som är det största Sacoförbundet, ökade mest med närmare 2 500. Jusek och Civilekonomerna beslutade under året att gå samman under namnet Akavia vid årsskiftet. Det nya förbundet blir det näst största förbundet inom Saco. SRAT fick ett tillskott av medlemmar genom ett samgående med Sacoförbundet Trafik och Järnväg.

Medlemsökningen inom TCO och Saco överskred med bred marginal minskningen inom LO så att nettot för de tre centralorganisationernas medlemsförbund blev en ökning med närmare 10 000 medlemmar.

**Utanför de fackliga centralorganisationerna** tappade Ledarna medlemmar efter en mediegranskning i början av året. Under år 2019 minskade förbundets medlemsantal med 1 348 aktiva medlemmar till 92 882.

Tabell 15.4 LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2019

Förbund	Yrkesaktiva 31 dec 2019	Förändring jämfört med 2018 i procent	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska Kommunalarbetareförbundet	500 560	0,1	
IF Metall	241 951	-2,0	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	122 274	-0,9	
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	80 472	2,2	6F Fackförbund i samverkan
Seko, Service- och kommunikationsfacket	70 818	-1,9	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	48 694	-2,3	
GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	37 583	-3,3	Facken inom industrin
Hotell- och restaurangfacket	26 562	-1,5	
Fastighetsanställdas Förbund	25 634	-2,6	6F Fackförbund i samverkan
Livsmedelsarbetareförbundet	22 877	-2,1	Facken inom industrin
Svenska Elektrikerförbundet	18 770	-1,1	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	13 494	-3,0	
Svenska Målareförbundet	10 918	-1,7	6F Fackförbund i samverkan
Musikerförbundet	2 223	-2,2	
<b>Summa</b>	<b>1 222 830</b>	<b>-0,8</b>	

Källa: LO.

Tabell 15.5 TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2019

Förbund	Yrkesaktiva 31 dec 2019	Förändring jämfört med 2018 i procent	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Unionen*	566 331	2,7	Facken inom industrin, PTK
Läraryrkesförbundet**	166 498	-0,5	OFR, PTK
Vision	139 603	0,8	OFR
Vårdförbundet	91 180	-1,0	OFR, PTK
Fackförbundet ST	65 616	-0,7	OFR
Finansförbundet	25 212	-1,5	
Polisförbundet	19 371	0,2	OFR
Forena***	13 026	0,0	
Svenska Journalistförbundet	10 491	-5,0	PTK
Teaterförbundet	6 314	-0,3	OFR, PTK
Försvarsförbundet	2 925	1,0	OFR
Tull-Kust	1 794	-1	OFR
Symf, Sveriges yrkesmusikerförbund	1 405	-2,9	PTK
<b>Summa</b>	<b>1 109 766</b>	<b>1,1</b>	

\*Inklusive Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet, SLF, som gick upp i Unionen under året.

\*\*Inklusive Förbundet Folkhögskollärarna.

\*\*\* Tidigare FTF – Facket för försäkring och Finans

Källa: TCO.

Tabell 15.6 Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2019

Förbund	Yrkesaktiva 31 dec 2019	Förändring jämfört med 2018 i procent	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Sveriges Ingenjörer	127 429	2,0	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Jusek*	68 479	2,1	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	63 793	1,1	OFR, PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	56 799	1,8	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	37 203	-0,1	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	30 287	0,6	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Civilekonomerna*	28 694	-0,5	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges universitetslärare och forskare	19 073	0,9	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	18 028	1,0	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
SRAT**	17 955	37,9	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	14 144	-0,3	OFR
Fysioterapeuterna	10 952	-0,6	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	9 893	3,2	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	9 236	1,4	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	8 417	-0,1	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 631	3,4	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	5 543	-0,3	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	5 157	-2,6	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans Akademikerförbund	3 553	-5,2	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sjöbefälsföreningen	3 157	-4,3	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 512	-2,6	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Reservofficerarna	1 501	0,2	
<b>Summa</b>	<b>548 016</b>	<b>1,4</b>	

\*Jusek och Civilekonomerna bildade den 1 januari 2020 förbundet Akavia.

\*\*Sedan 1 januari 2019 är Sacoförbundet Trafik och Järnväg en del av SRAT.

Källa: Saco.

## 15.4 Långsiktiga trender

Skillnaden i medlemsantal mellan förbunden inom LO och TCO/Saco har fortsatt öka sedan år 2008 då TCO och Saco tillsammans för första gången hade fler yrkesaktiva medlemmar än LO. Medan förbunden inom TCO och Saco sammanlagt fortsatt att växa har LO-förbunden förlorat medlemmar med undantag för år 2015. Den sista december 2019 hade medlemsförbunden i TCO och Saco tillsammans närmare 1,7 miljoner yrkesaktiva medlemmar och LO-förbunden hade drygt 1,2 miljoner.

Det kan finnas flera förklaringar till utvecklingen. En kan vara att arbetslivet "tjänstefieras" så att tjänstesektorn växer mer än de traditionella LO-yrkena. En annan kan vara att många visstidsanställda inom LO:s förbund inte organiserar sig fackligt.

## 15.5 Namnbyten och sammanslagningar

Under år 2019 och vid årsskiftet till 2020 har det skett flera förändringar när det gäller organisationers namn. Bland annat gick Jusek och Civilekonomerna samman under namnet Akavia den 1 januari 2020, Försäkringsbranschens fackförbund FTF har ändrat namn till Forena och inom Svenskt Näringsliv har Almega fått ett nytt bransch- och arbetsgivarförbund vid namn Innovationsföretagen.

Mer information om organisationsförändringar finns i avsnitt 3.4.

## 16. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning<sup>1</sup>

**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.<sup>2</sup> 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. Nästan 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, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder med högst fackanslutning 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 av en facklig organisation, i Danmark och Finland omkring 60–65 procent. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011–2014, 69 procent 2015–2017 och 68 procent 2018) 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.<sup>3</sup> Preliminära siffror för 2019 tyder på en oförändrad organisationsgrad för arbetare och en viss nedgång bland tjänstemännen.

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 om man som mått använder andelen anställda på hela arbetsmarknaden med en anställning i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

Sverige avviker här markant från till exempel Tyskland, där såväl arbetsgivarernas organisationsgrad som kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod.

- 
- 1 Kapitlet har författats av Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Collective Bargaining in Europe" (Etui, Bryssel).
  - 2 Att kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarernas organisationsgrad är nästan densamma trots att hängavtalen (med oorganiserade arbetsgivare) adderas till arbetsgivarorganisationernas kollektivavtal vid beräkningen 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 2018 var det sammanlagt cirka 95 000 arbetare och tjänstemän i SN-förbunden som inte omfattades av kollektivavtal.
  - 3 Mellan 2017 och 2018 var tjänstemännens organisationsgrad mätt i hela procentenheter oförändrat 73 procent (tabell 16.4B). 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). Räknet på detta sätt var nedgången densamma som bland arbetarna (från 61,1 procent 2017 till 60,3 procent 2018).



## 16.1 Kollektivavtalens täckningsgrad<sup>4</sup>

En beräkning avseende 2018 visar att 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 16.1**. Det var praktiskt taget detsamma som under de tio föregående åren. Om man ser till de senaste tjugo åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre.

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2018 cirka 83–85 procent av de anställda jämfört med cirka 90 procent 1995–2005, men flera brott i tidsserien gör att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Tabell 16.1 Andel anställda efter sektor, i procent, som täcks av kollektivavtal<sup>5</sup>  
Ålder 16–64 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84	85	85	84	/ 83	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 88	/ 90	90	89	89	90	89	90*	90	90	/ 89	90

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2020).

## 16.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden<sup>6</sup>

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 16.2**). 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.

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. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2018 arbetade 83 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivar-

4 För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2020

5 Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod. Fram till och med 2007:1 har hängavtalens omfattning bland arbetare beräknats utifrån Foras statistik över lönesummor och från 2007:2 till och med 2016 med hjälp av proportionen mellan antalet arbetare i företag som endast har hängavtal och antalet arbetare i företag med reguljära kollektivavtal. Den mellan 2007:2 och 2008 förhöjda täckningsgraden avspeglar införandet av ett nytt datasystem hos Svenskt Näringsliv, vilket resulterade i ett klart högre rapporterat antal anställda i medlemsföretagen än under de föregående åren. Från 2017 baseras antalet arbetare och tjänstemän under hängavtal på uppgifter från de fackliga organisationerna och när det gäller Byggnadsarbetareförbundet även på statistik från arbetsgivarorganisationerna inom byggsektorn. Antalet anställda under hängavtal har fått genom att med hjälp av den fackliga organisationsgraden inom industri-, tjänste- och byggsektorerna inkludera även de som inte tillhör en fackförening. Till de sammanlagt cirka 110 300 individerna under hängavtal 2018 (89 000 arbetare och 21 300 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 362 000 individer i privat sektor och 1 499 000 i offentlig sektor eller totalt 3 971 500 individer (16–64 år inklusive hängavtal). Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2018 var 4 413 800 (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 2020.

organisation. 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 olikhet uppstått. År 2018 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 90 procent av samtliga anställda.

Tabell 16.2 Andel anställda i procent som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar

Facklig organisationsgrad																
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	63
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83	83	82	81	80	79	79
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68
Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer																
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81	80	82	82	82	82	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87	87	88	88	88	88	90

Anmärkning: Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 16.1.  
Källa: se tabell 16.1.

#### 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 2018 svarade för 113 600 av de totalt 336 900 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 400 organiserade företagen med anställda år 2018 med de totalt 223 300 arbetsgivarna (336 900 minus 113 600) 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 16.3**). 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 16.3 Facklig organisationsgrad 2006–2019

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Kv1-3 2018	Kv1-3 2019	2006- 2018	2018- 2019
16-24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	35	36	37	36	36	34	-10	-2
25-29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	59	59	59	58	58	58	-10	0
Summa 16-29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	48	49	49	49	49	48	-9	-1
30-44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	70	70	69	68	68	68	-9	0
45-64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	79	79	78	77	77	77	-8	0
Summa 16-64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68	68	68	-9	0

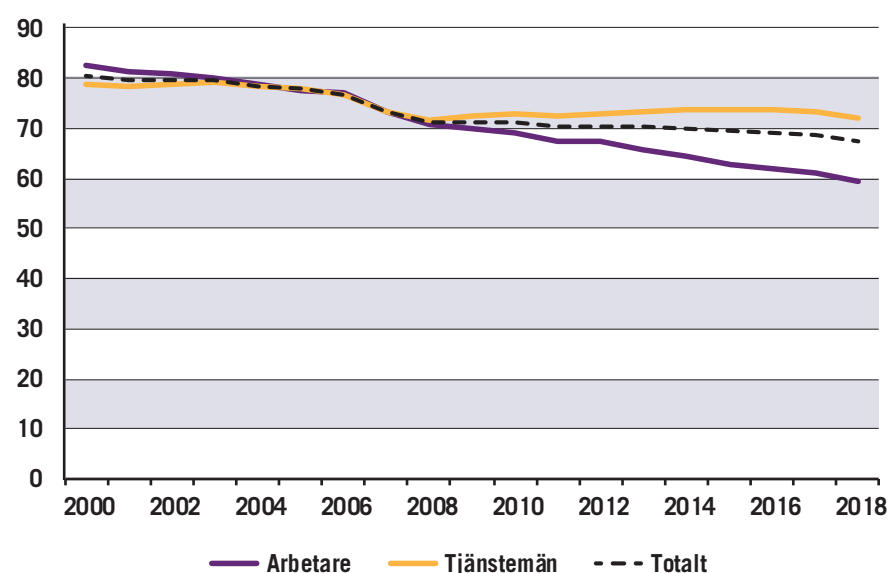
Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt för åren 2006–2017 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2018 och 2019 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Källa: Se tabell 16.1.

