



Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet
Swedish National Mediation Office

Avtalsrörelsen
och
lönebildningen
År 2018

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: www.mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen

År 2018

Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping

Tryck: Lenanders Grafiska, Kalmar 2019

Omslagsfoton: Mark Olson, Forma Viva, Linköping

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 artonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Förord

År 2018 var ett mellanår på arbetsmarknaden. Det största avtalsområde där förhandlingar fördes var lärarnas. Det krävdes en långdragen medling, men avtalet blev klart utan stridsåtgärder. Därmed blev förbundsförhandlingarna 2018 helt fria från stridsåtgärder och året det fredligaste sedan Medlingsinstitutet inrättades.

Även år 2019 blir ett år med få förbundsförhandlingar, men tyvärr står det redan klart att det inte blir lika fredligt som det gångna året. Konflikten i hamnarna kommer att sätta spår inte bara i statistiken utan också på många andra sätt.

Även om antalet förhandlingar är begränsat kommer år 2019 att präglas av förberedelser för den kommande stora avtalsrörelsen 2020 som berör nästan tre miljoner anställda. Min förhoppning – och förvisning – i det sammanhanget är att parterna med gemensamma ansträngningar och konstruktiva förhandlingar värnar arbetsfred och en väl fungerande lönebildning. Och om förhandlingar kör fast finns Medlingsinstitutets erfarna medlare alltid till hands.

Detta är Medlingsinstitutets 18:e årsrapport och ambitionen nu, liksom tidigare, är att ge en bild av arbetsmarknaden i stort med utgångspunkt från det gångna året och att ge ett kvalificerat underlag för riksdag och regering liksom för arbetsmarknadens parter och alla andra intresserade.

Vårt uppdrag är bland annat att verka för ”en väl fungerande lönebildning” och hur lönebildningen fungerat år 2018 belyser vi på olika sätt i denna rapport. Vi analyserar också kopplingen mellan lönebildning och samhällsekonomi även i ett något längre perspektiv än bara det senaste året.

Stockholm i februari 2019

Carina Gunnarsson

Generaldirektör

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står John Ekberg, Per Ewaldsson, Valter Hultén, Petter Hällberg och Christian Kjellström. Kapitel 18 om parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg.

Innehåll

Sammanfattning	11
1. Väl fungerande lönebildning	15
1.1 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll	16
1.2 Normeringen och industrin	16
1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning	18
1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram	19
1.5 Diskussion om lönebildningsmodellen	19
1.6 Inflationsmålets roll i lönebildningen	20

Del 1 Arbetsmarknaden år 2018

2. Konjunkturer och arbetsmarknaden	23
2.1 Internationell ekonomi	23
2.2 Den svenska ekonomin	24
3. Inför förhandlingarna 2018	31
3.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2018	31
3.2 Normeringen i avtalsrörelsen	32
3.3 Några av 2018 års avtalskrav	32
3.4 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet	33
4. Förhandlingsresultat 2018	34
4.1 Avtalens innehåll	34
4.2 Avtal i rätt tid	35
4.3 Avtalsperiodens längd	36
4.4 Uppsägningsbara avtal	36
4.5 Organisationsförändringar med mera	37
5. Medling varsel och stridsåtgärder	38
5.1 Allmänt om medling	38
5.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	42
5.3 Den regionala medlingsverksamheten	44
5.4 Summering och konfliktstatistik	54
6. Kommande års förhandlingar	58
6.1 Avtalsrörelsen 2019	58
6.2 Avtalsrörelsen 2020	59
6.3 Avtalsrörelsen 2021	61

7. Lagstiftning och domar	62
7.1 Ny lagstiftning med mera	62
7.2 Förslag och utredningar	66
7.3 Arbetsdomstolen	73
7.4 Internationellt	81

Del 2 Lönebildningen och samhällsekonomin

8. Slutsatser och analysmetod	85
8.1 Några slutsatser i korthet	85
8.2 Analyserna utgår från perioden 2013–2018	87
8.3 Analys av lönebildningen utifrån olika perspektiv	87
8.4 Vilka länder ska Sverige jämföras med?	89
9. Löner och arbetskostnader	91
9.1 Löner och arbetskostnader i Sverige	91
9.2 Utveckling av löner och arbetskostnader enligt olika källor	95
9.3 Internationell jämförelse av löner och arbetskostnader	99
9.4 Reala löneökningar i Sverige och omvärlden	104
10. Lönebildningen och ekonomins bärkraft	106
10.1 Samspelet mellan löner, priser och produktivitet i Sverige	106
10.2 En fördjupad analys av priser och produktivitet	114
10.3 Lönebildning och sysselsättning	120
11. Lönebildningen och den svenska ekonomins konkurrenskraft	125
11.1 Olika sätt att beskriva Sveriges nationella konkurrenskraft	125
11.2 Lönebildningen och Sveriges relativa kostnadsläge	128
11.3 Sveriges export som mått på konkurrenskraft	133
11.4 Inkomster och sysselsättning som mått på konkurrenskraft	138

Del 3 Lönestatistiken

12. Den officiella lönestatistiken	147
12.1 Konjunkturlönestatistiken	147
12.2 Lönestrukturstatistiken	150
12.3 EU-statistiken	151
13. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken	153
13.1 Löneökningar i förhållande till centrala avtal	153
13.2 Modellberäkning av definitiva löneutfall	155
13.3 Löneökningar i ekonomins olika delar	157

14. Lönestrukturstatistikens utfall för 2017	160
14.1 Månadslöner 2017	160
14.2 Individuella löneökningstakter	162
14.3 Lönespridningen	165
14.4 Löneökningstakter enligt olika källor och metoder 2010–2017	169
15. EU-statistiken	174
15.1 Arbetsgivaravgifter i lag och avtal 2008–2018	174
15.2 Labour Cost Index för Sverige	175
16. Löneskillnad mellan kvinnor och män	179
16.1 Löneskillnad 2017	179
16.2 Övägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2017	180
16.3 En bild av könssammansättningen	181
16.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2017	183
16.5 Löneskillnaden efter standardvägning	184
16.6 Europeiskt perspektiv på löneskillnad mellan kvinnor och män	185

Del 4 Arbetsmarknadens struktur

17. Arbetsmarknadens organisationer	191
17.1 Arbetsgivarnas organisationer	191
17.2 De fackliga organisationerna	194
17.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen	195
17.4 Långsiktiga trender	197
17.5 Gig-ekonomin utmanar organisationsformerna	197
18. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	199
18.1 Kollektivavtalens täckningsgrad	199
18.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden	203
18.3 Olika utveckling av organisationsgraden	204
18.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv	207
19. Internationell utblick	210
19.1 Kollektivavtalstäckning	210
19.2 Reglering av minimilöner	213
19.3 Kollektivavtalstäckning och minimilöner i sammanfattning	213
19.4 Konfliktstatistik	214
20. Löneavtalens konstruktioner	219
20.1 Vem bestämmer anställningsvillkoren på en arbetsplats?	219
20.2 De sju avtalskonstruktionerna	219

20.3 Individgarantins konstruktion	222
20.4 Central och lokal lönebildning	222
20.5 Få tvingande avtal – men bara lokal lönebildning kan ge noll	223
20.6 Avtalskonstruktion och löneutfall	224
21. Löneavtalens fördelning och utformning	225
21.1 Avtalens fördelning efter sektor	225
21.2 Graden av lokalt inflytande	226
21.3 De flesta avtalen löper ut 2020	229

Del 5 Bilagor

Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2018	235
Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägstlöner/minimilöner	237
Bilaga 3 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning	240

Fördjupningar och förklaringar

Lönebildningen och propositionen	Sidan 16
Räntorna och växelkursen	Sidan 28
Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2018	Sidan 41
Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen	Sidan 62
Olika källor för löner och arbetskostnader	Sidan 95
Arbetskostnadsandelen och bärkraften	Sidan 107
Arbetskostnadsandelen på kort och lång sikt	Sidan 109
Samband mellan lön sysselsättning och arbetslöshet	Sidan 120
Nationell konkurrenskraft som begrepp	Sidan 126
Relativa enhetsarbetskostnader	Sidan 128
Mer om konjunkturlönestatistiken	Sidan 148
Statistik över utbetalda lönesummor	Sidan 150
Mer om lönestrukturstatistiken	Sidan 151
Statistik över arbetskostnader i nivå inom industrin för olika länder	Sidan 178
Så går standardvägningen till	Sidan 180
De sju avtalskonstruktionerna	Sidan 220

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

Sammanfattning

Arbetsmarknadsåret 2018 var de små siffrornas år. Få omförhandlade avtal, få anställda som berördes av förhandlingarna och rekordlångt antal arbetsdagar som gick förlorade på grund av stridsåtgärder. Samtidigt har lönebildningen fungerat väl sett till reallöneutveckling, sysselsättning och konkurrenskraft.

Endast 29 av arbetsmarknadens 668 riksomfattande kollektivavtal löpte ut under år 2018. Inte någon av dessa förhandlingar ledde till varsel om stridsåtgärder.

Det största avtal som förhandlades var lärarnas, som omfattar cirka 200 000 anställda. De förhandlingarna drog ut på tiden och måste avslutas med hjälp av medling, men eftersom parterna har ett förhandlingsordningsavtal utsåg de själva sina medlare utan att Medlingsinstitutet kopplades in.

På det lokala planet kallades medlare in i åtta tvister där fackliga organisationer krävde kollektivavtal med enskilda arbetsgivare. Bara i ett av de fallen ledde tvisten till stridsåtgärder. Dessa bestod av en endagars punktstrejk bland Ryanairs piloter. Sammanlagt gick 50 arbetsdagar förlorade på grund av den konflikten, som alltså var den enda där stridsåtgärder utlöstes.

De treåriga avtal som tecknades år 2017 blev normerande också i avtalsrörelsen 2018. Ett flertal av de avtal som tecknades under 2018 var tvååriga, vilket innebär att de löper ut år 2020 samtidigt som huvuddelen av kollektivavtalen på arbetsmarknaden. År 2020 kommer avtal som omfattar cirka 2,8 miljoner anställda att omförhandlas. År 2019 blir avtalsmässigt ett mellanår med ännu färre avtal som löper ut än under 2018 (28 avtal som omfattar 160 000 anställda).

Under 2017 och 2018 var den svenska ekonomin inne i en högkonjunktur. Trots att efterfrågan på arbetskraft var hög tog inte löneökningarna fart i den utsträckning man skulle kunna förvänta sig utifrån tidigare samband. Vår bearbetning av konjunkturlönestatistiken tyder på en löneökningstakt på 2,6 procent under de första elva månaderna 2018. Eftersom konsumentpriserna ökade med cirka 2,1 procent innebär det en real löneökning på 0,5 procent.

Vinstandelar och lönsamhetsomdömen i näringslivet har ökat från låga nivåer 2013–2014 till att vara i linje med eller högre än genomsnittet sett över en längre tid. Sysselsättningsgraden i ekonomin har samtidigt stigit och var 2018 hög även jämfört med tidigare högkonjunkturer. Arbetslösheten sjönk och närmade sig 6 procent 2018. Mot slutet av året kom dock flera tecken på att högkonjunkturen mattades av.

I rapporten jämförs den ekonomiska utvecklingen i Sverige med ett urval av länder som Sverige har ett stort handelsutbyte med. Analyserna visar att löner och arbetskostnader under 2017 och 2018 ökade i ungefär samma takt i Sverige som genomsnittet för dessa länder. Det är en skillnad jämfört med tidigare år då löner och arbetskostnader i Sverige ökade snabbare. Det kompenseras framför allt av en högre produktivitetstillväxt. Under senare år har produktivitetstillväxten i Sverige avtagit och utrymmet för löneökningar i hela ekonomin har därmed minskat.

Sedan 2013 har arbetskostnaderna per producerad enhet i såväl den svenska tillverkningsindustrin som i svensk ekonomi som helhet ökat snabbare än i omvärlden om man mäter enbart med nationella valutor. Men eftersom kronan har försvagats sedan 2013 har den kostnadsmässiga konkurrenskraften i själva verket förstärkts. Sverige har också uppvisat en jämförelsevis stark utveckling vad gäller exportmarkandsandelar. Den svenska bruttonationalinkomsten (BNI) har samtidigt ökat i förhållande till jämförbara länder och arbetsmarknaden har på det stora hela utvecklats starkt.

Den samlade bedömningen utifrån de samhällsekonomiska analyser som vi gör i rapporten är att lönebildningen under 2013–2018 har fungerat väl med avseende på reallöner, sysselsättning och konkurrenskraft.

I årets rapport gör vi ytterligare några internationella utblickar. Sverige skiljer sig från de flesta andra länder genom den höga andel av de anställda som omfattas av kollektivavtal och genom det låga antalet utbrutna konflikter på arbetsmarknaden. De europeiska länderna som grupp har en fredligare arbetsmarknad än resten av världen, men Sverige sticker ut inte bara vid en jämförelse med övriga Europa utan också om man jämför med de andra nordiska länderna. Det gäller inte bara de senaste två åren då inga förbundsförhandlingar lett till stridsåtgärder utan också i ett längre perspektiv.

Kollektivavtalens täckningsgrad är högre i Sverige än i omvärlden. Täckningsgraden förändras mycket långsamt, men det finns en tendens till minskning. Närmare 90 procent av de anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal. Bland arbetsgivarna är organisationsgraden tämligen stabil medan man bland de anställda kan se en minskning som är större bland arbetare än bland tjänstemän. Ser man till antalet medlemmar i fackförbund minskar de i LO-förbund, medan de ökar i förbund som organiserar tjänstemän och akademiker.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar år för år i Sverige och det tycks också finnas en allmän trend mot minskade löneskillnader i Europa. I Sverige tjänar enligt lönestrukturstatistiken kvinnor i genomsnitt 11,3 procent mindre än män. Om man tar hänsyn till faktorer som yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid så återstår en oförklarad skillnad på 4,3 procent. Genomsnittslönen för hela ekonomin var 33 700 kronor år 2017, vilket är det senaste år det finns statistik för. Lönerna steg mer för kvinnor än för män under år 2017 räknat både i kronor och procent, men det skiljer ändå 4 000 kronor i genomsnittslön mellan kvinnor och män. För kvinnor var den 2 000 kronor lägre och för män 2 000 kronor högre än genomsnittet.

Arbetsmarknadsåret 2018 i siffror

Kollektivavtal och avtalstäckning

Antal kollektivavtal registrerade av Medlingsinstitutet 31 december	668
Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor under året <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	30 235 000
Gällande tillsvidareavtal i december <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	139 299 000
Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer år 2017)	67 procent
Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer år 2017)	89 procent

Konflikter

Förbundsförhandlingar med varsel om stridsåtgärder	0
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	0
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i lokala förhandlingar	50
Förlorade arbetsdagar under året totalt	50

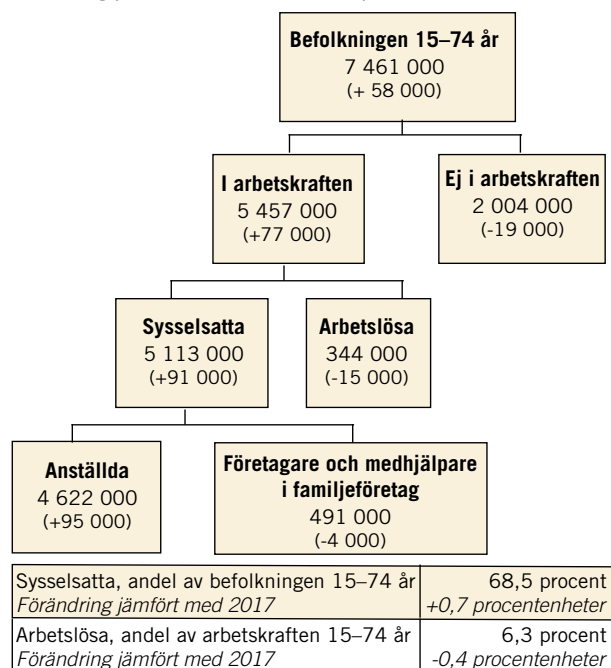
Arbetskostnad lön och löneökning

Norm för arbetskostnadsökning april 2017–mars 2020	6,5 procent
Löneutveckling januari–november enligt Medlingsinstitutets modellprognos*	2,6 procent
Reallöneutveckling enligt KPIF (årstakt januari–november)* <i>Reallöneutveckling enligt KPI (årstakt januari–november)*</i>	0,6 procent 0,5 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2017)	33 700 kronor
Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2017) <i>Oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män efter standardvägning (år 2017)</i>	11,3 procent 4,3 procent

*Preliminär siffra utifrån Medlingsinstitutets modellberäkning

Sysselsättning och arbetslöshet 2018**

Förändring jämfört med 2017 inom parentes



**Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning, årsmedeltal

1. Väl fungerande lönebildning

Medlingsinstitutets övergripande uppdrag är att verka för en väl fungerande lönebildning. En viktig del i det uppdraget är att bidra till den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Medlingsinstitutets roll i lönebildningen framgår av lagen, regeringens instruktion och av den proposition som föregick myndighetens inrättande.¹

Sedan Industriavtalet² tecknades år 1997 har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm, ett så kallat märke, för arbetskostnadernas ökningstakt. I de avtal som tecknades år 2017 fick normeringen stort genomslag och eftersom avtalen i huvudsak var treåriga kom industrinormen därmed att präglade också år 2018.

Men tanken på att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör vara lönenormerande uppstod inte med Industriavtalet utan har en betydligt längre historia än så. Även under tidigare perioder med central lönebildning har industrin haft en tongivande roll.³ Normeringen vilar inte bara på Industriavtalet. LO-samordningen är en stabiliserande faktor. Normeringen stärks också av samverkan inom Svenskt Näringsliv och den kommunala sektorns förhandlingsordningsavtal. Normeringen stöds också av Medlingsinstitutets medlare som vid tvister i förbundsförhandlingar inte medverkar till överenskommelser som ligger över normen.

Att lönebildningen fungerar väl är betydelsefullt för tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft i Sverige. Lönebildningen påverkar i stor utsträckning pris- och kostnadsutvecklingen och därmed sysselsättningen. 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
- bidrar till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Utvecklingen under 2018 i dessa avseenden beskrivs i olika kapitel i denna rapport. I detta kapitel läggs tyngdpunkten på den konkurrensutsatta sektorns normerande roll.

1 Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Propositionen "Lönebildning för full sysselsättning", prop. 1999/2000:32. Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

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 Tankar om att industrin skulle vara löneledande fanns hos 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 genom åren. I Medlingsinstitutets intervjubok "Evtig ung svensk modell?" (2015) berättar några av nyckelpersonerna om den moderna lönebildningens framväxt.

1.1 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 utvecklingen av hela arbetskostnaden.

En grundtanke är att det främjar en god samhällsekonomisk utveckling och ökad sysselsättning om utvecklingen av arbetskostnaderna hålls inom en samhällsekonomiskt hållbar ram. Utan normering kan uppdrivna löneökningar på vissa specifika avtalsområden riskera att sprida sig till andra grupper i kommande avtalsrörelser. Om kostnadsökningarna blir för höga kan inflationen på några års sikt komma att överskrida inflationsmålet. Riksbanken kan då komma att föra en stramare penningpolitik vilket leder till en dämpad utveckling av konsumtion, investeringar och sysselsättning. Alltför höga kostnadsökningar kan medföra att avkastningen på kapital under en tid blir lägre i Sverige än i omvärlden, vilket påverkar investeringar och sysselsättning negativt.

Fördjupning: Lönebildningen och propositionen

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

Högre löneökningar än samhällsekonomin tål slår direkt mot sysselsättningen och drabbar i första hand de grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

De först tecknade avtalen i en avtalsrörelse blir oftast 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 högst begränsade.

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

I årsrapporten "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014" visade Medlingsinstitutet hur arbetsmarknadens parter i stort sett undantagslöst direkt eller indirekt påverkas av de avtal som tecknas av Industriavtalets parter. En stor majoritet av arbetsmarknadens parter bejakar således normeringen och LO-förbunden har i sina gemensamma långsiktiga mål till 2028⁴ slagit fast att de ansluter sig till synen att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande.

1.2 Normeringen och industrin

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

4 "Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder", LO, 2015.

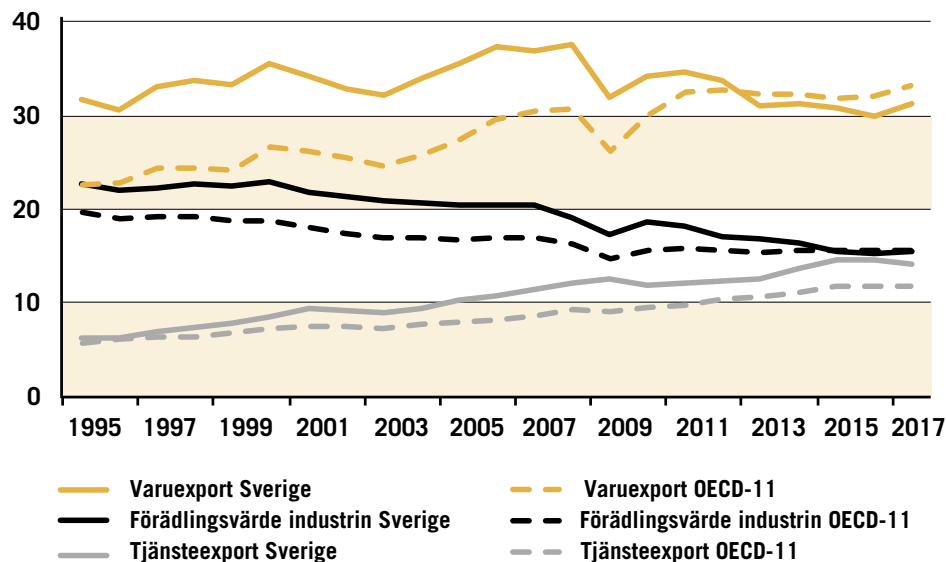
industrin utsätts för en sådan konkurrens. Delar av tjänstesektorn och handeln har i takt med ökande globalisering och digitalisering pekats ut som lika utsatta för internationell konkurrens som industrin.

Antalet direkt sysselsatta inom industrin minskar och nyanställningarna ökar på andra områden. Samtidigt har industrin fortsatt att svara för den absolut största andelen av Sveriges export. Vidare verkar många tjänsteföretag i nära samverkan med och är beroende av den varuproducerande industrin.

Den svenska ekonomin är starkt integrerad med vår omvärld. Exporten av varor och tjänster motsvarar tillsammans ungefär 45 procent av BNP (se **diagram 1.1**). Industrin står för nästan all produktion och export av varor. Sedan finanskrisen 2008 har den svenska varuexporten minskat något i förhållande till BNP. Den har också utvecklats svagt i förhållande till ett genomsnitt av några ekonomiskt sett jämförbara länder.

Det är dock svårt att bedöma industrins betydelse enbart utifrån storleken på exporten. På senare tid har så kallade globala värdekedjor ökat i betydelse. Dessa uppstår när varor produceras i flera led i olika länder. Förekomsten av globala värdekedjor innebär att ett lands export kan vara hög i förhållande till BNP utan att landet i sig har bidragit så mycket till att skapa de exporterade varornas förädlingsvärde. För Sveriges del utgjorde industrins förädlingsvärde knappt 20 procent av BNP 2017. Den svenska industrins förädlingsvärde var därmed i ungefär samma storlek som snittet för några jämförbara länder. Liksom exporten har den svenska industrins förädlingsvärde minskat något som andel av BNP sedan finanskrisen. En viss nedgång är emellertid tydlig även i andra länder och skillnaderna i utveckling mot Sverige är relativt små.

Diagram 1.1 Exportens andel av BNP i olika länder
Procent



Anmärkning: OECD-11 utgörs av Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Kanada, Nederländerna, Storbritannien, Tyskland, USA, och Österrike. Siffrorna visar ett vägt genomsnitt utifrån KIX-vikter.
Källor: OECD och Macrobond.

En tydlig trend sedan mitten av 1990-talet är att exporten av tjänster har ökat stadigt. Det gäller både Sverige och andra jämförbara länder. För Sveriges del handlar det bland annat om export av olika typer av huvudkontorstjänster och datakonsulttjänster.

Nedgången i industrins förädlingsvärde i förhållande till BNP och den stigande tjänsteexporten ger uttryck för att det skett en strukturomvandling både i Sverige och i andra jämförbara länder. Strukturomvandlingen är bland annat en effekt av den ökade globaliseringen. Den har medfört en allt intensivare konkurrens, inte bara för industriföretag utan också för en rad tjänsteföretag. I Sverige har industrins samverkan med andra branscher skett efter två linjer. Den ena är att industriföretagens verksamheter "tjänstefierats" i högre utsträckning i form av olika kringtjänster i samband med att en produkt säljs. Den andra är att kvalificerade tjänsteverksamheter som marknadsföring, forskning, utveckling och finansiering har lagts ut på andra företag eller placerats i särskilda dotterbolag. Det gäller också tjänster som städning och matservering och liknande som tidigare sköttes i egen regi. Industrins företrädare menar att många tjänsteföretag är så gott som helt beroende av exportföretagens efterfrågan. Det leder dem till slutsatsen att industrins betydelse inte har minskat utan att den alljämt är betydande för Sveriges ekonomiska utveckling.⁵

1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning

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 också varit en stabiliserande faktor i lönebildningen. Enligt LO:s stadgar ska förbunden hålla LO:s styrelse "underrättad 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 2017 samordnade sig åter LO:s medlemsförbund efter att året innan ha valt att genomföra avtalsrörelsen i enskilda förbundsförhandlingar.

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

I det förhandlingsordningsavtal som tecknats av Sveriges Kommuner och Lands-

5 Se till exempel "Partsekonomernas rapport", Industrirådet (2018).

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

ting med alla motparter utom Svenska Kommunalarbetsförbundet och Läkarförbundet är parterna eniga om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Fram till 2018 då förhandlingsordningsavtalet inom den statliga sektorn upphörde att gälla fanns liknande skrivningar även där.

1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram

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 betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

1.5 Diskussion om lönebildningsmodellen

Det verkar finnas en allmän samsyn om att lönebildningsmodellen de senaste två decennierna tjänat Sverige väl. Men det finns också röster som riktar kritik mot hur modellen fungerar i dag och exempelvis vill att fler än industrins parter bör ha inflytande över normeringen. Det finns också en kritik både bland vissa av arbetsmarknadens parter och bland ekonomer mot delar av modellen. Det finns de som hävdar att modellen cementerar löneskillnader mellan olika grupper eftersom märket blir ett tak. Därmed blir det, enligt det synsättet, närmast omöjligt att förändra olika gruppers och branschers löner i förhållande till varandra – det gäller i synnerhet kvinnodominerade yrken. Modellen gör också, enligt 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 på det. En annan kritik är att normen upprätthålls så strikt att enskilda förbund riskerar att förlora möjligheten att påverka sina medlemmars löneökningar.

Till kritikerna hör bland annat fackförbunden inom 6F⁷ som har tillsatt en utredning med målsättning att föreslå en ny lönebildningsmodell senast i juni 2019.

I en rapport som publicerades på hösten 2018⁸ studerar Medlingsinstitutet relativlöneförändringar på arbetsmarknaden sedan 2014 och finner inga hinder för sådana förändringar i själva lönebildningsmodellen. En tidigare rapport⁹ kommer fram till liknande slutsatser.

Rapporter från Riksbanken¹⁰ och Konjunkturinstitutet¹¹ kan också tas till intäkt för att det finns vissa möjligheter till rörlighet i förhållande till ”märket” på grund av konjunkturskäl och efterfrågan på arbetskraft.

Lönebildningen bestäms i stor utsträckning på lokal nivå (se också avsnitt 20.5).

7 Fem LO-förbund som samverkar: Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Målareförbundet och Seko, Service- och kommunikationsfacket.

8 ”Yrke lön och kön”, Medlingsinstitutet (2018).

9 ”Lönebildning och jämställdhet” Medlingsinstitutet (2015).

10 ”Vilka byter arbete och är lönepremien för att byta arbete konjunkturrellt normal?”, Ekonomiska kommentarer nummer 10, Riksbanken (2018)

11 ”Lönebildningsrapport”, Konjunkturinstitutet (2017 och 2018).

1.6 Inflationsmålets roll i lönebildningen

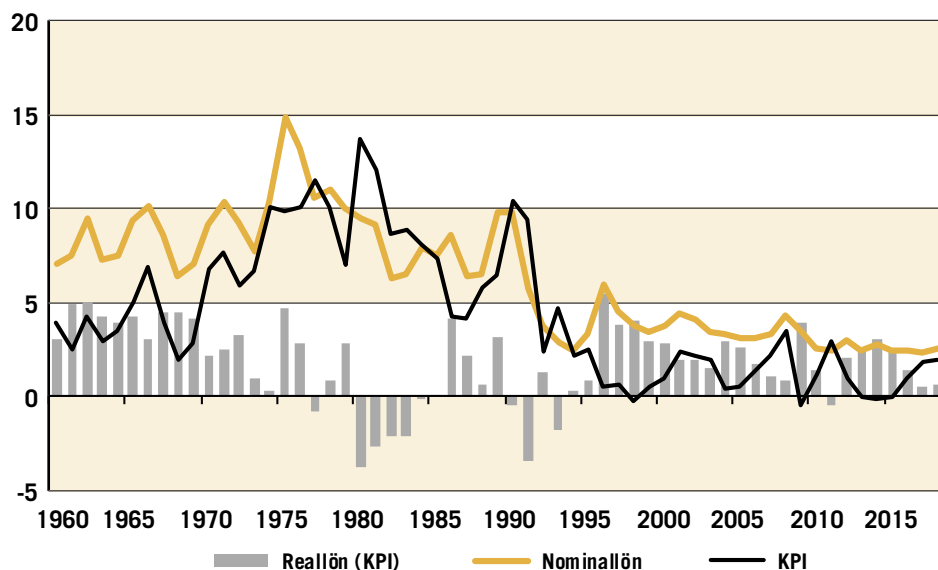
Riksbankens penningpolitik spelar en viktig roll i lönebildningen. Historiskt var en fast växelkurs länge normen för den svenska penningpolitiken. Tanken var att inflationen och inflationsförväntningarna skulle anpassas till inflationen i de länder vars växelkurs kronan var knuten till. Under 1970- och 80-talen blev löneökningarna stundtals betydligt högre i Sverige än hos våra viktigaste handelspartner. Denna utveckling ledde till upprepade kostnadskriser i den svenska ekonomin som hantades genom devalveringar av kronkursen. Devalveringarna sänkte de svenska produktionskostnaderna räknat i utländsk valuta.

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, som började gälla officiellt från och med 1995, skulle utgöra ett "nominellt ankare" om skulle stabilisera den faktiska inflationen och inflationsförväntningarna.

Inflationsmålet har sedan dess bidragit till att skapa stabilitet i den svenska lönebildningen. I perioder har dock inflationen hamnat en bra bit under målet. Det har bidragit till reallöneökningar även när löneökningstakten har dämpats. Osäkerheten om huruvida inflationsmålet skulle uppfyllas har emellanåt skapat spänningar mellan arbetsmarknadens parter och påverkat utgångspunkten för avtalsförhandlingarna.

Industriavtalets stabiliserande inverkan på lönebildningen och Riksbankens penningpolitik har varit viktiga orsaker till att reallönerna har ökat under en lång följd av år. Det har i sin tur höjt hushållens köpkraft betydligt. Mellan 1980 och 1995 ökade lönerna nominellt med omkring 150 procent. Hög inflation innebar dock att lönerna i reala termer i stort sett stod still. Under de senaste två decennierna har reallönerna ökat med mer än 60 procent (1997–2018). Perioden efter Industriavtalet markerar således ett trendbrott (se **diagram 1.2**). En viktig förutsättning för denna utveckling har samtidigt varit att produktivitetens utvecklingen i den svenska ekonomin periodvis har varit mycket stark.

Diagram 1.2 Utvecklingen av nominallön, konsumentprisindex (KPI) och reallön från 1960



Källa: Medlingsinstitutet

Del 1

Arbetsmarknaden år 2018

2. Konjunkturer och arbetsmarknaden

Ökande global tillväxt och världshandel bidrog till att den svenska ekonomin fortsatte att utvecklas starkt under år 2018 och att också arbetsmarknaden var stark. Högkonjunkturer verkade emellertid ha nått sin topp under året.

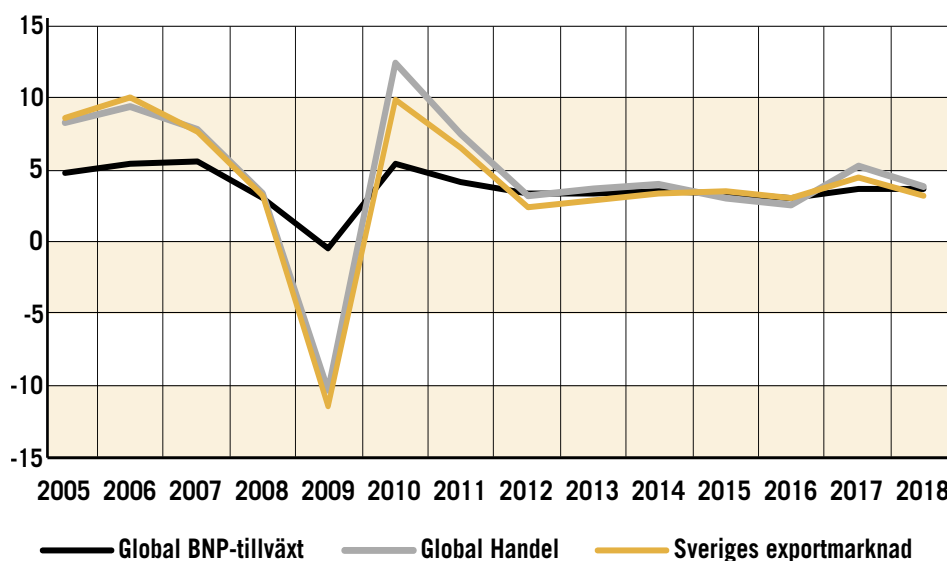
Tillväxten i den globala produktionen och handeln fortsatte att stadigt öka under 2018, men det fanns indikatorer på inbromsning och ekonomisk-politiska risker för världsekonomin i slutet av året. Även den svenska ekonomin präglades av högt tryck med högt resursutnyttjande och stigande andel sysselsatta i befolkningen. Riksbankens styrränta var fortsatt negativ och den svenska kronan försvagades påtagligt. Försvagningen bidrog till ökade importpriser, vilket i kombination med stigande energipriser bidrog till att inflationen kunde nå upp till Riksbankens mål på 2 procent. Löneökningarna tog däremot inte fart och därmed dämpades reallönetillväxten.

I detta kapitel beskrivs utvecklingen under 2018 för samhällsekonomiska områden som är viktiga för den svenska lönebildningen. Inledningsvis redovisas läget för den globala konjunkturer och världshandeln. På det följer en genomgång av den svenska konjunkturer och utvecklingen av inflationen, ränteläget och den svenska kronan. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av hur de senaste årens makroekonomiska utveckling fallit ut i förhållande till förväntningarna bland bedömare i samband med den stora avtalsrörelsen 2017.

2.1 Internationell ekonomi

Den globala tillväxten var högre både 2017 och 2018 jämfört med den föregående sjuårsperioden (se diagram 2.1). Mycket kan förklaras av en stark konjunktur-utveckling i USA. Den europeiska konjunkturer var inte lika stark som i USA men i övergången mellan 2017 och 2018 nådde kapacitetsutnyttjandet i euroområdet samma nivå som före finanskrisen 2008. Detta har bidragit till att världshandeln ökat snabbare på senare år, även om 2018 föll ut måttligare än 2017. För Sveriges del har den ökade världshandeln fört med sig en något högre exportmarknads-tillväxt.

Diagram 2.1 Global BNP, världshandel och Sverige exportmarknadstillväxt
Årlig procentuell förändring



Källor: OECD och Macrobond.

2.1.1 Bättre global utveckling trots riskbilden

Den internationella ekonomin förstärktes sammantaget under år 2018. Vissa omständigheter riskerar att hämma tillväxttakten framöver. En grundläggande utmaning är de penning- och finanspolitiska stimulanserna efter finanskrisen 2008. Dessa var så omfattande att den normalisering som följer kommer att ta lång tid. Skuldsättningen bland stater och företag var fortfarande på historiskt höga nivåer 2018 och centralbankernas kreditgivning var med historiska mått fortsatt mycket generös. Den ekonomiska återhämtningen är därmed sårbar till följd av att priserna på främst aktier och fastigheter drivits upp¹ och att många aktörer med höga skulder ställts inför stigande räntor då ekonomin tagit fart igen.

Utöver den sårbarhet som hög skuldsättning innebar tillkom ett antal ekonomisk-politiska risker under 2018 som sammantaget bidrog till en tilltagande osäkerhet om världsekonomin. Av dessa kan nämnas USA:s utmaningar av internationella handelsavtal, osäkerheten som kringgärdade Brexit-förhandlingarna och att den kinesiska konjunkturer mattades av. Trots dessa utmaningar tilltog den globala tillväxten. Vad gäller den höga skuldsättningen har många aktörer sett över olika regelverk i syfte att minska riskerna för den sortens obalanser som ledde fram till finanskrisen 2008.

2.2 Den svenska ekonomin

Enligt de flesta bedömare var det högkonjunktur i Sverige under 2018. Tillväxten var god men framför allt utvecklades arbetsmarknaden starkt med stadigt stigande sysselsättningsgrad. En viss avmattning av konjunkturer kunde skönjas i slutet av året då många ekonomiska indikatorer vände neråt och närmade sig ett mer nor-

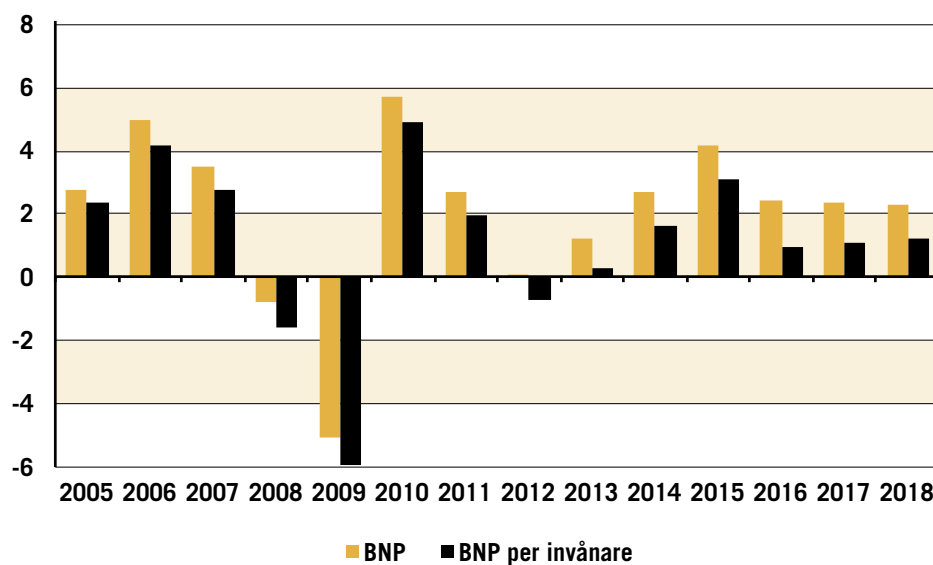
¹ Låga sparräntor gör det mindre attraktivt att spara på bankkonton jämfört med att göra investeringar som har högre förväntad avkastning.

malt läge. Den svenska kronan försvagades påtagligt. Stigande importpriser bidrog till att konsumentpriserna ökade i linje med Riksbankens inflationsmål på 2 procent.

2.2.1 Måttlig tillväxt i BNP per invånare

Tillväxten i den svenska ekonomin var relativt stark 2018. BNP-tillväxten översteg 2 procent 2018, vilket den även gjort de senaste åren (se **diagram 2.2**). Den folkbokförda befolkningen har dock ökat snabbt samtidigt som produktiviteten inte har stigit lika mycket. Den svenska tillväxten per invånare var därmed mer dämpad 2018 och nådde, liksom de två föregående åren, endast upp till omkring 1 procent.

Diagram 2.2 BNP och BNP per invånare
Årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden

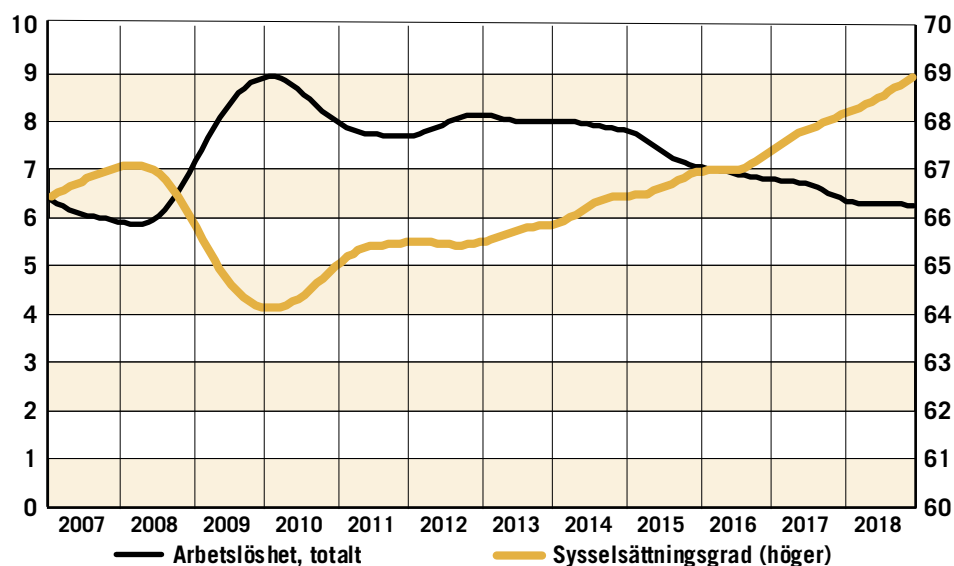


Anmärkning: BNP 2018 är delvis en prognos.
Källor: Statistiska centralbyrån, OECD och Macrobond.

2.2.2 Stigande sysselsättning och lägre arbetslöshet 2018

Arbetsmarknaden har utvecklats starkt överlag de senaste åren (se **diagram 2.3**). Ser man till 2018 fortsatte sysselsättningsgraden (sysselsatta som andel av befolkningen) att stiga och nivån var betydligt högre än under den förra konjunkturtoppen. Arbetslösheten (arbetslösa som andel av arbetskraften) var i genomsnitt lägre sett till helåret 2018 jämfört med helåret 2017, men den tidigare nedåtgående trenden i arbetslösheten planade ut. Att minskningen av arbetslösheten stannade av kan förklaras med att fler har sökt sig till arbetsmarknaden och att en viss avmattning i konjunkturer börjat framträda.