### 16.3 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 16.4**). 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 16.1**). Till skillnad från bland tjänstemännen fortsatte nedgången bland arbetarna till 60 procent 2018 och enligt preliminära siffror 2019. Andelen fackligt anslutna tjänstemän var enligt preliminära siffror 72 procent år 2019 till vilket innebär att anslutningsgraden minskat efter en uppgång. Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare och tjänstemän) sjönk från 70 procent 2014 till 69 procent 2016–2017 och 68 procent 2018. Enligt preliminära siffror för 2019 är den oförändrat 68 procent<sup>7</sup>.

Diagram 16.1 Organisationsgrad för arbetare och tjänstemän år 2000–2018



Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2020).

7 För 2019 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2020) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2018 respektive 2019 tagits fram. I förhållande till förra årsrapporten har statistiken avseende kvartal 1-3 2018 reviderats eftersom SCBs outsourcing till ett privat företag av ungefär halva antalet intervjuer avseende kvartal 3 inte visat sig ge korrekta data. SCB har därför kört om den fackliga organisationsgraden för kvartal 1-3 2018 efter att ha rensat bort de outsourcade intervjuerna.

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt mer bland arbetare än bland tjänstemän bland vilka en återhämtning ägt rum (minus sjutton procentenheter respektive minus två enheter vid en jämförelse mellan 2006 och 2019). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor i dag högre än arbetarnas (67 respektive 57 procent enligt preliminära siffror) 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 55 procent 2018 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2018.

Tabell 16.4A Facklig organisationsgrad för arbetare per bransch och sektor 2006–2019

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Kv 1-3 2018	Kv 1-3 2019	2006–2018	2018–2019
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	73	73	72	-11	-1
Byggverk-samhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	63	63	62	-18	-1
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	52	52	51	-12	-1
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49	48	48	-18	*
därav hotell & rest.	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	31	30	27	-21	*
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50	50	49	-16	-1
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57	57	-17	0
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	71	71	-16	0
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60	60	60	-17	0

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2018 avviker från årsgenomsnittet 2018. Källa: Se tabell 16.1

Tabell 16.4B Facklig organisationsgrad för tjänstemän per bransch och sektor 2006–2019

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Kv 1-3 2018	Kv 1-3 2019	2006–2018	2018–2019
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	79	80	80	79	78	78	78	-2	0
Byggverk-samhet	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66	64	65	64	65	+3	*
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67	66	65	65	66	-1	+1
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67	66	65	64	66	0	*
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67	67	-2	0
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	82	81	-7	-1
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72	72	-4	*

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2018 avviker från årsgenomsnittet 2018.

\*\*Relativt få anställda tjänstemäni byggbranschenoch därmed litet urval motiverar att denna grupp inte redovisas separat.

Källa: Se tabell 16.1

Tabell 16.4C Facklig organisationsgrad för alla anställda per bransch och sektor 2006–2019

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Kv 1-3 2018	Kv 1-3 2019	2006–2018	2018–2019
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	76	75	75	75	-7	0
Byggverk-samhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65	65	64	63	64	61	-16	*
Parti- och de-taljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	60	59	58	58	59	-5	+1
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	60	60	59	60	-7	*
därav hotell & rest.	52	49	41	36	38	37	36	34	34	34	34	32	35	34	34	-17	*
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	61	60	59	59	60	-7	+1
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	63	63	63	-8	0
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80	79	79	79	79	-9	0
Samtliga anställda	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68	68	68	-9	0
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	65	64	64	64	-10	0
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	72	72	71	72	-8	

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2018 avviker från årsgenomsnittet 2018. Källa: Se tabell 16.1

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 16.4A-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 2019 sjönk med nio procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning steg med tre enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2019 sjönk arbetarnas organisationsgrad med nio procentenheter medan tjänstemännens steg med sex enheter. För perioden 2006–2019 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 17 procentenheter (från 66 till 49 procent) men steg med en enhet bland tjänstemännen (till 66 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen idag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom hotell- och restaurangbranschen: från 52 procent fackanslutna 2006 till 27 procent 2017. Därefter skedde en vändning uppåt till 31 procent 2018, men enligt preliminära siffror för 2019 är hotell- och restaurangarbetarnas organisationsgrad återigen nere på 27 procent.

Bland tjänstemännen skiljer sig utvecklingen markant mellan offentlig och privat sektor. Andelen fackligt anslutna tjänstemän i offentlig tjänst sjönk mellan 2006 och 2019 från 89 procent till 81 procent. Nedgången är dock bara hälften så stor som den bland offentliganställda arbetare: från 87 procent fackligt anslutna 2006 till 72 procent 2017 samt 71 procent 2018 och enligt preliminära siffror för 2019.

Om de preliminära siffrorna för 2019 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är tolv procentenheter högre än arbetarnas eller 72 respektive 60 procent.

## 16.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, cirka 60–70 procent (**tabell 16.5**). 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 allmängiltig-förklaring av avtal.<sup>8</sup>

Tabell 16.5 Facklig organisationsgrad för anställda i 31 länder 2000–2018

	2000	2005	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2000-senaste procent enheter*	2000-senaste procent**
Sverige	81	78	77	71	70	70	70	69	69	69	68	-13	-16
Finland	76	71	71	70	/70	68	68	66	65	62	60	-16	-21
Danmark	75	72	69	69	69	/69	68	/64	63	63	64	-11	-15
Belgien	56	54	55	54	55	55	54	54	53	52	50	-6	-11
Norge	53	53	/ 50	49	49	49	49	49	49	49	49	-4	-8
Italien	34	33	33	36	36	37	36	36	34	34	34	0	0
Irland	36	33	32	34	-	31	-	-	26	25	-	-11	-31
Kanada	31	30	30	30	30	29	29	29	-	-	-	-2	-6
Österrike	37	34	32	29	28	28	28	27	27	27	26	-11	-30
Storbritannien	30	29	28	27	26	26	25	25	24	23	23	-7	-23
Grekland	25	-	-	22	-	22	-	-	20	-	-	-5	-20
Slovenien	44	38	32	30	24	23	26	21	20	-	-	-24	-55
Tyskland	25	22	21	19	18	18	18	18	17	17	17	-8	-32
Nederländerna	23	21	20	19	19	18	18	18	17	17	16	-7	-30
Portugal	21	-	21	20	-	-	-	16	15	-	-	-6	-29
Japan	21	19	18	19	18	18	18	17	17	17	17	-4	-19
Spanien	17	16	16	18	18	18	17	15	15	14	14	-3	-18
Schweiz	20	19	19	18	17	17	16	16	15	17	-	-3	-15
Australien	25	-	20	18	18	17	15	-	15	-	14	-11	-44
Mexiko	17	17	16	15	15	14	14	13	13	13	12	-5	-29
Tjeckien	27	19	18	16	15	14	13	12	12	12	12	-15	-56
Slovakien	32	23	21	15	14	13	13	12	11	-	-	-21	-66
Lettland	21	-	18	15	13	13	13	13	12	12	12	-9	-43
Polen	25	26	19	18	15	-	-	-	13	-	-	-12	-48
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	11	11	11	-2	-15
Ungern	20	17	-	-	12	-	10	9	9	8	8	-12	-60
Sydkorea	12	10	10	10	10	10	10	10	10	11	-	-1	-5
Litauen	17	-	10	10	9	8	8	8	8	8	7	-10	-59
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	-1	-10
Turkiet	16	-	-	11	-	6	7	8	8	9	9	-7	-44
Estland	14	9	9	8	6	6	6	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; Sverige avser årsmedeltal. Danmark inkluderar arbetslösa.

Anmärkning 3. Norge från och med 2006 utifrån ny beräkningsmetod som innebär att endast fullt betalade medlemmar inkluderas (tidigare ingick även yrkesaktiva som av olika orsaker betalar reducerad fackavgift). Förändringen medför att organisationsgraden sannolikt underskattas uppger Kristine Nergaard vid Fafo i Oslo. Talet för 2018 är preliminärt.

Anmärkning 4. Grekland 1990 avser 1989, 1993 avser 1992 och 2000 avser 2001. Portugal 1980 avser 1979, 1993

avser 1995 och 2000 avser 2002. Mexiko 1980 avser 1978, 1990 avser 1989 och 1993 avser 1992. Lettland 1993 avser 1995 och 2000 avser 2003. Polen 1980 avser 1981. Ungern 1993 avser 1995 och 2006 avser 2005. Litauen 1993 avser 1995 och 2000 avser 2001. Turkiet 1980 avser 1978 och 2010 avser 2008. Den svenska organisationsgraden 1980 är inte helt jämförbar med de följande årens. Motsvarande organisationsgrad 1980 kan uppskattas till ca 80 procent och 1986 till ca 84–85 procent.

Den fackliga organisationsgradens nedgång på tretton procentenheter i Sverige 2000–2018 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 16.5 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. USA, Sydkorea 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 16.5 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

#### Källor till avsnitt 16.4

Sverige 1980: Kjellberg (2001), sid. 27 och 66: [http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga\\_organisationer\\_och\\_medlemmar\\_i\\_Sverige2017.pdf](http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf)

Sverige 1990-: specialkörningar av AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som deltidsarbetar vid sidan om studierna.

Danmark 1980-2012 och 2015-2016: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik och danska LO. Danmark 2013-2014: Kjellberg & Ibsen (2016) tabell 3 sid. 292 där det bör observeras att 2015 avser kvartal 4 2014 och 2014 kvartal 3 2013. Danmark 2017-2018: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik. [http://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg\\_og\\_Ibsen\\_2016\\_ur\\_Due\\_og\\_Madsen.pdf](http://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf)

Finland 1980: J. Visser, ICTWSS Database. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. November 2019; 1990-2010 IDS (Income Distribution Survey) från Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsingfors; 2011- OECD.Stat

Norge: beräkningar av Torgeir Aarvaag Stokke respektive Kristine Nergaard, Fafo Oslo. Se Kristine Nergaard (2016)

Organisasjonsgrader, tariffavtale-dekning og arbeidskonflikter 2014. Fafo-notat 2016-07. Oslo: Fafo: <http://www.fafo.no/images/pub/2016/10231.pdf>

Norge från 2006: Kristine Nergaard (2018) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017.

Fafo-notat 2018-20. Oslo: Fafo, sid. 11. <https://www.fafo.no/images/pub/2018/10285.pdf> samt kompletterande uppgifter från Kristine Nergaard.

Storbritannien (United Kingdom) 1980-1993: J. Visser, ICTWSS Database. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. November 2019; 2000-: Trade Union Membership 2018.

Statistical Bulletin, London: Department for Business, Energy & Industrial Strategy 30 May 2019: <https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2018> (se särskild statistikbilaga table 1.8);

Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training (1990-: JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators (Tokyo, Japan), 19 November 2019: <https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0701.html>

Sydkorea: 2000-: Korea Ministry of Employment and Labor återgivet i JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators (Tokyo, Japan), 19 November 2019: <https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0702.html>

USA: Union Members 2018, News Release January 18, 2019, 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.

## 17. Kollektivavtal och låga löner

**Sverige är ett av de fem EU-länder som helt saknar lagstiftning om minimilöner. Löner är sedan länge en fråga för arbetsmarknadens parter och kollektivavtalen verkar ha en starkt styrande effekt på lönerna, även där det saknas kollektivavtal.**

**När den nya EU-kommissionen** tillträdde under hösten 2019 lovade ordföranden Ursula von der Leyen att det inom 100 dagar skulle komma ett förslag om ett rättsligt instrument som ska ge alla EU-medborgare en skälig minimilön.<sup>1</sup> Det löftet väckte starka reaktioner hos arbetsmarknadens parter i Sverige.

För cirka 90 procent av de anställda i Sverige är kollektivavtalet om löner och allmänna villkor grunden för de anställningsvillkor som gäller på arbetsplatsen. De flesta kollektivavtal anger emellertid inte någon bestämd lön för den som ska anställas. Till skillnad från många andra länder, där det finns lagstadgade minimilönenivåer, förhandlas lönen individuellt vid anställningstillfället – ibland med stöd av de lägsta lönenivåer som är specificerade i avtal.

### 17.1 Avtal som reglerar de lägsta lönerna

Av de cirka 700 kollektivavtal om löner som finns i Sverige innehåller knappt 250 avtal specificerade nivåer för lägsta löner. Till det kan läggas cirka 40 avtal som innehåller tarifflöner<sup>2</sup>.

Det är framför allt i avtal som tecknas av LO-förbund och av Unionen som lägsta löner anges. Sacoförbundens avtal saknar i allmänhet specificerade lägstlöner – bortsett från det fåtal avtal som innehåller tariffer. Sacoförbundens avtal reglerar i stället huvudsakligen hur själva löneprocessen ska gå till. Ledarna har i likhet med Saco-förbunden inga avtal med specificerade lägstlöner.

För anställda på arbetsplatser som antingen saknar kollektivavtal eller där kollektivavtalet inte anger några lägsta lönenivåer finns det följaktligen inte någon lägsta lön för arbetsgivaren att ta hänsyn till.

### 17.2 Avtalens utformning

Det finns ingen enhetlighet i hur parterna väljer att utforma bestämmelser om de lägsta lönerna i de olika avtalen. Exempel på de lägsta lönerna i ett antal olika avtal finns i Bilaga 2.

I tjänstemannaavtalen bestäms den lägsta lönen oftast av ålder och ibland av anställningstid. I Unionens olika avtal finns som regel två olika nivåer angivna. En vanlig konstruktion är att det anges en lägsta lönenivå för 18-åringar och en för anställda med 1 års anställningstid. En annan ofta använd konstruktion i Unionens avtal är att avtalen anger en nivå för 20-åringar och en för 24-åringar. Det betyder emellertid inte att den lägsta lönenivån för exempelvis 20-åringar är densamma i de olika avtal som Unionen tecknar.

1 Läs mer om Ursula von der Leyens utfästelse i avsnitt 6.2.3.

2 Exempel på avtal med tariffer är Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet samt Svenska Flygbranschens pilotavtal med Svensk Pilotförening.



I LO-förbundens avtal finns en stor variation i utformningen av lägstlönerna. Här används även befattningar/yrkesgrupper som indelningsgrund förutom ålder och anställningstid. Även lägstlöner för anställda med eller utan yrkesutbildning är vanligt förekommande. Bland LO-förbundens är de vanligaste ålderskriterierna 18 eller 19 år.

LO-förbunden har i sina långsiktiga mål för löner och arbetsvillkor enats om att under perioden fram till år 2028 verka för att kollektivavtalade lägstlöner ska ligga på en nivå som motsvarar minst 75 procent av medellönen för arbetare.

### 17.3 Avtal om lön under kollektivavtalets lägsta löner

Arbetsmarknadens parter har i flera fall tecknat avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll som tillåter löner som understiger kollektivavtalens lägsta löner under en kortare tid – oftast som längst 12 månader. Det handlar om avtal som rör yrkesintroduktion, yrkespraktik, utbildnings- och introduktionsanställning, yrkesutbildning (lärlingsavtal<sup>3</sup>) och introduktionslön med mera. Ofta är målgruppen yngre med svag ställning på arbetsmarknaden, men också yngre som saknar relevant yrkeserfarenhet eller kunskap. Oftast handlar det om tidsbegränsade anställningar till en lön som lägst ska uppgå till 75 procent av avtalens lägsta lön.

I en del kollektivavtal finns även löner på låga nivåer för mycket unga personer (16–17 år). Det förekommer inom detaljhandeln och i hotell- och restaurangbranschen. I Sverige är det få 16- och 17-åringar som är etablerade på arbetsmarknaden. Det rör sig ofta om anställningar vid extra- eller feriearbete.

### 17.4 Uppräkning av lägstlöner

Det finns inte någon direkt koppling mellan märket och lägstlönernas uppräkning, utan det är upp till parterna att bestämma hur dessa ska förändras inom ramen för avtalets totala arbetskostnadsökning.

Även om lägstlönerna inte skulle räknas upp i avtalen betyder det inte att individer som vid revisionstillfället ligger på en lägstlönenivå inte får någon löneuppräkning. Dessa personer omfattas av samma lönesättningsprinciper och lönerevisioner som övriga på avtalsområdet.

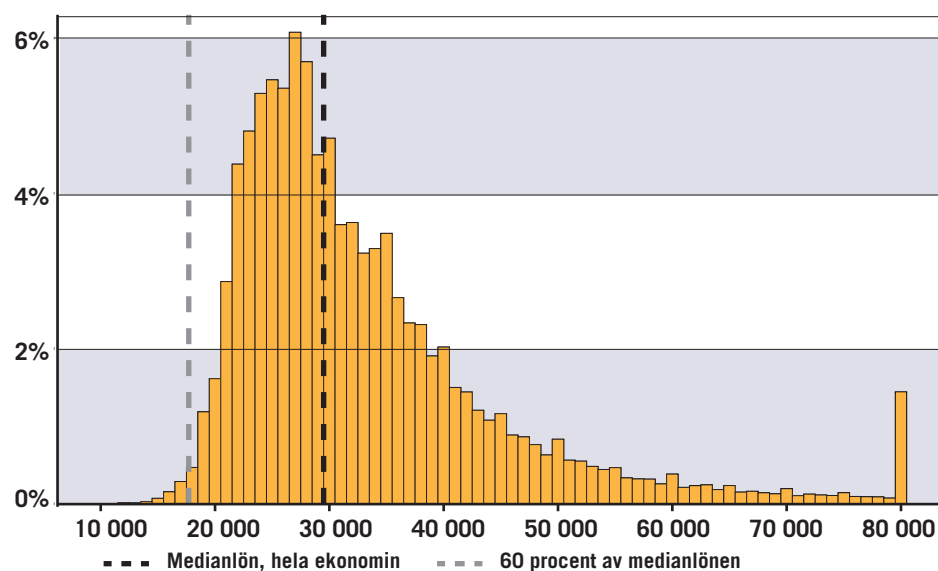
---

3 Detta ska inte blandas samman med det lärlingssystem som finns inom gymnasieskolan där det är möjligt att gå ett yrkesprogram som gymnasial lärling.

## 17.5 De lägsta faktiska lönerna

Sverige har en internationellt sett låg lönespridning<sup>4</sup> och liten låglönesektor trots frånvaron av en lagreglerad lägstlönenivå. En vanlig definition på låg lön i internationella sammanhang är en lön som är lägre än 60 procent av medianlönen. För Sveriges del, med en medianlön på 29 500 kronor i heltidsekvivalent grundlön<sup>5</sup> 2018, blir definitionen av låg lön enligt detta mått 17 700 kronor. Det är ovanligt med så låga löner i Sverige. Knappt en procent av de anställda var lågavlönade 2018 enligt denna avgränsning (se **diagram 17.1** och **tabell 17.1**).<sup>6</sup> Notera att beräkningen, som bygger på den officiella lönestrukturstatistiken, omfattar även anställda hos arbetsgivare som saknar kollektivavtal. Det kan naturligtvis förekomma låga löner hos arbetsgivare som inte registrerar uppgifter om den egna verksamheten korrekt till myndigheterna, men omfattningen av detta är okänd och kan inte ingå i analysen.

Diagram 17.1 Fördelning av heltidsekvivalent grundlön, hela ekonomin  
Procent av anställda, 18–66 år, 2018



Anmärkning: Intervall om 1000 kronor. Löner över 80 000 kronor är samlade i stapeln för denna lönenivå. Medianlönen avser grundlön.

Källa: Medlingsinstitutet.

Av de 0,9 procent lågavlönade (lön under 17 700 kronor) på arbetsmarknaden var 0,6 procentenheten antingen under 20 år, arbetade mindre än 40 procent av en heltid eller hade påslag från rörlig lön som medför att den totala lönen överstiger 60 procent av medianlönen (se tabell 17.1). För 0,3 procent av de anställda i Sverige var inget av detta uppfyllt. Dessa tre promille hade alltså en relativt låg lönenivå utan att ha låg ålder, låg sysselsättningsgrad eller stora inslag av rörliga tillägg.

4 Se en närmare beskrivning av lönespridning i kapitel 12. Det förekommer att internationella bedömare lyfter den jämförelsevis sammanpressade svenska lönestrukturen i samband med att vissa grupper har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Exempelvis rekommenderade EU-kommissionen 2012 att Sverige skulle se över "de relativt höga lönerna i de lägre löneskalorna". Se "Rekommendation till Rådets rekommendation om Sveriges nationella reformprogram för 2012 och om avgivande av rådets yttrande om Sveriges konvergensprogram för 2012–2015", Bryssel, Europeiska Kommissionen, 2012.