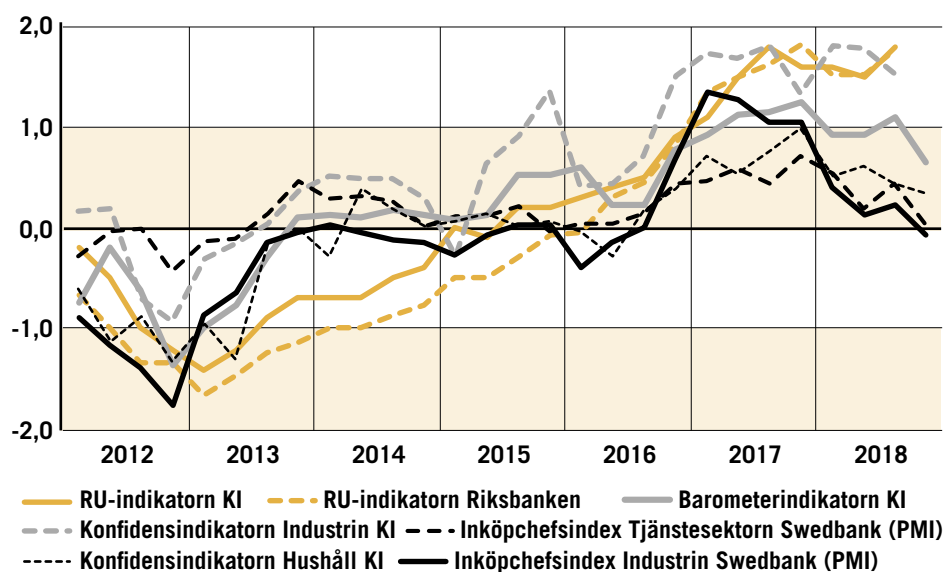
Diagram 2.3 Sysselsättningsgrad och arbetslöshet



Källa: Statistiska centralbyrån.

Sammanfattningsvis visade den ekonomiska statistiken att framför allt sysselsättningsgraden fortsatte att förbättras under hela 2018, medan siffror över produktionen visade en viss avmattning under årets andra halva. Detta låg väl i linje med stämningensläget i den svenska ekonomin. Några framträdande indikatorer som bygger på de ekonomiska aktörernas egna bedömningar av läget låg över eller nära det historiska medelvärdet (se **diagram 2.4**). Både Konjunkturinstitutets och Riksbankens sammanvägda indikatorer över resursutnyttjandet i ekonomin låg högt både 2017 och 2018. Även inköpschefsindex för industrin respektive tjänstesektorn uppvisade höga värden 2017, men under loppet av 2018 föll dessa båda framåtblickande indikatorer tillbaka mot de historiska genomsnitten. Även hushållens bedömning av det ekonomiska läget dämpades under 2018 jämfört med 2017.

Diagram 2.4 Indikatorer för resursutnyttjande och konjunktur i Sverige
Procentuell avvikelse från medelvärde, normaliserade värden

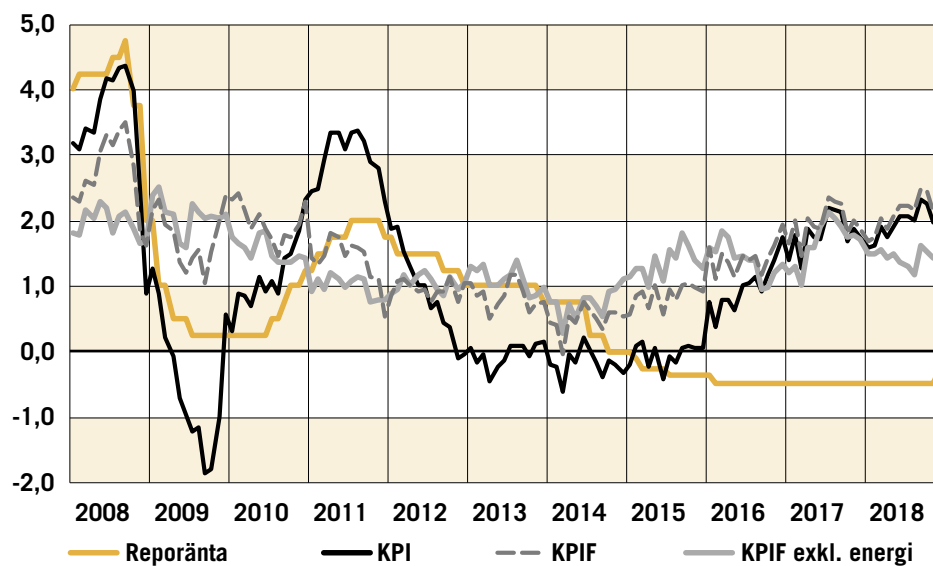


Källor: Konjunkturinstitutet, Swedbank, Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.

2.2.3 Högre energipriser bidrog till att inflationsmålet kunde nås 2018

Förutom BNP och arbetsmarknad är inflationen och växelkursen viktiga variabler för svensk lönebildning. Under många år låg prisökningstakten under Riksbankens inflationsmål på två procent, men under 2018 var inflationen nära eller periodvis över målet (se **diagram 2.5**). Det kan till stor del förklaras av att energipriserna steg snabbare än tidigare. Trots fortsatt negativ ränta och stigande resursutnyttjande ökade konsumentprisindex exklusive förändringar i räntor och energipriser² långsammare 2018 jämfört med 2017.

Diagram 2.5 Inflation och reporänta
Årlig procentuell förändring respektive procent



Källor: Statistiska centralbyrån och Macrobond.

Riksbankens inflationsmål avser inflationen mätt med KPIF – konsumentprisindex (KPI) med fast ränta.³ Inflationen påverkas i högsta grad av Riksbankens agerande. Via styrräntan kan Riksbanken påverka den samlade efterfrågan i ekonomin och därmed den underliggande prisutvecklingen. En stigande efterfrågan leder normalt till att varorna i butikerna riskerar att ta slut eller att utbudet av olika tjänster till slut inte räcker till. Då brukar företagen höja priserna och öka sina försäljningsmarginaler. Den ekonomiska aktiviteten och den totala efterfrågan påverkar därför i hög grad inflationen.

Förändringar i resursutnyttjandet påverkar dock inte alltid inflationen omedelbart. En illustration till detta är utvecklingen av konsumentprisindex i samband med finanskrisen hösten 2008. Inflationen (mätt med KPIF exklusive energi) började avta först 2010, mer än ett år efter finanskrisens inledning (se diagram 2.5). Att inflationen fortsatte att ligga på inflationsmålet trots den ekonomiska krisen möjliggjordes bland annat av tillfälligt höga energipriser, högt kostnadstryck åren före finanskrisen, att de avtalsmässiga löneökningarna inte justerades ned omedelbart, samt även av att den kraftigt sänkta reporäntan orsakade en kronförsvagning och därmed höjda importpriser.

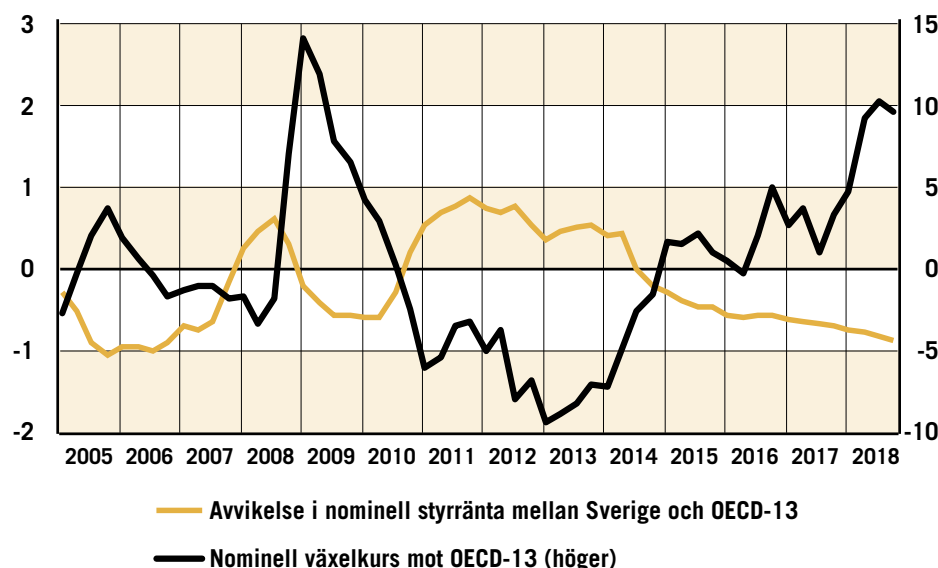
² KPIF exklusive energi.

³ Eftersom KPIF beräknas med fast bostadsränta påverkas den inte mekaniskt av Riksbankens egna förändringar av styrräntan.

2.2.4 Lägre räntor än i omvärlden har pressat ned kronkursen

Under loppet av 2018 försvagades kronkursen påtagligt (se **diagram 2.6**). Det kan i viss utsträckning förklaras av att Riksbanken under lång tid har försökt få inflationen att nå upp till inflationsmålet och ett sätt har varit att hålla nere den svenska kronans värde. Detta har företrädesvis tagit sig i uttryck i en låg, och sedan 2015 negativ, styrränta (se fördjupning). Strategin har medfört tilltagande skillnader i räntenivåer mellan Sverige och omvärlden vilket har bidragit till kronförsvagningen.⁴ Utöver Riksbankens agerande kan andra faktorer påverka kronkursen. Råder osäkerhet i den internationella ekonomin kan typiskt sett små valutor ofta försvagas medan större valutor i stället stärks. Även om Euroområdet präglas av osäkerhet kan alltså effekten bli att euron stärks gentemot kronan. Olika faktorer kan ha bidragit till osäkerhet och återhållsamhet gentemot Sverige bland den internationella penningmarknadens aktörer, vilket även det kan ha bidragit till att kronkursen försvagats.

Diagram 2.6 Räntedifferenser och växelkursens avvikelse från genomsnittet
Procentenheter och årlig procentuell förändring



Anmärkning: Styrräntor och växelkurs mot gruppen 13 länder är vägda med KIX-vikter. I gruppen OECD-13 ingår Belgien, Danmark, Frankrike, Österrike, Finland, Tyskland, Italien, Nederländerna, Kanada, Storbritannien, USA, Japan och Norge. Medelvärde för växelkursen beräknat för 2005–2018.

Källor: Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.

Fördjupning: Räntorna och växelkursen

En faktor som har stor betydelse för Riksbankens inflationsmål är växelkursen, eftersom många varor och tjänster som ingår i konsumenternas varukorg importeras från andra länder. Importpriserna påverkas både av prissättningen i utlandet och av kronans växelkurs. På kort sikt påverkas kronans växelkurs av en mängd faktorer. Riksbanken kan dock påverka kronkursen med penningpolitiken. Det sker genom att räntan i Sverige höjs eller sänks i förhållande till räntor i utlandet. Högre räntor i Sverige jämfört med i omvärlden höjer avkastningen på räntemarknaden i Sverige jämfört med motsvarande marknad i omvärlden.

⁴ En ytterligare faktor som Riksbanken råder över förutom att ändra styrräntan är att göra operationer på finansmarknaden och köpa upp statsobligationer vilket pressar ned priset på den svenska kronan.

Då blir det mer attraktivt för placerare att köpa svenska räntebärande värdepapper, vilket höjer efterfrågan på svenska kronor varpå kronans växelkurs förstärks.

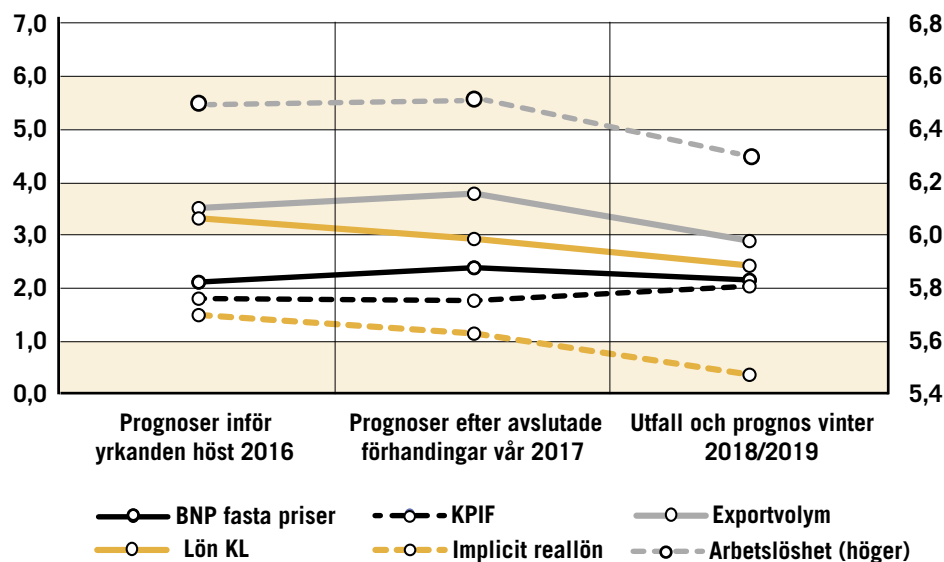
När Riksbankens ränta varit högre än omvärldens har växelkursen utvecklats relativt starkt, något som exempelvis var fallet under åren 2011–2013 (se diagram 2.6). Sedan mitten av 2014 har dock reporäntan varit lägre än i omvärlden och den svenska kronkursen har försvagats. Den svagare växelkursen har lett till högre inflation i Sverige både genom dyrare importvaror och genom att efterfrågan i Sverige ökat när svenska exportvaror blivit billigare i utlandet.

2.2.5 Förväntningar en faktor i förhandlingarna

Synen på den framtida ekonomiska utvecklingen torde ha betydelse för förhandlingarna när nya centrala kollektivavtal ska tecknas. På såväl individuell som kollektiv nivå är löner något som avtalas om med en viss löptid framåt.

I **diagram 2.7** sammanfattas prognoserna för några viktiga ekonomiska mått avseende 2017–2018, så som de såg ut inför, under och efter den senaste stora avtalsrörelsen (som inleddes hösten 2016). Prognoserna för respektive nyckeltal är genomsnitt från flera olika myndigheter, banker och parter.⁵ I diagrammet finns även det verkliga utfallet att jämföra förväntningarna med.

Diagram 2.7 Prognoser för svensk ekonomi i samband med avtalsrörelsen 2017
Arbetslöshet i procent 2018. Övriga: genomsnitt av årlig procentuell förändring 2017 och 2018



Anmärkning: Diagrammet avser medelvärden av prognoser gjorda under tidsintervallen juni–oktober 2016 och april–juni 2017. Utfall och prognos vinter 2018 avser utfall för 2017 och prognoser för 2018 gjorda under vecka 50 och 51 år 2018. Källa: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

5 Konjunkturinstitutet sammanställer löpande prognoser från Arbetsförmedlingen, Danske Bank, Ekonomistyrningsverket, Europeiska unionen (Kommissionen), Swedbank, Handelsbanken, Handels Utredningsinstitut, Konjunkturinstitutet, LO, Nordea, OECD, Riksbanken, Regeringen, Riksgälden, Skandinaviska Enskilda Banken, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt Näringsliv samt Unionen.

De förväntningar på BNP och inflation⁶ som prognoserna pekade på inför parternas yrkanden hösten 2016 visade sig i stort sett stämma överens med vad som senare blev fallet. Exporten ökade däremot i långsammare takt 2017–2018 än vad prognoserna visade i samband med avtalsrörelsen. Däremot blev arbetslösheten något lägre än väntat. Trots det blev löneökningstakten klart lägre än vad som prognosticerades (se mer i kapitel 9). Eftersom inflationen föll ut något högre än prognoserna och i linje med Riksbankens inflationsmål bidrog de oväntat låga löneökningarna till betydligt lägre reallöneökningar än vad som förutspåddes av prognosmakarnas löne- respektive prisförväntningar i samband med avtalsrörelsen 2017.

6 Mätt med KPIF (konsumentprisindex med fast ränta).

3. Inför förhandlingarna 2018

Avtalsrörelsen 2018 blev av liten omfattning räknat i såväl antalet avtal som antalet anställda. Det berodde på att de flesta av de närmare 500 avtal som tecknades under år 2017 löper på 36 månader – bland dem de kollektivavtal som tecknades av Industriavtalets parter.

Industrins avtal från 2017 fick genomslag i de avtal som tecknades även under 2018. Genom industrins avtal fanns såväl ett märke för ökningen av arbetskraftskostnaden som en vägvisare för avtalslängden att förhålla sig till i avtalsförhandlingarna 2018.

Förutsättningarna för avtalsrörelsen år 2018 beskrivs översiktligt i detta kapitel.

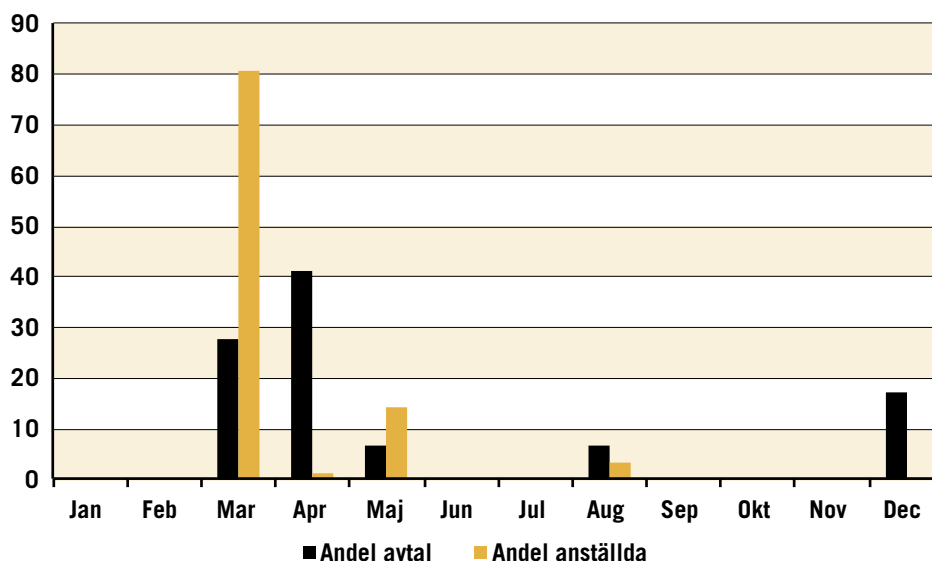
3.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2018

Vid ingången till år 2018 stod 29 avtal på tur för omförhandling under året.¹ Dessa avtal omfattade cirka 250 000 anställda. Det avtal som berörde flest personer var läraravtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta (numera Sobona) å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan. Detta avtal löpte ut den sista mars 2018 och omfattade cirka 200 000 anställda.

Även Föreningen Vårdföretagarnas två avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet om *Äldreomsorg* respektive *Vård, behandlings- och omsorgsverksamhet* löpte ut under 2018, närmare bestämt den sista maj.

I **diagram 3.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berördes av avtalsrörelsen år 2018 fördelade efter avtalens utlöpningsmånad.

Diagram 3.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2018
Procent av de 29 avtal som löpte ut 2018



Källa: Medlingsinstitutet.

1 Totalt tecknades 30 avtal år 2018. Alla de 29 avtalen blev inte klara, men i stället tillkom ytterligare några förhandlingar. Se kapitel 4.

Utöver avtalen i diagrammet fanns det cirka 150 avtal som löper tills vidare (oftast med tre månaders uppsägningstid), samt några avtal – främst pilotavtal från 2017 års avtalsrörelse – som inte var omförhandlade vid årets utgång.

3.2 Normeringen i avtalsrörelsen

Avtalsrörelsen 2017 var omfattande, där närmare 500 av totalt cirka 670 kollektivavtal om löner och allmänna villkor skulle omförhandlas. Avtalen omfattade cirka 2,3 miljoner anställda. Till skillnad från avtalsrörelsen 2016 beslutade LO-förbunden att genomföra förbundsförhandlingarna samordnat. En annan skillnad i förhållande till 2016 års avtalsrörelse var att tjänstemannafacket Unionen och akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer hade slutit en överenskommelse även med arbetsgivarorganisationerna inom Almega om flexpension/delpension. Detta hade varit en stor stridsfråga för tjänstemännen/akademikerna i 2016 års avtalsrörelse med just förbunden inom Almega.

Industrins avtal 2017 gav ökade arbetskraftskostnader på 6,5 procent på 36 månader, där sista året är uppsägningsbart. Inom denna ram ingick en extra avsättning till flexpension/delpension på 0,5 procent i flera avtal. Avtalen med LO-förbund (arbetaravtal) innehöll en låglönesatsning där den lägsta månadslön som används vid löneutrymmets beräkning skulle vara 24 000 kronor för 2017 – en nivå som där efter räknas upp 2018 och 2019.

I likhet med tidigare år utgjorde kollektivavtalen inom industrin norm för ökade arbetskraftskostnader för de övriga avtal som tecknades under 2017, men kostnadsnormen eller det så kallade kostnadsmärket tolkades ibland olika. Direkt efter det att avtalen hade slutits presenterade nämligen centralorganisationerna Svenskt Näringsliv och LO olika tolkningar av industrins avtal. LO menade att låglönesatsningen låg utöver den fastställda normen, medan Svenskt Näringsliv menade att satsningen höll sig inom ramen för normen. Denna meningsskiljaktighet blev en återkommande fråga i förhandlingarna i de arbetaravtal som omfattade många löntagare med låga löner. Efterföljande avtal år 2017 bedömdes ändå ligga i nivå med industrins kostnadsmärke.

I avtalsrörelsen 2016 pekade Kommunal ut undersköterskorna som en kvinno-dominerad grupp med lågt löneläge som borde lyftas i förhållande till andra grupper. Kommunal fick stöd för sitt krav av 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 de avtal som tecknades 2017 och som omfattar undersköterskor finns en motsvarande särskild lönesatsning på undersköterskor.

3.3 Några av 2018 års avtalskrav

Avtalsrörelsen år 2018 kom att påverkas av avtalsförhandlingarna 2017. Nedan följer parternas yrkanden i några av de stora avtalen i 2018 års avtalsrörelse.

3.3.1 SKL krävde ändrade turordningsregler för lärare

Arbetsgivarorganisationerna SKL:s och Pacta:s² mål och inriktning i avtalsrörelsen 2018 innebar bland annat att läraravtalet ska bidra till en ökad måluppfyllelse i verksamheten och att den lokala lönebildningen kan vidareutvecklas hos medlem-

2 Pacta och KFS gick samman 2018 och bildade arbetsgivarorganisationen Sobona.

marna. Löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning utan centralt angivna nivåer för löneökningar och lägsta löner. Vidare ska de allmänna anställningsvillkoren vara tillämpliga för alla medarbetare och därför vara likalydande med samtliga fackliga motparter. Det betyder att samma turordningsregler för arbetsbrist, som gäller för övriga anställda i den kommunala sektorn, även ska gälla för lärare.

Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund yrkade i sin tur dels fortsatta lönesatser med särskild tyngdpunkt på erfarna lärares löneutveckling, dels bättre arbetsvillkor för att komma tillrätta med de höga sjuktalen. Även åtgärder för att stärka lärares möjligheter att utvecklas under hela yrkeslivet var ett krav för ett nytt avtal.

3.3.2 Kommunal krävde en extra lönesatsning på undersköterskor

Kommunal yrkade 4,3 procent fördelat på två år och en extra lönesatsning på undersköterskor för avtalen *Äldreomsorg* respektive *Vård, behandlings- och omsorgs-verksamhet* med Vårdföretagarna. Facket krävde även heltid som norm i förhandlingarna samt förbättrade skrivningar om vilka som ska omfattas av lönesatsningen på undersköterskor – en fråga där parterna varit oeniga.

3.4 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet

Av de 29 avtal som omförhandlades under 2018 omfattades 3 av förhandlingsordningsavtal där parterna själva utser medlare – däribland lärarnas avtal. Det betyder att det teoretiskt fanns 26 avtal där Medlingsinstitutet kunde behöva utse medlare. Uttryckt i antal anställda omfattade de avtal som styrdes av förhandlingsordningsavtal cirka 200 000 anställda. Endast ett fåtal förhandlingar år 2018 omfattades alltså av förhandlingsordningsavtal, men de gällde 80 procent av de anställda.

4. Förhandlingsresultat 2018

Avtalsrörelsen 2018 var av liten omfattning. Under året tecknades 30 nya kollektivavtal om löner och allmänna villkor. Avtalen omfattade cirka 235 000 anställda. Av dessa nytecknade avtal var 11 avtal från 2017 års avtalsrörelse – framför allt pilotavtal.

Kollektivavtalen inom industrin, som träffades den 31 mars 2017, utgjorde kostnadsnorm även för de avtal som tecknades under året. Den låglönesatsning som fanns i de industriavtal med LO-förbund som motpart i 2017 års avtalsrörelse påverkade också Svenska Kommunalarbetsareförbundets avtal med Vårdföretagarna.

I detta kapitel ges en övergripande beskrivning av avtalsinnehållet i de avtal som slöts under 2018. Kapitlet avslutas med en redovisning av nya kollektivavtal och kollektivavtal som upphört, samt information om parter eller kollektivavtal som ändrat namn.

4.1 Avtalens innehåll

Avtalsrörelsen 2017 omfattade de flesta kollektivavtalen om löner och allmänna villkor på svensk arbetsmarknad och flertalet av de avtal som nytecknades löper på 36 månader. Därmed blev avtalsrörelsen 2018 av liten omfattning och förhandlingarna kom att påverkas av de märkessättande avtalen inom industrin som slöts 2017.

4.1.1 Förhandlingsresultaten från 2017 påverkade innehållet

Endast 30 kollektivavtal om löner och allmänna villkor nytecknades 2018. Av dessa avtal hade 11 löpt ut före 2018 – framför allt gällde det pilotavtal. Av de avtal som löpte ut under 2018 var läraravtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta (numera Sobona) å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan det klart största. Två andra stora avtal som förhandlades om var Vårdföretagarnas avtal rörande äldreomsorg, vård och behandling med Kommunal som totalt omfattar cirka 35 000 anställda.

Nedan följer en övergripande redovisning av förhandlingsresultaten i läraravtalet och vårdavtalen.

Läraravtalet mellan SKL/Sobona och Lärarnas Samverkansråd

Läraravtalet, som omfattar cirka 200 000 anställda, löpte ut den sista mars och blev föremål för medling, se kapitel 5. Eftersom parterna har tecknat ett så kallat förhandlingsordningsavtal hanterades medlingsinsatsen inom ramen för den ordning som föreskrivs i avtalet och inte i Medlingsinstitutets regi.

Det nytecknade läraravtalet löper på 36 månader med utlöpningsdatum den 31 mars 2021. Avtalet saknar centralt angivna nivåer på löneutfall. Parterna ska fortsätta arbetet med individuell och differentierad lön för att uppnå en önskvärd lönestruktur. Vidare innehåller avtalet skrivningar om att lokala parter ska stärka sitt arbete med kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt, samt minska arbetsrelaterad stress.

En svår fråga i förhandlingen var vilka regler som ska gälla för turordning i samband med arbetsbristuppsägningar. Arbetsgiversidan önskade genomföra samma turordningsregler som redan gällde i förhållande till andra fackliga organisationer i kommunal sektor, vilket facken avvisade med hänvisning till att de föreslagna ändringarna i turordningsreglerna inte utgick från skolans förutsättningar och inte var tillämpliga utifrån skollagen.

I det nya avtalet ingår inte de nya turordningsregler som genomförts för övriga kommunala verksamheter, utan konsekvenserna av eventuella förändringar ska analyseras vidare. Lärarnas Samverkansråd ska delta i den utvärdering av avtalet för tidig lokal omställning och turordning som SKL ska göra med övriga fackförbund på det kommunala området under 2019.

Avtalet innehåller slutligen också överenskommelser om att tillsätta flera arbetsgrupper som främst rör arbetsmiljö, lön och lönestruktur.

Vårdavtalen mellan Vårdföretagarna och Kommunal

Avtalen för bransch *Vård, behandlings- och omsorgsverksamhet* samt *Äldreomsorg* nytecknades på utlöpningsstidpunkten, den 31 maj. Om inte lokala parter kommer överens om annat uppgår löneutrymmet till 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019. För företag där medellönen understiger 24 000 kronor 2018 och 24 480 kronor 2019 utgörs potten i stället av 480 kronor 2018 respektive 563 kronor 2019 per heltidsanställd.

Till detta ska också läggas en extra pott för individuella lönehöjningar på 0,3 procent 2018 och 0,2 procent 2019 för att möjliggöra en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och yrkesutveckling med mera. I det nya avtalet blev det möjligt för andra grupper än undersköterskor, exempelvis skötare, att också få del av den extra lönesatsningen.

Parterna kom överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att utreda hur företagen ska kunna erbjuda högre sysselsättningsgrader samt att erbjuda heltid för nyanställda.

Avtalet uppges ligga i linje med det märke som parterna inom industrin etablerat.

Övriga nytecknade avtal

Övriga avtal som nytecknades under 2018 gällde framför allt utbildningsområdet med privata arbetsgivarorganisationer samt avtal inom flygbranschen – främst pilotavtal.

Även i dessa avtal bedömdes ökningen i arbetskostnad ligga i linje med den kostnadsnorm som märket utgjorde.

Det fåtal arbetsgrupper som tillsatts i dessa avtal ska framför allt arbeta med frågor som rör lönebildningen.

4.2 Avtal i rätt tid

Det finns ett allmänt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla löper ut eftersom konfliktrisen 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 invänta normbildande avtal. Ett annat undantagsfall kan vara de avtal som är ett slags hängavtal till andra avtal, men där det kan förekomma smärre justeringar i avtalsinnehållet.

I 2018 års avtalsrörelse skulle flera avtal inom utbildningsområdet nytecknas, där det avtal som löpte ut först även var det klart största. *Läraravtalet* mellan arbetsgivarorganisationerna SKL och Pacta (numera Sobona) å ena sidan och Lärarnas Samverkansråd å andra sidan löpte ut den sista mars. Förhandlingarna tog lång tid och medlare inkallades. Det betydde att flera andra avtal inom utbildningsområdet försenades i och med att parterna här valde att invänta resultatet av medlingen.

I **tabell 4.1** redovisas uppgörelser under 2018 i förhållande till avtalens utlöpnings-tidpunkt räknat både i andel avtal och anställda. Som framgår av tabellen tecknades avtalen för 18 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpnings-tidpunkten eller tidigare. För 2017 var motsvarande andel 77 procent. Den stora avvikelsen har två orsaker. Förhandlingarna om ett nytt läraravtal mellan arbetsgivarorganisationerna SKL och Sobona å ena sidan och Lärarnas Samverkansråd (Läraryörbundet och Lärarnas Riksförbundet) å andra sidan drog ut på tiden. Den andra orsaken var att det återstod många avtal från 2017 års avtalsrörelse.

Tabell 4.1 Avtalsuppgörelser 2018 i förhållande till avtalens utlöpnings-tidpunkt
Procent av antalet avtal respektive antalet anställda

	På eller före utlöpnings-tidpunkten		Inom 3 veckor efter utlöpnings-tidpunkten		Senare än 3 veckor efter utlöpnings-tidpunkten	
	Andel avtal	Andel anställda	Andel avtal	Andel anställda	Andel avtal	Andel anställda
Totalt	17	18	0	0	83	82

Källa: Medlingsinstitutet.

4.3 Avtalsperiodens längd

Avtalsrörelsen 2017 karaktäriserades av långa avtalsperioder där majoriteten av avtalen (89 procent) som tecknades löper på 36 månader.

Avtalsperiodens längd för de avtal som nytecknades 2018 uppgår till 24 eller 36 månader, där majoriteten av avtalen (57 procent) löper på tre år och omfattar 84 procent av de anställda.

Av de 17 avtal som löper på 36 månader är elva från 2017 års avtalsrörelse – det gäller främst pilotavtal. Det betyder att även dessa avtal har en ordinarie utlöpnings-tidpunkt år 2020. Det har också de avtal som löper på 24 månader.

4.4 Uppsägningsbara avtal

Det förekommer att parterna kommer överens om en möjlighet att säga upp avtal i förtid eller att förlänga, prolongera, dem. Det är emellertid relativt ovanligt att parterna utnyttjar dessa möjligheter, även om det skedde i några fall under 2018. Se avsnitt 6.1.

Av de avtal som tecknades i 2017 års avtalsrörelse innehöll cirka hälften av avtalen en möjlighet till förtida uppsägning. När det gäller de avtal som nytecknades 2018 innehöll 8 av dem en sådan möjlighet. Samtliga av dessa avtal tecknades med Svenska Flygbranschen och avsåg avtal som löpte ut under 2017, men som nytecknades under 2018.

4.5 Organisationsförändringar med mera

Antalet avtal på arbetsmarknaden förändras över tid. Det kan ske genom att ytterligare ett fackförbund går in som part i ett befintligt avtal. Det kan också ske genom att parter träffar avtal på ett nytt område. En annan variant är att två eller flera avtal slås ihop till ett avtal. Det förekommer också att avtal upphör att gälla eller byter namn. Nedan redovisas exempel på förändringar som ägt rum under 2018.

- Arbetsgivarförbundet Pacta och KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) gick samman under 2018 och bildade arbetsgivarorganisationen Sobona.
- Den 1 januari 2018 bildade Installatörsföretagen, EIO och VVS Företagen en ny arbetsgivar- och branschorganisation med namnet Installatörsföretagen.
- Bemanningsföretagen ändrade namn till Kompetensföretagen i maj 2018.
- Arbetsgivarorganisationen SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ändrade namn till Gröna arbetsgivare den 1 oktober 2018.
- I november beslutade sig Svenska Barnmorskeförbundet för att lämna Vårdförbundet och bli en självständig förening inom akademikerförbundet SRAT.

På Svenska Hamnarbetarförbundets initiativ förhandlade förbundet under hösten med Sveriges Hamnar om ett kollektivavtal mellan parterna. Någon överenskommelse träffades dock inte.

5. Medling varsel och stridsåtgärder

Inga varsel om stridsåtgärder lades under avtalsförhandlingarna 2018. Följaktligen förlorades inga arbetsdagar på grund av konflikter i förbunds-förhandlingar under året. Inte heller behövdes några medlingsinsatser i Medlingsinstitutets regi under 2018 års förbundsförhandlingar. Antalet tvister på lokal nivå var fortsatt lågt.

Under år då avtalsrörelserna är av mindre omfattning brukar antalet tvister liksom antalet medlingsinsatser vara begränsade. År 2018 var inget undantag. Tvärt om, under 2018 lades inga varsel om stridsåtgärder i förbundsförhandlingar. För första gången sedan Medlingsinstitutets inrättande behövdes inte några medlingsinsatser i vår regi. Under året förekom medling endast i en tvist, den om nytt kollektivavtal för lärare i en kommunala sektorn och hos medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona. Mellan parterna på detta område gäller ett förhandlingsordningsavtal, så parterna utsåg själva de personer som skulle medla.

De lokala medlingsärendena har varit få under senare år. Under 2018 var de något fler än under 2017.

Sammantaget förlorades 50 arbetsdagar i stridsåtgärder under 2018, vilket är en rekordlåg siffra.

I detta kapitel beskrivs tvister och medlingsverksamhet i samband med förbunds-förhandlingar och på lokal nivå under 2018 liksom stridsåtgärder med internationell eller politisk bakgrund. Inledningsvis i kapitlet beskrivs reglerna för medling och avslutningsvis beskrivs förekomsten av konflikter över tid. Till skillnad från i tidigare årsrapporter innehåller detta kapitel ingen beskrivning av konfliktläget i andra länder. Den beskrivningen, som nu har byggts ut, finns i stället i kapitel 19. Det kapitlet innehåller också en beskrivning av kollektivavtalstäckningen i andra länder.

5.1 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 2018 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 trettio-tal personer; ofta med bakgrund som företrädare för arbets-

marknadens 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.

5.1.1 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 förekom i ett fåtal förhandlingar om förbundsavtal under Medlingsinstitutets första år att en part varslade och motsatte sig medling. Numera samtycker parterna 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. Medbestämmandelagen innehåller alltså inte någon begränsning när det gäller en stridsåtgärds yttre karaktär.

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.

5.1.2 Avtal om förhandlingsordning

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

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

Det finns med andra ord två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt 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.) Bland de 16 avtalen fanns även sex avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt.¹ Vid utgången av 2018 fanns 14 förhandlingsordningsavtal registrerade hos oss.

Under 2018 upphörde den sista delen av förhandlingsordningsavtalet inom den statliga sektorn att gälla.²

I början av 2000-talet förhandlades lönerna för ungefär hälften av landets arbetstagare inom ramen för förhandlingsordningsavtal. Genom uppsägningar av avtal och genom att vissa parter har lämnat gemensamma avtal har förhandlingsordningsavtalens omfattning, sett till antalet arbetstagare, minskat. Numera omfattas cirka 1,2 miljoner arbetstagare av förhandlingsordningsavtal. Det motsvarar cirka 26 procent av landets ungefär 4,6 miljoner anställda.

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

1 För en beskrivning av vilka förändringar som skett mellan 2000 och 2014, se Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014". En närmare genomgång av Industriavtalet finns i Medlingsinstitutets årsrapport för 2011. Rapporterna finns att ladda ned på www.mi.se/publicerat.

2 Efter Seko, Service- och kommunikationsfackets uppsägning av avtalet 2013 upphörde detta att gälla mellan Arbetsgivarverket och Seko 2014. Efter Saco-S uppsägning av avtalet 2016 upphörde det att gälla mellan Arbetsgivarverket och Saco-S 2017, och efter OFR/S, P, O:s uppsägning 2017 upphörde avtalet att gälla mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P, O under 2018.

förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det knappt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De avtalen omfattar 1,2 miljoner arbetstagare, vilket motsvarar drygt 30 procent av de arbetstagare som täcks av kollektivavtal. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså av vår medlingsverksamhet.

Nedan följer en förenklad uppställning över de gällande förhandlingsordningsavtalen 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 2018

1. Teknikarbetsgivarna ./. Ledarna (2000)
2. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (2000)
Parter: Sveriges Kommuner och Landsting 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 Möbelindustriförbundet ./. Ledarna (2001)
5. Industriarbetsgivarna ./. Ledarna (2001)
6. Innovations- och kemiarbetsgivarna, Byggnadsämnesförbundet och Livsmedelsföretagen ./. Ledarna (2001)
7. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Jusek (2001)
8. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. 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. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter för avtalsområdet Svensk Teknik och Design (2010)
14. Industriavtalet (2016)
Parter: Byggnadsämnesförbundet, Grafiska Företagens Förbund, Innovations- och kemiarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Gröna arbetsgivare, Teknikföretagen, TEKNO Sveriges Textil- och Modeföretag och Trä- och Möbelföretagen ./. Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

5.1.3 Medling och väl fungerande lönebildning

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

5.1.4 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.

5.1.5 Medlingen ska främja en väl fungerande lönebildning

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

5.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar

Avtalsrörelsen 2018 var av begränsad omfattning. Under året förhandlades 30 centrala kollektivavtal, omfattande cirka 235 000 anställda. Inga varsel om stridsåtgärder lämnades i avtalsförhandlingarna. Inte heller vände sig parterna i någon förhandling till Medlingsinstitutet med begäran om medling. Följaktligen hade vi inte några medlingsärenden i förbundsförhandlingarna under 2018. Det är första gången sedan institutets inrättande som det händer. Närmast föregående år med avtalsrörelser av motsvarande omfattning, 2014 och 2015, var antalet medlingsärenden sex respektive två.

Medling förekom i en tvist under året. Det gällde tvisten mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Sobona å ena sidan och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, å andra sidan, i förhandlingen om nya avtal för lärare. SKL och de båda lärarförbunden omfattas av det kommunala förhandlingsordningsavtalet (KAF) och tillsätter följaktligen sina egna medlare.

5.2.1 Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Svensk Pilotförening varslade den 26 mars 2018 om sympatiåtgärder till stöd för de stridsåtgärder som det finska pilotfacket Blue 1 Pilot's Association hade varslat om i sin tvist med flygbolaget Cityjet OY om ett nytt kollektivavtal. Svensk Pilotförenings stridsåtgärder, som avsåg föreningens medlemmar på Cityjets bas på Arlanda, skulle bestå i blockad mot arbete på ledig dag, blockad mot ändring av tjänstgöringsprogram, blockad mot övertidsarbete och blockad mot att utföra arbete som skulle ha utförts av pilot som tagits ut i strejk. Stridsåtgärderna skulle pågå från den 6 april till och med den 9 april. Den 3 april återkallade Svensk Pilotförening sitt varsel, några stridsåtgärder verkställdes följaktligen inte.

Ett antal pilotfack i olika europeiska länder tvistade under 2018 med flygbolaget Ryanair DAC om villkoren för sina medlemmar. Under året lades varsel och vidtogs stridsåtgärder av pilotfack i bland annat Irland, Italien, Spanien, Nederländerna och Tyskland. Flera endagarstrejker vidtogs under det andra halvåret 2018. I vissa länder har även fackföreningar för kabinpersonal tvistat med flygbolaget. Till stöd för det irländska pilotfacket Irish Airline Pilots' Association, som lagt varsel om stridsåtgärder i sin tvist med Ryanair, lade Svensk Pilotförening den 31 juli varsel om sympatiåtgärder i form av total arbetsnedläggelse av föreningens medlemmar hos flygbolaget med basering i Sverige. Arbetsnedläggelsen skulle ske den 10 augusti (och sammanföll därmed med den arbetsnedläggelse som pilotföreningen samtidigt varslade om för samma arbetstagare i föreningens egen tvist med flygbolaget, se vidare avsnitt 5.3.2). Sympatiåtgärden verkställdes.