5 Heltidsekvivalent grundlön avser dels den fasta lönen utan rörliga tillägg såsom ersättning för obekvämt arbetstid eller jourarbete, dels att deltidslön räknas upp till heltidslön samt att timlön räknas om till månadslön. I analysen av de lägsta lönerna är utgångspunkten grundlönen eftersom kollektivavtalens lägstlöner i regel avser löner exklusive rörliga tillägg.

6 Beräkningen avser grundlöner (se not 5). Skulle beräkningen i stället utgå från total månadslön skulle andelen under 60 procent av den nationella månadslönen också uppgå till cirka 1 procent.

Tabell 17.1 Andel lågavlönade efter yrkesgrupp 2018, 18–66 år.

		Andel (%) i yrket med grundlön* under 17 700 kronor (60 % x nationell medianlön)					Antal anställda (1 000-tal)	
		Totalt	(i) under 20 år	(ii) arbets- tid < 40%	(iii) lön + rörliga tillägg** över 60% av median- grundlön	(i), (ii) eller (iii).***		Varken (i), (ii) eller (iii).
<b>Alla yrken</b>	Alla	0,9	0,4	0,3	0,3	0,6	0,3	4 316 000
	Män	0,7	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	2 184 000
	Kvinnor	1,1	0,5	0,4	0,3	0,7	0,3	2 132 000
<b>1. Butiks-och kassapersonal i detaljhandeln</b>	Alla	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2	0,1	86 000
	Män	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2	0,1	27 000
	Kvinnor	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2	0,1	58 000
<b>2. Restaurangpersonal</b>	Alla	7,9	4,9	3,7	4,3	6,0	1,8	125 000
	Män	5,4	2,8	1,8	2,7	3,2	2,2	63 000
	Kvinnor	10,4	6,9	5,6	6,0	8,9	1,5	62 000
<b>3. Städare i privat sektor</b>	Alla	1,6	0,6	0,4	0,5	1,0	0,7	65 000
	Män	1,3	0,2	0,1	0,8	0,9	0,5	17 000
	Kvinnor	1,7	0,7	0,6	0,3	1,0	0,7	48 000
<b>4. Kundtjänstpersonal m.fl. i privat sektor</b>	Alla	3,6	1,0	0,0	1,2	1,8	1,8	38 000
	Män	5,4	1,4	0,1	1,8	2,8	2,6	12 000
	Kvinnor	2,8	0,8	0,0	0,9	1,3	1,5	26 000
<b>5. Vårdpersonal (arbetare) i offentlig sektor</b>	Alla	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	268 000
	Män	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	45 000
	Kvinnor	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	223 000
<b>6. Industriarbetare (urval) i tillverkningsindustrin</b>	Alla	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	103 000
	Män	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	87 000
	Kvinnor	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	16 000
<b>7. Förare, godstrafik (väg)</b>	Alla	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	48 000
	Män	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	44 000
	Kvinnor	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4 000
<b>8. Väktare och säkerhets- vakter i privat sektor</b>	Alla	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	19 000
	Män	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	15 000
	Kvinnor	0,3	0,2	0,0	0,1	0,3	0,0	4 000

\*Heltidsekvivalent grundlön.

\*\*Ersättning utöver fast lön för till exempel obekvämt arbetstid, jour och skiftarbete.

\*\*\*Antingen under 20 år, arbetstid under 40 procent av en heltid eller med en total lön som överstiger 60 procent av mediagrundlönen i hela ekonomin.

Anmärkning: En detaljerad sammanställning av de olika yrkesgrupperna finns i rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet 2020.

Källa: Medlingsinstitutet.

## 17.6 Lågavlönade efter yrke och kön

Tre yrkesgrupper – ”Restaurangpersonal”, ”Städare” och ”Kundtjänstpersonal m.fl.” – hör till sådana områden där lågavlönade var överrepresenterade. Det vill säga, andelen lågavlönade i yrket översteg 0,9 procent, som var andelen lågavlönade sett till hela arbetsmarknaden (se områdena 2, 3 och 4 i tabell 17.1). Inom gruppen lågavlönade var andelen unga och anställda som arbetar mindre än 40 procent av en heltid överrepresenterade (”Kundtjänstpersonal m.fl.” utgjorde ett undantag när det gäller arbetstid). Därutöver fanns en överrepresentation av anställda med rörliga lönetillägg som, om dessa läggs till grundlönen, gör att den heltidsekvivalenta månadslönen då överstiger 17 700 kronor.

I övriga undersökta yrken var andelen lågavlönade underrepresenterade. Ett exempel på ett sådant yrkesområde är ”Butiks- och kassapersonal inom detaljhandeln”. Detta är ett område med många unga och med hög personalomsättning, men där de lägsta avtalade lägstlönerna är högre än i de tre nämnda yrkesgrupperna ovan.<sup>7</sup>

I yrkesgrupperna ”Vårdpersonal (arbetare) i offentlig sektor”, ”Industriarbetare i tillverkningsindustrin”, ”Förare inom godstrafik (väg)” samt ”Väktare och ordningsvakter” förekom det knappt några lågavlönade med en lön under 17 700 kronor (se tabell 17.1).

### 17.6.1 Lågavlönade kvinnor oftare unga deltidsarbetande

Bland kvinnor totalt var andelen lågavlönade högre än bland män, 1,1 procent jämfört med 0,7 procent (se tabell 17.1). Det var vanligare bland anställda kvinnor än bland män att antingen vara yngre än 20 år eller arbeta mindre än 40 procent. Det var även något vanligare att ha stora rörliga tillägg. Sammantaget medför detta att andelen lågavlönade uppgick till tre promille bland både män och kvinnor för anställda som varken var under 20 år, jobbade mindre än 40 procent eller hade stora rörliga tillägg.

Utan att ta hänsyn till ålder med mera var kvinnor med yrken inom restaurangbranschen mest överrepresenterade vad gäller andelen lågavlönade. Bland kvinnorna var över 10 procent lågavlönade, att jämföra med 5 procent bland männen inom samma yrkesgrupp (se tabell 17.1). Av de lågavlönade kvinnorna var de allra flesta (9 procentenheter) antingen under 20 år, arbetade mindre än 40 procent eller hade stora rörliga lönepåslag. Detta gällde däremot en minoritet av de lågavlönade männen. Beaktas ålder med mera var andelen lågavlönade klart högre bland män än bland kvinnor.

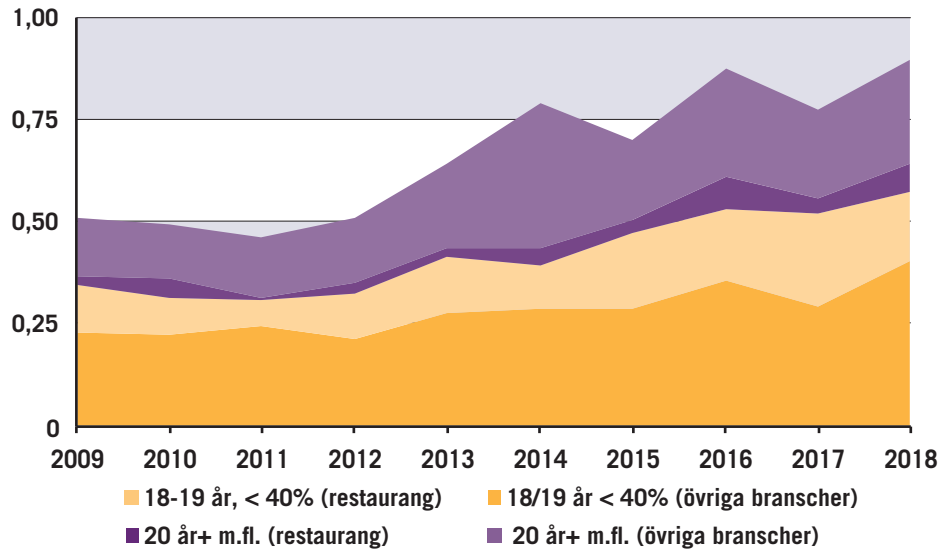
## 17.7 Utvecklingen av andelen lågavlönade

Andelen lågavlönade har ökat från omkring 0,5 procent 2009 till omkring 0,8 procent de senaste åren. I den ökningen är en majoritet 18-/19-år, arbetar mindre än 40 procent eller har rörliga tillägg som höjer lönen över 60 procent av den nationella medianlönen. Restaurangbranschen, som var störst bland de lågavlönade under hela perioden, dominerar såväl i början som i slutet av perioden (se **diagram 17.2**).

7 Se ”Kollektivavtalen och de lägsta lönerna”, Medlingsinstitutet, 2020.

Sammantaget är sammansättningen av lågavlönade stabil över tid. Det är framför allt anställda som ännu inte fått en fast förankring på arbetsmarknaden som har de lägsta löner som kollektivavtalen tillåter.

Diagram 17.2 Andel anställda under 60 procent av nationell medianlön  
Procent av alla anställda



Anmärkning: Kategorin "18-19 år, <40%" avser anställda som är antingen under 20 år, har en arbetstid under 40% av en heltid eller har en total lön, det vill säga fast lön och ersättning för till exempel obekväm arbetstid, jour och skiftarbete, som överstiger 60 procent av mediagrundlönen i hela ekonomin. Kategorin "20 år m.fl." avser anställda som är minst 20 år, arbetar mer än 40 procent av en heltid och saknar rörliga tillägg som gör att lönen överstiger 60 procent av mediagrundlönen i hela ekonomin. Restaurang avser näringsgren 56 ("Restaurang- catering och barverksamhet") enligt SNI 2007. Värderna för 2009–2013 avser 18–64 år, 2014–2018 avser 18–66 år. Beräknade andelar 2014–2018 för 18–64 år är i det närmaste identiska med andelarna för 18–66 år.  
Källa: Medlingsinstitutet.