5.2.2 Politiska stridsåtgärder

SAC Syndikalisterna lämnade (genom Centralkommittén för Sveriges Arbetares Centralorganisation) den 19 februari 2018 ett "centralt varsel" till ett stort antal arbetsgivarorganisationer inom privat sektor. Varslet avsåg en "politisk strejk" på den internationella kvinnodagen, den 8 mars, till stöd för de kvinnliga medlemmarna i det sydafrikanska lantarbetarförbundet CSAAWU och "deras fackliga kamp för jämställdhet och kvinnors rättigheter". Motsvarande varsel lämnades också till Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarverket. I varslen angavs att strejken skulle innebära total arbetsnedläggelse för samtliga kvinnliga medlemmar av Lokala Samorganisationer av SAC. I varslen konstaterades också att "detta varsel kommer att kompletteras med lokala varsel". Medlingsinstitutet tolkar dessa "centrala varsel" som en slags "varsel om varsel". De SAC-föreningar som beslutade att delta i strejken skulle följaktligen varsla berörda motparter och Medlingsinstitutet om det i enlighet med 45 § medbestämmandelagen. Under några dagar efter den 19 februari inkom sedan till Medlingsinstitutet kopior av 11 "lokala varsel" ställda till olika enskilda arbetsgivare. Enligt dessa varsel skulle arbetsnedläggelsen pågå i en timme den 8 mars. Medlingsinstitutet utgår från att stridsåtgärderna verkställdes men har ingen helhetsinformation om omfattningen av förlorade arbetstimmar/-dagar.

Det kan beträffande varslat till Arbetsgivarverket nämnas att det föranledde en kommentar från arbetsgivarsidan. Arbetsgivarverket framhöll i kommentaren till SAC att eftersom stridsåtgärden avsåg en politisk strejk och därmed inte förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna var den enligt 23 § lagen (1994:260) om offentlig anställning otillåten i den mån det arbete som skulle omfattas av strejken rörde myndighetsutövning eller var oundgängligen nödvändigt för genomförandet av myndighetsutövning. Arbetsgivarverket begärde att varslat skulle anpassas så att stridsåtgärden inte stod i strid med lagen. På denna kommentar svarade SAC att de varslade stridsåtgärderna inte omfattade sådant arbete för vilket politiska strejker är otillåtna enligt lagen.

5.2.3 Tvister på områden med förhandlingsordningsavtal

I förhandlingarna mellan SKL och Sobona, å ena sidan, och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, å andra sidan, om ett nytt kollektivavtal för lärare m.fl. inom den kommunala sektorn samt hos medlemmar i Sobona, enades parterna den 14 maj om att tillkalla medlare. Avtalsperioden för de tidigare avtalen löpte ut den sista mars. Eftersom parterna omfattas av Kommunalt avtal om förhandlingsordning (KAF) hanteras medlingsinsatserna inom ramen för den ordning som föreskrivs i avtalet och inte i Medlingsinstitutets regi.

En central fråga i förhandlingen handlade om vilka regler som ska gälla för turordning i samband med arbetsbristuppsägningar. Arbetsgivarsidan önskade genomföra samma turordningsregler som redan gäller i förhållande till andra fackliga organisationer i kommunal sektor. Lärarfacken ansåg dock att sådana regler inte passar på skolområdet. Arbetstagersidan krävde bland annat olika åtgärder på arbetsmiljöområdet i syfte att minska lärarnas arbetsbelastning. Efter ett uppehåll i medlingsarbetet under sommaren kunde parterna den 20 september enas om ett nytt treårigt kollektivavtal. Överenskommelsen innebär bland annat att lokala parter ges ett särskilt uppdrag att förstärka sitt arbete för att trygga kompetensförsörjningen. I detta arbete ska de lokala parterna, med stöd av de centrala parterna, särskilt uppmärksamma hur utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning påverkar kompetensförsörjningen. Överenskommelsen innebär inga förändringar i avtalet när det gäller turordningsregler. I fråga om lön innebär kollektivavtalet fortsatt inga centralt fastställda löneökningar.

5.3 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 5.1**). De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Tabell 5.1 Fasta medlare 2018

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

Källa: Medlingsinstitutet

5.3.1 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 trettital per år under perioden 2012–2015. Därefter har de lokala ärendena blivit ännu färre. År 2016 var det 19 ärenden och 2017 endast fyra ärenden. År 2018 ökade antalet till elva, men sett över tid har alltså antalet lokala ärenden minskat väsentligt.

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.³ Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, liksom varsel om stridsåtgärder med politiska syften registreras som ärenden. Dessa typer av varsel ingår dock inte i redovisningen av den regionala medlingsverksamheten, se i stället avsnitt 5.2.1 och 5.2.2. 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. Den vanligast förekommande tvisten på lokal nivå handlar om att något LO-förbund kräver hängavtal med en oorganiserad arbetsgivare. När arbetsgivaren inte vill skriva på avtalet varslar förbundet om stridsåtgärder och en fast medlare kommer in i bilden.

Av 2018 års elva ärenden handlade åtta om tvister om tecknande av kollektivavtal (avtalstvister). Alla dessa avtalstvister föranledde medling.

Medlingsinstitutet räknar oftast varslen från Svenska Hamnarbetarförbundet (som inte är medlem i LO) till kategorin avtalstvister, men det förekommer att träffande av kollektivavtal inte är syftet med den varslade stridsåtgärden. Svenska Hamnarbetarförbundets tvister leder normalt inte till några medlingsinsatser. Under 2016 påbörjades dock medling i en tvist med en av förbundets avdelningar efter gemensam begäran av parterna i tvisten. Medlingen avslutades under 2017. Inget av 2018 års ärenden har rört Svenska Hamnarbetarförbundet.

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

Förutom avtalstvister förekommer också varsel från föreningar som tillhör SAC och andra liknande organisationer. Dessa ärenden föranleder vanligtvis inte några medlingsinsatser. Under 2018 har tre ärenden rört SAC.

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 5.2**.

Tabell 5.2 Ärendefördelning nya ärenden åren 2006–2018

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

* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar. För 2018 avses tvisten mellan Svensk Pilotförening och Ryanair DAC.

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

Källa: Medlingsinstitutet

5.3.2 Avtalstvister under året

Att det över huvud taget uppstår tvister hänger samman med den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. Många länder lagstiftar om minimilöner eller har system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal.⁴ I Sverige verkar de fackliga organisationerna 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 avtalstvister varit färre än 20 per år med en viss uppgång under 2014 och 2015, vilket framgår av **tabell 5.3**. Under 2017 förekom endast en ny avtalstvist, vilket är den lägsta siffran sedan Medlingsinstitutets inrättande.

Under 2018 ökade antalet avtalstvister något, till åtta tvister. Av dessa tvister var Handelsanställdas förbund (Handels) och Svenska Elektrikerförbundet part i vardera två tvister. IF Metall, Svensk Pilotförening (SPF), Seko, Service- och kommunikationsfacket och Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) var part i vardera en tvist. Sekos tvist

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. Se vidare i kapitel 19.

avsåg ett utlandsregistrerat fartyg. Alla avtalstvister utom en (SPF), rörde alltså något LO-förbund. SPF:s tvist gällde anställningsvillkoren för de anställda hos Ryanair DAC, ett bolag med säte i Irland utan någon filial eller egentligt driftställe i Sverige.

Varsel om stridsåtgärder utfärdades i samtliga tvister. De varslade stridsåtgärderna avsåg olika blockadåtgärder samt arbetsnedläggelse (strejk). Totalt lämnades nio varsel. I en av tvisterna utfärdades ett sympativarsel. Stridsåtgärder verkställdes i tre tvister, i en av dessa i form av strejk.

I IF Metalls tvist med företaget Probike Sverige AB, med en verksamhet bestående av bland annat service och reparationer av motorcyklar, verkställdes stridsåtgärder i form av en nyanställnings-, inhyrnings- och övertidsblockad som pågick i fem dagar. Efter att parterna kommit överens om ett kollektivavtal avbröts stridsåtgärder.

I tvisten mellan SPF och bolaget Ryanair DAC var den utlösande orsaken till varslet om strejk att bolaget vägrade förhandla med SPF med motiveringen att man inte accepterade en av representanterna i den fackliga sidans förhandlingsdelegation. Bolaget ansåg att man inte kunde förhandla med SPF så länge SPF:s ordförande, som är anställd vid ett annat flygbolag, ingick i förhandlingsdelegationen. Ryanair DAC hävdade att deltagande av en facklig företrädare med anställning i ett annat bolag än det som kollektivavtalsförhandlingen avsåg skulle strida mot EU:s konkurrensregler. SPF accepterade inte bolagets förhandlingsvägran och strejken, som enligt varslet skulle pågå en dag, trädde i kraft. Uppskattningsvis 50 arbetsdagar gick förlorade. SPF:s stridsåtgärd vidtogs samtidigt som pilotföreningar hos Ryanair i andra länder också strejkade. Medlingen avslutades sedan medlaren bedömt att det inte förelåg några förutsättningar för medlingsförhandlingar. Något kollektivavtal kom inte till stånd.

I Sekos tvist om anställningsvillkoren för de anställda på det Palau-flaggade fartyget Navi Star, som vid tillfället låg i Köpings hamn, krävde den fackliga sidan att det skulle tecknas ett så kallat ITF-avtal⁵ för de anställda. När kravet avvisades av det ryska rederiet varslade Seko om nyanställningsblockad. Strax därefter varslade Svenska Transportarbetareförbundet om sympatiåtgärder i form av blockad mot all lastning och lossning av fartyget. Stridsåtgärder trädde ikraft och pågick under drygt tio dagar varefter kollektivavtal tecknades. Parallellt med de fackliga stridsåtgärder belade Transportstyrelsen fartyget med nyttjandeförbud på grund av avsaknad av vissa certifikat. Nyttjandeförbudet hävdades innan de fackliga stridsåtgärder avbröts.

Det kan noteras att i två av årets åtta avtalstvister gällde den fackliga sidans krav om kollektivavtalstecknande redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Den ena gällde tvisten mellan Handelsanställdas förbund och Train Logistics Sweden AB. Företaget sysslade bland annat med cateringverksamhet för tågoperatörer och var såsom medlem i arbetsgivarorganisationen Svenska Flygbranschen bundet av det så kallade cateringavtalet mellan Svenska Flygbranschen och Hotell- och restaurangfacket, HRF. Handels ansåg att företaget även bedrev verksamhet som hörde hemma under parthandelsavtalet, vilket bolaget inte höll med om. HRF delade Handels uppfattning. Företaget ingick i en koncern tillsammans med ett företag som var medlem

5 ITF är en förkortning för International Transport Workers' Federation (Internationella Transportarbetarefederationen). ITF-avtal är kollektivavtal med internationella standarder för ombordanställda.

i Biltrafikens Arbetsgivareförbund. Ägaren av de båda företagen beslutade att de båda verksamheterna skulle slås samman till ett bolag inom sex månader och parterna kom överens om att cateringavtalet skulle bli tillämpligt på den sammanslagna verksamheten. Varslet drogs därmed tillbaka. Under tiden fram till sammanslagningen skulle det andra företaget byta medlemskap från Biltrafikens Arbetsgivareförbund till Svenska Flygbranschen. Den andra tvisten med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare gällde Livsmedelsarbetareförbundet och företaget Kaffelabbet MWJ AB. Företaget bedrev sin verksamhet i form av servering och bageri. Företaget var såsom medlem av arbetsgivarorganisationen Visita bundet av den organisationens kollektivavtal med HRF. Livs ansåg att den del av företagets verksamhet som bestod i framställning av bröd hörde hemma under Livsmedelsavtalet (bageriverksamhet) mellan det förbundet och Livsmedelsföretagen, vilket inte företaget höll med om. HRF delade Livs uppfattning. Efter att företaget tecknat ett hängavtal på Livsmedelsavtalet återkallades varslet.

Tabell 5.3 Avtalstvister 2006–2018

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Antal tvister	102	44	13	18	17	12	16	17	27	25	12	2	8
varav fartyg	7	5	1	4	2	1	3	2	4	3	0	0	1
varav utländska företag	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Källa: Medlingsinstitutet.

5.3.3 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer

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

Hängavtalen hänvisar till innehållet i det gällande förbundsavtalet. I förbundsavtalen på LO-området finns föreskrivet att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premier för dessa. Fackförbunden inom LO rapporterar in hängavtalen och de undertecknade försäkringsavtalen till Fora Försäkringscentral, som ägs av LO och Svenskt Näringsliv. Fora administrerar kollektivavtalsbaserade försäkringar för företag med kollektivavtal med LO-förbund inom så gott som hela den privata sektorn. Därtill administrerar Fora motsvarande försäkringar inom kommun- och landstingssektorn. Genom sitt ansvar för administrationen av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (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.

Under 2017 påbörjade Medlingsinstitutet och Fora en vidareutveckling av det underlag som Fora under tidigare år försett Medlingsinstitutet med för att kunna beskriva antalet nya kollektivavtalsbindningar under ett år. Syftet var dels att ytterligare kvalitetssäkra uppgifterna, dels att kunna ge en något bredare beskrivning av

antalet kollektivavtalsbindningar. På grund av utvecklingsarbetet var redovisningen av kollektivavtalstecknandet i årsrapporten för 2017 något mer kortfattad än i tidigare årsrapporter. Arbetet med att förbättra underlagen pågick även under 2018 och kommer fortsätta under 2019. Vi kan i den nu aktuella rapporten ge en något mer utförlig beskrivning av kollektivavtalstecknandet än för 2017. Foras uppgifter lämnades till Medlingsinstitutet den 14 december, smärre förändringar av siffrorna kan alltså ha inträffat efter det datumet.

Det bör påpekas att uppgifterna innehåller en del fel och osäkerheter. Beroende på de uppdateringar som Fora gör av sina register förekommer en del dubbelräkningar. När arbetsgivarorganisationer byter namn eller slås samman registreras kollektivavtalen om, vilket får effekter för både antal hängavtal och antal kollektivavtalsbindningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation. Under 2018 slogs Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, samman med VVS Företagen till den nya organisationen Installatörsföretagen vilket medförde att medlemmarnas kollektivavtalsanslutningar omregistrerades. Detta påverkar särskilt Foras siffror för antalet nya hängavtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) liksom antalet nya avtalsbindningar genom medlemskap i Installatörsföretagen. Vidare bytte SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet namn till Gröna arbetsgivare vilket också medförde omregistreringar som påverkar de siffror som rör den arbetsgivarorganisationen. De siffror som redovisas nedan innehåller alltså en del överskattningar i dessa avseenden. Vad gäller Byggnads siffra för antal nya hängavtal är det, i jämförelse med Byggnads egen siffra, en mycket stor överskattning (se **tabell 5.5**). För att få en enhetlighet i redovisningen (där uppgifterna kommer från samma källa) väljer vi ändå att använda Foras uppgifter i alla delar och noterar särskilt där siffrorna är överskattade. 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 2018 totalt 69 893 hängavtalsanslutningar (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året). Det är en minskning jämfört med motsvarande antal under 2017, vilket var 75 638. 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 2018. Det ska också framhållas att här finns endast uppgifter för arbetstagare som omfattas av hängavtal med LO-förbund. År 2017 var antalet arbetstagare i sådana företag cirka 214 700, vilket jämfört med 2016 är en minskning med cirka 1 000 arbetstagare.⁶

Under året tecknades 4 822 nya hängavtal. Det är cirka 1 000 fler nya avtal än under 2017. Hur det sett ut sedan 2006 framgår av **tabell 5.4**.

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

Tabell 5.4 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2006–2018

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

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

Källa: Fora.

Tabell 5.5 visar antalet hängavtalsanslutningar under 2018 fördelat på fackliga organisationer. Som framgår av tabellen är det LO-förbunden som tecknat flest hängavtal. Även om Foras uppgift om Byggnads hängavtal som nämnts är överskattad har det förbundet under 2018 tecknat flest hängavtal (även enligt Byggnads egen siffra, som är 1 067). Även tidigare år har Byggnads tecknat flest hängavtal (vissa år har Handelsanställdas förbund stått för ungefär lika många). Bland tjänstemanna- och akademikerfacken är det Unionen som stått för överlägset flest hängavtalsanslutningar.

Tabell 5.5 Hängavtal 2018 fördelat på fackliga organisationer

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtalsanslutningar
Akademikerförbundet SSR	1
DIK	2
Fastighetsanställdas Förbund	72
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	69
Handelsanställdas förbund	238
Hotell- och restaurangfacket	437
IF Metall	315
Ledarna	23
Livsmedelsarbetareförbundet	44
Seko, Service- och kommunikationsfacket	187
Svenska Byggnadsarbetareförbundet*	2 344
Svenska Elektrikerförbundet	85
Svenska Kommunalarbetareförbundet	82
Svenska Musikerförbundet	1
Svenska Målareförbundet	117
Svenska Transportarbetareförbundet	192
Sveriges Arkitekter	2
Sveriges Ingenjörer	12
Teaterförbundet	88
Unionen	514
Totalt	4 822

*Antalet hängavtal avseende Svenska Byggnadsarbetareförbundet är överskattad i Foras uppgifter på grund av dubbelräkningar i samband med omregistreringar. Förbundet uppger att korrekt siffra är 1 067.

Källa: Fora

Till de kollektivavtalsbindningar som uppkommer genom tecknande av hängavtal kommer de kollektivavtalsanslutningar som uppkommer vid arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Fora registrerade 10 663 nya sådana kollektivavtalsanslutningar under 2018, vilket är ungefär samma antal som under 2017. Fora hade totalt 127 594 kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation under året (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året). För 2017 uppgick antalet sådana kollektivavtalsanslutningar till drygt 146 000.

Tabell 5.6 Arbetsgivare som inträtt i arbetsgivarorganisation

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtals-anslutningar
Almega Tjänsteförbunden	522
Almega Tjänsteföretagen	249
Arbetsgivaralliansen	313
Arbetsgivarföreningen KFO	131
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation	2
Biltrafikens Arbetsgivarförbund	732
Danscentrum	1
Energiföretagens Arbetsgivarförening	38
Fastigo	52
Föreningen Vårdföretagarna	238
Församlingar, pastorat och kyrkliga samf.	24
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	1
Glasbranschföreningen	43
Grafiska Företagen	28
Gröna Arbetsgivare*	1 173*
Idea – Arbetsgivarförb. för ideella org.	43
IKEM – Innovations- och kemiindustrierna	56
Industriarbetsgivarna	64
Installatörsföretagen	2 760
IT&Telekomföretagen	93
Kommunala Företagens Samorganisation	225
Kompetensföretagen	196
Livsmedelsföretagen	50
Maskinentreprenörerna ME	593
Medieföretagen	63
Motorbranschens Arbetsgivarförbund	232
Måleriföretagen	90
Plåt- & Ventföretagen	80
Sjöfartens Arbetsgivarförbund SARF	6
Sobona	379
Svenska Skorstensfejarmästares Riksförbund	2
Svensk Handel	444
Svensk Scenkonst	29
Svenska Flygbranschen	4
Sveriges Bussföretag	4
Sveriges Byggindustrier	382
Sveriges Frisörföretagare	65
Sveriges Hamnar	6
Säkerhetsföretagen	94
Teatercentrum	3
Teknikarbetsgivarna	249
Teknikgrossisternas Arbetsgivarförening	1
TEKO, Sveriges Textil- & Modeföretag	10
TMF, Trä- och Möbelföretagen	64
Visita	829
Totalt	10 663

*Siffrorna avseende Installatörsföretagen och Gröna arbetsgivare är överskattade i Foras uppgifter på grund av dubbelräkningar i samband med omregistreringar.

Källa: Fora

5.3.4 Utländska företag

Det har förekommit mycket få avtalstvister med utländska företag under de senaste åren. Som har framgått av tabell 5.3 har inget medlingsärende under åren 2009–2017 gällt utländska företag. Medlingsärendet med ett utländskt företag under 2018 gällde tvisten mellan Svensk Pilotförening och det Irländsbaserade Ryanair DAC.

Under åren fram till 2009 var det oftast Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) som vart part i tvister med utländska företag. Enligt uppgifter från Byggnads har i genomsnitt cirka 35 utländska företag per år blivit avtalsbundna med förbundet under perioden 2009–2018. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Under år 2018 tecknade Byggnads 32 hängavtal med utländska företag och sju blev avtalsbundna genom inträde i en arbetsgivarorganisation.

Enligt uppgifter från Fora fanns totalt 868 hängavtal med utländska företag registrerade under 2018.⁷ Det är ett något högre antal än under 2017 då motsvarande siffra var 808. Antalet kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation uppgick under 2018 till 385. (Även beträffande utländska företag avser siffrorna för kollektivavtalsanslutningar genom hängavtal respektive medlemskap i arbetsgivarorganisation alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året.)

5.3.5 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.

I början av 2000-talet utfärdade SAC varsel i enstaka fall. Åren 2006–2011 ökade aktiviteten från SAC:s sida, se tabell 5.2.⁸ Det kan förmodligen förklaras av det fackliga program som antogs på SAC:s kongress 2006. En betydande andel av ärendena under denna period stod ett par tre SAC-föreningar i Stockholmsområdet för. En och samma person stod som undertecknare av samtliga varsel från dessa föreningar. Aktiviteten har dock mattats av påtagligt sedan 2011 och de föreningar som förekom mest frekvent under den angivna perioden förekommer inte längre i Medlingsinstitutets ärenden.

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder vanligtvis inte medling.

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 varslens betecknats som aktiv bojkott, offensiv blockad, blockadsvärm,

7 I underlagen från Fora till och med 2016 har denna uppgift exkluderat utländska företag vars verksamhet i Sverige har pågått under endast en kortare period. I uppgiften från och med 2017 har samtliga utländska företag med hängavtal tagits med oavsett hur länge verksamheten i Sverige bedrivits.

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

outsourcing, uthängning och varumärkesbränning⁹, även om det också genomförs stridsåtgärder av mera traditionellt slag.

Medlingsinstitutet saknar ofta uppgifter om huruvida varsel från SAC utlöses och hur länge stridsåtgärder i så fall pågår. Under 2018 har det lagts varsel i tre tvister med någon SAC-förening som facklig part. I samtliga de tre varslen avsåg stridsåtgärder någon form av blockadåtgärder och/eller informationskampanjer riktade mot tredje man. I en av de tre tvisterna fick Medlingsinstitutet besked om att varslet återkallats innan stridsåtgärden verkställdes. I de två andra tvisterna saknar vi information om stridsåtgärder trädde i kraft eller inte. I två av tvisterna verkar anledningen till varslen vara att parterna är oeniga i rättsfrågor. I varselhandlingarna i dessa tvister anges att anledningarna till varslen är förhandlingsvägran, olagliga uppsägningar m.m. I den tredje tvisten är anledningen till varslet bara angiven som "missförhållandena på arbetsplatsen", vilket skulle kunna avse såväl en rättstvist som en intressetvist, eller en kombination av de båda. Då ingen av de varslade stridsåtgärder avsåg strejk utgår vi från att inga arbetsdagar förlorades i dessa tvister (där stridsåtgärder som sagt i ett fall aldrig över huvud taget trädde i kraft).

5.3.6 Avslutande kommentarer

Som nämdes i avsnitt 5.3.1 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.¹⁰ 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 och har därefter varit lika många som eller färre än avtalstvisterna.

Som nämnts kan det lägre antalet SAC-tvister efter 2011 antas ha berott på bland annat strukturella förändringar inom den organisationen. Vad kan då det minskade antalet avtalstvister tänkas bero på? Det går inte att se att det minskade antalet sådana tvister 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). Från och med 2017 har vi kunnat få uppgifter om sådana kollektivavtalsbindningar från Fora. Av redovisningen i avsnitt 5.3.3 framgår att 4 822 kollektivavtalsbindningar kom till stånd 2018 genom tecknandet av hängavtal. Till detta kom de 10 663 kollektivavtalsbindningar som uppkom genom arbetsgivares inträde i arbetsgivarorganisatio-

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

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

ner. Totalt har alltså enligt dessa uppgifter ungefär 15 500 kollektivavtalsanslutningar har kommit till stånd under året.

Det kan visserligen konstateras att antalet företag (med minst en anställd) enligt SCB:s Företagsregister under den nu beskrivna perioden vuxit, från cirka 240 000 år 2006 till cirka 340 000 år 2018. (Samtidigt har antalet anställda ökat och kollektivavtalens täckningsgrad minskat med några procentenheter.) Borde inte det leda till att fler kollektivavtalsbindningar kommer till stånd? I någon mån kanske så kan sägas vara fallet, men det är viktigt att notera att ökningen av antal företag främst har skett bland de allra minsta företagen, de med 1–4 anställda. De allra flesta företagen finns i denna kategori och andelen sådana företag har under perioden 2006–2018 ökat från drygt 69 procent till drygt 73 procent. I företag med endast en anställd är det dessutom ofta ägaren själv som är den anställda. Ökningen av antalet företag sker alltså främst bland de allra minsta företagen och kollektivavtalsbundenheten bland sådana företag har alltid varit lägre än bland större företag.

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

5.4 Summering och konfliktstatistik

5.4.1 Allmänt om konfliktstatistik och effekterna av stridsåtgärder

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektivt mått som möjliggör vissa jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av strejker och lock-outer. 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 emellertid förenat med mycket stora praktiska 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 arbetsnedläggelse 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.¹¹

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

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. Kortvariga politiska demonstrationsstrejker inräknas. Både lovliga och olovliga arbetsnedläggelser ingår. Med lovliga avses i första hand stridsåtgärder som vidtas under avtalslöst tillstånd och har beslutats i behörig ordning. Olovliga 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 ibland fallet när det gäller SAC:s stridsåtgärder. 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. Det är också högst vanskligt att uppskatta antalet förlorade arbetsdagar till följd av eventuella landsomfattande politiska stridsåtgärder där den enskilde arbetstagaren själv avgör om hon eller han ska delta i arbetsnedläggelsen.

5.4.2 Summering av medlingar och konflikter 2018

Inga arbetsdagar förlorades i förbundsförhandlingar under 2018. I tvister på lokal nivå utbröt stridsåtgärder i form av strejk i en tvist i vilken 50 arbetsdagar förlorades. Om och i vilken omfattning den politiska strejken som ett antal SAC-föreningar varslade om med anledning av den internationella kvinnodagen ledde till att arbetsdagar för-

11 Svenskt Näringsliv presenterar årligen rapporten "Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad", den senaste rapporten avser perioden 2011–2017.

lorades har Medlingsinstitutet inga uppgifter om. Inte heller har vi några uppgifter om förlorade arbetsdagar i olovliga stridsåtgärder under året. Sammanfattningsvis innebär det att det totalt förlorades 50 arbetsdagar i stridsåtgärder under 2018, vilket är det lägsta antalet förlorade dagar i arbetsmarknadskonflikter sedan Medlingsinstitutets inrättande (2000) och Industriavtalets tillkomst (1997), se avsnitt 5.4.4.

Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 5.7**.

- Inga medlingsärenden i förbundsförhandlingar i Medlingsinstitutets regi. En medling i berörda parter egen regi.
- Elva regionala medlingsärenden, åtta av dessa avsåg avtalstvister. Stridsåtgärder bröt ut i tre avtalstvister, i ett fall i form av strejk.

Tabell 5.7 Varsel och stridsåtgärder 2018 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-/företags- förhandlingar	-	-	-	-
Lokala tvister (utom SAC)	9	1	3 (1)	50
SAC	3	-	?	-
Internationell bakgrund	-	2	1 (1)*	samma 50 dagar som ovan
Politiska stridsåtgärder	-	11	?	?
Vilda strejker	-	-	-	-
Totalt	12	14	4*	50

* SPF:s stridsåtgärd med internationell bakgrund sammanföll med SPF:s stridsåtgärd i primärkonflikten med Ryanair DAC, vilket innebär att det i praktiken verkställdes tre stridsåtgärder, se avsnitt 5.3.2.

Källa: Medlingsinstitutet

5.4.3 Förlorade arbetsdagar sedan Industriavtalets tillkomst

Antalet förlorade arbetsdagar sedan år 1997, då det första Industriavtalet träffades, framgår av **tabell 5.8**. 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 2008¹². 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 inga arbetsdagar på grund av strejk eller lockout i förbundsförhandlingar under 2018. De enda förlorade arbetsdagarna hänförs till tvisten mellan Svensk Pilotförening (SPF) och flygbolaget Ryanair DAC.

12 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.

Tabell 5.8 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2017
Inklusive olovliga strejker

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

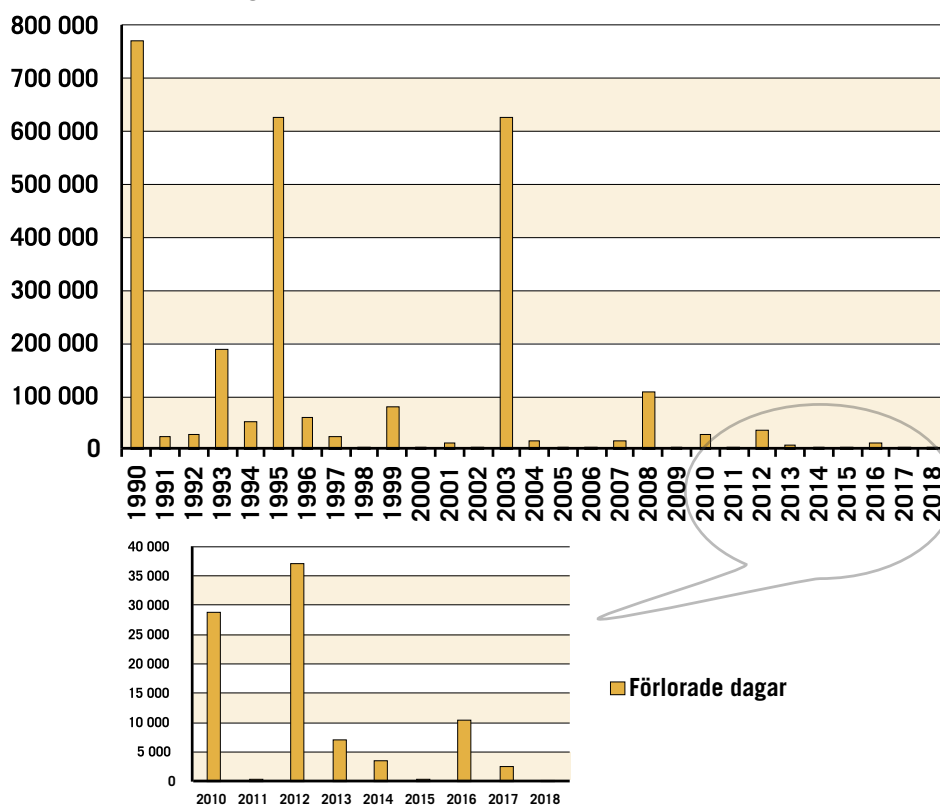
Källa: Medlingsinstitutet

5.4.4 Förlorade arbetsdagar under åren 1990–2018

Av **diagram 5.1** 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 5.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2018

Antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

6. Kommande års förhandlingar

Avtalsrörelsen år 2019 blir begränsad räknat i såväl antal avtal som antal anställda. Under året omförhandlas 28 avtal som tillsammans omfattar cirka 160 000 anställda.

År 2020 blir antalet avtal som ska omförhandlas betydligt större. Då ska avtal för 2,8 miljoner anställda omförhandlas, vilket är 500 000 fler än 2017. Det är följden av att de flesta av de närmare 500 avtal som tecknades år 2017 var treåriga. Bland de treåriga avtalen från 2017 finns de som tecknades av parterna inom industrin. Till de cirka 500 avtalen ska läggas de avtal som slöts 2018 med utlöpnings tidpunkt år 2020.

I och med att avtalen inom industrin löper på tre år finns det ett märke att förhålla sig till även 2019.

6.1 Avtalsrörelsen 2019

Avtalsrörelsen 2019 beräknas, i likhet med 2018 års avtalsrörelse, bli av småskalig omfattning. Då ska 28 avtal omförhandlas. De avtalen omfattar drygt 160 000 anställda. Som exempel kan nämnas *Hälso- och sjukvårdsavtalet* mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta (numera Sobona) å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan. De förhandlingarna berör drygt 100 000 anställda.

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 ett fall – avtalet för Saspiloter – utnyttjades möjligheten att säga upp avtalet i förtid. Det avtalet löper 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)* med utlöpnings tidpunkt den 31 december 2018.

När det gäller akademikeravtalet mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO) och Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer, som skulle ha löpt ut under 2018, valde Sacoförbunden att inte säga upp avtalet. Avtalet förlängdes därmed med ett år och den nya utlöpnings tidpunkten blev den 31 mars 2019.

Flertalet av de avtal som löper ut 2019 tecknas av arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv. Flest anställda omfattas av det kommunala Hälso- och sjukvårdsavtalet.

Mer information om avtalens utlöpnings tidpunkter under 2019 finns på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

6.1.1 Vårdförbundet kräver omfattande lönesatsning

I förhandlingarna mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet yrkade Vårdförbundet hälsosammare arbetstider i form av mer vila och återhämtning vid nattarbete och rotation. Facket krävde sänkt veckoarbets tidsmätt i dessa avtal i likhet med de arbetstidsför-

ändringar i landstingen som införts i exempelvis avtalet med SKL och Pacta (numera Sobona) 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.¹

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

6.1.2 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet 2019

Medlingsinstitutet utser medlare vid risk för stridsåtgärder, utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal med egen ordning för medling..

Av de 28 avtal som ska omförhandlas under 2019 omfattas 3 av förhandlingsordningsavtal. Det betyder att det teoretiskt finns 25 avtal där Medlingsinstitutet kan behöva utse medlare. Uttryckt i antal anställda omfattar avtalen som styrs av förhandlingsordningsavtal drygt 100 000 anställda av de dryga 160 000 anställda som har avtal som löper ut 2019. Det betyder att möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet kan bli många i relation till antalet avtal som ska tecknas, men att få anställda i så fall kommer att omfattas.

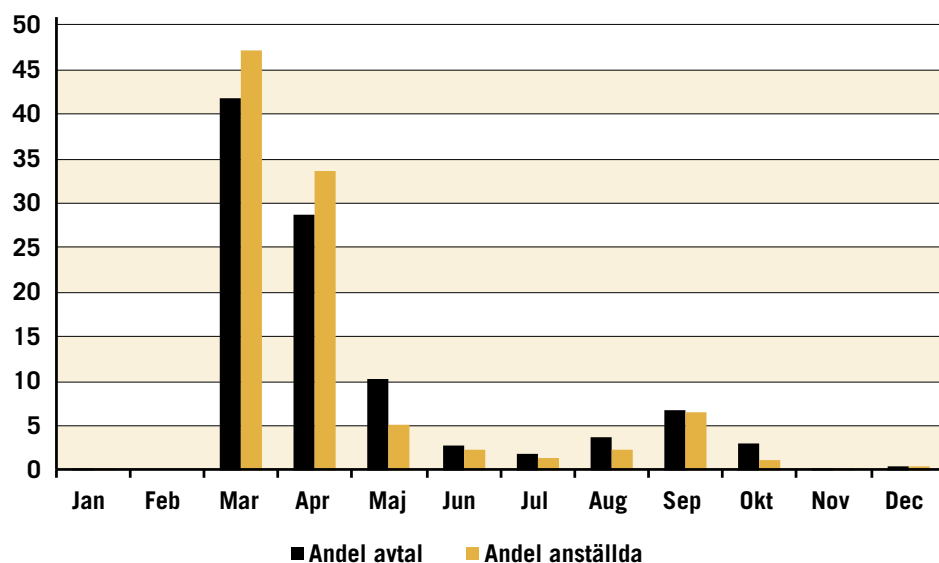
6.2 Avtalsrörelsen 2020

Avtalsrörelsen 2020 kommer att bli omfattande – både räknat i antal avtal som ska omförhandlas och i antal anställda som kommer att omfattas. Bland de avtal som ska omförhandlas finns de märkessättande avtalen inom industrin. Totalt ska 485 förbundsavtal omförhandlas. De omfattar cirka 2,8 miljoner anställda. Då ingår inte eventuella avtal som tecknas 2019 med utlöpnings tidpunkt 2020.

I **diagram 6.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berörs av avtalsrörelsen år 2020 fördelade efter avtalens utlöpningsmånad. Som framgår av diagrammet är mars den mest intensiva månaden räknat både i andelen avtal och i andelen anställda. Bland annat löper flertalet av industrins avtal ut den sista mars.

1 Ett avtal tecknades i januari 2019 som bland annat gav Vårdförbundets medlemmar kortare arbetstid och innebar en möjlighet att specialutbilda sig med lön. Avtalet kommer att beskrivas närmare i årsrapporten för år 2019.

Diagram 6.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2020
Procent av de 485 avtal som löper ut under året



Källa: Medlingsinstitutet

Utöver avtalen i diagrammet finns det knappt 150 uppsägningsbara tillsvidareavtal (oftast med tre månaders uppsägningstid) samt de 9 avtal som har löpt ut under 2018 eller tidigare, men där nya avtal ännu inte var färdigförhandlade vid årsskiftet 2018/2019.

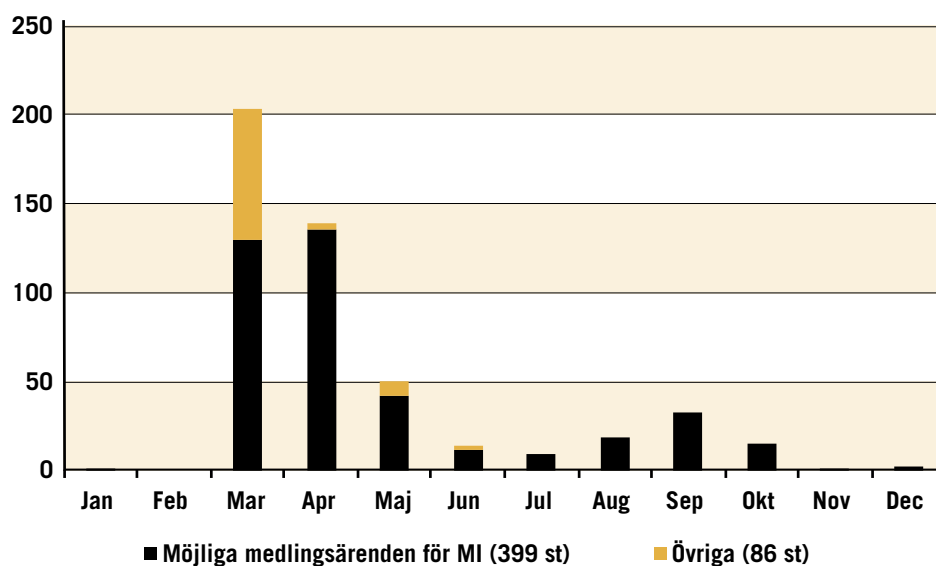
Mer information om avtalens utlöpnings tidpunkt under 2020 finns på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

6.2.1 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet 2020

I **diagram 6.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löper ut under 2020 samt hur många av dem som omfattas av medbestämmandelagens ordning och där alltså Medlingsinstitutet tillsätter medlare vid eventuella tvister. Det vill säga de avtal där parterna saknar förhandlingsordningsavtal.

Som framgår av diagrammet kan i teorin cirka 400 av de avtal som löper ut under 2020 bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Erfarenheten visar emellertid att under stora avtalsrörelser brukar antalet medlingar uppgå till 20–30.

Diagram 6.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2020



Källa: Medlingsinstitutet.

6.3 Avtalsrörelsen 2021

Omfattningen av avtalsrörelsen 2021 beror på hur långa avtal som tecknas under avtalsrörelsen 2020. Vid ingången av år 2019 var det endast lärarnas avtal inom kommunal sektor som hade sin utlöpningsperiod under år 2021.

7. Lagstiftning och domar

Under 2018 har ny lagstiftning om bland annat entreprenörsansvar för lönefordringar samt nya regler om företagshemligheter trätt i kraft. Utredningsförslag har lagts fram om bland annat ändringar i reglerna om strejkrätt och rätten att kvarstå i anställning till en viss ålder. Arbetsdomstolen har behandlat mål om olovliga stridsåtgärder. Riksdagen har underkänt flera EU-förslag med hänvisning till EU:s proportionalitetsprincip och inom EU har ett nytt utstationeringsdirektiv antagits.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa utvecklingen av arbetsmarknadslagstiftningen i Sverige och omvärlden. I detta kapitel ger vi en kortfattad beskrivning av föreslagna och beslutade ändringar i lagstiftningen, liksom av domar av särskilt intresse. Utöver beskrivningen av utvecklingen i Sverige redogörs för utvecklingen i några avseenden inom EU liksom i Frankrike.

Fördjupning: Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen

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

Promemoria: Resultatet av en intern utredning inom regeringskansliet där man valt att inte tillsätta en kommitté eller en särskild utredare. En promemoria publiceras i Departementsserien, Ds.

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

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

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

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

7.1 Ny lagstiftning med mera

7.1.1 Företagsintern förflyttning av personer från tredje land, företagshemligheter, entreprenörsansvar för lönefordringar, m.m.

Ändringarna i utlänningslagen (2005:716) i syfte att genomföra EU:s direktiv om *företagsintern förflyttning av personer från tredje land*¹ samt vissa följdändringar i andra lagar trädde i kraft den 1 mars 2018. (Prop. 2017/18:34, socialförsäkringsutskottets betänkande 2017/18:SfU10, rskr. 2017/18:156.)

Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017, s. 102.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, det så kallade ICT-direktivet.

Lagen (2018:31) om *villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension*, som genomför EU:s så kallade tjänstepensionsdirektiv², trädde i kraft den 1 juni 2018. (Prop. 2017/18:56, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2017/18:AU6, rskr. 2017/18:165.) Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017, s. 103.

Den 15 februari 2018 överlämnade regeringen en proposition om *genomförandet av EU:s så kallade säsongsanställningsdirektiv*³ (prop. 2017/18:108) till riksdagen. I propositionen föreslogs en ordning med tillstånd för säsongsarbete enligt vilken tillstånd ska kunna beviljas utlänningar i tredjeland som har erbjudits anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. Tillståndet ska beviljas i form av ett arbetstillstånd för säsongsarbete, om vistelsen i Sverige inte är längre än 90 dagar. För längre vistelser ska ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd för säsongsarbete utfärdas. Förslaget innebar att de bestämmelser som behövs för att genomföra EU-direktivet huvudsakligen samlas i ett nytt kapitel i utlänningslagen (2005:716). Riksdagen ställde sig bakom förslaget till ändringar i utlänningslagen (socialförsäkringsutskottets betänkande 2017/18:SfU21, rskr. 2017/18:252). De nya bestämmelserna trädde i kraft den 1 juni 2018.

I propositionen *En ny lag om företagshemligheter* (prop. 2017/18:200), daterad den 21 mars 2018, föreslog regeringen att den tidigare lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter ersätts med en ny lag. Riksdagen biföll regeringens förslag och den nya lagen började gälla den 1 juli 2018 (civilutskottets betänkande 2017/18:CU24, rskr. 2017/18:315). Genom den nya lagen genomförs ett nytt EU-direktiv om företagshemligheter i svensk rätt.⁴ Den nya lagen innebär bland annat att fler former av angrepp på företagshemligheter ska vara otillåtna och kunna förbjudas. Även ett anskaffande, utnyttjande eller röjande av en företagshemlighet som sker i god tro ska anses vara ett angrepp enligt lagen. Ett angrepp på en företagshemlighet som har skett i god tro ska dock inte kunna leda till straff- eller skadeståndsansvar. I likhet med den tidigare lagen ska den nya lagen endast gälla obehöriga angrepp på företagshemligheter. Ett angrepp ska aldrig vara obehörigt om det sker för att slå larm om något som kan anses utgöra ett missförhållande och om det är motiverat att slå larm med hänsyn till allmänintresset. I den nya lagen klargörs också att erfarenheter och färdigheter som en arbetstagare fått vid normal yrkesutövning och information om något som utgör ett brott eller annat allvarligt missförhållande inte utgör företagshemligheter. Den nya lagen innebär vidare bland annat att den som angriper en företagshemlighet ska betala skadestånd i fler fall än tidigare, att sekretesskyddet för företagshemligheter under en rättegång stärks och att straffskalan för företagsspioneri skärps.

Efter flera utredningsförslag överlämnade regeringen den 29 mars 2018 en proposition om *entreprenörsansvar för lönefordringar i bygg- och anläggningsbranschen* (prop. 2017/18:214) till riksdagen. Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017, s. 104.

2 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter.

3 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.

4 Europaparlamentets och rådets direktiv 2016/943/EU av den 8 juni 2016 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs.

I propositionen föreslogs att EU-bestämmelserna på detta område⁵ genomförs i svensk rätt genom en särskild lag. Riksdagen biföll regeringens förslag (arbetsmarknadsutskottets betänkande 2017/18:AU14, rskr. 2017/18:428). Den nya lagen (2018:1472) om ett entreprenörsansvar för lönefrågor trädde i kraft den 1 januari 2019. Lagen innebär i korthet att en arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare för arbete i en bygg- eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt från en annan entreprenör i entreprenadkedjan. Lagen gäller både i inhemska situationer och i utstationeringssituationer. Entreprenörsansvaret gäller i första hand uppdragsgivaren, det vill säga den entreprenör som har anlitat arbetstagarens arbetsgivare som underentreprenör. Om uppdragsgivaren inte betalar eller inte kan nås ska även huvudentreprenören kunna ansvara. Entreprenörsansvaret omfattar den faktiska lön som har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. När det gäller utstationeringar är ansvaret alltså inte begränsat till en minimilönenivå i utstationeringsdirektivets mening. Den som har betalat i enlighet med entreprenörsansvaret har rätt att kräva ersättning av arbetsgivaren och huvudentreprenören har en sådan regressrätt även mot uppdragsgivaren. Lagen medger under vissa förutsättningar att en kollektivavtalsreglering om entreprenörsansvar tillämpas i stället för det lagstadgade entreprenörsansvaret.

Bland andra ändringar i lagstiftningen som beslutades under 2018 kan nämnas ändringarna i lagen (1991:1047) om sjuklön och i socialförsäkringsbalken som innebar att bestämmelserna om en karenssdag ersattes av bestämmelser om ett *karensavdrag* (prop. 2017/18:96, socialförsäkringsutskottets betänkande 2017/18:SfU24, rskr. 2017/18:311). Enligt de nya bestämmelserna i sjuklönelagen ska karensavdraget för sjuklön motsvara ett avdrag på 20 procent av den sjuklön som arbetstagaren beräknas få under en genomsnittlig vecka. Den närmare beräkningen av karensavdragets storlek kan bestämmas genom kollektivavtal. De nya bestämmelserna trädde i kraft den 1 januari 2019. Vidare beslutades i november 2018 ändringar i lagen (1970:943) om *arbetstid m.m. i husligt arbete* (prop. 2017/18:272, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2018/19:AU3, rskr. 2018/19:15). Ändringarna föranledes av Sveriges ratifikation av ILO-konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare och avser arbetstagarens rätt till skriftlig information om anställningsvillkor. Lagändringarna träder i kraft den 1 mars 2019.

7.1.2 Förordningsändringar inom arbetsmarknadspolitiken

Bland flera ändringar i det arbetsmarknadspolitiska regelverket kan nämnas de nya reglerna för det arbetsmarknadspolitiska programmet särskilt anställningsstöd. En ny förordning (2018:42) om särskilt anställningsstöd trädde i kraft den 1 maj 2018 då samtidigt den tidigare förordningen (2015:503) upphörde att gälla. Genom den nya förordningen infördes ett mer enhetligt system för subventionerade anställningar då stöd i form av så kallat introduktionsjobb ersatte de tidigare stödformerna särskilt anställningsstöd för deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin, förstärkt särskilt anställningsstöd, traineejobb inom välfärdssektorn, traineejobb inom bristyrkesområden samt instegsjobb. Förordningen omfattar också de så kallade extratjänsterna, medan nystartsjobb fortfarande regleras i en egen förordning.

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

7.1.3 Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Den 1 juni 2018 inrättades Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Enligt förordning (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska myndigheten vara ett nationellt kunskapscentrum för frågor om arbetsmiljö. Myndighetens uppgifter är att ansvara för kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning med mera i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken. I myndighetens uppdrag ingår att

- sprida kunskap baserad på forskning på ett begripligt och lättillgängligt sätt
- utvärdera och analysera effekter av beslutade och genomförda statliga reformer och andra statliga initiativ
- följa och analysera utvecklingen i syfte att stärka sitt kunskaps-, analys- och utvärderingsarbete.

Myndigheten har även till uppgift att följa och främja kunskapsuppbyggnad om arbetsmiljöfrågor i Europeiska unionen och internationellt samt följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Det framgår också av myndighetens instruktion att den ska samverka med arbetsmarknadens parter och andra aktörer i den utsträckning det behövs för verksamheten.

7.1.4 Nya EU-regler

I juni beslutades om ändringar i EU:s så kallade utstationeringsdirektiv. De nya reglerna för *utstationering av arbetstagare* i det så kallade ändringsdirektivet⁶ ska vara genomförda i medlemsländerna senast den 30 juli 2020 (se vidare avsnitt 7.2.2). I fråga om lön har utstationeringsdirektivet tidigare angivit att medlemsländerna ska se till att utstationerade arbetstagare garanteras den minimilön som (enligt lag eller kollektivavtal) gäller (i branschen) i utstationeringslandet. Genom ändringsdirektivet är nu ordet "minimilön" i utstationeringsdirektivet utbytt mot ordet "lön". Fortsatt gäller att i lönen ska övertidsersättning räknas in men inte avsättningar till tjänstepension. I ändringsdirektivet anges också att begreppet "lön" ska fastställas nationellt och innefatta alla lönekomponenter som är obligatoriska enligt det sätt på vilket detta fastställs i respektive medlemsland.

I övrigt innebär ändringsdirektivet i korthet följande. Den så kallade hårda kärnan, det vill säga listan med områden där den utstationerande arbetsgivaren ska tillämpa utstationeringslandets villkor (bland annat lön), utökas med två punkter. Dels ska de utstationerade arbetstagarna ges samma villkor som de inhemska arbetstagarna vad gäller sådan inkvartering som arbetsgivaren tillhandahåller när arbetstagarna är borta från sin ordinarie arbetsplats, dels ska de ges samma ersättningar för utgifter för kost och logi som de inhemska arbetstagarna när de är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl. Det senare gäller dock inte sådana kostnader som uppkommit till följd av själva utstationeringen, då ska i stället ersättningen bestämmas av reglerna i det lands bestämmelser som gäller för själva anställningsförhållandet (vilket oftast torde vara arbetstagarens hemland). Vidare sätts genom ändringsdirektivet en tidsgräns för hur lång tid en utstationering ska anses vara en utstationering och därmed hur länge bestämmelserna i utstationeringsdirektivet ska tillämpas. Gränsen

6 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, kallat utstationeringsdirektivet.

sätts till tolv månader, vilket i särskilda fall kan förlängas till arton månader. Om utstationeringen varar längre tid än så ska arbetstagarna garanteras samtliga de arbets- och anställningsvillkor som gäller i utstationeringslandet, utom de som gäller tjänstepension och villkor för ingående och uppsägning av anställningsavtal. Vidare innebär ändringsdirektivet att utstationerade arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska ha samma villkor som de inhemska bemanningsanställda. Det innebär att de under den tid uthyrningen pågår ska ha minst lika bra villkor som de arbetstagare som arbetar i det inhyrande företaget.⁷ Det kan också läggas till att en ny bestämmelse i utstationeringsdirektivet framhåller att direktivet inte på något sätt ska påverka utövandet av de grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och på unionsnivå, inklusive rätten att strejka. I bestämmelsen anges också att direktivet inte heller ska påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal.

7.2 Förslag och utredningar

7.2.1 Utredningsbetänkanden med mera

Utveckling, omställning och arbetstid

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid lämnade i delbetänkandet *Tid för utveckling* (SOU 2018:24) ett förslag om ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program, kallat utvecklingsledighet. Syftet med sådan ledighet ska vara att möjliggöra för den utvecklingslediga arbetstagaren att uppdatera sin kompetens eller att utveckla ny kompetens under pågående anställning utan att det behöver föreligga en uppsägningssituation. Den som enligt förslaget är ”etablerad sysselsatt” ska efter överenskommelse med sin arbetsgivare ha möjlighet att ansöka om och bli anvisad till utvecklingsledighet. Arbetsförmedlingen föreslås få i uppdrag att administrera programmet och anvisa till utvecklingsledighet. Anvisningen kan beviljas om den sysselsatta uppfyller kvalificeringsvillkoren för utvecklingsledigheten (bland annat att ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste 12 månaderna) och om ledigheten används till att stärka individen på arbetsmarknaden. Ledigheten ska kunna ägnas åt utbildning, validering, arbetspraktik, att prova annat arbete eller uppdrag eller åt att starta näringsverksamhet. En förutsättning ska vara att arbetsgivaren anställer en vikarie motsvarande den utvecklingsledigas sysselsättningsgrad. Ledighetens längd ska vara mellan tre och tolv månader och ska tas ut på heltid från den aktuella anställningen i relation till den utvecklingsledigas sysselsättningsgrad. Ersättning till den utvecklingslediga ska utges i form av aktivitetsstöd och föreslås för den tid ledigheten pågår motsvara en nivå som skulle ha utgått vid arbetslöshet. Den utvecklingslediga ska tillsammans med Arbetsförmedlingen upprätta en utvecklingsplan. Av planen ska framgå vilken eller vilka aktiviteter den lediga ska ägna sig åt och deras syfte.

I delbetänkandet föreslogs också ett tillägg i lagen (1982:80) om anställningsskydd enligt vilket arbetsgivare ska vara skyldiga att senast en månad efter det att en arbetstagare har börjat arbeta informera arbetstagaren om möjligheten att begära partiell tjänstledighet och om rätten att få den prövad av arbetsgivaren. Efter en sådan begäran ska arbetsgivaren utan oskäligt dröjsmål skriftligen underrätta arbets-

⁷ Det följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, vilket genomförts i Sverige genom lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

tagaren om begäran har bifallits eller inte. Om den inte bifallits ska underrättelsen innehålla skälet för beslutet. Vidare föreslogs ett tillägg i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet så att sådan ledighet, som för närvarande kan tas ut endast som hel ledighet, även ska kunna tas ut som en förkortning av den normala arbetstiden med upp till hälften.

Begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder

Stridsåtgärdsutredningen hade i uppdrag att överväga vissa ändringar i rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. (I uppdraget ingick inte att föreslå begränsningar i rätten att vidta sympatiåtgärder eller indrivningsblockader.) En del i uppdraget bestod i att ta ställning till om det är möjligt och lämpligt att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder i andra syften än att reglera villkor i kollektivavtal. En annan del i uppdraget handlade om att pröva om fredspliktsbestämmelserna bör förändras i situationer när en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare blir utsatt för stridsåtgärder av en annan arbetstagarorganisation. Utredningen lämnade sina förslag i betänkandet Vissa fredspliktsfrågor (SOU 2018:40).

Vad gäller den första delen i utredningsuppdraget bedömde utredningen att det inte är lämpligt att generellt begränsa rätten att vidta stridsåtgärder i andra syften än att få till stånd kollektivavtal. Utredningen ansåg att det inte var ändamålsenligt att göra rätten att ta till stridsåtgärder beroende av om krav framställts på att tvistefrågan/-frågorna ska regleras i kollektivavtal eller inte. Dessutom framstod det som en principiellt sett alltför långtgående förändring av nu gällande regler. I stället menade utredningen att man vid eventuella begränsningar av stridsrätten bör utgå från det bakomliggande syftet med stridsåtgärden. Utredningen föreslog att stridsåtgärder som i någon del har till syfte att utöva påtryckning på motparten i rätts tvister ska vara olovliga. Förbudet skulle gälla även utanför kollektivavtalsförhållanden och avse även tvister om innebörden i annan författning än lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Beträffande den andra delen i uppdraget konstaterade utredningen bland annat att det förhållandet att en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare i princip inte kan freda sig från stridsåtgärder som vidtas av en annan facklig organisation, för att få till stånd ett kollektivavtal om sådant arbete som redan reglerats i det befintliga avtalet, i förlängningen kan minska incitamentet för arbetsgivare att alls teckna kollektivavtal och göra att det först tecknade avtalet framstår som mindre värt som fredspliktsinstrument. Mot den bakgrunden föreslog utredningen en utsträckt fredspliktverkan av befintliga kollektivavtal med innebörd att sådana avtal som huvudregel ska medföra fredsplikt även för andra fackliga organisationer än den som tecknat kollektivavtalet. Den utsträckta fredsplikten ska omfatta frågor som är reglerade i det befintliga kollektivavtalet och inte gälla utanför det avtalets tillämpningsområde. Den utsträckta fredsplikten skulle åtföljas av ett antal undantag. Det skulle till exempel vara tillåtet att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett kollektivavtal som villkorsmässigt överensstämmer med det befintliga kollektivavtalet och därmed ge den fackliga organisationen i avtal nummer två status som kollektivavtalspart med de fördelar som det medför enligt medbestämmandelagen och vissa andra lagar. Eftersom utredningen själv bedömde att förslaget om utsträckt fredspliktsverkan av befintliga kollektivavtal var komplicerat och att konse-

kvenserna av det var svåra att förutse lade man fram ett alternativt förslag till begränsning av konflikträtten i förhållande till kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Förenklat innebar det alternativa förslaget att det i förhållande till kollektivavtalsbundna arbetsgivare bara ska vara möjligt för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att uppnå ett eget kollektivavtal.

Ytterligare förslag till begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder lämnades i promemorian *Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister* (Ds 2018:40). Promemorians förslag utgick från en överenskommelse mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv, som dessa parter hade överlämnat till regeringen den 10 juli 2018. Förslagen syftar till att ändra konfliktreglerna i två situationer, dels när stridsåtgärder vidtas mot en för det aktuella arbetet redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare, dels när stridsåtgärder vidtas för att utöva påtryckning i en rättstvist.

Förslagen, som enligt promemorian gör att lagstiftningen ändras i enlighet med den praxis som huvudorganisationerna och deras medlemsorganisationer redan tillämpar, innebär i korthet följande. I en ny bestämmelse i 41 § medbestämmandelagen föreslås ett förbud för arbetstagare att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en för det aktuella arbetet redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare om åtgärden inte syftar till att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan arbetsgivaren och den fackliga organisation som vidtagit stridsåtgärden. Det föreslås också ett förbud mot stridsåtgärder om organisationen inte först har förhandlat med arbetsgivaren om vilka krav man ställer eller om organisationen som villkor för att upphöra med stridsåtgärden uppställer andra krav än dem man förhandlat om. Detsamma gäller om kraven avser vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer få (det vill säga om man kräver att arbetsgivaren ska gå med på att det nya avtalet ska tillämpas i stället för det redan befintliga avtalet). Förbudet ska inte gälla deltagande i sympatiåtgärder eller indrivningsblockader. Vidare föreslås ett förbud för arbetsgivare och arbetstagare att vidta eller delta i stridsåtgärder som syftar till att utöva påtryckning i en rättstvist som avser innebörden eller tolkningen av lag eller avtal. Detta förbud ska gälla vid sidan av det redan gällande förbudet i 41 § medbestämmandelagen mot stridsåtgärder vid rättstvister mellan kollektivavtalsbundna parter angående tolkningen och tillämpningen av ett kollektivavtal eller av medbestämmandelagen. Det nya förbudet ska alltså gälla oavsett om parterna är bundna av kollektivavtal med varandra eller inte och oavsett vilken lag tvisten avser.

LAS-åldern

I promemorian *Förlängt anställningsskydd till 69 år* (Ds 2018:28) lämnades förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förslagen bygger på en överenskommelse i den så kallade Pensionsgruppen⁸ om långsiktigt höjda och trygga pensioner. Arbetsmarknadens parter, utom Svenskt Näringsliv, har i en avsiktsförklaring 2016 uttalat att man ser det som naturligt att den så kallade LAS-åldern höjs till 69 år som en följd av nya pensionsåldrar. Promemorians förslag innebär i korthet följande. Den nuvarande åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning i LAS höjs från 67 år till 69 år. När arbetstagaren fyller 69 sker enligt förslaget en förändring av anställningsskyddet som innebär att arbetsgivaren får säga upp

8 Pensionsgruppen består av samtliga riksdagspartier utom Vänsterpartiet och Sverigedemokraterna.

arbetstagaren utan krav på saklig grund. Lagändringarna föreslås träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 ska LAS-åldern höjas från 67 till 68 år. Då börjar också den nya ordningen för de äldre arbetstagarnas anställningsskydd att gälla. Den 1 januari 2023 höjs åldersgränsen till 69 år. Bestämmelsen om rätten att kvarstå i anställningen till 69 års ålder föreslås i likhet med den nuvarande bestämmelsen om rätt att kvarstå till 67 års ålder vara tvingande. Ett villkor i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagändringarnas ikraftträdande gäller dock till dess avtalet har löpt ut, under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagers rätt enligt bestämmelsen i dess nya lydelse. Samtidigt med dessa ändringar i lagen föreslås i promemorian att den bestämmelse som nu finns i lagen som innebär att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har fyllt 67 tas bort.

Korttidsarbete

Systemet för statligt stöd vid korttidsarbete syftar till att stödja sysselsättningen och dämpa arbetslösheten vid lågkonjunkturer. Det nuvarande systemet för statligt stöd vid korttidsarbete trädde i kraft den 1 januari 2014. Enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete innebär korttidsarbete arbete där arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden eller där partiell arbetsbefrielse införts med stöd av ett centralt kollektivavtal under en begränsad period med anledning av en synnerligen djup lågkonjunktur och lönen därför är lägre än den ordinarie lönen. Enligt lagen får regeringen besluta om föreskrifter om statligt stöd vid korttidsarbete vid en synnerligen djup lågkonjunktur eller vid risk för sådan förutsatt att stödet inte medför betydande samhällsekonomiska nackdelar. Föreskrifterna blir i så fall gällande i tolv månader, med möjlighet för regeringen att förlänga giltigheten ytterligare tolv månader. När väl regeringen har fattat ett beslut om föreskrifter för stöd, som i så fall gäller hela landet och alla branscher utom offentlig sektor eller offentligfinansierad verksamhet, har de arbetsgivare som är stödberättigade möjlighet att ansöka om stödet hos Skatteverket. Förutom vissa krav som har med vandel att göra ska de arbetsgivare som söker stöd antingen vara bundna av ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete och sedan träffa ett lokalt kollektivavtal om den närmare tillämpningen eller komma överens med varje berörd arbetstagare. I det senare fallet måste minst 70 procent av arbetstagarna inom den driftsenhet korttidsarbetet gäller måste delta för att stöd ska utgå. Oavsett om korttidsarbetet ska bygga på kollektivavtal eller enskilda överenskommelser gäller enligt lagen att stödet förutsätter beträffande varje deltagande arbetstagare viss minskning av arbetstiden i kombination med viss minskning av lönen. Arbetstiden ska minskas med 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid. Minskningen av lönen i relation till de tre nivåerna av arbetstidsminskning är 12, 16 respektive 20 procent av ordinarie lön.

För att pröva om det nuvarande systemet kan göras mer konkurrenskraftigt i förhållande till andra länder tillsattes Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt system för stöd till korttidsarbete. I delbetänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (SOU 2018:66) föreslås ändringar i lagen som innebär att ett nytt stöd införs som ett komplement till det nuvarande stödet för korttidsarbete. Det nya stödet ska inte förutsätta att systemet först aktiveras av regeringen. Det föreslås

att stöd ska kunna utgå på direkt grundval av lagen under en begränsad tid till företag som på grund av tillfälliga men allvarliga ekonomiska svårigheter behöver införa korttidsarbete. Förutsättningarna ska vara att svårigheterna uppstått till följd av lägre efterfrågan, störningar i leveranser eller liknande, att svårigheterna inte kunnat förutses eller (på visst sätt) undvikas och att andra åtgärder använts för att minska arbetskraftskostnaderna såsom uppsägningar av visstidsanställda. Ansökan om stöd ska prövas av Tillväxtverket och stödet får beviljas för sex månader och i vissa fall för ytterligare tre månader. I övrigt ska i princip samma regler gälla för det nya stödet som för det befintliga. Det nya stödet föreslås träda i kraft den 1 januari 2020.

7.2.2 Nya utredningar

Det så kallade belastningsregistret innehåller uppgifter om påföljd för brott, beslut om påföljdseftergift och kontaktförbud. Det övergripande syftet med belastningsregistret, som finns hos Polismyndigheten, är att framför allt brottsbekämpande och rättsvårdande myndigheter ska få tillgång till de uppgifter som behövs i deras verksamhet. På vissa begränsade delar av arbetsmarknaden finns regler som ger arbetsgivare möjlighet att ta del av uppgifterna i belastningsregistret inför till exempel ett beslut om anställning, så kallad registerkontroll. Det kan ske antingen genom att arbetsgivaren begär uppgifter direkt ur belastningsregistret eller genom att arbetsgivare begär av den enskilde att få se ett utdrag ur belastningsregistret. Utanför det område som omfattas av en författningsreglerad registerkontroll saknas reglering. Arbetsgivare som inte omfattas av den författningsreglerade registerkontrollen har därför ingen uttrycklig rätt att begära att arbetstagaren visar upp ett registerutdrag. Att det inte finns någon reglering innebär dock inte att det är förbjudet för en arbetsgivare att begära att en arbetssökande själv begär ett registerutdrag i syfte att visa det för arbetsgivaren. I dessa fall begärs utdragen alltså av den arbetssökande själv med stöd av den insynsrätt i belastningsregistret som en enskild har avseende uppgifter om sig själv. Av integritetsskäl har i tidigare utredningsbetänkanden (senast SOU 2014:48) föreslagits att det bör införas ett förbud mot registerkontroll utan författningsstöd. Mot denna bakgrund beslutade regeringen den 1 mars 2018 att tillsätta en särskild utredare för att ta ställning till om det finns behov av ett *utökat författningsstöd för vissa aktörer att som arbetsgivare få tillgång till uppgifter om enskilda som finns i belastningsregistret* (kommittédirektivet Behovet av ett utökat författningsstöd för registerkontroller i arbetslivet, dir. 2018:12). I utredningsuppdraget konstateras att antalet utdrag som enskilda begär om sig själva har ökat kraftigt under ett antal år. För att kunna ta ställning till om ett eventuellt förbud mot registerkontroller utan författningsstöd bör införas konstaterar regeringen att man först måste ta ställning till om det behövs ett utökat författningsstöd för arbetsgivare på vissa områden att få tillgång till utdrag ur belastningsregistret. Utredarens analys ska omfatta Kriminalvården, Ekobrottsmyndigheten, Åklagarmyndigheten, vissa företag verksamma inom den finansiella sektorn samt arbetsgivare inom vård- och omsorgsverksamheter som utför insatser åt äldre personer och personer med funktionsnedsättning. Vad gäller Kriminalvården ska uppdraget även omfatta registerkontroll utanför myndighetens roll som arbetsgivare. Utredaren fick i uppdrag att lämna sitt betänkande senast den 31 januari 2019.

Den 12 juli 2018 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att föreslå *hur direktivet om ändring av det så kallade utstationeringsdirektivet*⁹ ska genomföras i svensk rätt (kommittédirektiv Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet, dir. 2018:66). Det så kallade ändringsdirektivet trädde i kraft den 9 juli 2018 och ska vara genomfört i medlemsländerna senast den 30 juli 2020 (se avsnitt 7.1.4). Enligt kommittédirektivet ska målsättningen för utredaren vara att så långt möjligt uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare samtidigt som den EU-rättsliga principen om fri rörlighet för tjänster respekteras. I uppdraget ingår inte att föreslå begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder eller att föreslå ändringar av det övergripande sätt som utstationeringsdirektivet har genomförts i svensk rätt. Utredningen ska lämna sitt betänkande senast den 31 maj 2019.

Regeringen beslutade den 30 augusti 2018 att ge en särskild utredare i uppdrag att se över vilka åtgärder som behövs för att säkerställa *efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen* (2008:567), med särskild inriktning mot tillsynen av lagen (kommittédirektiv En effektiv och ändamålsenlig tillsyn över diskrimineringslagen, dir. 2018:99). Utredaren ska bland annat analysera om nuvarande bestämmelser i lagen om tillsyn över aktiva åtgärder är ändamålsenliga för en effektiv efterlevnad av lagen och vid behov föreslå ändringar som kan leda till en ökad efterlevnad. I utredarens uppdrag ingår också att lämna andra förslag som kan säkerställa att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder följs. Uppdraget ska redovisas senast den 30 september 2019.

7.2.3 Övrigt

Arbetsmarknadens parter (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 bygger 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 lägstalön. Utifrån parternas principöverenskommelse kom parterna och regeringen i mars 2018 överens om en avsiktsförklaring om etableringsjobb. Avsiktsförklaringen innebär i korthet följande. Arbetsgivarens totala lönekostnad för anställningen kommer att uppgå till 8 400 kronor per månad år 2019. Därtill får arbetstagaren en skattefri statlig individersättning som uppgår till högst 9 870 kronor per månad år 2019. Regeringen och parterna är överens om att lönen och individersättningen ska följa löneutvecklingen. Den statliga individersättningen kan lämnas under längst två år. Målsättningen är att etableringsjobben ska införas under andra halvåret 2019 och satsningen, när den är fullt utbyggd, ska omfatta minst 10 000 individer. Enligt avsiktsförklaringen är arbetsmarknadens parter överens om att de ska inrätta en partssammansatt nämnd för tillämpning och efterlevnad av förbundsavtal om etableringsjobb. Av avsiktsförklaringen framgår också att satsningen förutsätter bland annat att modellen för etableringsjobb är förenlig med befintligt arbetsrättsligt regelverk och att inga hinder av statsstödsrättslig karaktär uppkommer.

9 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare, kallat utstationeringsdirektivet.

Förslag inom EU

Tydliga och förutsebara arbetsvillkor

I årsrapporten för 2017 beskrev Medlingsinstitutet ett direktivförslag som lades under det året om *tydliga och förutsebara arbetsvillkor*¹⁰. (Se Medlingsinstitutets årsrapport för 2017, s. 107.) Under 2018 prövade riksdagen hur förslaget förhåller sig till EU:s subsidiaritetsprincip¹¹ och beslutade att sända ett så kallat motiverat yttrande till EU. I det utlåtande från arbetsmarknadsutskottet som låg till grund för det motiverade yttrandet ansåg utskottet att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen.¹² Utskottet menade att medlemsstaternas befogenheter på det arbetsrättsliga området måste värnas i EU-arbetet. Utgångspunkten måste därför enligt utskottet vara att frågor inom det arbetsrättsliga området som saknar en tydlig gränsöverskridande dimension i första hand bör hanteras på nationell nivå. Utskottet konstaterade vidare att direktivförslaget går längre än att bara uppdatera det snart 30 år gamla så kallade upplysningsdirektivet¹³ eftersom det bland annat föreskriver nya materiella rättigheter och innehåller definitioner av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen. Utskottet noterade att såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationerna i skrivelser till regeringen har anfört att förslaget inte är förenligt med subsidiaritetsprincipen. Utskottet konstaterade att det delar parternas bedömning att direktivförslaget innebär ett ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

En europeisk arbetsmyndighet

Den 13 mars 2018 överlämnade EU-kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om *inrättandet av Europeiska arbetsmyndigheten*.¹⁴ Arbetsmyndigheten ska bistå medlemsstaterna och kommissionen i frågor som rör gränsöverskridande arbetskraftsrörlighet och samordning av de sociala trygghetssystemen inom EU. Myndigheten ska bland annat underlätta enskildas och arbetsgivares tillgång till information om rättigheter och skyldigheter i gränsöverskridande situationer, underlätta samarbete och utbyte av information mellan nationella myndigheter för att säkerställa effektiv efterlevnad och tillämpning av EU-rätten, samordna och stödja gemensamma inspektioner och medla i tvister mellan nationella myndigheter om tillämpning av EU-rätten. Myndigheten ska vara ett unionsorgan med ställning som juridisk person. Myndighetens säte anges dock inte i förslaget utan ska beslutas senare av Europeiska rådet.

I ett motiverat yttrande från riksdagen till EU konstaterade riksdagen att kommissionens förslag till förordning strider mot EU:s subsidiaritetsprincip. I det utlåtande från arbetsmarknadsutskottet som låg till grund för riksdagens yttrande¹⁵ konstaterade utskottet att det är viktigt att respektera olika nationella arbetsmarknadsmodeller

10 KOM (2017) 797.

11 Subsidiaritetsprincipen innebär att EU endast ska vidta en åtgärd om målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan nås av medlemsstaterna själva. Unionens institutioner ska tillämpa subsidiaritetsprincipen i EU:s lagstiftningsarbete och de nationella parlamenten ska se till att subsidiaritetsprincipen följs. Bestämmelser om riksdagens subsidiaritetsprövning finns i riksdagsordningen. Riksdagen har också möjlighet att pröva den så kallade proportionalitetsprincipen inom ramen för subsidiaritetsprövningen. Enligt denna princip ska unionens åtgärder inte gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målet med åtgärderna.

12 Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2017/18:AU11, rskr. 2017/18:167.

13 Rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

14 KOM (2018) 131.

15 Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2017/18:AU17, 2017/18:292.

och medlemsstaternas kompetens på det sociala området och på sysselsättningsområdet. Utskottet konstaterade att det redan finns väl etablerade strukturer både på nationell nivå och på EU-nivå för att hantera de frågor som myndigheten ska ansvara för och att mervärdet med en ny myndighet är oklart. Utskottet såg dessutom en risk för att det med en ny myndighet kommer att skapas ytterligare strukturer som ökar administrationen och genererar merarbete för medlemsstaterna. Myndighetens föreslagna uppgifter att medla mellan medlemsstaternas myndigheter och stödja gemensamma inspektioner såg utskottet som särskilt problematiska.

Skydd för visselblåsare

Den 23 april 2018 presenterade Europeiska kommissionen ett förslag till EU-direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.¹⁶ Ett sådant skydd brukar benämnas visselblåsarskydd. Förslaget innebär att det i företag som har minst 50 anställda eller en årlig omsättning på minst 10 miljoner euro, eller i företag på finansmarknadsområdet oavsett storlek och i myndigheter i medlemsstaterna ska inrättas interna system för att ta emot och hantera anmälningar om misstänkta överträdelser av unionsrätten från anställda och andra personer som är knutna till verksamheten. För att omfattas av direktivet ska överträdelserna gälla vissa uppräknade områden, till exempel offentlig upphandling och finansiella tjänster. Det ska också inrättas system för extern rapportering och hantering av sådana överträdelser hos oberoende myndighetsorgan dit personer kan vända sig om det inte hjälper att slå larm internt. Om sådana kanaler inte fungerar ska visselblåsaren i sista hand kunna göra informationen tillgänglig för allmänheten. Personer som rapporterar om misstänkta överträdelser ska vara skyddade mot repressalier av olika slag. Förutom arbetstagare ska till exempel aktieägare, styrelseledamöter, obetalda praktikanter, volontärer och arbetssökande omfattas av repressalieskyddet. Den som vidtar repressalien kan vara en arbetsgivare eller någon som står i ett annat förhållande till visselblåsaren, såsom en uppdragsgivare.

I ett motiverat yttrande från riksdagen till EU konstaterade riksdagen att kommissionens förslag till direktiv inte i alla delar är förenligt med EU:s subsidiaritetsprincip. I det utlåtande från konstitutionsutskottet som låg till grund för riksdagens yttrande konstaterade utskottet bland annat att det i Sverige finns ett meddelarskydd för personer som lämnar uppgifter till media om missförhållanden och korruption, och att det finns möjlighet att överväga annan nationell lagstiftning angående rapportering om överträdelser av unionsrätten.¹⁷ Det kan därför enligt utskottet ifrågasättas om det är rimligt att ha en sådan detaljerad reglering på EU-nivå som kommissionen föreslår. Beslut om de närmare detaljerna borde enligt utskottet kunna fattas på nationell nivå.

7.3 Arbetsdomstolen

7.3.1 Förhandlingsskyldighet

Under en mejlväxling våren 2017 mellan representanter för Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar klagjordes efter hand att förbundet ville få till stånd förhandling med Sveriges Hamnar om att teckna ett centralt kollektivavtal. Parterna var ense om att sådan förhandling hade hållits vid ett tillfälle i juni det

¹⁶ KOM (2018) 218.

¹⁷ Konstitutionsutskottets utlåtande 2017/18:KU48, rskr. 2017/18:421.

året men förbundet ansåg att Sveriges Hamnar hade brutit mot sin förhandlingskyldighet enligt 10 och 16 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) genom att inte förhandla tidigare. Förbundet väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade skadestånd. Sveriges Hamnar bestred yrkandet. Man menade att organisationen inte var skyldig att förhandla i den aktuella situationen eftersom förhandlingsskyldigheten enligt 10 § medbestämmandelagen primärt gäller för arbetsgivare och att arbetsgivarorganisationens förhandlingsskyldighet är sekundär samt vidare att förhandlingsfrågan saknade en sådan anknytning till ett bestående eller förutvarande anställningsförhållande mellan enskilda parter som förutsätts i lagen. Förbundet ansåg att förhandlingsskyldigheten för arbetsgivarorganisationer inte är begränsad på det sätt som Sveriges Hamnar påstod och att förbundets syfte med förhandlingen var att reglera villkoren för de arbetstagare och arbetsgivare som är medlemmar i respektive organisation.

I sin dom (*AD 2018 nr 9*) konstaterade Arbetsdomstolen att den fråga man hade att ta ställning till var om en arbetsgivarorganisationens förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen förutsätter att förhandlingsfrågan avser lokala förhållanden som rör en arbetsgivare och arbetstagarna hos denne, eller om det är tillräckligt att förhandlingsfrågan har betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i respektive organisation. Enligt domstolen behandlade varken förarbetena till 1936 års förenings- och förhandlingsrättslag eller till medbestämmandelagen direkt frågan om en arbetsgivarorganisation är skyldig att förhandla med en arbetstagarorganisation om att träffa förbundsavtal. Domstolen noterade dock att det i förarbetena till 1936 års lag framhölls att förhandlingsrätten givetvis även tillkommer en huvudorganisation och att det där anges att det naturliga är att förhandlingar i frågor av allmän betydelse bedrivs av huvudorganisationerna (i betydelsen förbund och sammanslutningar av organisationer). Arbetsdomstolen noterade också att det i förarbetena till medbestämmandelagen anges att lagen inte närmare reglerar på vilken nivå förhandling ska föras i organisationer som är indelade i avdelningar och underavdelningar. I de förarbetena uttrycks att det enda kravet som ställs upp är att de som ska förhandla är behöriga att företräda enskild arbetsgivare eller arbetstagare som berörs av förhandlingsfrågan. Arbetsdomstolen tog också upp Sveriges internationella åtaganden med bärning på frågan och konstaterade att enligt artikel 11 Europakonventionen¹⁸ har var och en rätt till föreningsfrihet, vilken innefattar inte bara en rätt för enskilda att bilda och ansluta sig till fackföreningar, utan också att fackföreningar ska ges möjlighet att tillvarata sina medlemmars intressen på arbetsmarknaden. Enligt Arbetsdomstolen framgår det av Europadomstolens praxis att en rätt till kollektiv förhandling i princip är en nödvändig del av föreningsfriheten och vidare att det av denna praxis framgår att vid tolkningen av artikel 11 ska beaktas sådan internationell rätt som är tillämplig på konventionsstaterna, bland annat ILO:s konvention (nr 98) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. Enligt ILO:s konvention nr 98 ska konventionsstaterna vidta åtgärder för att uppmuntra och främja frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, å ena sidan, och arbetstagarorganisation, å andra sidan, i syfte att få till stånd kollektivavtal. Arbetsdomstolen hänvisar också

18 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna.

till ILO:s rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva förhandlingar enligt vilken förhandlingar ska kunna hållas på alla nivåer, såsom på företags-, bransch- och regional eller nationell nivå, och att det enligt den uttolkning av ILO-bestämmelserna som görs av ILO:s expertkommitté kan vara så att lagstiftning som ensidigt föreskriver att förhandlingar ska hållas på en nivå, kan komma i konflikt med konvention nr 98.

Arbetsdomstolen konstaterade mot denna bakgrund att 10 § medbestämmandelagen täcker den i målet aktuella situationen, det vill säga när en facklig organisation påkallar förhandling med en arbetsgivarorganisation för att få till stånd ett förbundsavtal. Enligt domstolen följer det varken av kravet att förhandlingen ska avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, eller av kravet att förhandlingen ska beröra medlem i arbetstagarorganisation som är eller har varit arbetstagare hos berörd arbetsgivare, att förhandlingen ska avse lokala förhållanden. Domstolen ansåg vidare att det förhållandet att arbetsgivarorganisationer har en lagstadgad behörighet att genom kollektivavtal bestämma vilka anställningsvillkor som ska tillämpas av berörda arbetsgivare talar starkt för att dessa organisationer är skyldiga att förhandla om att teckna förbundsavtal. I samma riktning talar enligt domstolen att ett syfte med lagregleringen är att en arbetstagarorganisation inte ska behöva tillgripa stridsåtgärder för att få till stånd förhandlingar. Domstolen konstaterade att det man kommit fram till om bestämmelsens innebörd inte motsägs av lagförarbetena. Arbetsdomstolen ansåg alltså att Sveriges Hamnar hade en förhandlingsskyldighet gentemot förbundet om att teckna ett förbundsavtal. Hade då arbetsgivarorganisationen brutit denna förhandlingsskyldighet? Enligt 16 § medbestämmandelagen ska ett förhandlingssammanträde hållas inom tre veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, när motparten är en arbetsgivarorganisation. Så hade dock inte skett eftersom Sveriges Hamnar hade skjutit upp förhandlingen, som påkallades i april, till ett datum i juni. Sammanfattningsvis kom Arbetsdomstolen fram till att Sveriges Hamnar hade brutit mot förhandlingsskyldigheten i 10 och 16 §§ medbestämmandelagen genom att inte medverka till att hålla ett förhandlingssammanträde inom föreskriven tid.

Arbetsdomstolen var inte enig. Tre ledamöter var skiljaktiga och menade att den allmänna förhandlingsrätten i 10 § medbestämmandelagen inte omfattar förhandlingar mellan en central arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation om att träffa ett förbundsavtal.

Olovliga stridsåtgärder i Göteborgs hamn

Konflikten mellan Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 och bolaget APM Terminals Gothenburg AB under perioden 2015–2017 och de därmed sammanhängande stridsåtgärderna har beskrivits i Medlingsinstitutets årsrapporter för 2015–2017. Konflikten mellan parterna har också resulterat i rättstvister. Det råder inget kollektivavtalsförhållande mellan bolaget och Svenska Hamnarbetarförbundet eller dess avdelning 4, inte heller råder något sådant avtalsförhållande mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet. Under 2018 behandlade Arbetsdomstolen i två mål tvister mellan parterna som delvis handlade om huruvida olovliga stridsåtgärder hade vidtagits. I det ena målet hade förbundet väckt talan mot bolaget och Sveriges Hamnar för brott mot bland annat 41 a § med-

bestämmandelagen, det vill säga lagens bestämmelse som förbjuder arbetsgivare att såsom stridsåtgärd hålla inne lön som har förfallit till betalning. Bakgrunden var att förbundets avdelningsordförande tidigare hade erhållit lön när han hade utfört fackligt arbete. Den lönen hade från och med slutet av 2016 först delvis och sedan helt dragits in. Förbundet gjorde gällande att lönen som utgick under den tid avdelningsordföranden arbetade fackligt grundades på ett kollektivavtal mellan parterna och att arbetsgivarens åtgärd utgjorde en olovlig stridsåtgärd samt yrkade allmänt skadestånd (till förbundet och ordföranden) för brott mot bland annat 41 a § medbestämmandelagen. Arbetsgiversidan bestred yrkandet och hävdade att avdelningsordföranden hade varit ledig för fackligt arbete och genom en ensidig utfästelse från arbetsgivaren fått lön för den lediga tiden. Arbetsdomstolen kom i AD 2018 nr 10 fram till att förbundet inte hade lyckats visa att det hade träffats någon överenskommelse mellan parterna om att avdelningsordföranden skulle ha lön under tiden för sitt fackliga arbete. I stället var det enligt domstolen fråga om en av arbetsgivaren ensidigt reglerad förmån. Domstolen konstaterade att villkoren för den förmånen innebar att ersättning för fackligt arbete inte skulle betalas under tid då förbundet eller avdelningen hade varslat om eller vidtagit stridsåtgärder riktade mot bolaget. Det beslut som fattats om löneavdrag med hänvisning till varslade eller inledda stridsåtgärder hade därför varit en tillämpning av vad som enligt bolaget redan gällde. Åtgärden kunde därmed inte anses ha varit en stridsåtgärd som syftade till att utöva påtryckning på den fackliga sidan i den aktuella konflikten mellan parterna. Arbetsdomstolen lade till att den i ett tidigare mål (AD 2007 nr 50) ansett att det inte kan råda något tvivel om att bestämmelserna i 41 a § medbestämmandelagen tar sikte bara på sådan lön eller annan ersättning för utfört arbete som arbetsgivaren har att betala på grund av ett åtagande i avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och de enskilda arbetstagarna, vilket betyder att förmåner av annat slag, som en arbetsgivare kan välja att utge genom sitt eget beslut, inte omfattas av dessa bestämmelser i lagen. Arbetsdomstolens slutsats blev således att arbetsgivarparten inte hade brutit mot 41 a § medbestämmandelagen.