## 17.8 Avtalade lägstlöner och faktiska löner

Den officiella lönestatistiken innehåller uppgifter om yrke och näringsgren, men saknar information om kollektivavtal. För att skapa indikatorer på avtallämpningen bland olika yrkesgrupper kopplas därför dessa samman med kollektivavtal utifrån den kunskap som finns inom Medlingsinstitutet.<sup>8</sup>

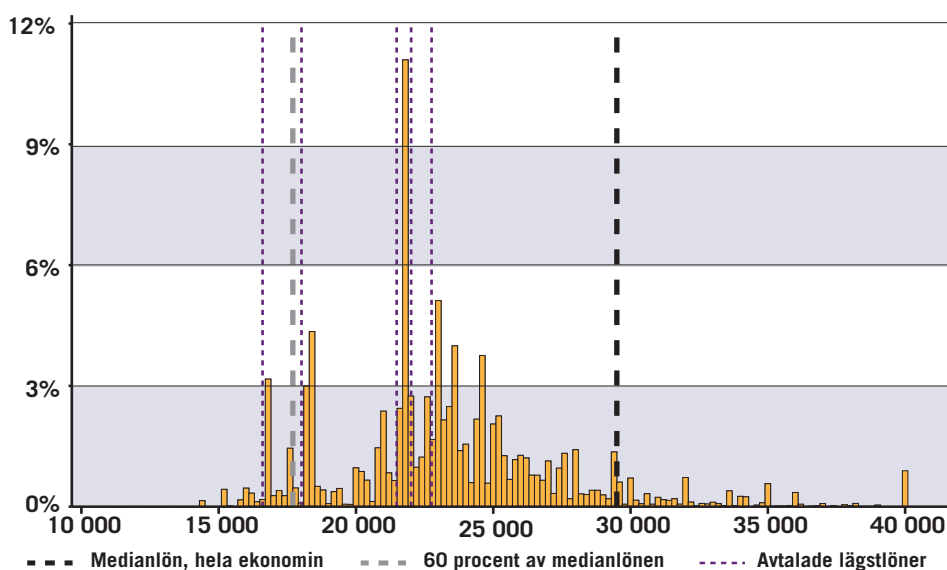
För enskilda yrkesgrupper och kollektivavtal medför metoden en viss osäkerhet.

### 17.8.1 De lägsta faktiska lönerna i linje med avtalade lägstlöner

**Diagram 17.3** nedan, som visar lönefördelningen för restaurangpersonal i privat sektor, ger exempel på en av de yrkesgrupper där de avtalade lägstlönerna verkar sammanfalla med de faktiska lönerna. De två lägsta avtalade lägstlönerna avser 18- respektive 19-åringar, och de faktiska löner som ansamlats nära dessa nivåer kan hänföras till anställda i dessa åldersgrupper. De andra avtalade lägstlönenivåerna ligger nära de faktiska lönerna för relativt stora andelar av de anställda.

<sup>8</sup> En utförligare analys och noggrannare beskrivning finns i rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet, 2020.

Diagram 17.3 Fördelning av heltidsekvivalent grundlön, restaurangpersonal  
Procent av anställda, 18–66 år, 2018



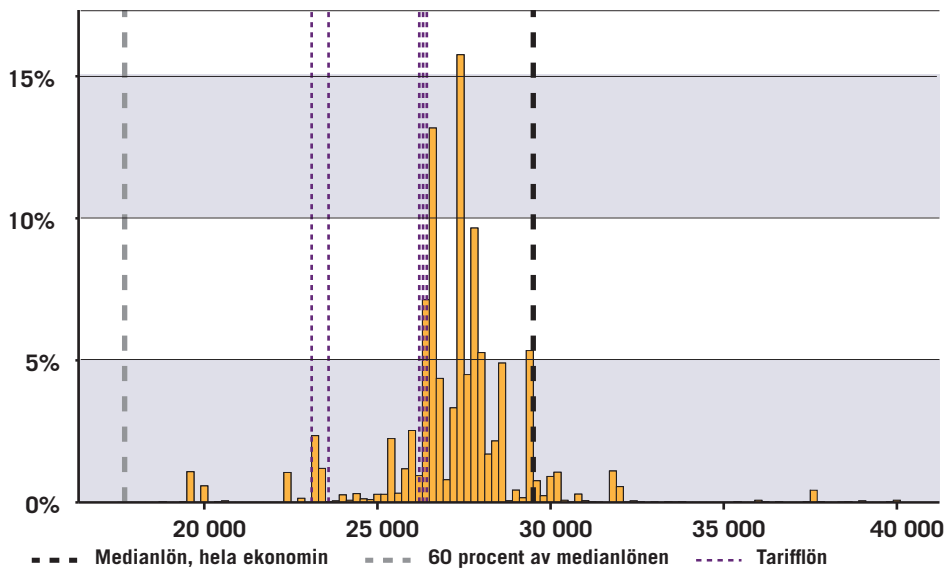
Anmärkning: Intervall om 200 kronor. Löner över 40 000 är samlade i stapeln för denna lönenivå. Medianlönen avser grundlön för hela ekonomin. Yrkeskoder och avtalsinformation finns i rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet, 2020. De två lägsta avtalade lägstlönenivåerna avser 18- resp. 19-åringar.  
Källa: Medlingsinstitutet.

Utöver restaurangpersonal förefaller avtalade lägstlöner också ha betydelse för bland annat yrkesgrupperna "Butiks- och kassapersonal i detaljhandeln", "Städare i privat sektor", "Kundtjänstpersonal m.fl. i privat sektor" samt "Vårdpersonal (arbetare) i offentlig sektor".<sup>9</sup>

Det finns områden på arbetsmarknaden med helt lönenormerande avtal, det vill säga där avtalen är styrande för vilka löner som faktiskt förekommer i yrket. Detta gäller bland annat i hög grad säkerhetspersonal och transportpersonal. Ett exempel på detta är "Förare inom godstrafik" (se **diagram 17.4**). I avtalet finns tariffer som i regel bestämmer de faktiska lönerna (bland arbetsgivare som tecknat sådana) och kallas därför inte lägstlön. En sådan tariff utgör dock i detta sammanhang i praktiken den lägsta (och högsta) lönenivån för den förare som uppfyller vissa kriterier.

9 Se rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet, 2020.

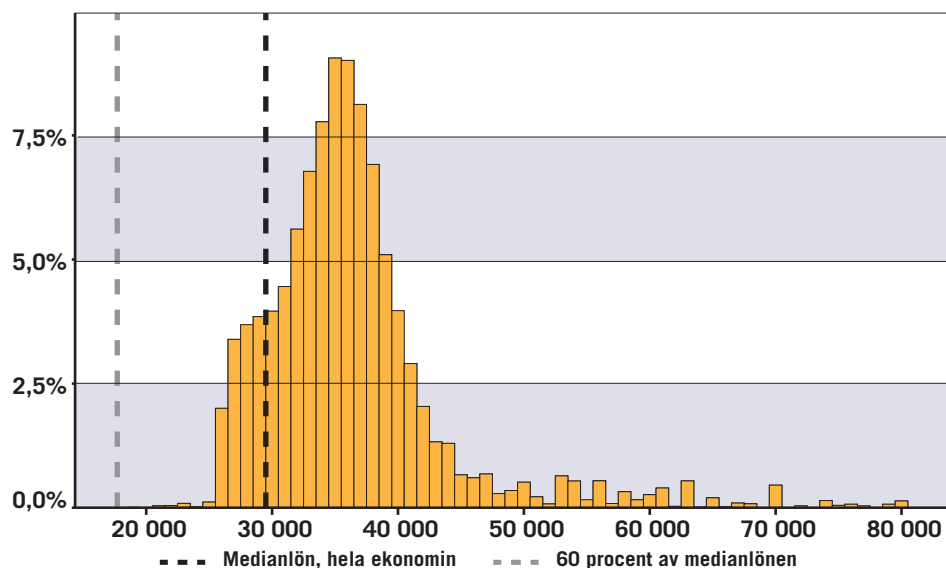
Diagram 17.4 Fördelning av heltidsekvivalent grundlön, förare inom godstrafik (väg)  
Procent av anställda, 18–66 år, 2018



Anmärkning: Intervall om 200 kronor. Löner över 40 000 är samlade i stapeln för denna lönenivå. Medianlönen avser grundlön för hela ekonomin. Yrkeskoder och avtalsinformation finns i rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet, 2020.  
Källa: Medlingsinstitutet.

Avtalade lägstlöner saknas inom många avtalsområden som tillsammans omfattar en stor del av arbetsmarknaden. Exempelvis "Lärare" och "Sjuksköterskor" saknar avtalade lägstlöner. Förekomsten av låga löner är dock marginell i dessa områden, se exempelvis lönefördelningen för sjuksköterskor i kommuner och regioner i **diagram 17.5**. Dessa yrken präglas av krav på långa utbildningar, och de flesta anställda har lång yrkeserfarenhet.

Diagram 17.5 Fördelning av heltidsekvivalent grundlön, sjuksköterskor i offentlig sektor  
Procent av anställda, 18–66 år, 2018



Anmärkning: Intervall om 1 000 kronor. Löner över 80 000 är samlade i stapeln för denna lönenivå. Medianlönen avser grundlön för hela ekonomin. Yrkeskoder finns i rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet, 2020.  
Källa: Medlingsinstitutet.

Oavsett yrke kan en viss förekomst av anställda med lön under lägstlönerna noteras, men i regel handlar det om relativt få individer. Anledningarna till att dessa observationer påträffas kan vara många. Med den metod som används här kan det finnas individer som i realiteten berörs av ett annat kollektivavtal än det som analysen bygger på. I det statistiska underlaget kan det exempelvis finnas anställda som har klassificerats till fel yrke. I en del fall kan det även bero på att kollektivavtal inte alltid tillämpas. Om arbetsgivaren inte tecknat kollektivavtal finns inga avtalade nivåer att tillämpa. Det kan även vara så att alla anställda inte uppfyller kriterierna för att omfattas av de lägsta avtalade lönenivåerna.

## 17.9 Sammanfattning

I detta kapitel, som till stora delar bygger på Medlingsinstitutets rapport "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna" från januari 2020, visas att det är relativt få anställda som har jämförelsevis låga löner i Sverige och att de lägsta lönerna i hög grad sammanfaller med kollektivavtalsreglerade lägstlönerna.<sup>10</sup>

Resultatet gäller anställda hos arbetsgivare såväl med som utan kollektivavtal. Eftersom det finns relativt få lågavlönade, med löner under 60 procent av medianlönen, verkar det i praktiken finnas nedre gränser för lönerna på arbetsmarknaden, oavsett förekomsten av kollektivavtalsreglerade lägstlöner.

Resultaten i detta kapitel avser anställda hos arbetsgivare som rapporterar in löneuppgifter till den officiella statistiken. Företag som inte redovisar korrekta uppgifter till myndigheterna, exempelvis betalar ut svarta löner, skickar sannolikt inte heller in underlag till den officiella statistiken och täcks därför inte av analysen. Det ligger i sakens natur att det är svårt att fastställa omfattningen av anställda hos företag som vare sig beaktar kollektivavtal eller lagstiftning.

I vissa avtalsområden finns avtalade lägstlöner på låga nivåer av övergående karaktär som syftar till att sänka tröskeln för att komma in på vissa områden innan full yrkeskompetens är uppnådd. De relativt få lågavlönade förefaller i hög grad vara unga och ha svag anknytning till arbetsmarknaden, något som reflekteras i de lägsta avtalade lönenivåerna i vissa kollektivavtal.