I det andra målet handlade tvisten bland annat om huruvida 25 hamnarbetare på APM Terminals Gothenburg AB hade vidtagit olovliga stridsåtgärder genom att lägga ned arbetet under en del av dagen och om de därför skulle betala allmänt skadestånd till bolaget. I målet var också tvistigt om bolaget var skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundsavdelningen för att bolaget genom att göra avdrag på arbetstagarnas lön hade vidtagit en stridsåtgärd, i strid mot 41 a § medbestämmandelagen, i syfte att påverka avdelningens fackliga arbete. Bakgrunden till tvisten var att visst arbete vid ett tillfälle i januari 2017 inte hade blivit utfört, och parterna var oeniga om varför så inte hade skett. Arbetsgiversidan menade att arbetstagarna hade lagt ned arbetet och att detta utgjorde en olovlig stridsåtgärd. Den fackliga sidan menade att arbetstagarna inte hade lagt ned arbetet och att händelsen berodde på oklarheter i bolagets ordergivning till arbetstagarna. Arbetsdomstolen kom i AD 2018 nr 34 fram till att arbetstagarna hade lagt ned arbetet. Vad gäller arbetsgiversidans skadeståndsyrkande konstaterade dock domstolen att förbundet och bolaget inte stod i något kollektivavtalsförhållande med varandra och att därmed arbetstagarna inte heller var bundna av något kollektivavtal i förhållande till bolaget. Av den anledningen kunde inte arbetstagarna ha brutit mot freds-

pliktsbestämmelserna i 41 § medbestämmandelagen och inte heller hade de enligt domstolen brutit mot någon annan lagbestämmelse (till exempel 42 § medbestämmandelagen). Eftersom en skyldighet att betala allmänt skadestånd förutsätter lagstöd konstaterade domstolen arbetsgivarsidans yrkande skulle avslås. Vad gäller skadeståndsyrkandet mot bolaget för att genom löneavdraget ha brutit mot 41 a § medbestämmandelagen framhöll domstolen att eftersom arbetstagarna lagt ned arbetet hade bolaget haft rätt att göra löneavdrag motsvarande den tid arbetet var nedlagt. Den lön som hållits inne hade alltså inte avsett ersättning för utfört arbete, utan gjorts till följd av att arbete inte utförts. Åtgärden utgjorde därmed inte ett brott mot 41 a § medbestämmandelagen. Det fackliga yrkandet avslog således.

Olovliga stridsåtgärder på ett renhållningsföretag

I juli 2017 upphörde sophämningsarbetet hos renhållningsföretaget RenoNorden AB, en händelse som arbetsgivarsidan ansåg utgjorde olovliga stridsåtgärder enligt medbestämmandelagen. Bakgrunden till de händelser som utspelade sig var i korthet följande. Bolaget var medlem i Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) och därmed bundet av kollektivavtalet i branschen (miljöarbetareavtalet mellan BA och Svenska Transportarbetareförbundet, Transport). Vid sophämtningen användes ett stort antal nycklar till fastigheter och utrymmen där sopor skulle hämtas. Bolaget hade initierat en inventering av nycklarna där dessa skulle märkas upp med brickor och registreras. En sådan inventering hade begärts av bolagets uppdragsgivare, Stockholm Vatten. Bolaget och Transport hade under lång tid fört diskussioner om en sådan inventering. Arbetstagsidan hade hela tiden motsatt sig att utföra nyckelinventeringen. Man menade att arbetstagarnas kunskap om nycklarna var en upparbetad yrkeskunskap som de inte frivilligt var beredda att dela med sig av, eftersom detta skulle göra dem mer utbytbara. Bolaget och Transport hade olika uppfattningar om nyckelinventeringen ingick i arbetstagarnas arbetsuppgifter enligt kollektivavtalet. Transport hävdade också att man lagt ett tolkningsföreträde om att så inte var fallet. I början av juli när nyckelinventeringen skulle påbörjas upphörde ett femtiotal arbetstagare med sitt arbete, en del av dessa var medlemmar i Transport. Arbetsgivarsidans uppfattning var att arbetstagarnas agerande utgjorde en olovlig stridsåtgärd. Arbetstagsidan ansåg att de till följd av Transports tolkningsföreträde inte var skyldiga att medverka i nyckelinventeringen. Arbetstagarna hade därför gemensamt förklarat för arbetsledningen att de inte avsåg att medverka i inventeringen. Därefter hade arbetsledningen, menade man, förhindrat arbetstagarna från att hämta sopor genom att låsa in nycklarna. Under händelseförloppet hade också ett stort antal arbetstagare sjukanmält sig och/eller sagt upp sig från sina anställningar, vilket enligt arbetsgivarsidan utgjorde led i stridsåtgärderna. BA väckte talan mot Transport och arbetstagarna och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara att arbetsnedläggelsen utgjorde en otillåten stridsåtgärd, interimistiskt besluta att berörda arbetstagare skulle återuppta arbetet och förpliktiga var och en av dem att betala skadestånd för deltagande i stridsåtgärden. I ett interimistiskt beslut den 14 juli fann Arbetsdomstolen att såvitt det dithills kunde bedömas pågick en olovlig stridsåtgärd vid företaget och ålade i enlighet med 60 § tredje stycket medbestämmandelagen arbetstagarna, utom dem som hade kommit in med läkarintyg, att återgå i arbete.

Arbetsdomstolens slutliga avgörande av målet meddelades den 7 mars 2018 (AD 2018 nr 14). Domstolen ansåg att det saknades stöd för påståendet att arbetsgivaren hade hindrat arbetstagarna att arbeta genom att låsa in nycklarna, utan däremot att det hade visats att en större grupp arbetstagare, hade beslutat att lägga ner arbetet i syfte att förmå bolaget att upphöra med nyckelinventeringen. Arbetstagarna hade alltså, enligt domstolen, vidtagit en stridsåtgärd. Eftersom åtgärden inte var behörigen beslutad av Transport var den olovlig enligt 41 § medbestämmandelagen. Det var dock, enligt domstolen, oklart hur länge stridsåtgärden kunde ansetts ha pågått. För vissa av de deltagande hade den avbrutits redan i samband med den överläggning enligt 43 § medbestämmandelagen som bolaget och Transport hade hållit strax efter det att åtgärderna påbörjats. Transports företrädare hade då varit enig med bolaget om att det pågick en olovlig stridsåtgärd. Andra hade återupptagit arbetet när Arbetsdomstolen fattat sitt interimistiska beslut. För några var det oklart när medverkan i stridsåtgärden kunde anses avslutad (beroende på sjukskrivningar, ledigheter och uppsägningar).

I domen gick domstolen igenom ett antal principiellt intressanta frågeställningar för att därefter ta ställning i skadestandsfrågan. Domstolen konstaterade att en stridsåtgärd inte behöver beslutas av en organisation. Det kan också vara fråga om exempelvis ett gemensamt agerande av en grupp arbetstagare som föregåtts av ett visst mått av samråd (förutsatt att man också har i syfte att utöva påtryckning på arbetsgivaren). Domstolen påminde om uttalanden i förarbetena till medbestämmandelagen som säger att frågan om vägran att utföra arbete ska anses vara en stridsåtgärd kan påverkas av regeln om tolkningsföreträde i 34 § den lagen. Enligt förarbetena är en arbetsvägran i enlighet med ett lagt tolkningsföreträde inte en stridsåtgärd, om det inte finns något lag- eller avtalsstridigt syfte bakom beslutet eller arbetsvägran. Om däremot en grupp arbetstagare gemensamt vägrar att utföra arbete utan sin organisations stöd därför att de anser sig inte vara arbetsskyldiga, är detta i princip att bedöma som olovlig stridsåtgärd. Domstolen kom fram till att Transport inte hade lyckats visa att man hade lagt ett tolkningsföreträde och att arbetstagarna följaktligen inte kunde stödja sin arbetsvägran på ett sådant. Att arbetstagarna felaktigt uppfattat att man hade stöd av ett lagt tolkningsföreträde kom dock att få viss betydelse för storleken på de skadestånd som dömdes ut. Domstolen konstaterade vidare att om en grupp arbetstagare gemensamt bestämmer att säga upp sig kan det utgöra en stridsåtgärd förutsatt att åtgärden vidtas i påtryckningssyfte, exempelvis för att framtvinga högre lön. Om åtgärden i stället vidtas för att man är missnöjd med exempelvis lönen och den faktiska avsikten är att avsluta anställningarna torde det inte vara fråga om någon stridsåtgärd. I det aktuella fallet konstaterade domstolen att det visserligen hade varit fråga om en kollektivt beslutad åtgärd, men att det inte hade visats att åtgärden vidtagits i påtryckningssyfte och därmed om åtgärden var ett led i stridsåtgärderna. När det gällde sjukanmälningarna ansåg domstolen att det stora antalet samtidiga anmälningar gjorde det antagligt att de hade föregåtts av ett samråd och kunde ses som en åtgärd vidtagen i kollektiv form. Att så var fallet kunde samtidigt inte utesluta att det bland dem funnits personer som verkligen var sjuka, vilket för vissa hade styrkts med läkarintyg.

I skadestandsfrågan konstaterade Arbetsdomstolen att stridsåtgärden innehöll flera försvärande omständigheter. Den pågick mer än några dagar efter det att överlägg-

ningen mellan bolaget och Transport, även om vissa då valde att avbryta. Den upphörde inte efter Arbetsdomstolens beslut, även om vissa andra arbetstagare då avbröt sin medverkan. Vidare menade domstolen att stridsåtgärden hade riktats mot en verksamhet som är känslig för störningar och som fyller en viktig samhällsfunktion. Det var också uppenbart att åtgärden medfört avsevärda kostnader för bolaget. Samtidigt fanns det enligt domstolen anledning att i någon mån väga in vad som förekommit före och i samband med arbetsnedläggelsen samt överläggningarna. Sammanfattningsvis ansågs arbetsgivarsidans agerande (vilket hade bidragit till oklarheter runt arbetsskyldighet med mera) i viss mån ha bidragit till att skärpa motsättningarna på arbetsplatsen. Mot bakgrund av de försvårande omständigheterna ansåg Arbetsdomstolen att skadeståndet borde sättas något högre än riktmärket för skadestånd för enskilda arbetstagares deltagande i olovliga stridsåtgärder (3 000 kronor). Det skulle därmed sättas till 3 500 kronor för var och en som deltagit i stridsåtgärden, i den mån det inte finns skäl kopplade till enskilda arbetstagare att frånga detta belopp. Domstolen kom fram till att så var fallet för vissa av arbetstagarna. För dem som tog avstånd från strejken genom att återgå i arbete efter Arbetsdomstolens interimistiska beslut sattes skadeståndet till riktmärkesbeloppet 3 000 kronor och för dem som återgick i arbete i nära anslutning till överläggningen sattes skadeståndet till 2 500 kronor.

Skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av verksamhet

I årsrapporten för 2017 (s. 111 f.) redogjorde Medlingsinstitutet för en dom i EU-domstolen som gällde den närmare innebörden i ett EU-direktiv om skydd för arbetstagares rättigheter i samband med överlåtelse av verksamhet, det så kallade överlåtelse-direktivet¹⁹. Det var Arbetsdomstolen som hade begärt ett förhandsavgörande av EU-domstolen under handläggningen av ett mål som handlade om hur arbetstagares anställningstid skulle räknas vid tillämpning av en bestämmelse i det så kallade städ- och bevakningsavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen om förlängd uppsägningstid på grund av viss uppnådd ålder och viss minsta anställningstid. För en bakgrund till det målet, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2017.

EU-domstolen avkunnade dom i målet C-336/15 den 6 april 2017.²⁰ I domen konstaterade EU-domstolen i korthet att även om en övertagen arbetstagares anställningstid hos överlåtaren inte i sig utgör en rättighet som kan hävdas mot en ny arbetsgivare, kan sådan tid ligga till grund för fastställandet av rättigheter av ekonomisk art hos den nye arbetsgivaren. Den nye arbetsgivaren är skyldig att beakta övertagen personals sammanlagda anställningstid vid beräkningen av rättigheter av ekonomisk art (till exempel en förlängd uppsägningstid) om denna skyldighet följde av den övertagna personalens anställningsavtal med överlåtaren. I den mån det är tillåtet enligt den nationella rätten får dock den nye arbetsgivaren ändra i lönevillkoren till nackdel för arbetstagarna, men ändringen måste i så fall vara föranledd av ett annat skäl än företags-/verksamhetsövergången. EU-domstolen konstaterade att svensk rätt (28 § medbestämmandelagen) innebär att förvärvaren/den nye arbetsgivaren är skyldig att bibehålla anställningsvillkoren enligt överlåtarens kollektivavtal för de övertagna arbetstagarna i ett år efter övergången.

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

20 ECLI:EU:C:2017:276.

Eftersom förvärvaren inte hade gjort någon förändring i de villkor som bolaget var bundet av vid övergången trots att mer än ett år förflutit (och dessutom lydelsen angående förlängd uppsägningstid i överlåtarens och förvärvarens respektive avtal var desamma), kunde arbetstagarna enligt EU-domstolen inte åläggas mindre fördelaktiga villkor än de villkor som gällde före övergången. Anställningstiden hos överlåtaren skulle alltså tas med i beräkningen av uppsägningstiden hos förvärvaren.

Efter förhandsavgörandet återupptogs handläggningen av målet i Arbetsdomstolen, som meddelade dom den 30 maj 2018 (AD 2018 nr 35). Arbetsdomstolen ansåg att EU-domstolens slutsats baserades på förutsättningen att de kollektivavtal som överlåtarna var bundna av varken sagts upp eller omförhandlats och inte heller löpt ut eller ersatts av ett annat kollektivavtal. EU-domstolen hade också, enligt Arbetsdomstolen, utgått från att förvärvaren efter det att ett år hade förflutit från överlåtelsen inte hade gjort någon anpassning av anställningsvillkoren och att lydelsen i överlåtarnas kollektivavtal var identisk med lydelsen i förvärvarens kollektivavtal. Arbetsdomstolen konstaterade att villkoren i de kollektivavtal som överlåtarna var bundna av ett år efter överlåtelsen hade ersatts av ett annat kollektivavtal, nämligen städ- och bevakningsavtalet och vidare att det vid tidpunkterna för övergångarna gällande städ- och bevakningsavtalet hade upphört. Parterna hade efter övergångarna, men före uppsägningarna, vid två tillfällen avtalat om ”nya” städ- och bevakningsavtal. Det kollektivavtalets giltighetstid hade alltså löpt ut och kollektivavtalsparterna hade omförhandlat kollektivavtalsvillkoren. Det fick enligt Arbetsdomstolen förutsättas att Almega Tjänsteförbunden och Unionen vid dessa förhandlingar hade enats om vilka förändringar i villkoren som skulle göras och vilka avtalsvillkor som skulle överföras oförändrade till det nya kollektivavtalet.

Genom att överföra regeln om förlängd uppsägningstid till de nya kollektivavtalen, måste parterna enligt domstolen ha tagit ställning till att en sådan regel skulle gälla för dessa avtalsperioder. Arbetsdomstolen fann alltså dels att villkoren i de kollektivavtal som överlåtarna var bundna av efter det att ett år förflutit från respektive övergång – hade ersatts av villkoren i ett annat kollektivavtal, nämligen städ- och bevakningsavtalet, dels att detta kollektivavtals giltighetstid vid två tillfällen löpt ut och att kollektivavtalsvillkoren förhandlats om. Arbetsdomstolen ansåg att det vid sådana förhållanden fick anses att förhandsavgörandet skulle förstås så att det inte strider mot överlåtelsedirektivet att tillämpa bestämmelsen i det nuvarande städ- och bevakningsavtalet om förlängd uppsägningstid enligt sin innebörd. Det innebar att förlängd uppsägningstid bland annat kräver tio års sammanhängande anställningstid hos aktuell arbetsgivare, trots att en sådan annan och ny kollektivavtalsbestämmelse medför kortare uppsägningstid för de övertagna arbetstagarna i jämförelse med situationen närmast före övergången, om de då blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.

Arbetsdomstolen var inte enig. Två ledamöter gjorde en annan bedömning av innebörden i EU-domstolens förhandsavgörande. I sin skiljaktiga mening konstaterade de att eftersom förvärvaren inte ändrat anställningsvillkoren för dessa arbetstagare efter det att ett år förflutit och lydelsen i överlåtarens kollektivavtal var identiskt med lydelsen i förvärvarens kollektivavtal så kan arbetstagaren inte åläggas villkor som är mindre fördelaktiga än de villkor som var tillämpliga före övergången. Det förhållandet att förvärvarens kollektivavtal ersatts av nya avtal efter ettårsfristens utgång förändrade inte den bedömningen ansåg man eftersom inte anställningsvillkoret ifråga hade ändrats. Man menade också att den omständigheten att regeln om för-

längd uppsägningstid hade överförts till de nya avtalen efter övergångarna utan att parterna uttryckligen kommit överens om att anställningstiden hos överlåtarna skulle räknas bort vid beräkningen av den uppsägningstid talade för den slutsatsen.

7.4 Internationellt

Den fackliga organisationsgraden i Frankrike är mycket låg i jämförelse med andra länder (se tabell 18.7 i kapitel 18). Färre än 10 procent av arbetstagarna i Frankrike är med i facket. Samtidigt omfattar kollektivavtalen i Frankrike de allra flesta, vilket bland annat förklaras av att de arbetsgivare som är medlemmar i den arbetsgivarorganisation som ingår ett kollektivavtal ska tillämpa det på alla anställda samt att flertalet branschavtal allmängiltigförklaras.²¹

Kollektivavtalen i Frankrike kan ingås på tre nivåer, nationell nivå, branschnivå och företagsnivå. På nationell nivå, där respektive partssida representeras av en centralorganisation, träffas avtal om frågor såsom kompetensutveckling, arbetsmiljö och frågor om de fackliga organisationernas representativitet (i fråga om att förhandla och ingå kollektivavtal). På nationell nivå konsulteras också parterna av regeringen i olika lagstiftningsfrågor med mera. På branschnivå och företagsnivå träffas kollektivavtal om löner och anställningsvillkor såsom arbetstid med mera. Genom lagändringar 2004 infördes en möjlighet att i kollektivavtal på företagsnivå avvika från villkor i ett branschavtal, förutsatt att branschavtalet inte uttryckligen förbjöd detta. Enligt lagstiftningen var dock avvikelser på företagsnivå från branschavtalen otillåtna beträffande vissa villkor, bland annat minimilönenivåer. Genom senare lagändringar har det gjorts möjligt att på företagsnivå träffa avtal för att förhindra uppsägningar genom att lokalt överenskomma om lönenivåer som understiger branschavtalens och även att göra arbetstidsjusteringar.

Bestämmelserna om vilka fackliga organisationer som är behöriga att förhandla och träffa kollektivavtal är invecklade och bygger på att den fackliga parten anses representativ. På nationell nivå anses fem fackliga konfederationer (centralorganisationer) var och en representativ att träffa kollektivavtal förutsatt att de nationellt har visst minsta stöd och samtidigt (i den aktuella frågan) inte möter motstånd från andra fackliga centralorganisationer som tillsammans samlar ett större stöd. På branschnivå är de fackförbund som är medlemmar i nämnda centralorganisationer behöriga att ingå kollektivavtal förutsatt visst minsta stöd bland de som arbetar i branschen. Vilket stöd man har bestäms inte genom medlemskap utan genom omröstningar. På företagsnivå kan avtalet ingås av en behörig representant för det representativa fackförbundet i den aktuella branschen. Även på denna nivå krävs att den fackliga organisationen är representativ, det vill säga den måste ha stöd för att kunna ingå avtalet av en viss minsta andel av arbetstagarna på företaget.

Den under 2017 nyvalde presidenten Emmanuel Macron gick till val på att genomföra omfattande reformer bland annat på arbetsmarknaden. Arbetet med att genomföra reformerna påbörjades under hösten 2017 och reformerna trädde i kraft under 2018. Reformerna på arbetsmarknaden innebär en lång rad åtgärder som kan grupperas under olika teman.

²¹ Ett allmängiltigförklarat kollektivavtal 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.

För det första syftar en stor del av åtgärderna till att främja den sociala dialogen i små och medelstora företag. Det ska bli enklare att förhandla om arbetsvillkor på företagsnivå också inom små företag med få anställda, där det kanske saknas fackliga representanter. I företag utan facklig representation ska det vara möjligt att förhandla med en direktvald arbetstagarrepresentant och träffa avtal om i princip alla anställningsvillkor i företaget, i stället för att man på företaget ska vara hänvisade till branschavtalet. I de allra minsta företagen (upp till 20 anställda) ska arbetsgivaren i samråd med sina anställda och i sista hand genom omröstning med majoritetsbeslut kunna utforma villkoren på arbetsplatsen. Ett annat reformområde gäller förhandlingarna på företagsnivå generellt. Det ska på företagsnivå bland annat bli möjligt att förhandla om fler villkorsområden. Enligt den beskrivning av reformen som görs av EU:s institut för levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) innebär denna del i reformen att för en stor mängd villkorsfrågor kommer utgångspunkten vara att kollektivavtal ska träffas på företagsnivå snarare än på branschnivå. Fortsatt gäller dock att minimilönenivåer läggs fast i kollektivavtal på branschnivå (och i lagstiftning, som gäller när branschavtal om minimilön saknas). Vidare möjliggörs sammanslagningar av olika organ för arbetstagarrepresentation och inflytande i företagen (personalutskott, företagsråd, arbetsmiljökommittéer) syftande till en mer rationell dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Ett annat åtgärdsområde tar sikte på arbetstagares trygghet på arbetsmarknaden, i form av kompetensutveckling med mera. Samtidigt är dock tanken att, särskilt för de mindre företagen, göra systemet för uppsägningar mer förutsägbart och enklare genom schablonmässiga skadeståndsbelopp vid felaktiga uppsägningar, slopandet av vissa formkrav, med mera. Ytterligare ett område handlar om reformer av den sociala dialogen av mer strukturell eller institutionell karaktär. Här finns åtgärder som handlar om att erbjuda fackliga representanter kompetensutveckling, främja utbyte av fackliga erfarenheter på olika företag och i olika branscher samt förenklade förfaranden för att utse fackliga representanter. Ett annat förslag i denna kategori är inrättandet av ett "övervakningscentrum för kollektiva förhandlingar".

Genomförandet av fler reformer arbetsmarknaden fortsatte under 2018 med ändringar i bland annat arbetslöshetsförsäkringen samt i systemen för yrkes- och lärlingsutbildning. Åtgärder har också aviserats i syfte att minska könslöneskillnaderna på arbetsmarknaden. Enligt uppgift (Eurofound) skiljer det nio procent mellan lönerna för män och kvinnor med "likvärdiga arbeten". Målsättningen är att denna skillnad ska vara utjämnad 2021.

Del 2

Lönebildningen och samhällsekonomin

8. Slutsatser och analysmetod

Vid en bedömning av hur väl den svenska lönebildningen fungerar är en viktig del dess påverkan på den samhällsekonomiska utvecklingen. I denna rapport närmar vi oss frågeställningen från några olika utgångspunkter och med perioden 2013–2018 särskilt i blickfånget. Den samlade bilden är att lönebildningen under denna period inte har haft någon tydlig negativ inverkan på den ekonomiska utvecklingen i Sverige.

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 och ska inte baseras på prognoser utan på de senaste utfallen av tillgänglig statistik på området.¹

Den huvudsakliga frågeställningen i den här delen av rapporten är huruvida lönebildningen har varit väl fungerande ur ett samhällsekoniskt 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 utvecklas 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.

De makroekonomiska analyserna av lönebildningen och dess konsekvenser är fördelade på tre kapitel i rapporten. I kapitel 9 görs en närmare beskrivning av löneökningarna i Sverige enligt flera olika statistiska källor. Kapitlet lägger en grund för analyserna i de två efterföljande kapitlen. I kapitel 10 redovisas hur svenska arbetskostnader har utvecklats i förhållande till priser och produktivitet och hur detta har påverkat lönsamheten i näringslivet. I kapitel 11 beskrivs den svenska lönebildningen i ett jämförande internationellt perspektiv liksom olika indikatorer som visar hur Sveriges nationella konkurrenskraft har förändrats.

8.1 Några slutsatser i korthet

I **kapitel 9** beskriver vi utfall för löner och arbetskostnader i Sverige och i omvärlden enligt olika statistiska källor. Trots att den svenska konjunkturen har återhämtat sig de senaste åren och ekonomin 2017–2018 befann sig i en högkonjunktur har löneökningarna inte tilltagit i Sverige, vilket man skulle kunna vänta sig enligt tidigare samband. Enligt konjunkturlönestatistiken ser löneökningarna ut att blir 2,6 procent 2018.² Realt ser lönerna ut att öka med cirka 0,5 procent.

1 Uppdraget att göra framåtblickande analyser som ett stöd för lönebildningen ligger på Konjunkturinstitutet som årligen presenterar dessa i Lönebildningsrapporten.

2 Siffran avser löneökningstakten januari–november 2018 jämfört med samma period ett år tidigare, inklusive Medlingsinstitutets prognos på revideringar av 2018 års utfall till följd av ytterligare utbetalningar av retroaktiv lön.

Perioden 2013–2018 analyseras särskilt i denna del av rapporten, eftersom det är lättare att dra slutsatser om hur lönebildningen fungerar ur ett makroekonomiskt perspektiv om man ser till lite längre tidsperioder. Löneökningarna under denna period påverkas av avtalsrörelserna 2013, 2016 och 2017. Nominellt ökade lönerna med i genomsnitt 2,5 procent per år. Sedan man tagit hänsyn till inflationen blev reallöneökningen i genomsnitt 1,2 procent per år. Under denna period ökade löner och arbetskostnader i Sverige något snabbare än genomsnittet för några olika grupper av jämförbara länder som är stora handelspartner till Sverige (se nedan).³ Under 2017 och 2018 har dock arbetskostnadernas ökningstakt tilltagit i dessa ländergrupper och varit mer i linje med utvecklingen i Sverige. I både Sverige och i omvärlden har stigande inflation under perioden lett till allt mer dämpade real-löneökningar.

I **kapitel 10** gör vi en analys av lönebildningen utifrån hur arbetskostnaderna per arbetad timme i näringslivet har utvecklats i förhållande till det förädlingsvärde som skapats per arbetstimme. Under åren 2013–2018 har BNP-tillväxten varit jämförelsevis hög. Näringslivets förädlingsvärde ökade snabbare än arbetskostnaderna under denna period vilket medförde att näringslivets vinstandel ökade. Detsamma gäller företagens eget omdöme om lönsamheten. Lönsamhetsomdömet och vinstandelen har ökat från en nivå under genomsnittet och var 2018 på eller över sina genomsnittliga nivåer.

Lägre produktivitetstillväxt i näringslivet har bidragit till att utrymmet för arbetskostnadsökningar 2013–2018 fortsatt har varit mindre än före finanskrisen. Det är framför allt en dämpad produktivitet utveckling inom industrin som bidragit till en generellt sett lägre produktivitetstillväxt i ekonomin.

Sysselsättningsgraden i den svenska ekonomin har stigit under åren 2013–2018 och var på en mycket hög nivå 2018, både i ett svenskt och internationellt perspektiv. Arbetslösheten har minskat, både vad gäller personer med korta och långa arbetslöshetstider. Utrikes födda har ökat sin sysselsättningsgrad och sitt arbetskraftsdeltagande, men denna grupp hade 2018 fortfarande en betydligt högre arbetslöshet än inrikes födda. Sammantaget tycks lönebildningen under åren 2013–2018 ha varit förenlig med att både lönsamheten i näringslivet ökat från en låg nivå och att läget för breda grupper på arbetsmarknaden har förbättrats.

I **kapitel 11** analyserar vi lönebildningen ur ett jämförande konkurrenskraftsperspektiv. Eftersom begreppet nationell konkurrenskraft är brett och saknar en tydlig definition, görs flera olika analyser av utvecklingen i Sverige i förhållande till några grupper med jämförbara länder. Sammantaget finns det inga tydliga indikationer på att lönebildningen i Sverige har medfört problem för den nationella konkurrenskraften under åren 2013–2018. Utifrån de mått vi tittar på gör vi bedömningen att konkurrenskraften har stått sig väl i förhållande till jämförbara länder.

Analysen visar att Sveriges relativa kostnadsläge gentemot omvärlden har förbättrats. Det beror dock enbart på att kronans växelkurs har försvagats under dessa år. Räknat i nationella valutor ökade enhetsarbetskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin något snabbare än i jämförbara länder. Exportsektorns produktionskostnader har ett nära samband med efterfrågan på svensk export. Sedan 2013 har

3 De länder som utgör jämförelseländer i rapporten är Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Danmark, Österrike, USA, Storbritannien, Kanada, Norge och Japan.

Sveriges exportmarknadsandel ökat något och uppgången har i någon mån överträffat utvecklingen i grupperna av jämförbara länder. Den svagare kronan har troligen bidragit till ökade exportvolymen. Däremot har inkomsterna från den svenska exporten utvecklats lite svagare än i jämförbara länder. Sveriges handelsbalans har också minskat som andel av BNP sedan 2013, men var fortfarande klart positiv 2018.

Sveriges bruttonationalinkomst (BNI) per invånare har ökat sedan 2013 jämfört med grupperna med jämförbara länder. Även utvecklingen på arbetsmarknaden har varit stark, i synnerhet utvecklingen av sysselsättningen. Arbetslösheten i Sverige, som har gått ned de senaste åren, var 2018 ändå något högre än genomsnittet för länderna i jämförelsegrupperna. Arbetskraftsdeltagandet har ökat i Sverige vilket har motverkat en större nedgång av arbetslösheten.

8.2 Analyserna utgår från perioden 2013–2018

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 2013–2018 den huvudsakliga analysperioden.⁴ I vissa fall saknas statistik för 2018 och då studeras istället åren 2013–2017. Ett argument för valet av period är att den sammanfaller med avtalsperioderna (i de flesta avtal) från de stora avtalsrörelserna 2013, 2016 och 2017 (den sistnämnda så långt det finns utfall för). Det finns således en tydlig koppling mellan de tre senaste avtalsperioderna i många av de centrala avtalen och den valda perioden. Dessutom är perioden tillräckligt lång för att tillfälliga händelser i ekonomin eller händelser som tillfälligt påverkar statistiken inte ska få så stort genomslag. Ett annat argument för tidsperioden är att de mest turbulenta åren under och efter finanskrisen 2008 inte är inkluderade. Till exempel rörde sig BNP-tillväxten kraftigt ner och upp under åren 2008–2010. Profilen på flera av de centrala avtalen 2010–2012 var också tydligt ”baktung” med inledningsvis låga löneökningar under avtalsperioden som ett resultat av krisen.

Genom att i huvudsak fokusera på perioden 2013–2018 underlättas jämförelser och slutsatser av de olika analyser som görs i de tre följande kapitlen. Därmed blir tidsperspektivet längre än i övriga delar av rapporten. I de fall det är motiverat redovisar vi utvecklingen också för andra perioder eller för enskilda år.

8.3 Analys av lönebildningen utifrån olika perspektiv

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

4 De genomsnitt som redovisas i rapporten för perioden 2013–2018 avser den genomsnittliga årliga procentuella förändringen dessa år. I de fall variabler redovisas i nivå är därför 2012 satt till basår.

ska styra den svenska lönebildningen lyftas fram.⁵ Vi benämner dem här ”bärkraftsperspektivet”⁶ respektive ”konkurrenskraftsperspektivet”. I kapitel 10 analyserar vi lönebildningen utifrån bärkraftsperspektivet och i kapitel 11 görs analysen utifrån konkurrenskraftsperspektivet. Här nedanför görs dock en kort beskrivning av hur vi ser på båda dessa perspektiv.

8.3.1 Två perspektiv på vad som bör styra lönebildningen

Bärkraftsperspektivet

Enligt bärkraftsperspektivet är det i all väsentlighet utvecklingen i den svenska ekonomin som avgör vilket utrymme som finns för löne- och kostnadsökningar. Utvecklingen av produktivitet och priser i näringslivet, framför allt på lite längre sikt, utgör en ram inom vilken löner och arbetskostnader kan öka. Att det förhåller sig så beror på att kapitalavkastningen och företagens lönsamhet då förblir på samma nivå och i linje med ett internationellt kapitalavkastningskrav.

Detta perspektiv är nära relaterat till lönebildningens påverkan på inflationen och Riksbankens inflationsmål. 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 fotfäste på arbetsmarknaden och att den arbetslöshet som råder i ett balanserat konjunkturläge blir lägre än annars, vilket är positivt för samhällsekonomin i stort. Eventuella avvikelser mellan kostnadsutvecklingen i Sverige och andra länder ses i detta perspektiv inte som så problematiska, i och med att Sverige har en rörlig växelkurs mot andra valutor. Kostnads- och prisökningar i Sverige, som under fast växelkurs skulle ge upphov till att den reala växelkursen förstärks, kommer alltså att motverkas av en försvagad nominell växelkurs.

Detta perspektiv är en viktig del av Konjunkturinstitutets framåtblickande analyser av lönebildningen. I blickfånget står utvecklingen av priser och produktivitet i näringslivet i Sverige liksom läget på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom avkastningen på kapital antas vara bestämd av de internationella kapitalmarknaderna kommer företag som inte klarar kostnadsökningarna på sikt att slås ut och kapital och arbetskraft kan flytta till mer lönsamma företag och branscher.

Konkurrenskraftsperspektivet

Enligt konkurrenskraftsperspektivet är det viktigare att rikta blickarna mot omvärlden och få en bild av vad lönebildningen har för påverkan på Sveriges konkurrenskraft som nation. Om löne- och arbetskostnadsutvecklingen i Sverige (och kanske även arbetskostnadernas nivå) överstiger den i omvärlden riskerar Sverige, enligt detta perspektiv, att förlora i konkurrenskraft. Detta visar sig i minskad export och i förlängningen genom att exportberoende (industri)företag tvingas lägga ner eller flytta produktionen till länder med lägre kostnader. En försvagad nationell konkurrenskraft riskerar därmed att

5 Se till exempel ”Den svenska industrin, industriavtalet och framtida utmaningar”, rapport från Industrins ekonomiska råd (2017) eller Arbetsmarknadsekonomiska rådets rapport ”Inför avtalsrörelsen 2016” (2015).

6 I vissa fall har termen inflationsmålsmodellen använts för att beskriva det vi kallar för bärkraftsperspektivet. Namnet leder dock lätt till tanken att parterna ska styra lönebildningen så att inflationsmålet uppfylls, vilket inte är fallet. Perspektivet lyfter snarare fram samspelet mellan ett löneutrymme på längre sikt (bärkraft), de löneökningar parterna avtalar fram, sysselsättnings utveckling, inflationen och penningpolitiken.

leda till att den svenska ekonomin utvecklas svagt i form av lägre tillväxt och högre arbetslöshet.

Även detta perspektiv används för framåtblickande analyser som stöd åt lönebildningen. Tydligast har den formulerats som den så kallade Europeanormen eller Edin-normen, som slår fast 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. Detta perspektiv är utgångspunkt för analysen i kapitel 11.

Perspektiven kompletterar varandra

Vår inriktning är som tidigare nämnts att göra bakåtblickande analyser av lönebildningen. Båda dessa perspektiv kan användas som utgångspunkter för att besvara frågeställningen om hur lönebildningen *har* fungerat. Eftersom olika aktörer på arbetsmarknaden tycks lägga olika vikt vid de båda perspektiven försöker vi ge en bred bild av lönebildningen utifrån båda synsätten.

Även om de två perspektiven på lönebildningen kan leda till olika bedömningar av vilka löneökningar som är att föredra framöver, behöver de inte ses som helt motsatta varandra i en bakåtblickande analys. I stället försöker vi se dem som komplement. En viktig gemensam nämnare i de båda perspektiven är frågeställningen om vilken påverkan lönebildningen har på företagets lönsamhet. Vår bedömning av huruvida lönebildningen har medfört problem för den ekonomiska utvecklingen i Sverige vilar på en samlad analys utifrån de båda perspektiven.

8.4 Vilka länder ska Sverige jämföras med?

I både kapitel 9 och kapitel 11 gör vi jämförelser mellan utvecklingen i Sverige och omvärlden. En fråga att ta upp redan här är vilka länder som är relevanta att jämföra utvecklingen i Sverige med och hur omvärlden ska vägas samman när genomsnitt för olika grupper av länder beräknas. En vanlig avgränsning är att jämföra Sverige med "liknande" länder. Med detta menas länder som har kommit ungefär lika långt som Sverige i termer av ekonomisk utveckling och levnadsstandard. Det är mindre relevant att jämföra Sverige med länder med betydligt lägre levnadsstandard och som kanske är inne i en fas där man närmar sig andra länder genom hög ekonomisk tillväxt, stark produktivitetstillväxt och höga löneökningar. Därmed är det i huvudsak ekonomier i västvärlden samt Japan som utgör relevanta jämförelseländer eftersom förutsättningarna för tillväxt i dessa länder är förhållandevis lika dem i Sverige.

Ytterligare en faktor som bör påverka valet av jämförelseländer är hur stor handel Sverige har med respektive land. Ett sätt att mäta detta är med så kallade KIX-vikter. Riksbanken tar fram KIX-vikter för totalt 32 länder och dessa används huvudsakligen till att väga samman ett valutaindex för kronans växelkurs. KIX-vikterna beräknas utifrån storleken på Sveriges export till och import från ett land, samt i vilken utsträckning Sverige och landet i fråga exporterar till gemensamma marknader i tredje land.

KIX-vikterna kan med fördel användas för att skapa genomsnitt för andra ekonomiska variabler än valutakurser för en grupp av länder. När genomsnitt för en

grupp länder beräknas på detta sätt beskrivs omvärlden så att säga ur svenska ögon eller utifrån ländernas ekonomiska betydelse för Sverige.

Relevanta jämförelseländer

Totalt 13 länder har valts ut som relevanta jämförelseländer. I **tabell 8.1** visas KIX-vikter för dessa länder. Länderna har grupperats i tre grupper där den första gruppen (som i rapporten går under beteckningen **EU-8**) innehåller åtta länder – de sju euroländerna Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, och Österrike samt Danmark, vars valuta är nära knuten till euron. Den enskilt största vikten har Tyskland, som utgör drygt en tredjedel av EU-8.

Den andra gruppen med elva länder (**OECD-11**) innehåller alla länder i EU-8 samt tre anglosaxiska länder – USA, Storbritannien och Kanada. Jämfört med många europeiska länder är arbetsmarknaden mer avreglerad i dessa länder. Den tredje gruppen (**OECD-13**) innehåller, utöver länderna i OECD-11, också Norge och Japan. Norge har placerats i denna grupp främst på grund av den speciella påverkan som oljepriset har på den norska ekonomin. Att Japan placerats i denna grupp beror på den japanska arbetsmarknadens speciella karaktär, där arbetslösheten under lång tid har hållits låg genom lönesänkningar vilket i sin tur har lett till en mycket svag prisutveckling. Tyskland utgör en fjärdedel av vikten i OECD-13 och USA cirka en åttondel.

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.

Tabell 8.1 KIX-vikter 2018

Andel i procent

Länder	Vikt i KIX	Vikt i EU-8	Vikt i OECD-11	Vikt i OECD-13
Tyskland	17	37	28	25
Nederländerna	6	13	10	9
Belgien	5	11	8	7
Frankrike	5	11	8	7
Italien	4	9	6	6
Finland	4	9	6	6
Danmark	4	9	6	6
Österrike	1	3	2	2
EU-8 (Euro)	47	100	75	68
USA	9		14	12
Storbritannien	5		9	8
Kanada	2		3	3
OECD-11	63		100	90
Norge	4			6
Japan	2			3
OECD-13	69			100

Anmärkning: På grund av avrundningseffekter summerar inte alla vikter till 100.

Källor: Riksbanken, Medlingsinstitutet och Macrobond.

9. Löner och arbetskostnader

De senaste åren har präglats av att den långa lågkonjunkturen efter finanskrisen 2008 för svensk del övergått i en högkonjunktur. Återhämtningen av konjunkturen har inneburit en ökat efterfrågan på arbetskraft. Trots detta har inte löneökningstakten i Sverige tilltagit särskilt mycket, vilket man skulle ha kunnat vänta sig av tidigare samband.

Löneökningarna i Sverige såg när denna rapport trycktes ut att bli 2,6 procent 2018 enligt konjunkturlönestatistiken.¹ Detta är något högre än 2017 då lönerna ökade med 2,3 procent. De senaste två åren har högre inflation medfört att reallönen ökat långsammare än tidigare.² Realt ökade lönerna med i genomsnitt cirka 0,4 procent 2017 och 2018.

Under åren 2013–2018 ökade lönerna i Sverige långsammare än under decenniet före finanskrisen 2008. Detta beror både på lägre löneökningar i de centrala avtalen och på lägre löneökningar utöver de centrala avtalen. De senare påverkas av utfallen av den lokala och individuella lönebildningen. Under perioden 2013–2018 ökade arbetskostnaderna i Sverige något snabbare än lönerna. Till detta bidrog ökade kollektiva avgifter enligt både lag och avtal.

Trots en dämpad löneutveckling i Sverige 2013–2018 jämfört med tidigare perioder är ökningstakten i genomsnitt högre än i många av de länder som är Sveriges största handelspartner. Under de senaste två åren har dock lönernas och arbetskostnadernas ökningstakt tilltagit i omvärlden och varit jämförbar med utvecklingen i Sverige. Stigande inflation i många länder har, liksom i Sverige, lett till att reallönen ökat långsammare.

9.1 Löner och arbetskostnader i Sverige

Sedan 1980-talet har det inte genomförts avtalsförhandlingar för hela den svenska arbetsmarknaden. Avtalsrörelserna inleds i stället med förhandlingar centralt på branschnivå. Normalt sker en samordning av yrkanden och förhandlingar inom både LO och Svenskt Näringsliv. Sedan avtalsrörelsen 1998 har industrins avtal kommit att fungera som ett riktmärke för kostnadsökningarna i övriga avtal, vilket innebär en sorts koordinering av de branschvisa förhandlingarna.

Inom de flesta avtalsområden sker lönebildningen också på lokal eller individuell nivå. Många av de centrala avtalen på branschnivå anger löne- och kostnadsökningar för en grupp individer. Detta lämnar utrymme för parterna på lokal nivå att, inom ramen för det centrala avtalet, besluta om löneökningar för de enskilda medarbetarna. Den centralt avtalade löneökningen för gruppen uttrycks ibland som en lägsta ökningstakt eller en så kallad ”stupstock” för de lokala parterna att falla tillbaka på om de inte kan komma överens. Sammantaget ger detta de lokala parterna olika stora grader av frihet när nya löner bestäms. De lokala förhandlingarna sker

1 Siffran avser Medlingsinstitutets prognos på de definitiva utfallen för januari–november 2018 som baseras på preliminära utfall för samma period och en modellbaserad prognos över ännu inte utbetalade retroaktiva löneökningar.

2 Reallön är ett mått på vilken köpkraft lönen har. Reallönens ökningstakt beräknas genom att dra bort konsumentprisutvecklingen (inflationen) från den nominella löneökningstakten.

alltid under fredsplikt eftersom de tar vid efter att ett centralt kollektivavtal har slutits.

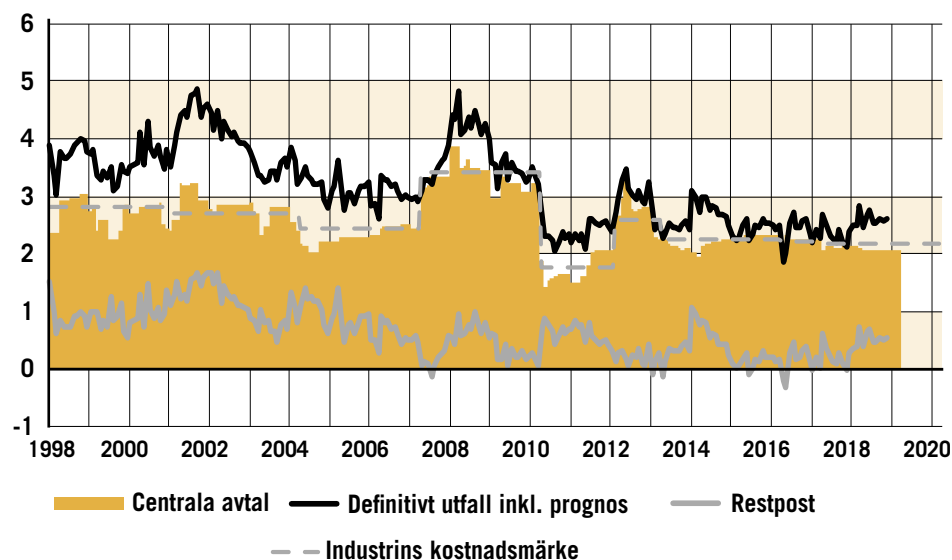
De centrala avtalen reglerar i de allra flesta fall inte heller vilken lön som ska gälla för personer som anställs. Vissa avtal innehåller bestämmelser om lönenivåer, till exempel i form av tariffer och i flera avtal anges nivåer för lägstalöner. Men endast en liten del av de anställningar som sker under ett år 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.

9.1.1 Låga löneökningar utöver de centrala avtalen

Den lokala lönebildning som sker efter att ett centralt avtal har slutits leder till att de löneökningar som till slut realiseras på arbetsmarknaden oftast blir högre än de ökningstakter som anges i de centrala avtalen.

I **diagram 9.1** visas löneökningarna enligt konjunkturlönestatistiken tillsammans med Medlingsinstitutets sammanvägning av löneökningarna i cirka 70 centrala branschavtal som representerar olika delar av arbetsmarknaden. Skillnaden mellan de centralt avtalade löneökningarna och konjunkturlönestatistiken beror främst på den lokala lönebildningen.

Diagram 9.1 Löneökningar i utfall och enligt centrala avtal
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Medlingsinstitutet gör regelbundet en prognos på vilka definitiva löneökningar som kan väntas utifrån Konjunkturlönestatistikens preliminära utfall.
Källa: Medlingsinstitutet.

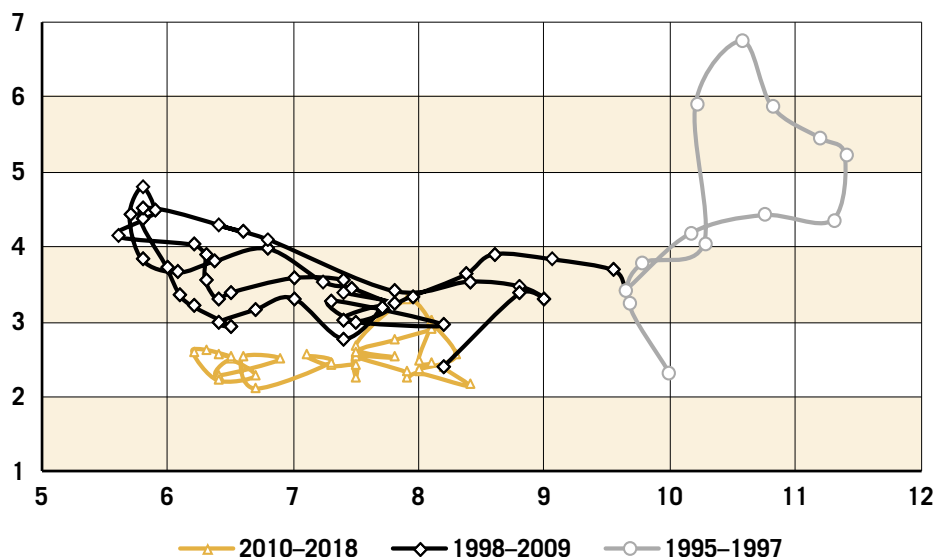
De centrala avtalen inverkar tydligt på de slutliga löneökningarna. Men andra faktorer påverkar också, som till exempel förändringar i efterfrågan på arbetskraft. Om det sker förändringar i löntagarnas sammansättning kan också det påverka de uppmätta löneökningarna, till exempel om löntagarnas genomsnittliga produktivitet förändras, men sådana effekter brukar vara förhållandevis små år för år.

Löneökningstakten i ekonomin uppvisar normalt en konjunkturrell variation. Ibland har lönerna drivits upp i högkonjunktur främst på grund av den lokala lönebildningen (som runt år 2000) och ibland har den centrala lönebildningen påverkats av konjunkturläget (som till exempel före och efter finanskrisen 2008). I samband med finanskrisen dämpades den nominella löneökningstakten och den har sedan dess förblivit på en lägre nivå än innan. Löneökningarna dämpades både genom lägre löneökningar i de centrala avtalen och genom lägre påslag i den lokala lönebildningen. Sedan 2010 har löneökningarna legat på mellan 2 och 3 procent per år jämfört med mellan 3 och 5 procent per år decenniet före finanskrisen.

9.1.2 Lägre arbetslöshet har inte drivit upp löneökningarna

Högkonjunkturen i Sverige de senaste två åren har inte avspeglats i någon stegring av löneökningstakten, vare sig i de centrala avtalen eller i den lokala lönebildningen (se **diagram 9.2**). Mellan 2010 och 2018 har den så kallade Löne-Phillips-kurvan, som teoretiskt förutsäger ett negativt samband mellan arbetslösheten och de nominella löneökningarna, varit i stort sett platt. Mellan 1998 och 2009 var sambandet negativt, vilket stämmer bättre med vad man kan förvänta sig enligt ekonomisk teori vid stabila förväntningar om inflationen. Åren 1995–1997 var sambandet i stället positivt, det vill säga högre arbetslöshet förknippades med högre löneökningar. Dessa år präglades lönebildningen dock av att inflationsförväntningarna anpassades ned mot inflationsmålet på 2 procent som infördes efter 1990-talskrisen.

Diagram 9.2 Löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken och arbetslöshet 15–74 år, procent



Anmärkning: Löneökningar vertikal axel, arbetslöshet horisontell axel
Källor: Medlingsinstitutet, SCB, Macrobond.

Det är svårt att förklara varför sambandet mellan löneökningarna och arbetslösheten har försvagats de senaste åren. Det kan handla om tillfälliga faktorer som hållit tillbaka löneökningarna efter den långa och djupa lågkonjunkturen efter finanskrisen. Löner och priser tenderar att reagera med viss eftersläpning på förändringar i efterfrågan. Det till synes svaga sambandet skulle också kunna bero på

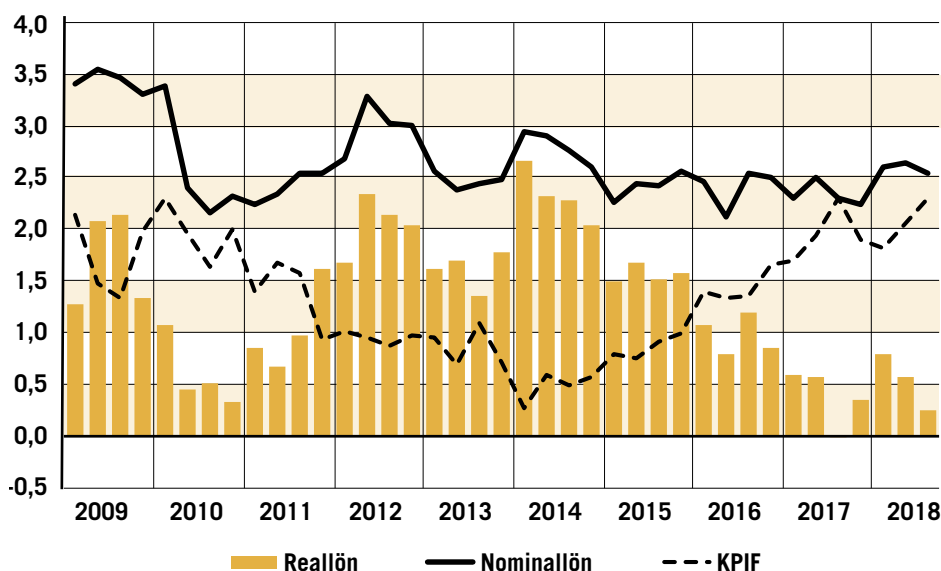
förändringar av mer långvarig karaktär. Om den ökade globaliseringen och digitaliseringen gjort det lättare för företag att hitta arbetskraft med rätt kompetens, antingen via ökad internationell rörlighet hos arbetskraften eller via ökad outsourcing av uppdrag utomlands, skulle det kunna få följden att ett ansträngt resursläge på den svenska arbetsmarknaden inte skapar samma tryck på lönekostnads- och prisökningarna i landet. Att sådana förändringar skulle påverka breda grupper på arbetsmarknaden är dock i dagsläget svårt att se.

9.1.3 Stigande inflation bakom svagare reallönetillväxt

En faktor som förmodligen har påverkat löneökningarna i de centrala avtalen under senare år är att lönerna i omvärlden har ökat långsamt (se mer i avsnitt 9.2). Industrins parter brukar ta intryck av löneökningarna i omvärlden när det sluter sina avtal, som sedan utgör norm för kostnadsökningarna i övriga centrala avtal. En annan viktig faktor kan vara utvecklingen av inflationen i Sverige som har varit påtagligt låg under flera år (se **diagram 9.3**). Jämförelsevis låga nominella löneökningar har därför resulterat i förhållandevis höga reala löneökningar genom stora delar av lågkonjunkturen. Inflationen enligt konsumentprisindex med fast ränta (KPIF³) var lägre än 1 procent per år under åren 2012–2015. Trots en svag konjunktur ökade lönerna realt med 1,9 procent under denna period. Sedan 2015 har dock KPIF stigit succesivt och låg 2018 på 2 procent. Eftersom de nominella löneökningarna inte har stigit nämnvärt har reallönetillväxten dämpats och var i genomsnitt 0,5 procent januari–november 2018. Låga löneökningar i omvärlden och låg inflation i Sverige kan sammantaget ha medverkat till att dämpa löneökningarna trots en starkare konjunktur.

Diagram 9.3 Nominella och reala löneökningar 2009–2018

Årlig procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet, SCB och Macrobond.

3 KPIF är det inflationsmått som Riksbanken sedan september 2017 utvärderar penningpolitiken mot. Det beskriver prisutvecklingen för samma korg av konsumentvaror som konsumentprisindex (KPI) men med skillnaden att hushållens bostadsräntor beräknas med en fast räntesats. KPIF blir därmed mera stabilt över tiden jämfört med KPI eftersom Riksbankens reporänteförändringar direkt påverkar KPI via penningpolitikens genomslag på bostadsräntorna. På längre sikt över en räntecykel ger måtten samma bild av inflationen.

9.2 Utveckling av löner och arbetskostnader enligt olika källor

I tabell 9.1 redovisas den genomsnittliga löneökningstakten per år för perioden 2013–2018 enligt olika statistiska källor (se fördjupningsruta). I tabellen redovisas också ett genomsnitt för kostnadsökningarna enligt industrins märke. Dessutom redovisas Medlingsinstitutets beräkning av löneökningarna enligt de centrala avtalen i olika delar av ekonomin. Avtalade kostnadsökningar som påverkar andra kostnader än lön – som avsättningar till pension – ingår inte de sammanvägda siffrorna för centrala avtal, men är en del av industrins kostnadsmärke.

Industrin slöt avtal på våren respektive år i de stora avtalsrörelserna 2013, 2016 och 2017. I genomsnitt uppgick industrins kostnadsmärke till 2,2 procent per år för perioden 2013–2018. Löneökningarna i industrins centrala avtal under denna period var något lägre (1,9 procent per år), vilket beror på att industrins avtal också innehöll avsättningar till pension.

Fördjupning: Olika källor för löner och arbetskostnader

Den huvudsakliga källan för att följa löneökningarna i Sverige över tiden är **Medlingsinstitutets konjunkturlönestatistik**, som är en månadsvis undersökning av företagens löneutbetalningar och de anställdas arbetade tid (se kapitel 12 för en närmare beskrivning av den officiella lönestatistiken). Eftersom det är en urvalsundersökning finns en viss osäkerhet i den uppmätta lönenivån en given månad. Andra källor kan användas för att komplettera den bild som konjunkturlönestatistiken ger för hela arbetsmarknaden.

Lönestrukturstatistiken är en individbaserad lönestatistik som görs en gång per år. Eftersom löneuppgifterna avser en specifik månad är statistiken till viss del känslig för om en individ hunnit få sin lön reviderad eller inte.

I **nationalräkenskaperna** går det att ta fram timlönemått genom att dividera uppgifter om utbetalda lönesummor med antal arbetade timmar för anställda. Till skillnad från konjunkturlönestatistiken där lönen periodiseras till intjänad månad redovisas lönen i nationalräkenskaperna det kvartal som lönen betalades ut. Därmed finns en risk att lön och arbetad tid redovisas på olika kvartal, vilket gör det svårare att tolka löneökningarna enskilda kvartal. Det går också att beräkna ett mått för arbetskostnad per timme i nationalräkenskaperna genom att dividera summan av företagens arbetskostnader med anställdas arbetade timmar.

Arbetskostnadernas utveckling i näringslivet och i olika branscher mäts i EU-undersökningen **Labour Cost Index (LCI)**. Statistiken baseras för Sveriges del på löneuppgifter från konjunkturlönestatistiken. Till dessa läggs arbetsgivares löneskatter och avgifter enligt lag och avtal samt uppgifter om bonusutbetalningar.

9.2.1 Löneutveckling i genomsnitt 2,5 procent per år 2013–2018

Av **tabell 9.1** framgår att löneökningarna 2013–2018 i genomsnitt blev 2,5 procent per år i ekonomin som helhet, enligt både konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskapernas lönemått. 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 i förhandlingar för underskötterskor och från politiskt håll på ökade lärarlöner. Kommunal sektor har också under en längre tid rapporterat om stor och

stigande brist på personal. En hög efterfrågan på arbetskraft kan därmed ha bidragit till att skapat en press uppåt på lönerna i förhållande till andra områden. Att det har varit skillnader i löneökningarna mellan sektorerna under perioden får stöd även av nationalräkenskaperna.

Den reala löneutvecklingen visar vad de nominella löneökningarna har inneburit för löntagarnas köpkraft. Den genomsnittliga reala löneutvecklingen beräknat med KPIF var i genomsnitt 1,2 procent per år i ekonomin som helhet 2013–2018. Reallönen ökade något mindre i genomsnitt i näringslivet och något mer i offentlig sektor. Om i stället konsumentprisindex (KPI) används som mått på inflationen blir reallöneökningen högre, eftersom KPI ökade långsammare än KPIF under perioden till följd av sjunkande bostadsräntor.

9.2.2 Arbetskostnader ökade snabbare än löner 2013–2018

Ur arbetsgivarens synvinkel är det främst 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 bestämda i lag (sociala avgifter) eller i avtal (som avsättningar till tjänstepension och andra trygghetssystem som parterna reglerar).

Av **tabell 9.1** framgår att i genomsnitt i ekonomin som helhet så ökade arbetskostnaderna något snabbare än lönerna under perioden 2013–2018. 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.

Tabell 9.1 Löne- och arbetskostnadsökningar enligt olika källor 2013–2018
Genomsnittlig årlig procentuell förändring, kalenderkorrigerade värden

	Hela ekonomin	Näringslivet	Offentlig sektor	Industrin
Utfall avtalsrörelser				
Industrins kostnadsmärke				2,2
Centralt avtalade löneökningar	2,2	2,1	2,3	1,9
Utfall löntagare				
Konjunkturlöner	2,5	2,4	2,8	2,3
Timplön (NR)	2,4	2,3	2,6	2,5
Reallön (Konjunkturlöner, KPI)	1,8	1,6	2,0	1,6
Reallön (Konjunkturlöner, KPIF)	1,2	1,1	1,5	1,1
Utfall arbetsgivare				
Arbetskostnad per timme (LCI)		2,8		2,4
Arbetskostnad per timme (NR)	2,7	2,6	2,8	2,7
Real arbetskostnad per timme (NR)	0,8	1,3	-0,9	0,4
Produktivitet (NR)	1,0	1,6	-1,1	1,3

Anmärkning: Siffrorna för 2018 avser de första tre kvartalen när det gäller nationalräkenskaperna (NR) och Labour cost index (LCI). Siffrorna för konjunkturlönerna 2018 avser månaderna januari–november och inkluderar Medlingsinstitutets prognos på ytterligare retroaktiva löneutbetalningar. Arbetskostnader enligt LCI är exklusive bonus. Real arbetskostnad per timme är beräknad med förädlingsvärdepriser.

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

I tabell 9.1 redovisas också utvecklingen av den reala arbetskostnaden per arbetad timme. Den är ett mått på arbetskostnadsutvecklingen efter att hänsyn tagits till hur mycket företagen kunnat höja priset på det mervärde som man skapar. Eftersom förädlingsvärdet definieras som skillnaden mellan värdet av de varor och tjänster som företagen producerat och kostnaden för de insatsvaror man använt i produktionen, beror utvecklingen av förädlingsvärdepriset både på hur försäljningspriserna och insatsvarornas priser utvecklas.

Ur företagens perspektiv har tillväxten av produktiviteten ett nära samband med arbetskostnadens reala utveckling. Om lönsamheten i produktionen ska bibehållas behöver produktivitetstillväxten vara lika hög som utvecklingen av den reala arbetskostnaden. Annorlunda uttryckt är det produktivitetstillväxten som, åtminstone på lite sikt, finansierar ökade reala arbetskostnader. På kortare sikt sker normalt variationer i lönsamheten som en följd av att produktivitet, priser och arbetskostnader reagerar olika snabbt på förändringar i efterfrågan.

Man kan i detta sammanhang notera att förädlingsvärdepriser och konsumentpriser inte behöver öka i samma takt, inte ens på längre sikt. Det beror på att de beskriver prisutvecklingen på delvis olika produktkorgar. En del av det som produceras i Sverige går på export medan en del av det som hushållen konsumerar är varor och tjänster som importeras. Om prisutvecklingen på de produkter som Sverige exporterar skiljer sig från prisutvecklingen på de produkter som importeras kan det ge upphov till att konsumentpriser och förädlingsvärdepriserna ökat i olika takt under längre perioder. (I kapitel 10 görs en analys av detta samband).

Under perioden 2013–2018 ökade de reala arbetskostnaderna i *näringslivet* med i genomsnitt 1,3 procent per år. Produktivitetstillväxten under samma period var 1,6 procent. Inom industrin ökade de reala arbetskostnaderna med i genomsnitt 0,4 procent medan produktivitetstillväxten blev klart högre: 1,3 procent. Att produktivitetstillväxten översteg utvecklingen av de reala arbetskostnaderna per timme inom industrin och inom näringslivet som helhet tyder på att lönsamheten ökade under perioden (se mer i kapitel 10).

I offentlig sektor minskade både real arbetskostnad och produktivitet under 2013–2018, enligt nationalräkenskaperna. Det är dock svårt att göra en ekonomisk tolkning av såväl den reala arbetskostnaden per timme som produktivitetstillväxten, eftersom den offentliga sektorns produktion inte prissätts på en marknad. Därför går det inte att tala om den offentliga sektorns lönsamhet. Vad som bokförs som produktivitetsökning och prisutveckling i offentlig sektor påverkas dessutom av hur väl man lyckas mäta kvalitetsförbättringar. Negativ produktivitet tyder på att arbetade timmar ökade snabbare än antalet brukare av offentliga tjänster 2013–2018. Om detta medfört större kvalitetsförbättringar än vad SCB lyckats mäta var den ”egentliga” produktivetsutvecklingen högre än vad som anges tabell 9.1. Den uppmätta prisutvecklingen blir då lägre än vad som anges, vilket skulle höja utvecklingen av den reala arbetskostnaden i ungefär motsvarande grad.

Snabbare löneutveckling för kvinnor 2013–2017

Hur löneutvecklingen sett ut över tiden kan också beskrivas med lönestrukturstatistiken. Det är en individbaserad undersökning som beskriver lönenivån för samtliga arbetstagare i offentlig sektor och ett stort urval av arbetstagare i privat sektor. Eftersom statistiken publiceras med viss eftersläpning finns det i nuläget endast utfall till och med 2017.

I **tabell 9.2** jämförs den genomsnittliga löneökningstakten under åren 2013–2017 enligt lönestrukturstatistiken, konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna. Löneökningstakten enligt lönestrukturstatistikens månadslönemått var i stort sett densamma som enligt de andra källorna för de delar av ekonomin som redovisas i tabellen. Även här framgår att löneökningarna i offentlig sektor var högre jämfört med både industrin och näringslivet som helhet.

Eftersom lönestrukturstatistiken är individbaserad är det möjligt att studera hur den sammantagna löneutvecklingen fördelar sig på olika grupper av löntagare. Kvinnors löner ökade snabbare än mäns löner såväl i näringslivet som helhet som i offentlig sektor och industrin. Det är också tydligt att de högre löneökningarna inom offentlig sektor beror på starkare lönetillväxt för kvinnor. Män i offentlig sektor hade samma löneutveckling som män i näringslivet: 2,2 procent per år i genomsnitt. En trolig delförklaring till kvinnors högre löneökningar i offentlig sektor är att de satsningar som gjorts i avtal och från politiskt håll har riktat sig mot grupper som är starkt kvinnodominerade (undersköterskor, lärare). Läs mer om löneskillnader mellan kvinnor och män i kapitel 16.

Tabell 9.2 Genomsnittliga löneökningar 2013–2017

Procent

	Hela ekonomin	Näringslivet	Offentlig sektor	Industrin
Industrins kostnadsmärke				2,3
Centralt avtalade löneökningar	2,2	2,2	2,4	1,9
Konjunkturlöner	2,5	2,4	2,8	2,2
Lön NR	2,4	2,3	2,7	2,2
Lönestrukturstatistiken Genomsnittlig månadslön	2,5	2,3	2,9	2,0
Kvinnor	2,7	2,5	3,1	2,3
Män	2,1	2,2	2,2	1,9
Identiska individer	3,6	3,5	3,7	3,1
Lönestrukturstatistiken Medianlön P10	2,0	2,1	2,0	1,8
Lönestrukturstatistiken Medianlön P90	2,6	2,5	3,2	1,7

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet.

Ett annat sätt att studera löneutvecklingen är att begränsa urvalet till så kallade identiska individer. Det är personer som varit med i datamaterialet två år i rad och arbetat för samma arbetsgivare dessa år. I genomsnitt under 2013–2017 hade identiska individer en högre löneutveckling än genomsnittet för samtliga löntagare på arbetsmarknaden. Detta gäller för respektive sektor i tabell 9.2. I ekonomin som helhet var skillnaden drygt 1 procentenhet per år.

En viktig orsak till att identiska individer har högre löneökningar är att löntagarna i denna grupp per definition blir ett år äldre i genomsnitt mellan två mättidpunkter. Genomsnittsåldern för samtliga löntagare på arbetsmarknaden ändras däremot endast marginellt över två år. Många äldre går i pension men samtidigt träder många yngre in för första gången. Till skillnad från arbetsmarknaden som helhet blir identiska individer som grupp mer erfarna i genomsnitt och klarar därför svårare arbetsuppgifter, vilket visar sig på lönen som en ”produktivitetspremie”.

De löntagare som omfattas av lönerevision är sannolikt främst de "identiska individer" som är kvar på samma arbetsplats från ett år till ett annat. Generellt tycks det vara så att när äldre (mer höglönade) personer slutar och yngre (lägre avlönade) personer börjar skapas ett utrymme att lyfta genomsnittslönen för den grupp som stannar kvar med mer än förändringen i genomsnittslönen för alla. Detta gäller naturligtvis inte alltid för varje enskilt företag utan beror också på hur ett företags intäkter och kostnader i övrigt utvecklas.

I tabell 9.2 visas också hur lönen i percentil 10 och 90 av lönefördelningen har utvecklats över tiden. P10 är lönenivån för en individ för vilken 10 procent av löntagarna har en lägre lön och P90 är lönenivån för en individ för vilken 10 procent av löntagarna har en högre lön. Kvoten P90/P10 är ett vanligt sätt att mäta lönespridning. Lönen för P90 har ökat klart snabbare i framför allt offentlig sektor, men också i privat sektor. Inom industrin låg löneökningarna i P90 och P10 nära varandra. Att P90 ökade snabbare än P10 i hela ekonomin betyder att lönespridningen ökade 2013–2017 (se mer om lönespridning i kapitel 14).

9.3 Internationell jämförelse av löner och arbetskostnader

Hur löner och arbetskostnader utvecklas i Sverige påverkas av händelser i vår omvärld. Det sker direkt i den mån de avtalsslutande parterna inom framför allt den exportberoende industrin tar intryck av kostnadsutvecklingen i omvärlden när de sluter sina avtal. Löne- och produktionskostnaderna i Sverige i förhållande till andra länder är också en faktor som påverkar multinationella företag när de beslutar om var i världen de ska förlägga sin produktion. Löneutvecklingen i Sverige påverkas också indirekt av den internationella konjunkturen och hur förändringar i internationell efterfrågan påverkar den svenska ekonomin. Eftersom Sverige är ett litet land med en förhållandevis stor exportsektor är den svenska konjunkturen känslig för förändringar av den internationella efterfrågan, vilket i sin tur kan skapa en samvariation mellan löneutvecklingen i Sverige och omvärlden.

Hur viktig kostnadsutvecklingen i omvärlden är för den svenska lönebildningen kan det råda olika uppfattningar om. Man kan hävda att kostnadsutvecklingen i omvärlden saknar betydelse för lönebildningen eftersom Sverige har en rörlig växelkurs. Högre kostnadsökningar i Sverige än i omvärlden kommer på lite sikt endast att leda till att kronans växelkurs försvagas. Sveriges relativa kostnader i gemensam valuta kommer därför inte att påverkas. I stället är det inhemska faktorer som produktivitetstillväxten i näringslivet och prisutvecklingen på företagens produkter som är relevanta för hur snabbt lönerna i Sverige kan öka.

Men givet synsättet att produktivitetstillväxten dels är svår att mäta, dels inte skiljer sig åt så mycket mellan olika länder kan löneökningarna i andra länder vara ett användbart riktmärke. Om parterna dessutom har ambitionen att hålla växelkursen så stabil som möjligt (vilken kan gynna exportsektorn via minskade valutarisker), kan slutsatsen bli att en så kallad europanorm är användbar i lönebildningen. Oavsett vilken vikt man tillmäter löneutvecklingen i omvärlden som riktmärke för den svenska lönebildningen kan en jämförelse av svenska och utländska löne- och arbetskostnadsökningar ge en bredare förståelse av den svenska lönebildningen.

9.3.1 Löner och arbetskostnader enligt nationalräkenskaper och Labour Cost Index

Nominell utveckling av löner och arbetskostnader i ekonomin som helhet

Hur har då löne- och arbetskostnaderna utvecklats i Sverige jämfört med de ländergrupper som beskrivs i kapitel 8? Sett över en längre period, 1998–2017, har löner och arbetskostnader ökat snabbare i Sverige än i många andra länder (se **tabell 9.3**). Arbetskostnaderna per timme i Sverige ökade under dessa år med i genomsnitt drygt 3 procent per år, enligt de data från nationalräkenskaperna som OECD sammanställer.⁴ I samtliga redovisade grupper av länder var siffran i stället runt 2,5 procent per år. Under perioden ökade arbetskostnaderna i Tyskland betydligt långsammare än i Sverige. Utvecklingen i Finland och Danmark var något lägre än i Sverige, medan utvecklingen i USA var i linje med den svenska. I Norge ökade arbetskostnaderna med i genomsnitt 4,6 procent per år under 1998–2017, vilket var klart mer än i Sverige. Under perioden var löneökningarna och ökningen av arbetskostnaderna i det närmaste lika stora i samtliga ländergrupper och i de flesta av de redovisade länderna.

I tabellen redovisas också ett snitt för 16 EU-länder.⁵ Många av dessa har sett en stark ekonomisk tillväxt de senaste 20 åren. Arbetskostnaderna i dessa 16 länder ökade också några tiondels procentenheter snabbare per år jämfört med EU-8.

Tabell 9.3 Arbetskostnad per timme i ekonomin totalt enligt nationalräkenskaperna
Genomsnittlig årlig procentuell förändring, faktiska värden, nationell valuta

	1998–2017		2013–2017	
	Arbetskostnad per timme	Timlöner	Arbetskostnad per timme	Timlöner
OECD-13	2,5	2,5	1,8	1,9
OECD-11	2,6	2,6	1,7	1,8
EU-8	2,3	2,4	1,6	1,7
EU-16	2,6	2,6	1,8	1,9
Sverige	3,2	3,2	2,4	2,3
Sverige (SCB:s definition)	3,3	3,2	2,6	2,3
Tyskland	2,1	2,1	2,4	2,5
Norge	4,6	4,4	3,0	2,9
Danmark	2,9	2,8	1,8	1,8
Finland	2,8	3,0	0,8	1,0
USA	3,3	3,2	2,2	2,2

Källor: OECD, Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet och Macrobond.

I de flesta länder och ländergrupper ökade löner och arbetskostnader långsammare under perioden 2013–2017 jämfört med hela perioden 1998–2017. Ett undantag är Tyskland där löner och arbetskostnader ökat snabbare på senare tid. Under perio-

4 Det finns en skillnad i hur arbetskostnader definieras i nationalräkenskaperna av SCB respektive OECD. Hos OECD betraktas den allmänna löneavgiften i de sociala avgifterna som en skatt och ingår inte i arbetskostnaderna, medan den betraktas som en avgift hos SCB och därmed ingår i arbetskostnaderna. Detta skapar en skillnad i arbetskostnadernas utveckling över tiden mellan källorna, i synnerhet för kortare perioder om det skett förändringar av den allmänna löneavgiften. I Sverige är det inte ovanligt att den allmänna löneavgiften förändras när andra sociala avgiftssatser ändras, som en sorts buffert för att hålla det totala uttaget av avgifter konstant.

5 Här ingår EU-8 och Storbritannien, Grekland, Spanien, Polen, Tjeckien, Irland, Portugal och Slovakien.

den 2013–2017 ökade löner och arbetskostnader i Sverige snabbare än i många andra länder. Kostnadsökningarna i Norge var emellertid högre än i Sverige och högst av de länder som redovisas i tabellen. Kostnadsutvecklingen i både USA och Tyskland var i närheten av den svenska. I Finland däremot var kostnadsökningarna betydligt lägre än i Sverige, i genomsnitt cirka 1 procent per år under 2013–2017. Den finska ekonomin har utvecklats svagt under perioden, inte minst till följd av en svag produktivitetstillväxt. Dessutom medförde en hög kostnadsutveckling i Finland åren just före 2013 att produktionskostnaderna i Finland drevs upp i förhållande till omvärlden. Perioden 2013–2017 har präglats av en så kallad intern devalvering, som innebär att kostnadsökningarna av nödvändighet hållits lägre än i stora delar av omvärlden, för att återställa den kostnadsmissiga konkurrenskraften och på så vis höja efterfrågan på finska exportprodukter.

Nominell utveckling av löner och arbetskostnader i näringslivet

I **tabell 9.4** visas arbetskostnader och löner enligt Labor Cost Index (LCI), eller enligt närliggande mått för några länder. Siffrorna avser utvecklingen i *näringslivet* i genomsnitt per år under perioden 2013–2018. Arbetskostnaderna i det svenska näringslivet ökade snabbare under denna period jämfört med i de olika ländergrupperna. Bilden av en förhållandevis hög svensk kostnadsökning som framkom i jämförelsen ovan utifrån nationalräkenskaperna ges också av LCI. Mätt med LCI var kostnadsutvecklingen jämfört med Sverige något lägre i Tyskland och något högre i Norge.

Sammantaget visar tillgänglig statistik att utvecklingen av både löner och arbetskostnader i Sverige har varit hög i ett internationellt perspektiv de senaste åren. Vad detta inneburit för Sveriges nationella konkurrenskraft diskuteras närmare i kapitel 11.

Tabell 9.4 Arbetskostnad per timme i näringslivet enligt LCI
Genomsnittlig årlig procentuell förändring 2013–2018, nationell valuta

	Arbetskostnad per timme	Timlöner
OECD-13	1,8	1,9
OECD-11	1,8	1,8
EU-8	1,6	1,7
EU-16	1,9	1,9
Sverige	2,6	2,3
Tyskland	2,3	2,2
Norge	2,7	2,8
Danmark	1,8	1,7
Finland	1,0	1,2
USA	2,2	2,3

Anmärkning: Siffrorna för 2018 baseras på ett genomsnitt av utvecklingen under kvartal 1–3.

Källor: Eurostat, U.S. Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of health, Medlingsinstitutet och Macrobond.

9.3.2 Nominell utveckling av löner och arbetskostnader i tillverkningsindustrin

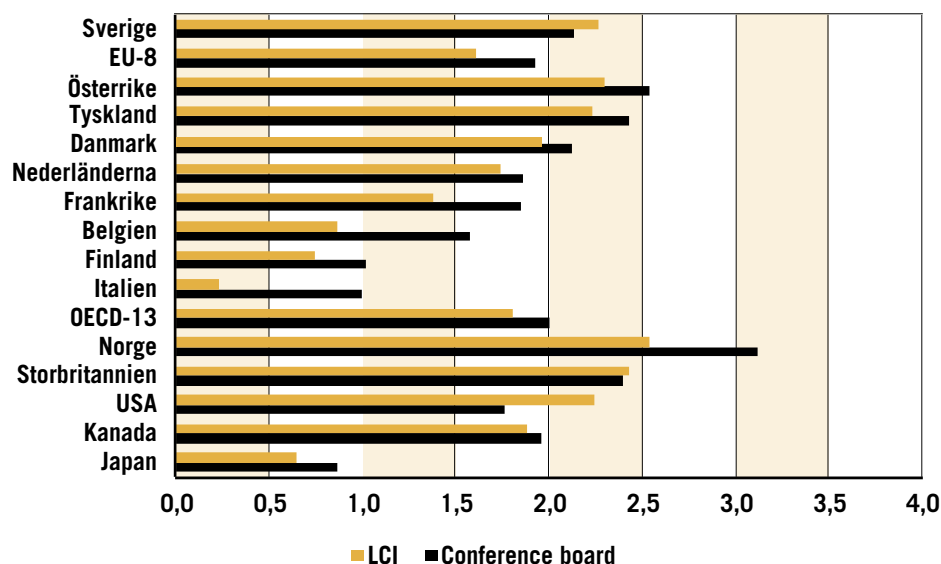
I **diagram 9.4** visas hur arbetskostnaderna utvecklades inom tillverkningsindustrin under perioden 2013–2017, enligt LCI och Conference Boards bearbetning av nationalräkenskaperna i olika länder. På samma sätt som i ekonomin som helhet

och i näringslivet så dämpades arbetskostnadernas ökningstakt inom den svenska tillverkningsindustrin i samband med finanskrisen. Under 2013–2017 var den ändå högre än i många andra länder. Framför allt gäller detta jämfört med EU-8. Skillnaderna mot Sverige är dock större när kostnadsökningen mäts enligt LCI än enligt statistiken från Conference board.

Utvecklingen i Tyskland var i linje med eller rent av något högre än i Sverige. I Finland ökade kostnaderna under perioden med i genomsnitt knappt 1 procent per år. I USA, Kanada och Storbritannien som alla ingår i OECD-13 ökade industrins arbetskostnader med cirka 2 procent per år, vilket var ungefär i samma takt som Sverige. I Norge ökade som i jämförelserna ovan kostnaderna snabbare än i Sverige och de andra länderna i jämförelsen.

Diagram 9.4 Arbetskostnad per timme i industrin

Genomsnittlig årlig procentuell förändring 2013–2017, nationell valuta

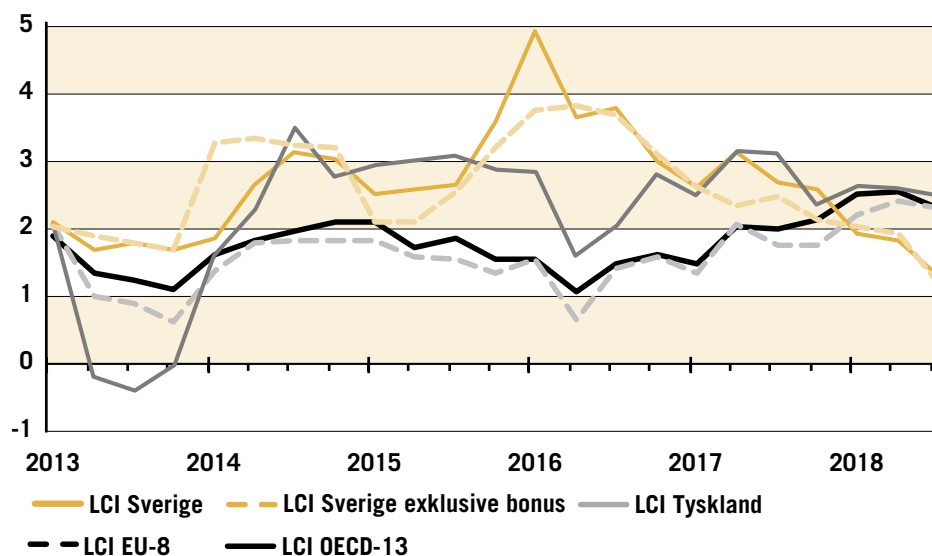


Källor: Conference board, Eurostat, U.S. Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of health, Medlingsinstitutet och Macrobond.

9.3.3 Utvecklingen av löner och arbetskostnader i näringslivet 2013–2018

För att se hur löner och arbetskostnader utvecklats mer i detalj under perioden 2013–2018 redovisas utvecklingen i näringslivet enligt LCI för Sverige, Tyskland och två ländergrupper (se **diagram 9.5** och **9.6**).

Diagram 9.5 Arbetskostnad i näringslivet enligt LCI
Årlig procentuell förändring, nationell valuta

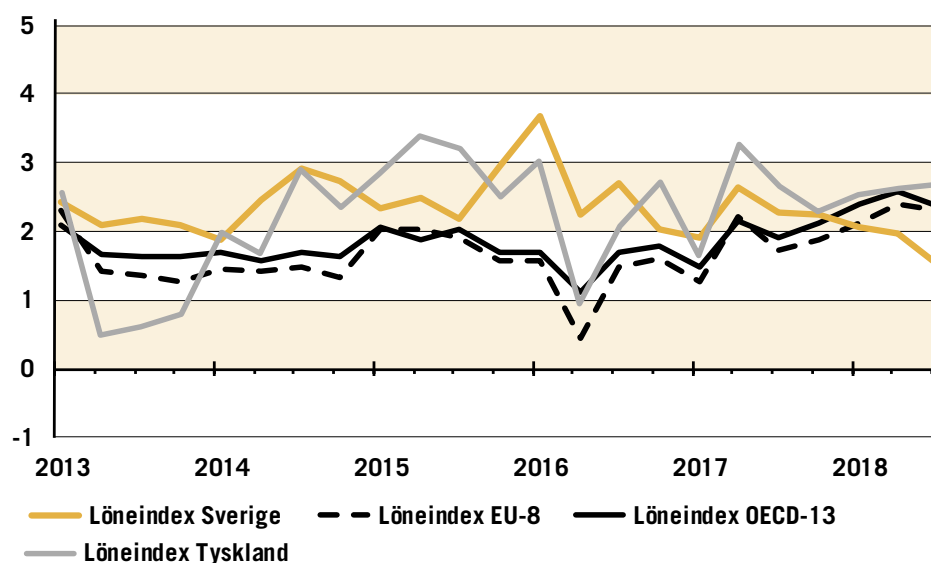


Källor: Eurostat, U.S. Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of health, Medlingsinstitutet och Macrobond.

Enligt LCI har kostnadsutvecklingen i det svenska näringslivet följt den i Tyskland ganska nära. Undantagen är åren 2013 och 2016 då kostnaderna ökade långsammare i Tyskland. Den låga kostnadsutvecklingen i Tyskland 2013 berodde på låga löneökningar och kan ha konjunkturella förklaringar. Att kostnaderna i Sverige steg så mycket 2016 enligt LCI förklaras till stor del av stora bonusutbetalningar som påverkar statistiken detta år.

Löner och arbetskostnader i EU-8 och OECD-13 ökade med mellan 1 och 2 procent per år mellan 2013 och 2016 vilket var klart långsammare än i Sverige. Öknings-takten i de två ländergrupperna steg dock efter 2016 och har under det senaste året kommit ikapp den i Sverige. Förstärkningen av den globala konjunkturen och ökad efterfrågan på arbetskraft i flera av dessa länder har troligen bidragit till att lönerna ökat lite snabbare. Den låga siffran för arbetskostnadsökningarna i Sverige för det tredje kvartalet 2018, beror med största sannolikhet på tillfälliga faktorer. Siffran är också preliminär och kan komma att revideras. Motsvarande nedgång finns inte för samma kvartal i konjunkturlönestatistiken.