---

10 Att avtalens lägstlöner verkar påverka de faktiska lönerna har även påvisats tidigare. Se bland annat "Avtalslöner, löner och sysselsättning", Rapport 2014:8, IFAU, 2014, "Lönebildningsrapporten 2007" och "Lönebildningsrapporten 2010", Konjunkturinstitutet, och ett flertal studier av forskaren Per Skedinger, exempelvis "Effects of Increasing Minimum Wages on Employment and Hours: Evidence from Sweden's retail Sector", IFN Working Paper No. 869, 2011.



## 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, lägslöner 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 innehåll

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 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 på 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 knappt 250 avtal specificerade nivåer på lägsta löner. Det finns en betydande variation när det gäller hur parterna väljer att utforma lägslönesystemen 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 lön finns det följaktligen inte någon lägsta lön som arbetsgivaren behöver ta hänsyn till. Det går att läsa mer om minimilöner i kapitel 17.

### 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 till nytt jobb.

Dessa kollektivavtal förhandlas fram av fack och arbetsgivare på en övergripande central nivå. 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 lönerevision, 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 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 mot 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.<sup>1</sup> 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. Staten, och därmed Medlingsinstitutet, ska förhålla sig neutral till vilken avtalskonstruktion parterna väljer – om förhandlingarna förläggs

---

1 Med begreppet lönebildning menas ofta hela det system inom vilket löner förhandlas och sätts.

på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>2</sup>

### 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 löneökningstrymme 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 683 avtal och 3,65 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet hade den 31 december 2019 registrerat 683 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 rent lokal lönebildning (sifferlösa avtal). Parterna inom de skilda sektorerna har

2 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."

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

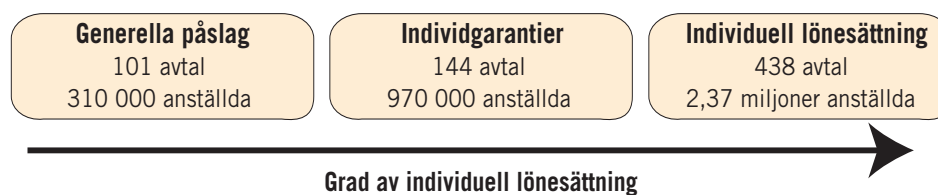
Ett fåtal löneavtal på svensk arbetsmarknad är normativa och tillåter inte högre löneökningar än de centralt avtalade. Det står således i allmänhet de lokala parterna fritt att komma överens om ett högre utrymme än det löneutrymme som specificeras i de centrala avtalen. Ibland är det även så att i de avtal där det finns ett centralt angivet löneutrymme är detta utrymmet formulerat just 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 framhåvas att det är de så kallade sifferlösa avtalen som använder märket som ”golv” eller ”trampolin”, men i de flesta löneavtal finns det följaktligen en lokal frihet att avvika uppåt från det avtalade utrymme. Skillnaden mellan ett löneavtal som här definieras som central lönebildning och avtal som definieras som lokal lönebildning är att i löneavtal med specificerade löneutrymme (central lönebildning) finns en nedre gräns för löneutrymme, vilket inte är fallet i avtal som specificeras som lokal lönebildning. En annan skillnad är att vid lokal lönebildning förhandlas löneutrymme under fredsplikt.

## 18.4 Från generellt till individuellt

En annan dimension i löneavtalens konstruktion är hur löneutrymme 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 683 avtal och 3,65 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av **diagram 18.2** omfattas de flesta anställda av avtal som innebär individuell lönesättning. Generella utlägg av löneutrymme 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 hörnpelare 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 lönerevisionen 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 tvingande 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 medarbetare (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 tvingande 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 fördelning 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 fördelning av de lokala parterna.

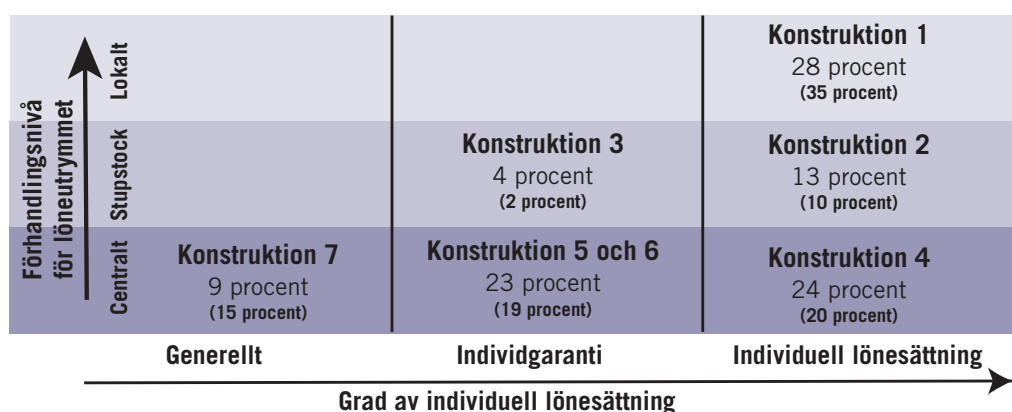
### 7. Generell höjning

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 18.5 och 18.6. Även andelen anställda som omfattas av avtalskonstruktionen redovisas i figuren.

Diagram 18.3 Avtalskonstruktionerna fördelade efter graden 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).<sup>3</sup>

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 cirka 40 av konstruktionens 101 avtal. Som exempel kan nämnas Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet samt de pilotavtal som tecknats mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening.

<sup>3</sup> Andelen anställda som omfattas av sifferlösa avtal är högre än den andel som redovisades år 2018. Orsaken till detta är en ny beräkningsprincip som bidrar till ett bättre och större beräkningsunderlag som bättre fångar upp oorganiserade.

Ackordlönesystem är inte lika vanligt förekommande i kollektivavtalen. Omkring 10 avtal innehåller ackordlönesystem, där Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är det klart största avtalet. Det ska poängteras att avtal som innehåller tariffer eller ackord ofta också innehåller 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.<sup>4</sup>

Tabell 18.1 Antal avtal respektive antal anställda efter sektor 2019

	Antal avtal	Antal anställda
<b>Privat sektor</b>	658	2 160 000
Svenskt Näringsliv	401	1 890 000
Övrig privat sektor	257	270 000
<b>Offentlig sektor</b>	25	1 480 000
Kommuner och regioner	22	1 210 000
Staten	3	268 000
<b>Totalt</b>	<b>683</b>	<b>3 640 000</b>

Källa: Medlingsinstitutet.

Av tabellen framgår att 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 683 avtal har Svenskt Näringslivs organisationer tecknat 401 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 257 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.<sup>5</sup> Avtalen hos medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv omfattar i genomsnitt fem gånger så många 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 avtal<sup>6</sup>, medan avtalet mellan SKR och Svenska Kommunalarbetsförbundet innehåller ett centralt angivet utrymme (konstruktion 4).

4 Se Bilaga 3 om hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

5 Två stora arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv är Sobona (tidigare KFS och Pacta) och KFO, vilka tillsammans tecknar cirka 150 avtal.

6 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 2019  
Andel anställda i procent

Avtalskonstruktion	Privat	Kommuner, regioner och staten	Samtliga sektorer
<b>1. Lokal lönebildning</b>	12	52	28
Arbetare*	0	0	0
Tjänstemän	29	81	55
<b>2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek</b>	14	12	13
Arbetare*	5	2	4
Tjänstemän	26	18	22
<b>3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti</b>	7	0	4
Arbetare*	3	0	2
Tjänstemän	11	0	6
<b>4. Lönepott utan individgaranti</b>	16	35	24
Arbetare*	13	94	38
Tjänstemän	20	0	10
<b>5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti</b>	16	0	9
Arbetare*	17	0	12
Tjänstemän	13	0	7
<b>6. Generell höjning och lönepott</b>	22	0	13
Arbetare*	38	0	26
Tjänstemän	0	0	0
<b>7. Generell höjning</b>	14	1	9
Arbetare*	23	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 (61 procent av arbetarna) och tjänstemännen av avtalskonstruktionerna 4 och 5 (33 procent av tjänstemännen).<sup>7</sup> Av tabellen framgår också att avtalskonstruktion 7 är oftare förekommande i löneavtal tecknade av LO-förbund.

7 Det ska poängteras att skillnaden i konstruktion 5 och 6 är små, där båda innebär centralt angivet utrymme med individgaranti, se diagram 18.3



## 18.6 Löneavtalens konstruktion och löneutfall

Det finns en samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, som har kommit att innebära att industrins avtal är normerande.

I årsrapporten för 2014<sup>8</sup> 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.

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".<sup>9</sup>

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 rapport<sup>10</sup> 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.

## 18.7 Avtalens löptider

Löptiden för avtalen för löner och allmänna villkor varierar över såväl tid som olika avtal. Det förekommer även att löptiden varierar mellan löneavtal och avtal som reglerar de allmänna villkoren. Till exempel löper många av Ledarnas löneavtal tills vidare, medan avtalen för allmänna villkoren kan ha andra löptider. En orsak till detta är att avtalen för allmänna villkor ofta omfattar flera parter.

De märkessättande avtalen inom industrin, som den sista december 2019 uppgick till 55 stycken och omfattade drygt 500 000 anställda, utgör inte bara kostnadsnorm för övriga avtal utan är också vägledande när det gäller övriga avtals löptider.

Av de avtal som gällde vid utgången av 2019 och som inte löper till vidare var cirka 90 procent tecknade på 36 månader. Dessa avtal omfattade drygt 80 procent av de anställda.

### 18.7.1 De flesta avtalen löper ut 2020

I **diagram 18.4** redovisas andelen avtal efter utlöpningsstidpunkt som läget var den sista december 2019. I **diagram 18.5** redovisas dessutom andelen anställda fördelat efter avtalens utlöpningsstidpunkt. Diagrammen baseras på såväl de avtal som har en fastställd utlöpningsstidpunkt som de 149 avtal som löper tills vidare. Avtal som löpt ut och inte förhandlats färdigt vid årsskiftet 2019/2020 ingår inte i redovisningen.

8 "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014" (Medlingsinstitutet 2015) avsnitt 10.1, sidan 162.