Diagram 9.6 Löner i näringslivet enligt LCI
Årlig procentuell förändring, nationell valuta



Källor: Eurostat, U.S. Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of health, Medlingsinstitutet och Macrobond.

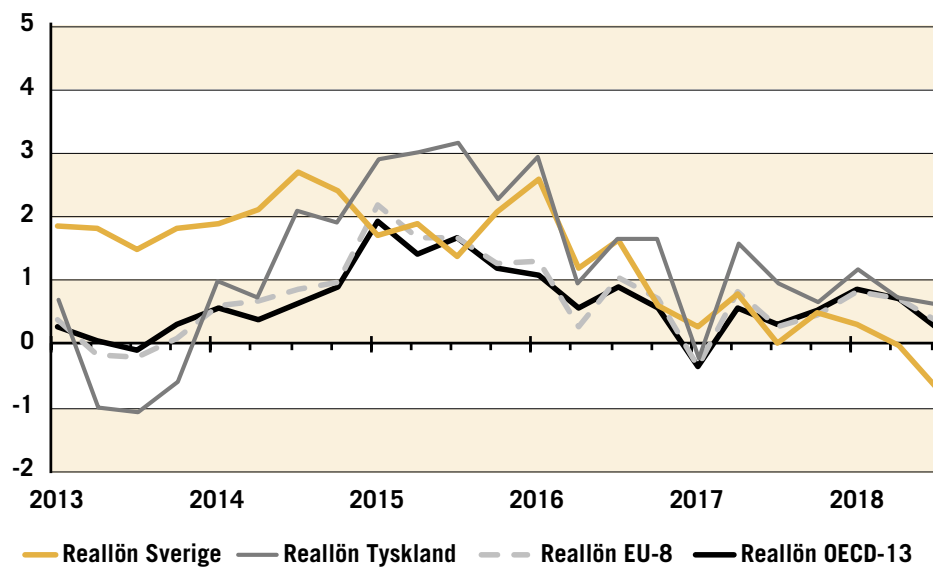
9.4 Reala löneökningar i Sverige och omvärlden

I **diagram 9.7** visas den reala löneökningstakten i näringslivet i Sverige, Tyskland och grupperna av jämförelseländer.⁶ Måtten visar vad löneökningarna inneburit för löntagarnas köpkraft i respektive land. Under 2013–2018 ökade reallönen i Sverige med i genomsnitt 1,3 procent per år, medan reallönen i Tyskland ökade med 1,2 procent per år. I EU-8 och OECD-13 ökade reallönen betydligt långsammare, med i genomsnitt 0,7 procent per år. De relativt sett höga svenska nominella löneökningarna under dessa år medförde alltså en jämförelsevis hög real löneutveckling. Det var dock framför allt under 2013 och 2014 som reallönen ökade snabbare i Sverige. Under dessa år var de nominella löneökningar i Sverige högre än i omvärlden men dessutom var inflationen i Sverige betydligt lägre än i omvärlden.

I diagram 9.7 är det tydligt att det sedan 2015 har skett en bred nedgång i den reala löneutvecklingen i länderna som ingår i jämförelsen. Detta trots att den nominella löneökningstakten har tilltagit. Förklaringen ligger i en uppgång av inflations-takten sedan ungefär slutet av 2016. Inflationen i exempelvis OECD-13 gick från en halv procent i årstakt 2016 till ungefär 1,5 procent 2017.

⁶ Reallönen har huvudsakligen beräknats med lönekomponenten i LCI och den EU-harmoniserade konsumentprisutvecklingen HIKP. Reallönen för Sverige beräknat med konjunkturlönestatistiken och KPIF ökade också med 1,2 procent under samma period.

Diagram 9.7 Reallön i näringslivet enligt lönekomponenten i LCI och inflationen enligt HIKP
Årlig procentuell förändring, nationell valuta



Källor: Eurostat, U.S. Bureau of labor statistics, Statistics Canada, Japanese Ministry of health, Medlingsinstitutet och Macrobond.

Sammanfattningsvis har nominella arbetskostnader liksom nominella och reala löner de senaste 2 åren ökat i ungefär samma takt i Sverige som genomsnittet för de länder som ingår i jämförelsen. Detta är en något annorlunda situation jämfört med hur det har sett ut tidigare då löneökningarna i Sverige varit högre, både nominellt och realt, jämfört med många länder i omvärlden.

10. Lönebildningen och ekonomins bärkraft

Åren 2013–2018 ökade arbetskostnaderna per timme i det svenska näringslivet med i genomsnitt 2,6 procent per år. Nivån på kostnadsökningarna bidrog till att lönsamheten steg från en förhållandevis låg till en mer genomsnittlig nivå där den stabiliserades. Under perioden ökade sysselsättningsgraden och arbetslösheten minskade. Det finns sammantaget inga starka signaler om att lönebildningen de senaste åren har medfört problem för lönsamheten i näringslivet som helhet eller för sysselsättningstillväxten.

Löne- och arbetskostnadsökningarna i Sverige utvärderas i det här kapitlet inom ramen för det vi har valt att kalla för bärkraftsperspektivet. Enligt detta är utveckling av priser och produktivitet i det svenska näringslivet de viktigaste faktorerna för arbetskostnadernas möjliga utvecklingstakt. Analyserna inriktas särskilt på åren 2013–2018.

Förändringar i efterfrågan och trögheter i löner och priser skapar konjunkturella variationer i ekonomin som gör att sambandet mellan förädlingsvärde och arbetskostnader inte alltid gäller under kortare tidsperioder. Under åren 2013–2018 genomgick svensk ekonomi en återhämtning och BNP-tillväxten var därför jämförelsevis hög. Arbetskostnaderna per timme ökade långsammare än förädlingsvärdet per timme¹ under denna period. Därmed ökade näringslivets vinstandel och företagens egna omdömen om lönsamheten förstärktes, från nivåer under genomsnittet 2003–2018 till nivåer på eller något över detta genomsnitt.

Arbetslösheten minskade under åren 2013–2018. Det gällde såväl personer med korta som med långa arbetslöshetstider. Många grupper såg en förbättrad arbetsmarknad. Utrikes födda ökade sin sysselsättning och sitt arbetskraftsdeltagande mer än inrikes födda. Arbetslösheten var dock fortfarande betydligt högre bland utrikes än inrikes födda.

Lönebildningen under denna period tycks sammanfattningsvis ha varit förenlig med både ökad lönsamhet i näringslivet från en jämförelsevis låg nivå och ett förbättrat läget för breda grupper på arbetsmarknaden.

Åren efter att industriavtalet tecknades 1997 fram till finanskrisen 2008 ökade förädlingsvärdet per timme i näringslivet i jämförelsevis hög takt. Efter finanskrisen har ökningstakten varit långsammare. Det är framför allt en mer dämpad produktivitet utveckling inom industrin som har bidragit till detta i näringslivet som helhet. Detta har lett till att utrymmet för nominella arbetskostnadsökningar varit mindre de senaste åren än under tiden före finanskrisen.

10.1 Samspelet mellan löner, priser och produktivitet i Sverige

Ett vanligt perspektiv på lönebildningen är att tillväxten i näringslivets förädlingsvärde per timme utgör en ram inom vilken timmarbetskostnaderna kan öka på längre sikt. Förädlingsvärdet per arbetad timme påverkas av förändringar av arbetsproduktiviteten och förädlingsvärdepriset (prisutvecklingen på de produkter som näringslivet producerar i förhållande till prisutvecklingen på de insatsvaror som används i produktionen). I detta kapitel analyserar vi lönebildningen med utgångspunkt från ett sådant bärkraftsperspektiv.

¹ I detta kapitel är det näringslivets förädlingsvärde i löpande priser som avses som inget annat anges. Med det menas värdet av det mervärde som skapas i produktionen räknat i de priser som gäller vid försäljningstillfället.

Enligt detta perspektiv är arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet – arbetskostnadsandelen – en viktig del av analysen (se fördjupning). Konjunkturrella variationer påverkar arbetskostnadsandelen genom att produktion, arbetade timmar, löner och priser påverkas olika snabbt när efterfrågan förändras. Inte heller över längre tidsperioder är det givet att arbetskostnadsandelen är konstant, om till exempel strukturen i näringslivet förändras. Det är därför svårt att slå fast att ett visst "löneutrymme" ska ha gällt för en avgränsad tidsperiod och sedan stämma av löneutvecklingen under perioden mot löneutrymmet. Analysen av hur lönebildningen har fungerat utifrån ett bärkraftsperspektiv bör i stället innehålla en beskrivning av konjunkturläget, och förändringen av priser och produktivitet, vinster, lönsamhet, sysselsättning och arbetslöshet. Utifrån detta är det sedan möjligt att föra resonemang om vilken inverkan arbetskostnader och löner haft på utvecklingen och vice versa.

Fördjupning: Arbetskostnadsandelen och bärkraften

Det utrymme för ökade arbetskostnader som skapas genom att förädlingsvärdet ökar benämns ibland som ekonomins "bärkraft". För att förstå idén om hur löneökningarna förhåller sig till "bärkraften" och vilka antaganden som ligger bakom kan man utgå från den så kallade arbetskostnadsandelen i näringslivet. Den definieras som:

$$\text{Arbetskostnadsandelen} = \text{Arbetskostnader i SEK} / \text{Förädlingsvärde i SEK}$$

Arbetskostnadsandelen är alltså företagens samlade arbetskostnader som andel av näringslivets totala förädlingsvärde (summan av förädlingsvärdet för hela ekonomin utgör BNP till baspris).² Den del som inte utgörs av arbetskostnader kallas bruttoöverskott och benämns vinstandelen när den relateras till BNP till baspris. Bruttoöverskottet motsvarar företagets vinst i national-ekonomisk mening. Genom att justera bruttoöverskottet för kapitalförslitningen och sedan sätta den i relation till kapitalstocken får man ett mått på netto-avkastningen på kapital.³

Genom att dividera arbetskostnader och förädlingsvärde i uttrycket ovan med antalet arbetade timmar⁴ får man en relation för arbetskostnaden för en timmes arbete i förhållande till värdet av det som produceras under en timme. För att arbetskostnadsandelen ska vara konstant över tiden måste timarbetskostnaderna öka i samma takt som värdet av det som produceras per timme. Det sistnämnda, som kan kallas för "bärkraft", kan i sin tur, något abstrakt, delas upp i antal producerade enheter per timme (arbetsproduktivitet) och

- 2 När arbetskostnadsandelen beräknas brukar arbetskostnaderna divideras med förädlingsvärdet beräknat till baspris. Detta mått på förädlingsvärdet visar värdet av det som producenten erhåller i betalning vid försäljning av sina produkter (och som ska finansiera insatsen av arbete och kapital). BNP i försörjningsbalansen värderas i stället till marknadspris. Det ligger ca 10 procent högre än BNP till baspris. Skillnaden utgörs av produkt-skatter minus produktsubventioner. Exempel på produkt-skatter är tullar, moms och energiskatter. Produkt-skatterna och subventionerna påverkar det pris som slutkunden får betala.
- 3 Varken kapitalstocken eller förslitningen av den varierar speciellt mycket över kortare tidsperioder. Kortsiktiga förändringar i kapitalavkastningen återspeglas därför av förändringarna av vinstandelen.
- 4 Lönesumman avser anställdas lön medan förädlingsvärdet produceras av alla som arbetar, såväl anställda som egenföretagare. Egenföretagares lön räknas som bruttoöverskott i nationalräkenskaperna och ingår inte i arbetskostnadsandelen. Timarbetskostnaden beräknas därför mest korrekt genom att dividera arbetskostnaderna med enbart anställdas arbetade timmar medan produktiviteten beräknas genom att dividera förädlingsvärdet med alla arbetade timmar. Alternativt kan en lönesumma för egenföretagare konstrueras och läggas till täljaren innan både täljare och nämnare divideras med det totala antalet arbetade timmar. Det sistnämnda görs i beräkningen av Konjunkturinstitutets justerade vinstandel (se avsnitt 10.1.5).

priset per enhet⁵ (förädlingsvärdepris). Därmed säger sambandet att givet en konstant arbetskostnadsandel (och implicit en konstant lönsamhet för företagen) är det tillväxt i produktivitet och prishöjningar som skapar ett utrymme för stigande timarbetskostnader. Lite förenklat får vi relationen:

$$\text{Arbetskostnader per timme \%} = \text{Produktivitet \%} + \text{Pris \%}$$

Genom att flytta prisutvecklingen till vänsterledet ser vi att utvecklingen av den reala arbetskostnaden endast är beroende av produktivitetstillväxten.

$$\text{Real arbetskostnad \%} = \text{Produktivitet \%}$$

Den största delen av arbetskostnaden utgörs av löner. Ett motsvarande samband mellan tillväxt i produktivitet och reallön gäller så länge det inte sker några förändringar i de premier och avgifter som arbetsgivaren betalar enligt lag och avtal. Höjda premier och avgifter minskar utrymmet för löneökningar under en period och vice versa. Ett annat villkor för att reallönen ska kunna öka i takt med produktiviteten är att prisutvecklingen är densamma enligt olika prismått. Om näringslivets förädlingsvärdepris ökar långsammare än konsumentpriserna (KPIF), vilket har varit fallet under långa perioder i Sverige, kommer den reallöneökning som är förenlig med en konstant arbetskostnadsandel att vara lägre än produktivitetstillväxten.

10.1.1 Återhämtning och högkonjunktur i Sverige de senaste åren

Innan vi tittar närmare på arbetskostnaderna är det relevant att beskriva hur konjunkturen har utvecklats, eftersom den påverkar de variationer vi kan vänta oss i arbetskostnadsandelen och lönsamheten i näringslivet (se fördjupning).

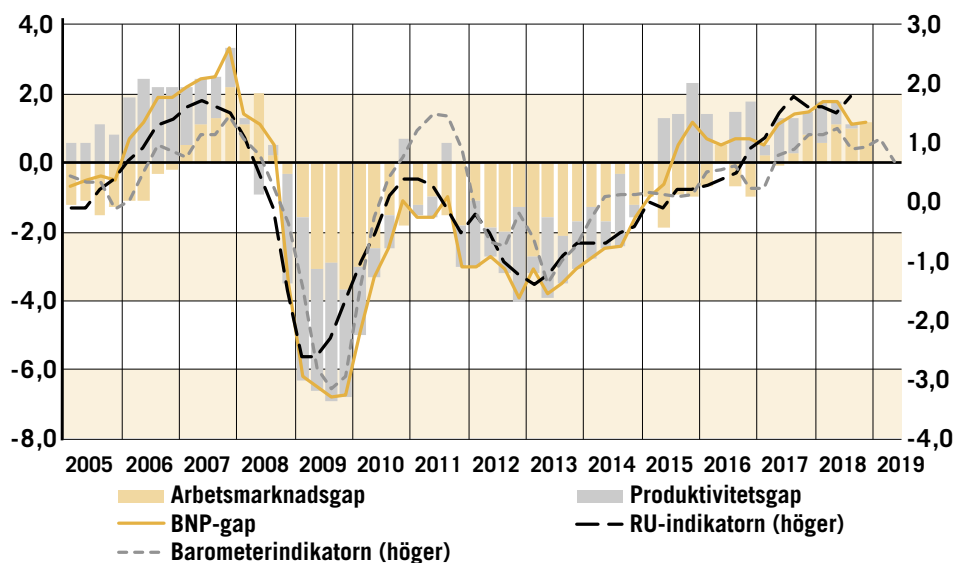
I **diagram 10.1** visas Konjunkturinstitutets bedömning av konjunkturläget i form av det så kallade BNP-gapet. Gapet visar den faktiska BNP-nivån i procent av den BNP-nivå som bedöms vara möjlig att uppnå i en situation där alla produktionsresurser i form av kapital och arbete i företagen och på arbetsmarknaden som helhet används i normal utsträckning. Negativa BNP-gap indikerar att det råder lågkonjunktur och sammanfaller normalt med att arbetslösheten är hög, det vill säga ligger över jämviktsarbetslösheten. Positiva BNP-gap indikerar högkonjunktur vilket sammanfaller med låg arbetslöshet, under jämvikten. I de flesta fall varierar också inflationen med konjunkturläget. Högkonjunktur innebär vanligen att inflationen stiger och så småningom riskerar att överskrida inflationsmålet.

Parallellt med BNP-gapet visas också Konjunkturinstitutets barometerindikator, som bygger på enkätsvar från företag och hushåll. I diagrammet visas också Konjunkturinstitutets skattade indikator för resursutnyttjandet i ekonomin (RU-indikatorn). Samtliga konjunkturmått tyder på att den svenska ekonomin befann sig i lågkonjunktur från slutet av 2008 till runt år 2016. Sedan 2017 ligger alla måtten över noll vilket indikerar högkonjunktur. En avmattning av konjunkturen ser dock ut att ha inletts under avslutningen av 2018.

5 Antal enheter kan ses som en sorts kompositvara, som är en sammansättning av alla varor och tjänster som produceras i näringslivet under till exempel ett år.

Diagram 10.1 Konjunkturläget i Sverige enligt Konjunkturinstitutet

Procent



Anmärkning: Barometerindikatorn är förskjuten två kvartal framåt i tiden.

Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån.

BNP-gapet kan delas upp i ett arbetsmarknadsgap och ett produktivitetsgap. Produktivitetsgapet visar om det finns lediga resurser inom företagen. Det bedöms ha blivit positivt redan 2015, vilket betyder att befintliga resurser inom företagen används mer än normalt (övertid, extra skift och liknande). Arbetsmarknadsgapet, som är ett mått på resursläget på arbetsmarknaden, var negativt under större delen av 2016 enligt Konjunkturinstitutets bedömning. Från slutet av 2017 var dock även det klart positivt.

Fördjupning: Arbetskostnadsandelen på kort och lång sikt

Idén att utvecklingen av priser och produktivitet utgör en ram för arbetskostnadernas tillväxttakt är teoretisk till sin natur och gäller i bästa fall empiriskt under längre perioder. Förändringar i efterfrågan och trögheter i löner och priser skapar konjunkturrella variationer i ekonomin som påverkar arbetskostnadsandelen. En nedgång i efterfrågan visar sig normalt genom att det typiska företaget först drar ner på produktion, varpå lönsamheten sjunker (och arbetskostnadsandelen stiger). I nästa steg bromsar prisutvecklingen in och lönsamheten sjunker än mer. Därefter görs neddragningar av arbetsstyrkans storlek och eventuellt minskas löneökningstakten, i antingen den lokala eller centrala lönebildningen. Justeringarna av arbetsstyrkan och lönerna bidrar båda till att anpassa arbetskostnadsandelen till en lägre efterfrågan och produktion, och på så sätt återställa lönsamheten.

Det omvända sker normalt i en konjunkturuppgång, där stigande efterfrågan leder till ökad produktion, stigande priser och lönsamhet, som sedan följs av anställningar och i viss mån högre löne- och arbetskostnadsökningar.

Genom att företaget normalt kan förändra den volym man producerar snabbare än arbetsstyrkan kan förändras uppstår det också en kortsiktig konjunkturrell variation i arbetsproduktiviteten (antal producerade enheter per arbetad timme).

Inte heller över längre tidsperioder måste arbetskostnadsandelen i någon

bransch eller i näringslivet som helhet vara konstant. Olika länder uppvisar också olika nivåer på arbetskostnadsandelen över längre tidsperioder. Förändringar över tiden kan uppstå om sammansättningen av produktionen i ekonomin ändras, till exempel om kapitalintensiteten ökar eller om kapitalstocken slits snabbare. Då kan det krävas en högre vinstandel för att kapitalavkastningen efter justeringar för förslitningstakten ska vara konstant. Det är också möjligt att förändringar av det internationella kapitalavkastningskravet kan påverka vilken vinstandel som krävs för att kapitalavkastningen på produktion i Sverige ska vara på samma nivå som i andra länder.

I **tabell 10.1** visas några nyckeltal för den svenska ekonomin under tre perioder; från industriavtalets tillkomst till inledningen av finanskrisen (1998–2007), under finanskrisens mest intensiva del (2008–2012) och kapitlets huvudsakliga analysperiod (2013–2018). Alla siffror visar ett genomsnitt per år för respektive period utom förändringen av BNP-gapet respektive arbetsmarknadsgapet som visar förändringen från början till slutet av respektive period.

Tabell 10.1 Nyckeltal för svensk ekonomi under tre perioder
Genomsnittlig årlig procentuell förändring, procent, respektive förändring i procentenheter över perioden

	1998–2007	2008–2012	2013–2018
BNP-tillväxt, löpande priser	5,0	2,3	4,4
BNP-tillväxt, fasta priser	3,5	0,5	2,5
BNP-gap i genomsnitt	0,2	-2,9	-0,4
Förändring av BNP-gapet över perioden	7,3	-5,8	4,7
Sysselsättning	1,2	0,5	1,6
Arbetslöshet	7,0	7,8	7,2
Förändring av arbetsmarknadsgapet över perioden	6,2	-2,9	2,6
Löneökningar i procent (KL)	3,6	3,1	2,5
Inflation KPIF	1,6	1,7	1,3
Reallön (KPIF)	2,0	1,4	1,2

Anmärkning: Data för löneökningarna år 2013–2018 avser definitiva utfall till och med november 2017 och Medlingsinstitutets prognos december 2017–november 2018. Data för BNP fjärde kvartalet är Konjunkturinstitutets prognos. är ett genomsnitt av kvartal 1–3. Källor: Konjunkturinstitutet, Macrobond, Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Åren 2013–2018 innebar en tydlig återhämtning av konjunkturen; BNP-gapet steg med 4,7 procentenheter under perioden. BNP-tillväxten var högre än perioden dessförinnan, men lägre än under 1998–2007. Räknat i löpande priser var BNP-tillväxten bara en halv procentenhet lägre per år än 1998–2007. Även sysselsättningen utvecklades starkt 2013–2018, till och med starkare än perioden 1998–2007. Arbetslösheten var dock i genomsnitt högre än före finanskrisen. Ser man till BNP-gapet var det i genomsnitt negativt 2013–2018, vilket indikerar att det rådde lågkonjunktur i genomsnitt. Under 1998–2007 var konjunkturen i genomsnitt i balans.

Trots att konjunkturen återhämtade sig under åren 2013–2018 var löneökningarna mer dämpade jämfört med båda perioderna dessförinnan. Detsamma gäller infla-

tionen enligt KPIF. Även reallönen ökade långsammare än tidigare, men trots att takten var dämpad var den över en procent per år.

10.1.2 Förädlingsvärde och arbetskostnader under olika tidsperioder

Tillväxten i förädlingsvärdet per timme utgör under vissa antaganden förändringen av näringslivets "bärkraft" för kostnadsökningar. Om arbetskostnaderna ökar i denna takt innebär det att arbetskostnadsandelen är konstant. Med tanke på förekomsten av stora konjunkturella variationer i arbetskostnadsandelen kan det på kortare sikt finnas a) ett behov att sänka arbetskostnadsandelen för att förbättra lönsamheten eller b) ett utrymme att höja arbetskostnadsandelen om lönsamheten är ovanligt god. Bedömningen av detta utgångsläge ingår i de ställningstaganden som arbetsmarknadens parter gör inför en avtalsrörelse.

Vad har då konjunkturutvecklingen givit för förutsättningar för löner och arbetskostnader att öka? I **tabell 10.2** redovisas utvecklingen i näringslivet av arbetskostnader och förädlingsvärde per timme, tillsammans med produktivitet och förädlingsvärdepriser. Siffrorna visar utvecklingen i procent i genomsnitt för de tre tidsperioderna sedan 1998 samt två sammanslagna längre tidsperioder.

Tabell 10.2 Arbetskostnad och förädlingsvärde i näringslivet, per timme i löpande priser
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

	1998–2018	1998–2007	2008–2018	2008–2012	2013–2018
Förädlingsvärde per timme	3,2	4,2	2,3	1,3	3,0
<i>Produktivitet</i>	2,0	3,3	0,8	-0,2	1,6
<i>Förädlingsvärdepris</i>	1,2	0,9	1,5	1,5	1,4
Arbetskostnad per timme	3,3	4,2	2,5	2,4	2,6

Anmärkning: Data för år 2018 är ett genomsnitt av kvartal 1–3.
Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Under åren 2013–2018 ökade förädlingsvärdet per timme i genomsnitt något snabbare än arbetskostnaderna per timme (se tabell 10.2). Därmed sjönk arbetskostnadsandelen något under perioden. Utvecklingen under åren 2008–2012 var dock den motsatta. Då ökade förädlingsvärdet per timme med lite drygt en procent per år, medan arbetskostnaderna per timme ökade med 2,4 procent. Det innebär att arbetskostnadsandelen steg påtagligt under denna period. Även för hela perioden 2008–2018 ökade timarbetskostnaderna något snabbare än förädlingsvärdet per timme, varför utvecklingen sammantaget ledde till att arbetskostnadsandelen ökade något under perioden. I ett långt perspektiv, 1998–2018, ökade dock förädlingsvärdet per timme i löpnade pris och timarbetskostnaderna i det närmaste i samma takt.

Det framgår också av tabell 10.2 att produktivitetstillväxten varit svag sedan 2008, i synnerhet under 2008–2012, vilket hållit nere förädlingsvärdets ökningstakt. Under 2013–2018 ökade dock produktiviteten snabbare, men tillväxttakten var även under denna period betydligt lägre än under åren 1998–2007. Förädlingsvärdepriset ökade däremot snabbare under åren 2013–2018 jämfört med perioden före finanskrisen (se mer nedan), vilket bidrog till att höja förädlingsvärdets ökningstakt.

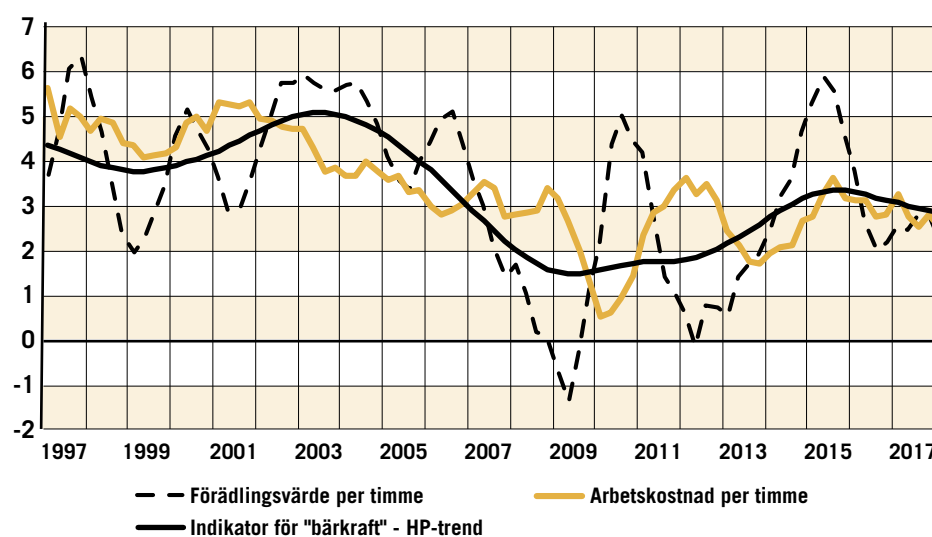
10.1.3 Näringslivets bärkraft för kostnadsökningar

I **diagram 10.2** visas utvecklingen av näringslivets förädlingsvärde per timme och timarbetskostnaden sedan 1997. Det är tydligt att på kort sikt går utvecklingen av förädlingsvärdet per timme och timarbetskostnaderna ofta åt olika håll. Förädlingsvärdet per timme varierar också mer över tiden än timarbetskostnaderna.

I diagrammet visas också en skattning av den trendmässiga tillväxten i förädlingsvärdet per timme.⁶ Den kan ses som en underliggande, mer stabil, indikator på den utveckling av "bärkraften" som tillväxten i förädlingsvärdet innebär. Det är mer relevant att jämföra utvecklingen av arbetskostnaderna med den underliggande trenden än med det faktiska förädlingsvärdet per timme. Det beror på att utvecklingen av arbetskostnaderna per timme har en inneboende tröghet, genom de centrala och lokala löneavtal som påverkar den. Beräkningen av bärkraftsindikatorn är dock ingen exakt vetenskap eftersom beräkningen av den underliggande trenden är beroende av vissa antaganden. I grova drag sammanfaller de perioder när arbetskostnaderna ökat snabbare än bärkraftsindikatorn med de perioder när det har skett en varaktig uppgång i arbetskostnadsandelen och vice versa (se nedan). Det bör dock påpekas att den underliggande trenden är framtagen utifrån utvecklingen i efterhand. Den har därmed inte varit tydlig för arbetsmarknadens parter i förhand när de slutit sina avtal, varken på central eller på lokal nivå.

Perioden runt finanskrisen 2008 innebar en nedgång av tillväxten i bärkraftsindikatorn. Under både 2008–2009 och 2011–2012 ökade arbetskostnaderna per timme snabbare än bärkraftsindikatorn. Perioden 2013–2018 inleddes med att tillväxten i indikatorn ökade samtidigt som utvecklingen av arbetskostnaderna per timme dämpades. Från 2015 ökade arbetskostnaderna per timme i ungefär samma takt som indikatorn. Sett över hela tidsperioden har följsamheten varit god mellan arbetskostnaderna per timme och bärkraftsindikatorn.

Diagram 10.2 Förädlingsvärde, arbetskostnader och indikator för "bärkraften" i näringslivet
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Förädlingsvärde och arbetskostnad per timme är 5 kvartals centrerade medelvärden.
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

6 Trenden är beräknad med ett så kallat Hodrick-Prescott filter.

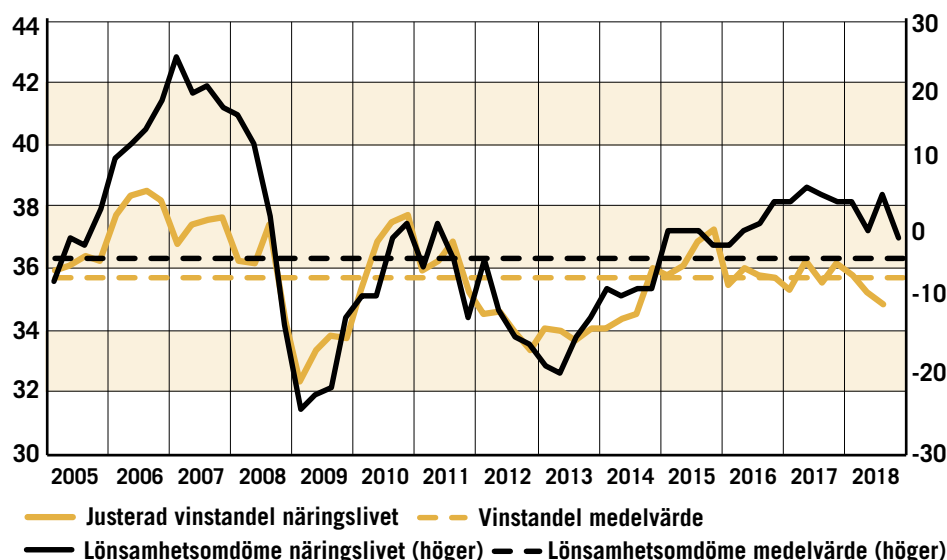
10.1.4 Arbetskostnader och näringslivets lönsamhet

Även om det är tydligt att timarbetskostnaderna 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 initialt varit hög och sedan anpassats ned mot en genomsnittlig nivå. En sådan utveckling kan ses som ett sätt att "omfördela" en avkastning 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 timarbetskostnaderna långsammare än bärkraftsindikatorn under åren 2013–2018. Arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet minskade och vinstandelen steg under denna period, i synnerhet under dess inledning.

I **diagram 10.3** är det dock tydligt att vinstandelen⁷ steg från en nivå 2013 som var under ett längre genomsnitt. Nivån på vinstandelen 2018 ligger i närheten av nivån för genomsnittet. Även företagens lönsamhetsomdöme enligt Konjunkturinstitutets konjunkturbarmeter steg från en låg nivå till en nivå år 2018 som är något över genomsnittet. Det ser således ut som om arbetskostnadsökningarna 2013–2018 har bidragit till att lönsamheten i näringslivet kunnat stiga till en mer "normal" nivå än vid periodens början.

Diagram 10.3 Vinstandel och lönsamhetsomdöme i näringslivet
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Anmärkning: Medelvärdet är beräknat för åren 2003–2018.
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

⁷ Vinstandelen är justerad enligt Konjunkturinstitutets metod genom att en beräknad lön för egenföretagare har lagts till arbetskostnaderna. Dessutom har förädlingsvärdet för små- och fritidshus dragits bort från näringslivets förädlingsvärde eftersom inga arbetskostnader finns i denna delbransch.

Det framgår också av diagrammet att lönsamheten försvagades mellan 2008 och 2012. Först skedde det 2009 och sedan igen 2011 och 2012. Nedgången 2011 och 2012 påverkades av konjunkturedgången i samband med skuldkrisen i Europa. Under dessa år ökade timarbetskostnaderna betydligt snabbare än den beräknade bärkraftstrenden. En orsak till att arbetskostnaderna ökade så pass snabbt var att många av avtalen i 2010 års avtalsrörelse hade en tydligt ”baktung” profil, det vill säga att mer av de sammantagna kostnadsökningarna var utlagda mot slutet av perioden. När konjunktoren åter igen försvagades 2011 och 2012 var kostnadsökningarna i avtalen högre än 2010. I och med 2013 års avtalsrörelse kunde den fortsatt svaga konjunkturen ånyo beaktas.

Sammantaget ökade timarbetskostnaderna långsammare än förädlingsvärdet per timme i genomsnitt under 2013–2018. Lönsamheten i näringslivet ser samtidigt ut att ha stigit från en jämförelsevis låg till en ungefär genomsnittlig nivå under denna period, för att sedan stabiliseras på denna nivå. Den i viss mån låga utvecklingen av löner och arbetskostnader under perioden bidrog alltså till att återställa lönsamheten i näringslivet som helhet.

10.2 En fördjupad analys av priser och produktivitet

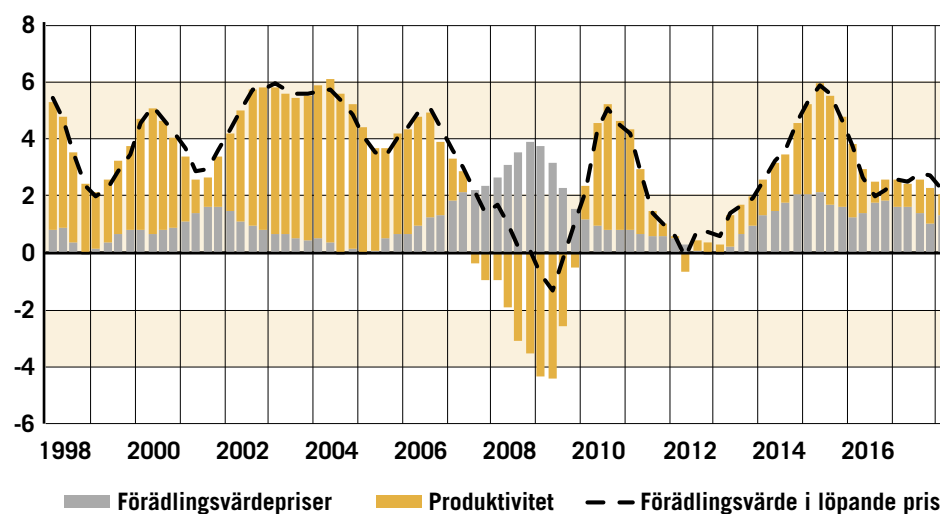
Som vi har sett har produktivitetstillväxten i näringslivet varit lägre efter finanskrisen 2008. Samtidigt har förädlingsvärdepriserna ökat snabbare än före krisen. I detta avsnitt görs en fördjupad analys av båda dessa variabler som, enligt bärkraftsperspektivet, är viktiga för i vilken takt arbetskostnaderna kan öka.

10.2.1 Lägre produktivitetstillväxt men högre prisökningar sedan finanskrisen

I **diagram 10.4** visas utvecklingen av produktiviteten och förädlingsvärdepriserna sedan 1998. Summan av prisutveckling och produktivitetstillväxt ger utvecklingen av förädlingsvärdet per timme i (räknat i löpande priser). Perioden till och med 2006 präglades av hög produktivitetstillväxt och svag utveckling av förädlingsvärdepriserna. Under åren 2008–2012 var det stora rörelser i både produktiviteten och prisutvecklingen. Produktiviteten påverkades av de stora svängningarna i efterfrågan och priserna rörde sig dessutom mycket på grund av att växelkursen varierade kraftigt.

Diagram 10.4 Utveckling av förädlingsvärde per timme, produktivitet och förädlingsvärdepris i näringslivet

Årlig procentuell förändring, centrerat medelvärde 5 kvartal



Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Under åren 2013–2015 började konjunkturen successivt återhämta sig och produktiviteten i näringslivet ökade snabbare igen. En trolig orsak är att många företag klarade av att öka produktionen med delvis befintlig personalstyrka, eftersom resursutnyttjandet var lågt i utgångsläget. Sedan 2016 har produktivitetstillväxten varit långsammare och åter igen betydligt lägre än under perioden före finanskrisen. Förädlingsvärdepriserna har däremot ökat snabbare sedan 2014 än under de flesta år mellan 1998–2007. En försvagad krona kan vara en viktig förklaring, genom att högre priser i kronor inte betytt en lika hög prisökning i utländsk valuta. Prisökningarna har bidragit till att hålla uppe utvecklingstakten för förädlingsvärdet i löpande pris, som annars hade varit ännu lägre.

10.2.2 Sambandet mellan förädlingsvärdepriser, konsumentpriser och bytesförhållande

Enligt sambandet mellan arbetskostnader, produktivitet och priser är det utvecklingen av förädlingsvärdepriserna och inte konsumentpriserna som påverkar det utrymme inom vilket arbetskostnaderna kan öka utan att påverka lönsamheten i näringslivet. Som nämntes ovan behöver inte konsumentpriser och förädlingsvärdepriser öka i samma takt, inte ens på lång sikt, eftersom de avspeglar prisutvecklingen på två delvis olika varukorgar. En jämförelse visar att konsumentpriserna (KPIF) steg betydligt snabbare än förädlingsvärdepriserna under åren 1998–2007 (se **tabell 10.3**). Under denna period var det därför rimligt att anta att en konsumentprisinflation på 2 procent var förenlig med en lägre prisökningstakt för förädlingsvärdepriserna. Under de närmaste åren efter finanskrisen minskade dock skillnaden och sedan 2013 har förädlingsvärdepriserna till och med stigit något snabbare än KPIF.

Tabell 10.3 Prisutveckling och bytesförhållandet
Genomsnittlig årlig procentuell förändring och avvikelse i procentenheter

	1998–2007	2008–2012	2013–2018
KPIF	1,6	1,7	1,2
Förädlingsvärdepriser i näringslivet (FVPNL)	0,9	1,5	1,4
Avvikelse (FVPNL minus KPIF)	-0,7	-0,2	0,2
Bytesförhållandet	-0,9	-0,1	0,0
Exportpriser	0,6	0,5	1,2
Exportpriser varor	0,2	0,2	0,9
Exportpriser tjänster	2,0	1,3	1,1
Importpriser	1,6	0,7	1,3
Importpriser varor	1,4	0,3	0,4
Importpriser tjänster	1,9	1,5	2,0

Anmärkning: Data för år 2018 är ett genomsnitt av kvartal 1–3.

Källor: Konjunkturinstitutet, Macrobond och egna beräkningar.

Det så kallade bytesförhållandet (terms of trade) är en viktig del i att förstå skillnaden i prisökningstakt mellan konsumentpriser och förädlingsvärdepriser. Bytesförhållandet är relativpriset mellan de varor och tjänster som Sverige exporterar respektive importerar. Om exportpriserna stiger i förhållande till importpriserna ökar bytesförhållandet. Bytesförhållandet kan förändras utan att det påverkar konsumentpriserna. Det kan till exempel ske genom att svenska företag höjer priset på sina exportprodukter, men inte priset på produkter för hemmamarknaden. Även om priset också höjs på samma produkter på hemmamarknaden kan effekten ändå bli att förädlingsvärdepriserna totalt sett ökar snabbare än konsumentpriserna om produkterna utgör en relativt sett större del av den samlade exporten än av den samlade hushållskonsumtionen.

I tabell 10.3 är det tydligt att skillnaderna i prisutveckling mellan KPIF och förädlingsvärdepriserna har ett nära samband med förändringen av bytesförhållandet. Orsaken är att medan konsumentpriserna avser de varor och tjänster som svenska hushåll konsumerar avser förädlingsvärdepriserna varor och tjänster som svenska företag producerar. Dessa varor och tjänster skiljer sig åt eftersom Sverige exporterar vissa varor och tjänster och importerar andra, delvis insatsvaror och delvis konsumtionsvaror. Ett annat sätt att se det är genom att det samlade förädlingsvärdet i ekonomin (BNP) kan delas upp i hushållens och den offentliga sektorns konsumtion, investeringar och nettoexport (export minus import). På samma sätt kan prisutvecklingen för BNP delas upp i konsumentpriser (hushållens konsumtion), prisutvecklingen på offentlig konsumtion, investeringar samt nettoexport (bytesförhållandet). Konsumentpriserna ingår således som en del i förädlingsvärdepriserna. Investeringspriserna och bytesförhållandet utgör skillnaden mellan konsumentpriserna och näringslivets förädlingsvärdepriser (eftersom man i huvudsak kan bortse från prisutvecklingen på den offentliga konsumtionen när det är näringslivets förädlingsvärdepriser som jämförs). Att bytesförhållandet har haft en annorlunda utveckling än konsumentpriserna under både kortare och längre perioder, ger upphov till skillnaderna i tabell 10.3.

Under åren 1998–2007 försvagades bytesförhållandet med i genomsnitt 0,9 procent per år. Under denna period var det framför allt exportpriserna för varor som utvecklades mycket svagt. En stark produktivitetstillväxt för bland annat telekomprodukter under denna period är en viktig förklaring till att det inte behövdes så stora prisökningar. Under samma period steg dessutom importpriserna för varor med över en procent per år, vilket också försvagade bytesförhållandet.