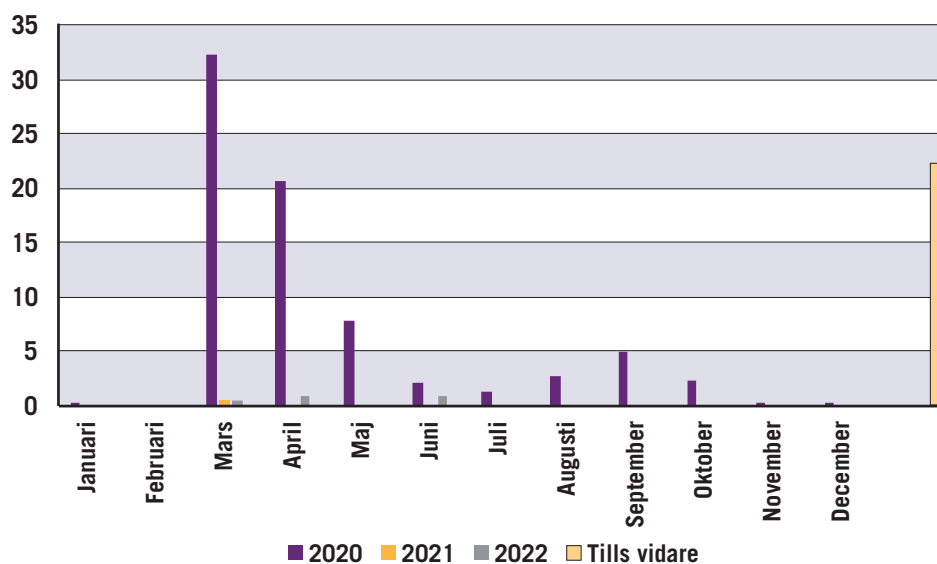
9 Medlingsinstitutet 2015

10 "Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner" (Saco 2016).

Som framgår av diagrammen är mars och april de mest intensiva månaderna både när det gäller antal avtal som löper ut och antal anställda som berörs.

Diagram 18.4 Andel avtal efter utlöpningsstidpunkt

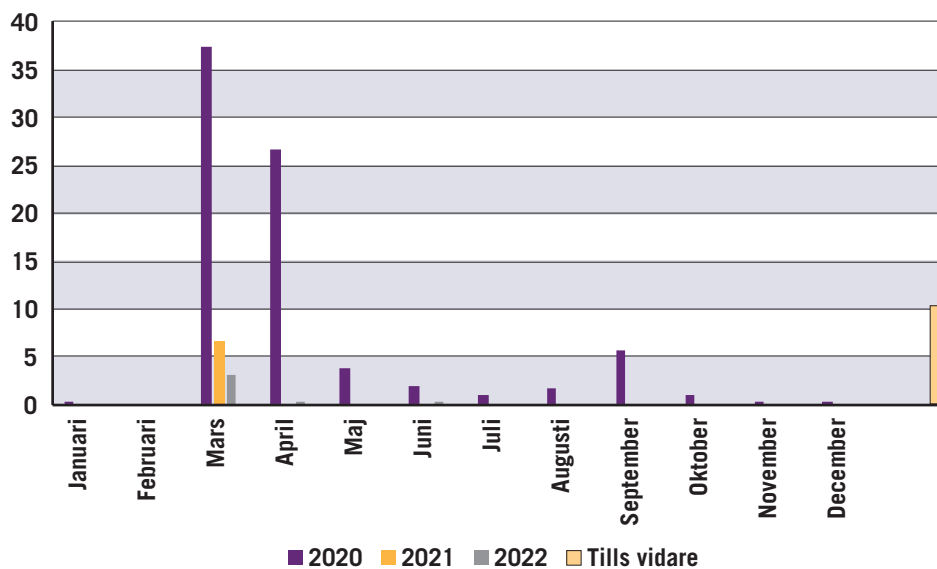
Procent av totalt 669 avtal



Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 18.5 Andel anställda efter avtalens utlöpningsstidpunkt

Procent av totalt 3,65 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet.

### 18.7.2 Avtal som löper tills vidare

Ledarna står för 52 av de 149 löneavtal som löper tills vidare. Bland arbetsgivarorganisationerna är det Sobona<sup>11</sup> som har flest tillsvidareavtal, nämligen 57 stycken.

Totalt omfattar tillsvidareavtalen cirka 375 000 anställda (se **tabell 18.3**), där Arbetsgivarverkets avtal med Saco-S är störst och omfattar cirka 126 000 anställda. Även tillsvidareavtalet mellan SKR och Sobona å ena sidan och Akademikeralliansen å andra sidan berör många anställda – cirka 85 000.

Tillsvidareavtalen kan oftast sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Tabell 18.3 Löneavtal som löper tills vidare 2019

	Antal avtal	Antal anställda
<b>Privat sektor</b>	139	145 000
Svenskt Näringsliv	50	86 000
Övrig privat sektor	82	59 000
<b>Offentlig sektor</b>	10	230 000
Kommuner och regioner	9	104 000
Staten	1	126 000
<b>Totalt</b>	149	375 000

Källa: Medlingsinstitutet.

11 Arbetsgivarorganisationerna KFS och Pacta gick ihop 2018 och bildade arbetsgivarorganisationen Sobona.



# Del 5

## Bilagor

# Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2019

I denna bilaga, som från och med nästa år endast kommer att finnas på Medlingsinstitutets webbplats, redovisas några av de överenskommelser som träffats under 2019 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. De ingår i ett urval som i sin helhet består av cirka 120 avtal enligt Medlingsinstitutets definition som redovisas i årsrapporten när de omförhandlas.<sup>1</sup> Avtalsrörelsens begränsade omfattning innebär att bland de 120 avtalen har endast tre nya avtal tecknats.

Redovisningen innefattar framför allt avtalsperiod, när avtalet träffades, centralt specificerade löneökningar, eventuella individgarantier och avtalade lägsta löner. Redovisningen tar också i vissa fall upp förändringar i de allmänna villkoren, till exempel extra avsättning till tjänstepension.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits aktuell avtalskonstruktion i löneavtalet. I kapitel 18 redovisas hur de sju avtalskonstruktionerna definieras. Det framgår av kapitlet att det inte alltid är lätt att avgöra till vilken avtalskonstruktion som ett avtal ska föras.

Redovisningen av överenskommelserna är inte fullständig, men belyser de frågor som framför allt ur ett kostnadsperspektiv bedömts vara av betydelse. Tidigare tillsatta arbetsgrupper som fått förlängd tid i årets avtal uppmärksammas inte närmare i denna genomgång.

De redovisade avtalen presenteras i kronologisk ordning. En komplett förteckning utan kommentarer över de avtal som tecknats under år 2019 och som inrapporterats till Medlingsinstitutet finns på vår webbplats [www.mi.se](http://www.mi.se).

Resultatet av förhandlingarna år 2019 går det även att läsa om i kapitel 3.

## 1. Vårdföretagarna / Vårdförbundet

### • Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) (Avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller 2019-01-01 och tills vidare, träffades 2019-01-11.

#### *Arbetstid*

Sänkt genomsnittlig veckoarbetstid vid ständig nattjänstgöring i kommunerna, vilket innebar en arbetstidsförkortning med två timmar i veckan.

#### *Övrigt*

Avtalet innehåller skrivningar om utbildningsanställningar för att locka fler sjuksköterskor att specialutbilda sig inom ramen för anställningen.

## 2. Svenska Flygbranschen./ Svensk Pilotförening

### • SAS-piloter (Avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2019-05-02–2022-03-31, träffades 2019-05-02 efter medling. Det sista avtalsåret är uppsägningsbart.

#### *Lön*

Lönearifferna räknas upp med 3,5 procent 2019, 3,0 procent 2020 och 4,0 procent 2021.

#### *Andra kostnader*

Avtalet innehåller också extra fridagar och lönetillägget TARMAC med mera

#### *Övrigt*

Även i Danmark och Norge hade SAS-avtalen sagts upp. Det pågick därmed förhandlingar om nya kollektivavtal parallellt i de tre länderna. De fyra pilotfacken hade bildat en gemensam förhandlingsgrupp som representerade den fackliga sidan i respektive förhandling med SAS. Detta komplicerade medlingen, se avsnitt 4.2.1.

1 Medlingsinstitutet har för redovisningen i årsrapporterna gjort ett urval av de största kollektivavtalen kompletterade med ett antal avtal som ska ge en representativ bild av arbetsmarknaden. Också avtal som varit föremål för medling redovisas i denna bilaga.

### **3. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Sobona ./ Vårdförbundet**

#### **• OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2019-04-01–2022-03-31, träffades 2019-05-16. Det sista avtalsåret är uppsägningsbart.

#### *Lön*

Särskilt yrkesskickliga medarbetare ska prioriteras under avtalsperioden.

#### *Arbets tid*

Sänkt genomsnittlig veckoarbetstid vid ständig nattjänstgöring i kommunerna, vilket innebar en arbetstidsförkortning med två timmar i veckan.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt arbetsgrupper som ska behandla frågor som rör lönestruktur, karriärmodeller och löneavtalets tillämpning med mera.

#### *Övrigt*

Avtalets slöts efter medling, men eftersom parterna har tecknat ett så kallat förhandlingsordningsavtal hanteras medlingsinsatserna av parterna själva. Den stora tvistefrågan var Vårdförbundets yrkande på 10 000 kronor extra för särskilt yrkesskickliga. Se avsnitt 2.4 och 3.2.

## Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2019
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Fackförbundet ST</i> <i>Spårtrafik</i>	18	–	18 660
	18	2 års yrkeserfarenhet	20 700
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket</i> <i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i>	22	–	23 312
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Seko, Service- och kommunikationsfacket</i> <i>Kommunikation</i>	18	–	19 028
	18	1 års anställning	20 033
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Unionen</i> <i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>	18	–	18 435
	–	1 års anställning	19 720
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Unionen</i> <i>Utveckling och tjänster</i>	18	–	18 680
	–	1 års anställning	19 719
Almega Tjänsteföretagen <i>J. Unionen</i> <i>Revisions- och konsultföretag</i>	20	–	17 881
	24	–	20 719
Almega Tjänsteföretagen <i>J. Unionen</i> <i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>	20	–	17 881
	24	–	20 719
Arbetsgivaralliansen <i>J. Fastighetsanställdas Förbund</i> <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	18	–	17 510
	19	–	18 463
	20	–	23 225
Arbetsgivaralliansen <i>J. Unionen</i> <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	20	–	21 481
Arbetsgivarföreningen KFO <i>J. Handelsanställdas förbund</i> <i>Butiker</i>	18	–	21 529
	19	–	22 009
	–	1 års branschvana	22 398
	–	2 års branschvana	22 734
Arbetsgivarföreningen KFO <i>J. Svenska Kommunalarbetareförbundet</i> <i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>	19	Anställning mer än 3 mån	19 426
	–	Utbildning, 1 års anställning	21 867
Arbetsgivarföreningen KFO <i>J. Svenska Kommunalarbetareförbundet</i> <i>Personliga assistenter</i>	18	–	19 620
Bemanningsföretagen <i>J. Unionen</i> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 881
	24	–	20 719
Biltrafikens Arbetsgivareförbund <i>J. Unionen</i> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 499
	24	–	20 771
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO <i>J. Svenska Elektrikerförbundet</i> <i>Installationsavtalet</i>	–	Första året i yrket	18 236
	–	Andra året i yrket	22 684
	–	Servicemontör	27 353
	–	Tekniker	27 972
Energiföretagens Arbetsgivarförening <i>J. Seko, Service- och kommunikationsfacket</i> <i>Energiavtal</i>	18	–	18 345
	–	1 års anställning	19 508



Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2019
<b>EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Svenska Elektrikerförbundet</b> <i>Kraftverksavtalet</i>	18	–	20 962
	–	2 års erfarenhet	24 187
	–	5 års erfarenhet	27 412
<b>EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Unionen</b> <i>Energiavtal</i>	18	–	18 375
	–	1 års anställning	19 567
<b>Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation J. Fastighetsanställdas Förbund</b> <i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>	20	–	23 460
<b>Industriarbetsgivarna J. IF Metall</b> <i>Stål- och Metall</i>	18	–	19 154
		3 år i yrket	20 320
<b>Industriarbetsgivarna J. Unionen</b> <i>Massa- och Pappersindustri</i>	18	Mindre än 1 års anställning	18 311
	18	1 års anställning	19 509
<b>Industriarbetsgivarna J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch</b> <i>Sågverksavtalet</i> Timlön	18	Nyanställd	118,87
<b>Industriarbetsgivarna J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal (Svemek)</i>	–	–	18 044
	–	1 års anställning	19 341
<b>Innovations- och kemiarbetsgivarna J. IF Metall</b> <i>I-avtalet (Allokemisk industri)</i>	18	–	22 497
	–	1 års anställning	23 097
<b>Innovations- och kemiarbetsgivarna J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 419
	–	1 års anställning	19 588
<b>IT&amp;Telekomföretagen J. Seko, Service- och kommunikationsfacket</b> <i>Telekom</i>	18	–	18 575
	18	1 års anställning	19 754
<b>IT&amp;Telekomföretagen J. Unionen</b> <i>IT-branschen</i>	18	–	18 578
	–	1 års anställning	20 088
<b>IT&amp;Telekomföretagen J. Unionen</b> <i>Telekom</i>	18	–	18 580
	–	1 års anställning	19 758
<b>Livsmedelsföretagen J. Livsmedelsarbetareförbundet</b> <i>Livsmedelsavtalet/Bageri</i> Timlön	18	–	136,55
	18	1 års anställning	143,46
<b>Livsmedelsföretagen J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	19 586
<b>Medieföretagen J. Unionen</b> <i>Tjänstemän i tjänste- och mediaföretag</i>	20	–	17 881
	24	–	20 719
<b>Motorbranschens Arbetsgivareförbund J. IF Metall</b> <i>Motorbranschavtalet (Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar anställda arbetare)</i>	18	–	17 934
	–	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	18 771
<b>Motorbranschens Arbetsgivareförbund J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	Mindre än 1 års anställning	18 149
	18	Mer än 1 årsanställning	19 434
<b>Sjöfartens Arbetsgivareförbund J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 499
	24	–	20 771
<b>Svensk Handel J. Handelsanställdas förbund</b> <i>Detaljhandel</i>	18	–	21 494
	19	–	21 814
	18	1 års branschvana	22 398

## 200 Bilaga 2 Överenskommelser om lägslöner/minimilöner

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2019
<b>Svensk Handel J. Handelsanställdas förbund</b> <i>Partihandel</i> Timplön	18	Lagerarbete	141,25
	19	Lagerarbete	141,60
	20	Lagerarbete	142,50
<b>Svensk Handel J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 226
	–	1 års anställning	20 161
<b>Svenska Flygbranschen J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 499
	24	–	20 771
<b>Sveriges Bussföretag J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 499
	24	–	20 771
<b>Sveriges Byggindustrier J. Svenska Byggnadsarbetare- förbundet</b> <i>Byggavtalet</i>	<19	Städpersonal	14 225
	19	Städpersonal	21 337
	–	Yrkesarbetare	28 449
<b>Sveriges Byggindustrier J. Unionen</b> <i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>	18	–	18 309
	18	1 års anställning	19 471
<b>Sveriges Hamnar J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 499
	24	–	20 771
<b>Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, Pacta J. Svenska Kommunalarbetareförbundet</b> <i>Kommunalarbetareområdet</i>	19	–	19 550
	–	Utbildning, 1 års anställning	21 750
<b>Säkerhetsföretagen J. Svenska Transportarbetareförbundet</b> <i>Bevakning och säkerhet</i>	–	Nyanställning	21 720
	–	Grundlön	23 004
<b>Teknikarbetsgivarna J. IF Metall</b> <i>Teknikavtalet</i>	18	–	20 161
	–	Särskilt kval. arbeten	22 270
<b>Teknikarbetsgivarna J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 290
	–	1 års anställning	19 526
<b>Trä- och Möbelföretagen J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch</b> <i>Träindustriavtalet</i> Timplön	18	Första året	129,90
	18	Andra året	134,50
	–	Tredje året	136,30
	–	Specialarbetare	155,55
<b>Visita J. Hotell- och restaurangfacket</b> <i>Hotell- och Restaurangavtalet (Gröna Riks)</i>	18	–	17 046
	19	–	18 464
	–	Yrkesarbetare	21 930
	–	Kval. Yrkesarbete	23 200
<b>Visita J. Unionen</b> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	19 939
<b>Vårdföretagarna J. Svenska Kommunalarbetareförbundet</b> <i>Personliga assistenter</i>	19	–	19 140
<b>Vårdföretagarna J. Svenska Kommunalarbetareförbundet</b> <i>Äldreomsorg</i>	19	–	18 552
<b>Vårdföretagarna J. Unionen</b> <i>Tandläkarmottagningar</i>	18	–	15 675
	–	Tandsköterska	18 229

## Bilaga 3 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning

**Alla överenskommelser mellan avtalsslutande parter registreras som separata avtal, det vill säga 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. 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. Medlingsinstitutet hade i december 2019 registrerat 683 riksavtal om lön och allmänna anställningsvillkor. Siffran varierar över tid då nya avtal träffas och andra upphör. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas oftast inte vad avser löner, men en anpassning av allmänna villkor blir ofta föremål för omförhandling. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår i regel inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal 2019.

**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 som tecknats av andra parter. Bland annat arbetsgivarföreningen KFO har flera avtal som är så kallade hängavtal på andra riksavtal. Ett exempel är KFO:s Hotell- och restaurangavtal med Hotell- och restaurangfacket (HRF), som är ett hängavtal på arbetsgivarorganisationen Visitas avtal "Gröna riks" med HRF. Det finns drygt 10 sådana centrala hängavtal på arbetsmarknaden, där arbetsgivarföreningen KFO står för de flesta.

**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 har IT&Telekomföretagens avtal för IT-branschen med Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna räknats som tre avtal. Anledningen är att varje facklig organisation var för sig är bärare av det aktuella avtalet.

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, Teaterförbundet och Ledarna)
  - Hälsa- och sjukvård (Vårdförbundet)
  - Läkare (Sveriges läkarförbund)
  - Lärarnas Samverkansråd (Läraryrket och Lärarnas Riksförbund)
- Akademikeralliansen (16 Sacoanslutna förbund, inklusive Tjänstetandläkarna, se tabell 15.6)

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 - Kommunala Företagens Arbetsgivarorganisation – tecknar några likalydande avtal som SKR, 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 (20 Sacoförbund, se tabell 15.5)
- OFR:s förbundsområden
  - S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Läraryrket, Ledarna, Försvarsförbundet, Vårdförbundet)
  - P, Poliser (Polisförbundet, TULL-KUST)
  - O, Officerare (Officersförbundet, Ledarna, Reservofficerarna)

### Så många anställda omfattas av kollektivavtalen

**Hur många anställda** som omfattas av kollektivavtal är svårt att beräkna. Att LO, TCO och Saco tillsammans har cirka 2,9 miljoner yrkesverksamma medlemmar innebär inte att alla dessa finns på arbetsplatser med kollektivavtal. Situationen är densamma för Ledarna och andra kollektivavtalslutande fackliga organisationer utanför centralorganisationerna.

**Avgörande för kollektivavtalens** omfattning är i vilken utsträckning arbetsgivarna är avtalsbundna, då en arbetsgivare normalt är skyldig att tillämpa avtalet på samtliga anställda inom avtalsområdet oavsett om de har ett fackligt medlemskap eller inte.

**Avtalsbundenhet för en** arbetsgivare kan uppkomma på två sätt, antingen genom att arbetsgivaren ansluter sig till en arbetsgivarorganisation eller genom ett så kallat hängavtal direkt med en facklig organisation. Enligt Fora, vars uppgifter omfattar så gott som hela den privata arbetsmarknaden samt kommuner och regioner, fanns under 2019 cirka 70 000 hängavtalsanslutningar (hos cirka 65 000 unika företag). När det gäller hur många arbetstagare som varit anställda i företag som är bundna av hängavtal rapporteras uppgifterna till Foras register

med ett års förskjutning, varför siffror för 2019 saknas. Fora har bara individuppgifter för LO-förbundens avtal. År 2018 var antalet sådana arbetstagare cirka 215 000.

De centrala kollektivavtal som Medlingsinstitutet har kännedom om omfattar enligt uppgifter från arbetsgivarorganisationerna cirka 3.7 miljoner anställda (i denna siffra ingår inte anställda som omfattas av hängavtal). En komplikation är att arbetsgivare redovisar antal berörda anställda på olika sätt. Ibland avser uppgiften just antalet anställda men i andra fall som antalet anställda omräknade till heltid (årsarbetare).

Vi bedömer därför att siffran innebär en viss underskattning.

I kapitel 16 Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning redovisar Anders Kjellberg kollektivavtalens täckningsgrad och utveckling över tid. Även organisationsgradens nivå och utveckling beskrivs närmare.

### **Avtalskonstruktion i Kompetensföretagens avtal**

**Kollektivavtal mellan Kompetensföretagen** och samtliga förbund inom LO gäller för företag som hyr ut arbetstagare.

Bemanningsavtalen med LO-förbunden omfattar cirka 60 000 anställda.

Under utbokad tid tillämpas riksavtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor för det aktuella arbetet hos kunden. Det betyder att typ av avtalskonstruktion styrs av kundens riksavtal.

Medlingsinstitutets klassificeringsprincip utgår därför från de vanligaste avtalskonstruktionerna i avtal tecknade av respektive berört LO-förbund inom Bemanningsavtalen, vilka i dagsläget är avtalskonstruktionerna 4–7.



Medlingsinstitutet  
Swedish National Mediation Office

Box 1236  
111 82 Stockholm

[www.mi.se](http://www.mi.se)

tel 08-545 292 40  
e-post: [info@mi.se](mailto:info@mi.se)

**Avtalsrörelsen  
och lönebildningen 2019**  
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823