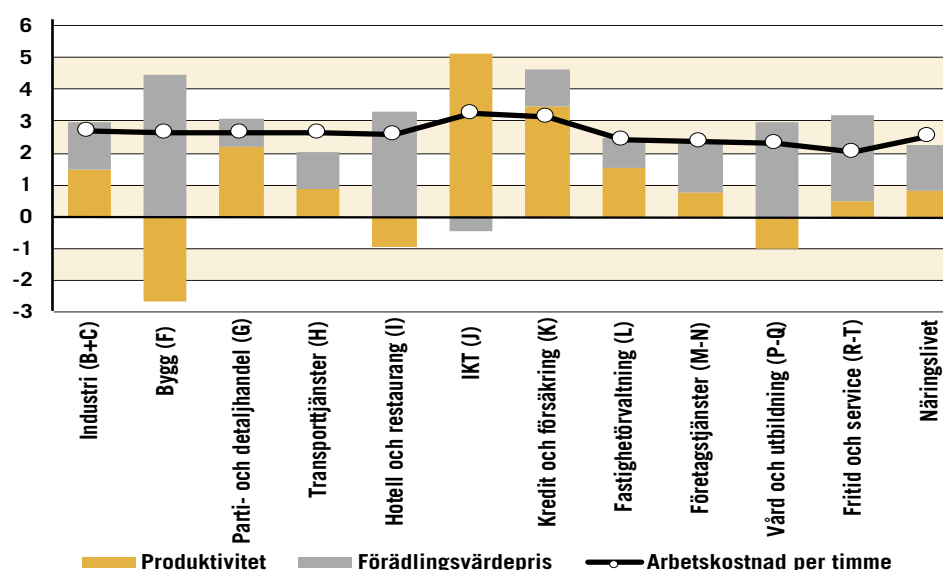
Bytesförhållandet upphörde dock i princip att försvagas under 2008–2012 och under 2013–2018 har det legat fortsatt stilla. Exportpriserna för varor steg snabbare under den senaste perioden, medan exportpriserna för tjänster bromsade in. Stigande exportpriser kan koppas samman med en svagare krona. Dessutom var varuimportens prisutveckling mera dämpad, trots en svagare krona. Hög internationell konkurrens under den tröga återhämtningen av världsekonomin kan möjligen vara en orsak till att importpriserna inte ökat speciellt snabbt. En annan är att oljepriset utvecklades svagt under perioden. Sammantaget har det oförändrade bytesförhållandet de senaste cirka 10 åren medfört att förädlingsvärdepriserna ökat snabbare än om den negativa utvecklingen av bytesförhållandet hade fortsatt.

10.2.3 Olika branschers bidrag till produktivitetstillväxten

Produktiviteten i näringslivet dämpades som vi såg ovan i och med finanskrisen. Jämfört med åren 1998–2007 har produktiviteten ökat i betydligt lägre takt. Att mäta produktivitet är svårt och svårigheterna ökar när man bryter ner statistiken på branschnivå. I nationalräkenskaperna beror produktivitetstillväxten mycket på kvaliteten och representativiteten i de prisindex som används för att beräkna förädlingsvärden i fasta priser. Att ta fram korrekta prisindex kan vara särskilt svårt i branscher där det sker en ständig utveckling av de produkter som branschen producerar. Trots eventuella mätproblem kan det vara intressant att se vad tillgänglig statistik visar.

I enlighet med bärkraftsperspektivet beror utrymmet för löneökningar i en enskild bransch på utvecklingen av produktivitet och förädlingsvärdespris. **Diagram 10.5** visar hur arbetskostnader, produktivitet och förädlingsvärdespriser utvecklats i genomsnitt under åren 2008–2018. Branscher med lägre produktivitetstillväxt behöver normalt höja sina priser mer för att kunna bära stigande arbetskraftskostnader. Därför finns det tydliga skillnader i hur olika branscher så att säga finansierat sina arbetskostnadsökningar.

Diagram 10.5 Utveckling av arbetskostnad, produktivitet och pris 2008–2018
Årlig procentuell förändring i genomsnitt



Anmärkning: Data för år 2018 är ett genomsnitt av kvartal 1–3.
Källa: Konjunkturinstitutet.

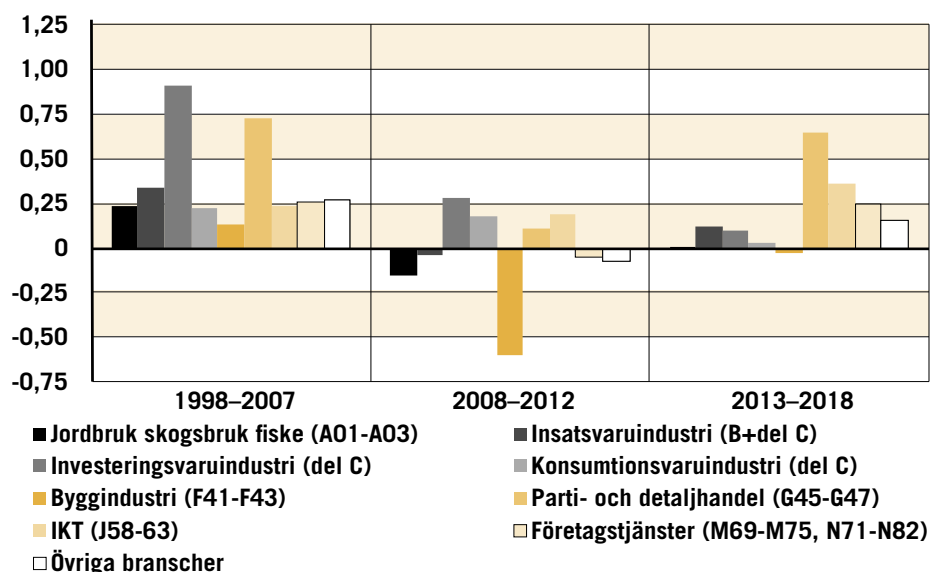
Produktivitetstillväxten har varit hög i branscherna informations- och kommunikationstjänster samt kredit och försäkring; mellan 3,5 och 5 procent i genomsnitt per år under perioden. Även i parti- och detaljhandeln har det skett en stark ökning om drygt 2 procent per år. Inom industrin har produktiviteten ökat med i genomsnitt 1,5 procent per år under perioden. Andra branscher uppvisar rent av negativ produktivitet, vilket kan vara en effekt av ändrad sammansättning av inriktningen på verksamheterna inom branschen.

Utvecklingen av arbetskostnaderna är betydligt mer jämnt fördelad mellan olika branscher än produktivitetstillväxten. Om arbetskostnaderna skulle stiga i takt med enbart produktivitetstillväxten i den egna branschen skulle relativlönerna mellan olika branscher på sikt ändras så mycket att det skulle vara svårt att rekrytera personer till branscher med låg eller ingen produktivitetstillväxt. Givet att betalningsviljan för de varor och tjänster som produceras i dessa branscher stiger i takt med att inkomsterna stiger i andra branscher med högre produktivitetstillväxt kommer prishöjningar att vara möjliga. Dessa blir ett sätt att kompensera för lägre produktivitetstillväxt. På så vis kan man säga att hög produktivitetstillväxt i vissa branscher finansierar hela eller delar av löne- och arbetskostnadsökningen i andra branscher där produktiviteten utvecklas långsammare. Inom de två branscher som uppvisar den högsta produktivitetstillväxten har dock arbetskostnaderna stigit något snabbare än i andra branscher under åren 2008–2018.

Eftersom olika branscher har olika hög produktivitetstillväxt men också utgör olika stora delar av ekonomin kan det vara intressant att försöka beräkna vilket bidrag respektive bransch har haft till näringslivets totala produktivitetstillväxt. I **diagram 10.6** visas bidraget till näringslivets produktivitetstillväxt från olika branscher under tre perioder.⁸

⁸ Bidraget till produktivitetstillväxten 1998–2007 från respektive bransch har justerats ned med totalt 0,3 procentenheter som har fördelats proportionellt på respektive bransch. Detta för att bidragen ska summera till näringslivets totala produktivitetstillväxt under perioden. Behovet av en sådan justering uppstår för att förädlingsvärden på branschnivå inte är summerbara i fasta priser över längre tidsperioder, på grund av metoden för fastprisberäkningen. De övriga perioderna påverkas inte då dessa ligger närmare basåret.

Diagram 10.6 Olika branschers bidrag till produktivitetstillväxten i näringslivet
Genomsnittligt bidrag per år i procentenheter, SNI-koder inom parentes



Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

Under åren 1998–2007 bidrog industrin (SNI B+C) med cirka 1,5 procentenheter per år till den uppmätta produktivitetstillväxten i näringslivet. Framför allt var bidraget stort från investeringsvaruindustrin, där företag som tillverkade produkter inom informations- och kommunikationsområdet bidrog med en mycket hög produktivitetstillväxt. Produktiviteten steg dock påtagligt också i andra delar av industrin. Värt att notera är också att parti- och detaljhandelns bidrag till produktivitetstillväxten var stort under denna period. Utbyggnader av stormarknader och effektivare lagerhållning kan mycket väl vara viktiga orsaker.

Under åren efter finanskrisen dämpades produktivitetstillväxten på bred front. Inom byggbranschen föll den kraftigt. Möjliga förklaringar kan vara att bostadsbyggandet minskade och att inslaget av ROT-arbete ökade till följd av ROT-avdraget. Men nedgången är ändå anmärkningsvärt stor. Det är möjligt att det finns inslag av mätproblem i statistiken under den här perioden.

Under den senaste perioden har produktivitetstillväxten återhämtat sig i handeln och inom andra tjänstebanscher. Inom industrin har den däremot dämpats ytterligare jämfört med perioden just efter finanskrisen. Sammantaget bidrog industrin med cirka 0,25 procentenheter per år under perioden. Det är svårt att veta varför produktivitetstillväxten inom industrin varit så låg. Industrins förädlingsvärde har minskat som andel av BNP sedan 2007, men det kan bara förklara en mindre del av minskningen. En annan möjlig orsak kan vara att investeringarna sjönk under finanskrisen, något som kan ha fördröjt införandet av viss ny teknik. En annan orsak kan vara att utrymmet för organisatoriska förändringar har varit mindre. Till exempel hade det redan före finanskrisen skett förändringar inom företagen genom att serviceuppgifter som tidigare sköttes av egna anställda ersatts med tjänster som köptes in från andra företag. Detta kan ha bidragit till den höga produktivitetstillväxten inom industrin före finanskrisen.

Sammantaget kan man konstatera att industrins bidrag till produktivitetstillväxten har minskat påtagligt sedan finanskrisen och att detta, inom ramen för bärkraftsperspektivet, har lett till att utrymmet för arbetskostnadsökningar blivit mindre i ekonomin som helhet under denna period.

10.3 Lönebildning och sysselsättning

En viktig del av en väl fungerande lönebildning är att den bidrar till hög sysselsättning. Det kanske bästa sättet att mäta detta på är genom sysselsättningsgraden enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Sysselsättningsgraden visar hur stor andel av befolkningen i arbetsför ålder som är sysselsatta. Man brukar vanligen definiera arbetsför ålder som personer i åldrarna 16–64 år alternativt 15–74 år. Personer som inte är sysselsatta kan antingen vara arbetslösa eller stå utanför arbetsmarknaden. I den sistnämnda gruppen finns både de som är tillfälligt frånvarande, till exempel föräldralediga, de som är mer långvarigt frånvarande och de som inte kan eller vill arbeta alls. Studenter som inte söker arbete ingår också i denna grupp.

Lönebildningen har en nära koppling till sysselsättningen (se fördjupning). En väl fungerande lönebildning är en viktig förutsättning för en hög sysselsättning. En lönebildning som snabbt leder till ökade lönekrav när sysselsättningen stiger gör att samhällsekonomiskt motiverade mål om full sysselsättning och låg arbetslöshet blir svårare att nå. Utvecklingen på arbetsmarknaden blir därmed viktig för att bedöma hur lönebildningen har fungerat ur ett bärkraftsperspektiv. En lönebildning som leder till högre löneökningar än vad bärkraften ger utrymme för kan bidra till en svagare utveckling av sysselsättningen. Om lönsamheten i näringslivet som helhet återställs främst genom att olönsamma företag går i konkurs kan de negativa effekterna på sysselsättningen bli långvariga. Sysselsättningen är därför ett viktig indirekt mått på hur löner och arbetskostnader utvecklats i förhållande till bärkraften. Samtidigt påverkas arbetsmarknaden av många andra faktorer än löner, varför utvecklingen på arbetsmarken måste ses i ljuset av den allmänna konjunkturutvecklingen.

Fördjupning: Samband mellan lön, sysselsättning och arbetslöshet

Enligt nationalekonomisk teori är lön och sysselsättning nära länkade till varandra via arbetsmarknaden, eftersom lön utgör priset på arbete. Teoretiskt är det den reala lönenivån som är viktig för sysselsättningen. Löneökningar som kompensation för prisökningar (inflation) påverkar därför inte sysselsättningen.

Reallönen bestäms enligt teorin utifrån företagets efterfrågan på arbetskraft och arbetstagarnas lönekrav vid olika nivåer på sysselsättningen. Ju högre sysselsättningen är (och ju lägre arbetslösheten är) desto högre reallön kan arbetstagarna förväntas kräva. Det beror på att möjligheterna att få högre lön hos en annan arbetsgivare är större när efterfrågan på arbetskraft är hög. Även arbetsgivarna är mer benägna att gå med på högre reallön när efterfrågan på arbetskraft är hög. Det beror på att det finns kostnadsmässiga argument för dem att hålla nere personalomsättningen. Om man inte går med på att höja lönen ökar risken att fler säger upp sig och söker sig till en annan arbetsgivare som är beredd att betala mer. Eftersom löntagarnas lönekrav och arbetsgivarnas förväntade kostnader för personalomsättning ökar ju högre syssel-

sättningen är, leder den reallön som ger balans mellan efterfrågan på arbetskraft och lönekraven till att alla inte som står till arbetsmarknaden förfogande kommer att vara sysselsatta i jämvikt. Även i ett balanserat läge finns det därför en viss arbetslöshet, en så kallad jämviktsarbetslöshet.⁹

I ett makroekonomiskt perspektiv är jämviktsarbetslösheten den arbetslöshet som råder på längre sikt när alla konjunkturella variationer i efterfrågan har klingat av. I Konjunkturinstitutets tankeram i Lönebildningsrapporten, som utgår från bärkraftsperspektivet, är en viktig slutsats att arbetsmarknadens parter kan minska denna arbetslöshet varaktigt. Det kan ske genom att parterna under en begränsad tid håller tillbaka löneökningarna i sina avtal och därmed håller nere utvecklingen av reallönen i ekonomin, till exempel under en konjunkturuppgång. Sysselsättningen kommer då att öka ytterligare och arbetslösheten sjunka lite mer än vad som annars skulle vara fallet. Det beror på att även inflationen stiger lite långsammare och Riksbanken kan därför vänta med att höja styrräntan, vilken håller uppe efterfrågan i ekonomin. När ekonomin åter når ett balanserat läge har fler fått fotfäste på arbetsmarknaden och är lite lägre jämviktsarbetslösheten (liksom reallönen om produktiviteten varit konstant). En lönebildning som snabbt leder till ökade lönekrav när sysselsättningen stiger gör att samhällsekonomiskt motiverade mål om full sysselsättning och låg arbetslöshet blir svårare att nå.

Det finns också forskning som visar att typen av förhandlingssystem kan påverka både nivån på reallönen och sysselsättningen.¹⁰ Enligt denna forskning tenderar avtalsförhandlingar som bedrivs på branschnivå att driva upp reallönen mer än om förhandlingarna sker på antingen centraliserad nivå för hela arbetsmarknaden eller i huvudsak på företagsnivå. Vid förhandlingar som omfattar hela arbetsmarknaden finns möjlighet för parterna att beakta att löneökningarna får effekter på arbetslösheten och vidare på de samhällskostnader som en hög arbetslöshet kan medföra. Vid förhandlingar på företagsnivå har risken att höga lönekrav leder till minskad lönsamhet i det enskilda företaget en dämpande effekt. Eftersom alla företag inte omfattas av samma löneökningar kan de som mött lägre lönekrav sälja sina varor till ett lägre pris och på sikt konkurrera ut företaget med högre lönekostnader.

När förhandlingarna sker på branschnivå kan reallönen i ekonomin som helhet drivas upp genom att fackförbunden i respektive bransch försöker förbättra sina medlemmars relativa löneläge. När andra branscher höjer sina lönekrav som en följd riskerar det att leda till en sammantaget högre reallön i ekonomin och en högre arbetslöshet, men utan att någon bransch varaktigt har lyckats förbättra sitt relativa löneläge.

Industrins kostnadsmärke, samordningen inom LO och samverkan inom Svenskt Näringsliv när det gäller de i huvudsak branschvisa förhandlingarna på den svenska arbetsmarknaden, kan i detta sammanhang ses som koordinerande inslag i den svenska lönebildningen. Utan detta finns en risk att jämviktsarbetslösheten i Sverige skulle vara högre än idag.

9 Arbetslösheten i jämvikt är högre än den arbetslöshet som uppkommer på grund av friktioner i matchningsprocessen mellan arbetssökande och lediga jobb.

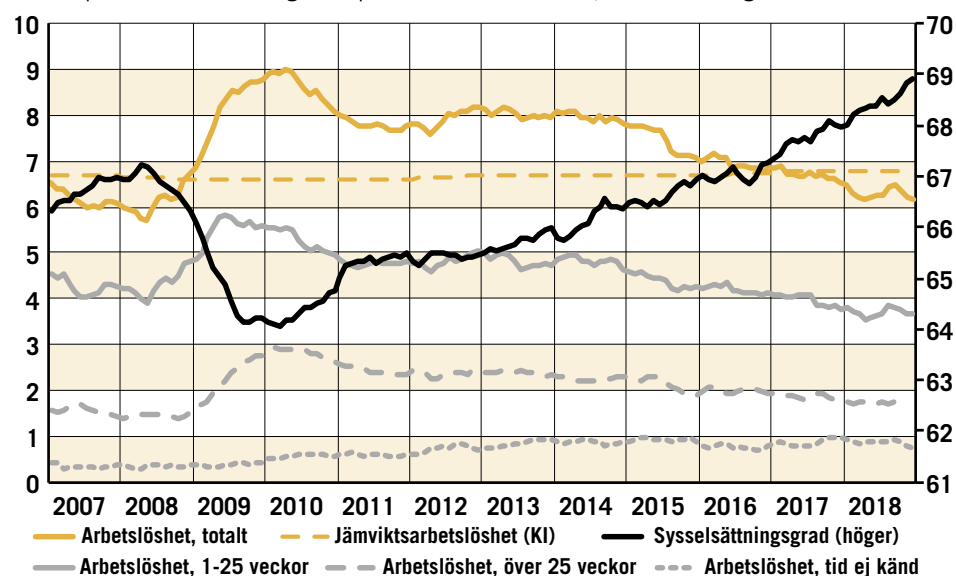
10 Se t.ex. Calmfors & Driffill (1988). "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance". Economic Policy.

10.3.1 Sysselsättningsgraden ökade till en hög nivå 2018

I **diagram 10.7** visas sysselsättningsgraden och arbetslösheten för åldersgruppen 15–74 år. Arbetslösheten steg kraftigt i och med finanskrisen samtidigt som sysselsättningsgraden sjönk. Sedan början av 2010 har sysselsättningsgraden stigit år för år. I slutet av 2015 var den tillbaka på nivån just före finanskrisen. Uppgången fortsatte 2016–2018 och år 2018 var sysselsättningsgraden cirka 68,5 procent.

Diagram 10.7 Sysselsättning och arbetslöshet, 15-74 år

Andel i procent av befolkningen respektive av arbetskraften, tre månaders glidande medelvärde



Källa: Konjunkturinstitutet.

Arbetslösheten, det vill säga andelen personer i arbetskraften som är utan sysselsättning, uppvisar dock inte samma starka utveckling. Mellan 2011 och 2014 var den i stort sett oförändrad på cirka 8 procent. Under dessa år ökade både storleken på sysselsättningen och antalet personer i arbetskraften vilket medförde att sysselsättningsgraden steg utan att det påverkade arbetslösheten. År 2015 började dock arbetslösheten sjunka och 2018 var den drygt 6 procent. Nivån var då något högre än under högkonjunkturen just före finanskrisen, men lägre än den nivå på arbetslösheten som enligt Konjunkturinstitutets bedömning skulle råda i jämvikt, när konjunkturläget är balanserat. Även arbetslösheten för dem som varit arbetslösa under en längre tid (25 veckor eller mer) har sjunkit under de senaste åren. Det tyder på att även personer som stått förhållandevis långt från arbetsmarknaden har kommit i sysselsättning. Nivån 2018 var dock något högre än åren just före finanskrisen.

Sammantaget uppvisar åren 2013–2018 en stark utveckling av både sysselsättningsgrad och arbetslöshet. Lönebildningen under denna period tycks sammanfattningsvis har varit förenlig med ett förbättrat läge på arbetsmarknaden som helhet.

10.3.2 Många grupper har fått en förbättrad arbetsmarknadssituation

Hur arbetsmarknadssituationen utvecklats för några olika grupper visas i **tabell 10.4**. För de flesta grupper innebar perioden sjunkande arbetslöshet och stigande sysselsättningsgrad mellan 2012 och 2018.

Sysselsättningsgraden för både utrikes födda män och kvinnor ökade påtagligt under denna period. Även arbetskraftsdeltagandet steg snabbt. Arbetslösheten påverkades därför inte så mycket. För utrikes födda män minskade den med cirka 2 procentenheter medan den ökade något för utrikes födda kvinnor. Jämfört med inrikes födda ökade arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad snabbare för utrikes födda. Nedgången i arbetslöshet var däremot mindre. Nivån på arbetslösheten var betydligt högre för utrikes födda än för inrikes födda år 2018, drygt 15 procent mot knappt 4 procent. Bakom den höga arbetslösheten ligger trots allt en positiv utveckling i och med att fler i gruppen utrikes födda har fått jobb eller finns på arbetsmarknaden som jobbsökande. Arbetskraftsdeltagandet för utrikes födda kvinnor var emellertid 2018 fortfarande klart lägre än i de andra grupperna i åldern 15–74 år. Det är värt att påpeka att utrikes födda män hade ett högre arbetskraftsdeltagande än inrikes födda män 2018.

Tabell 10.4 Arbetsmarknaden för olika grupper
Tusental och procent 2018 samt förändring i tusental och procentenheter mellan 2012 och 2018

	Antal i arbetskraften		Arbetskrafts- deltagande		Sysselsättningsgrad		Arbetslöshet	
	2018	2012–2018	2018	2012–2018	2018	2012–2018	2018	2012–2018
15–74 år	5 456	397	73,1	2,0	68,5	3,1	6,3	-1,7
Utrikes födda kvinnor	571	165	68,7	6,0	58,1	4,7	15,4	0,5
Utrikes födda män	623	173	77,5	3,8	65,7	4,4	15,2	-1,6
Inrikes födda kvinnor	2 023	32	71,3	1,9	68,8	3,6	3,6	-2,6
Inrikes födda män	2 239	28	74,9	1,0	72,0	2,8	3,9	-2,6
15–19 år	185	9	33,5	3,0	24,5	5,1	26,8	-9,5
20–24 år	438	-33	72,6	1,2	63,7	5,7	12,3	-6,5
25–34 år	1 250	207	88,4	0,7	82,7	1,9	6,5	-1,5
35–64 år	3 387	171	89,7	2,5	85,6	2,8	4,6	-0,5
65–74 år	197	43	17,6	2,3	17,2	2,3	2,1	-0,4

Källa: Konjunkturinstitutet

För inrikes födda kvinnor och män var utvecklingen under perioden likartad. Kvinnor hade en större uppgång i arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad än män, men ungefär samma nedgång i arbetslöshet. Inrikes födda kvinnors arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad var fortfarande lägre 2018 jämfört med mäns.

För unga upp till 24 år ökade sysselsättningsgraden med över 5 procentenheter mellan 2012 och 2018. Även arbetslösheten minskade, även om den i nivå var betydligt högre jämfört med personer över 24 år. Unga som grupp har generellt sett högre arbetslöshet än äldre eftersom de har en lösare anknytning till arbetsmarknaden. Man har också oftare tillfälliga anställningar och många vill arbeta parallellt med att man studerar. Arbetslösheten för gruppen 15–19 år var nästan 27 procent 2018 men arbetskraftsdeltagandet i gruppen är betydligt lägre än i andra grupper. Två tredjedelar i gruppen befann sig alltså inte alls på arbetsmarknaden.

Även unga vuxna, medelålders och äldre har sett en positiv utveckling med ökat arbetskraftsdeltagande, ökad sysselsättningsgrad och minskad arbetslöshet. I den stora gruppen medelålders (35–64 år) var arbetslösheten så låg som 4,6 procent år 2018.

Sammanfattningsvis har förstärkningen av arbetsmarknaden sedan 2012 varit bred och de flesta grupper i analysen har sett en förbättring av arbetsmarknadsläget. Lönebildningen tycks således ha varit förenlig med en förbättrad arbetsmarknad för många grupper på arbetsmarknaden. Den höga arbetslösheten för gruppen utrikes födda utgör dock fortsatt ett stort problem.

11. Lönebildningen och den svenska ekonomins konkurrenskraft

Sveriges konkurrenskraft ser ut att ha stått sig väl i förhållande till jämförbara länder. Analyser ur ett konkurrenskraftsperspektiv visar att det relativa kostnadsläget gentemot omvärlden inte har försämrats de senaste åren, samtidigt som såväl bruttonationalinkomst (BNI) som arbetsmarknad utvecklats jämförelsevis starkt.

Enhetsarbetskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin ökade under perioden 2013–2017 i genomsnitt något snabbare än i ekonomiskt jämförbara länder¹ när kostnaderna jämförs i respektive lands valuta. Under perioden försvagades dock kronan vilket ledde till att enhetsarbetskostnaderna räknat i gemensam valuta ökade betydligt långsammare i Sverige än i omvärlden. Under perioden ökade industrins vinstandel både i Sverige och i omvärlden, vilket tyder på ökad lönsamhet. En analys av kostnader och vinster för ekonomin som helhet ger en liknande bild.

Sedan bottenåret 2013 har Sverige ökat sina exportmarknadsandelar något och uppgången har överträffat utvecklingen i olika grupper av jämförbara länder. Den svagare kronan har sannolikt bidragit till ökade exportvolymen. Värdet av den svenska exporten i förhållande till världshandeln har däremot utvecklats lite svagare än i jämförbara länder. Sveriges handelsbalans har minskat som andel av BNP sedan 2013, men var fortfarande klart positiv 2018. En ökad andel äldre i befolkningen och ett minskat sparande i ekonomin skulle kunna förklara en sådan utveckling. Man ska därför vara försiktig med att tolka nedgången i handelsbalans och exportvärden som resultatet av försämrad svensk konkurrenskraft.

Sveriges BNI per invånare har ökat i förhållande till jämförbara länder sedan 2013. Även sysselsättningsgraden i Sverige har utvecklats starkt under flera år. Detta trots att Sverige har en högre sysselsättningsgrad än många andra länder, främst på grund av att en hög andel av kvinnorna i Sverige befinner sig på arbetsmarknaden. Arbetslösheten har också sjunkit de senaste åren, men nivån är förhöjd i förhållande till grupperna av jämförelseländer och hur det såg ut före finanskrisen. Arbetsmarknadens utveckling och inkomstutvecklingen ger sammantaget bilden av att den svenska ekonomin inte har förlorat i konkurrenskraft de senaste åren.

11.1 Olika sätt att beskriva Sveriges nationella konkurrenskraft

Frågeställningen om hur lönebildningen har inverkat på Sveriges nationella konkurrenskraft är svår att besvara, inte minst eftersom begreppet nationell konkurrenskraft inte har någon entydig definition (se fördjupning). Dessutom är det svårt att isolera effekterna på svensk ekonomi av lönebildningen och de kostnadsökningar som den resulterar i. Många andra faktorer påverkar också den ekonomiska utvecklingen. På samma sätt som i det förra kapitlet kan man vända på frågeställningen och i stället fråga sig om det finns några tydliga tecken på att den svenska lönebildningen har medfört problem för Sveriges nationella konkurrenskraft.

¹ I kapitel 8 finns en beskrivning av vilka länder som Sverige jämförs med i detta avsnitt av rapporten. Det handlar om länder inom EU eller OECD som liksom Sverige har en hög levnadsstandard och som dessutom är några av Sveriges största handelspartner.

Analyserna i detta kapitel följer en uppdelning utifrån det vi kallar kostnads- respektive inkomstperspektivet på nationell konkurrenskraft (se fördjupningen för en närmare beskrivning av dessa perspektiv). OECD har tagit fram en definition av begreppet nationell konkurrenskraft som inkluderar både ett kostnads- och ett inkomstperspektiv. Nationell konkurrenskraft, menar man, handlar om *”förmågan hos ett land att, under marknadsmässiga villkor, producera och sälja varor på internationella marknader och samtidigt generera långsiktigt ökade reala inkomster för befolkningen”*. Oavsett vilken vikt man tillmäter kostnads- respektive inkomstperspektivet kan man konstatera att begreppet nationell konkurrenskraft är något ett land har *i förhållande till* andra länder. Därför görs analyserna i detta avsnitt i ett jämförande perspektiv.

Inom ramen för kostnads- respektive inkomstperspektivet utgår vi från lönebildningen och dess effekter på företagets arbetskostnader, hur dessa förhåller sig till produktivitet och hur kostnadsutvecklingen påverkar lönsamhet och export. Utvecklingen i Sverige jämförs mot grupper av länder som är stora handelspartner och dessutom har en hög levnadsstandard (se kapitel 8 för en beskrivning av vilka länder som ingår i jämförelsen). Inom detta perspektiv är det vanligt att man riktar ett extra intresse mot de delar av ekonomin som är utsatta för internationell konkurrens. Därför görs en del jämförande analyser av enbart tillverkningsindustrin. Andra branscher än industrin är dock också utsatta för internationell konkurrens. Det är dock svårt att hitta eller själv skapa inledningar av ekonomisk statistik som beskriver en ”konkurrensutsatt sektor” i olika länder. Därför görs i flera fall också analyser för ekonomin som helhet.

Inom ramen för inkomstperspektivet jämför vi hur nationalinkomsten per invånare och arbetsmarknaden i Sverige har utvecklats i förhållande till andra länder. Här blir jämförelserna bredare och inriktas på hur ekonomin som helhet har utvecklats när det gäller välbefinnande och sysselsättning.

Fördjupning: Nationell konkurrenskraft som begrepp

Hur ska begreppet nationell konkurrenskraft egentligen förstås? Begreppet används ofta i den ekonomiska debatten, men det är trots det inte självklart vad som egentligen avses. Det är dessutom svårt att utifrån nationalekonomisk teori presentera en entydig definition av begreppet.

Konkurrens mellan företag är däremot tydligare definierat inom nationalekonomin. Två företag som producerar samma eller liknande varor som säljs på en gemensam nationell eller internationell marknad är konkurrenter till varandra. Ett företag som till exempel effektiviserar sin produktion och höjer produktiviteten kan erbjuda sina produkter till ett lägre pris och vinna marknadsandelar i förhållande till ett annat företag. Detsamma gäller företag som utvecklar nya efterfrågade produkter.

När det gäller konkurrens mellan länder är situationen annorlunda. Till skillnad från ett företag producerar länder en mängd olika varor och tjänster. Enligt vedertagna ekonomiska teorier lönar det sig för ett land att specialisera sig på att producera mer av vissa varor och tjänster och sedan exportera överskottet av dessa till omvärlden. Inkomsterna från överskottet kan sedan användas till att köpa varor och tjänster från utlandet som det egna landet har ett under-

skott av. Detta är mer effektivt än om varje land själv producerar alla de varor och tjänster man vill använda. Genom att handeln leder till effektivare produktion ökar det samlade produktionsvärdet i länderna. Enligt de handelsteorier som lades fram av britten David Ricardo i början av 1800-talet, och som sedan dess har utvecklats, tjänar två länder på handel oavsett om det ena landet är mer produktivt i produktionen av samtliga varor som handlas. Teorin förutsäger att specialisering mot produktion där respektive land är mest produktivt – har en komparativ fördel – ger störst nytta åt alla parter. Det är dock inte oväsentligt inom vilka områden ett land har komparativa fördelar. Ju högre exportvärden ett land producerar desto mer varor och tjänster kan man byta till sig.

Vilken typ av produktion ett land har fördelar av att producera påverkas av många olika faktorer, till exempel förekomsten av naturresurser, arbetskraftens utbildningsnivå och kunnande, kapitalstockens storlek, företagens teknologiska inriktning, infrastrukturens utbyggnad, samt om det finns fördelar med storskalig verksamhet eller ekonomiska kluster. Produktionsfördelarna kan emellertid förändras över tiden och en tidigare komparativ fördel kan försvinna. Nya förutsättningar påverkar produktionsstrukturen i landet, genom att viss verksamhet konkurreras ut och försvinner och annan verksamhet kan utvecklas. En sådan strukturomvandling kan innebära perioder av förhöjd arbetslöshet och svag inkomstutveckling. Strukturomvandlingen underlättas dock av om arbetskraft och kapital smidigt kan röra sig från olönsamma företag och branscher till andra delar av ekonomin där lönsamheten är högre. För arbetskraftens del ställer detta krav på omställningsförmåga, till exempel genom omskolning eller geografisk rörlighet. För kapitalets del handlar det bland annat om väl fungerande kapitalmarknader så att nya investeringar kan komma till stånd.

Sammantaget är det en stor förenkling att likställa länders och företags konkurrenskraft. Svårigheterna att tydligt definiera begreppet nationell konkurrenskraft gör att det kan ges lite olika innehåll. Ett vanligt synsätt är att jämföra produktionskostnader. Förespråkare för ett kostnadsperspektiv menar att om inte kostnadsökningarna anpassas till utvecklingen i andra länder riskerar verksamhet som annars hade kunnat vara lönsam att slås ut. För höga kostnadsökningar riskerar alltså att leda till sämre lönsamhet, svagare tillväxt i landet och högre arbetslöshet.

Ofta är det dock förändrade förutsättningar i omvärlden som påverkar produktionsförutsättningarna i Sverige. Därmed är det också möjligt att se nationell konkurrenskraft som just ett lands förmåga att hantera en strukturomvandling som ofta drivs av yttre faktorer. Om strukturomvandlingen kan mötas och utnyttjas på ett framgångsrikt sätt kommer det att visa sig i en god utveckling av inkomster, hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Enligt ett inkomstperspektiv är det just utvecklingen av landets välbefinnande som är det viktigaste tecknet på hög konkurrenskraft.

Ett sätt att se det är att kostnadsperspektivet och inkomstperspektivet har olika relevans på kort respektive längre sikt. Medan låga kostnadsökningar och en försvagad valuta kan vara önskvärdt för att företag i ett land 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 i stället höga arbetskostnader och en stark valuta tecken på att ett land producerar högt värderade produkter med hög arbetsproduktivitet.

11.2 Lönebildningen och Sveriges relativa kostnadsläge

I den här delen analyserar vi utvecklingen av enhetsarbetskostnader i Sverige i förhållande till omvärlden och vad den relativa kostnadsutvecklingen innebär för Sveriges *kostnadsmässiga* konkurrenskraft (se fördjupning om relativa enhetsarbetskostnader). Analyserna av enhetsarbetskostnaden görs för både industrin och ekonomin som helhet. De relativa enhetskostnaderna kan ses som en indikator för hur lönsamheten utvecklats i Sverige i förhållande till andra länder. Lönsamheten påverkas dock också av prisutvecklingen på företagens produkter. I nästa avsnitt studerar vi närmare hur lönsamheten i form av vinstandelen har utvecklats i Sverige och i omvärlden.

Fördjupning: Relativa enhetsarbetskostnader

Enhetsarbetskostnaden bör förstås inom ramen för arbetskostnadsandelen som beskrevs i kapitel 10. En konstant arbetskostnadsandel medförde som vi såg att följande samband gällde:

$$\text{Arbetskostnadsandel per timme \%} = \text{Produktivitet \%} + \text{Pris \%}$$

Genom att dra ifrån produktivitetstillväxten på båda sidor om likhetstecknet får man ett samband mellan förändringen av arbetskostnaden per producerad enhet och prisutvecklingen på förädlingsvärdet.

$$\text{Enhetsarbetskostnad \%} = \text{Pris \%}$$

Om arbetskostnaden per timme ökar i takt med produktiviteten innebär det att kostnaden per producerad enhet är oförändrad. Ökar arbetskostnaderna snabbare behöver företagen höja sina priser i samma takt som enhetsarbetskostnaderna stiger, för att hålla arbetskostnadsandelen konstant. Detta kan vara svårt för exportföretag om efterfrågan är mycket känslig för prisförändringar. På kort sikt är det troligt att enhetsarbetskostnader och priser ökar i olika takt, men på lite längre sikt förefaller arbetskostnadsandelen vara förhållandevis konstant och det är främst på denna sikt sambandet kan antas gälla.

När enhetsarbetskostnader i olika länder jämförs är det vanligt att göra detta genom att räkna om dem till en gemensam valuta. Därmed påverkar också kronans växelkurs Sveriges relativa kostnadsutveckling.

11.2.1 Svagare krona bakom minskade relativa enhetsarbetskostnader

I *tillverkningsindustrin* ökade arbetskostnaderna per timme i genomsnitt 2,1 procent per år 2013–2017. Produktiviteten ökade med 1,4 procent och enhetsarbetskostnaderna ökade därmed med i genomsnitt 0,7 procent per år. Något högre ökning av arbetskostnaderna och något svagare produktivitetstillväxt ledde till att enhetsarbetskostnaderna i Sverige ökade snabbare än i grupperna av EU respektive OECD-länder och Tyskland under perioden (se **tabell 11.1**). Eftersom kronan försvagades betydligt mot andra valutor under perioder var dock kostnadsökningen uttryckt i gemensam valuta betydligt högre i ländergrupperna än i Sverige.

En liknande bild ges när utvecklingen i *ekonomin som helhet* jämförs. Visserligen hade Sverige en lite högre produktivitetstillväxt än omvärlden, men också en högre ökning av arbetskostnaderna. Enhetsarbetskostnaderna ökade med i genomsnitt

1,3 procent per år vilket var högre än omvärlden räknat i respektive lands valuta. Enhetsarbetskostnaderna i ekonomin som helhet ökade dock långsammare i Sverige jämfört med Tyskland, där uppgången var 1,7 procent per år. Försvagningen av den svenska kronan innebar, liksom för industrin, att kostnadsökningen i gemensam valuta var högre i ländergrupperna än i Sverige.

Tabell 11.1 Arbetskostnader i Sverige och omvärlden
Genomsnittlig årlig procentuell förändring 2013–2017

	Nationell valuta			Kronor	
	Arbetskostnad per timme	Avdrag för tillväxt i produktivitet	Enhetsarbets-kostnad	Enhetsarbets-kostnad	Förändring av Sveriges RULC
Tillverknings-industrin					
Sverige	2,1	-1,4	0,7	0,7	
EU-8	1,9	-2,2	-0,3	1,8	-1,0
OECD-11	1,9	-1,8	0,1	2,4	-1,6
OECD-13	2,0	-1,8	0,2	2,0	-1,2
Tyskland	2,4	-2,1	0,4	2,4	-1,7
Hela ekonomin					
Sverige	2,4	-1,1	1,3	1,3	
EU-8	1,6	-0,7	0,9	3,0	-1,6
OECD-11	1,7	-0,7	1,0	3,3	-1,9
OECD-13	1,8	-0,7	1,1	2,9	-1,5
Tyskland	2,4	-0,8	1,7	3,8	-2,4

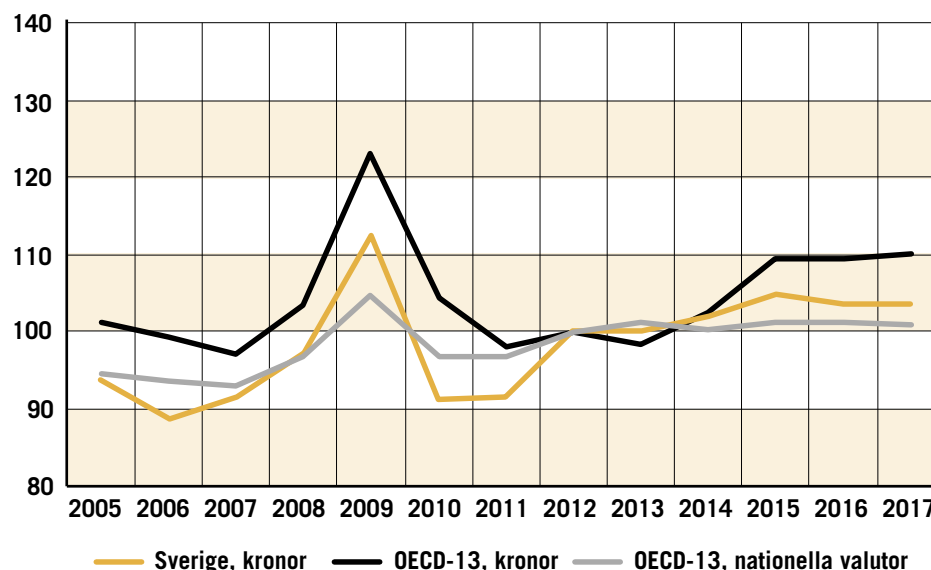
Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.

Källor: Conference Board, OECD, Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.

Sammantaget har kostnadsökningarna räknat i gemensam valuta varit betydligt högre i jämförelseländerna än i Sverige. Sveriges RULC (relativa enhetsarbets-kostnad) har sjunkit under perioden. Nedgången är emellertid enbart driven av en svagare krona eftersom kostnaderna i nationell valuta har ökat mer i Sverige än i omvärlden.

Hur har då utvecklingen sett ut över tiden? I **diagram 11.1** visas enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin i Sverige och för genomsnittet i OECD-13. Det var framför allt mellan 2013 och 2015 som kostnaderna ökade snabbare i Sverige än i OECD-13, räknat i nationella valutor. Under denna period försvagades kronan förhållandevis mycket, och kostnadsökningen var högre i jämförelsegruppen än i Sverige när kostnaderna räknas om till kronor. Från 2015 har dock kostnadsutvecklingen varit mera jämn. En viss fortsatt kronförsvagning har bidragit till en något högre kostnadsökning i OECD-13, räknat i kronor, än i Sverige. Den svenska tillverkningsindustrins kostnads-mässiga konkurrenskraft har sammanfattningsvis förstärkts sedan 2012, men det beror uteslutande på att kronans växelkurs har försvagats under dessa år.

Diagram 11.1 Enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin
Index 2012=100



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: Conference Board, Macrobond och egna beräkningar.

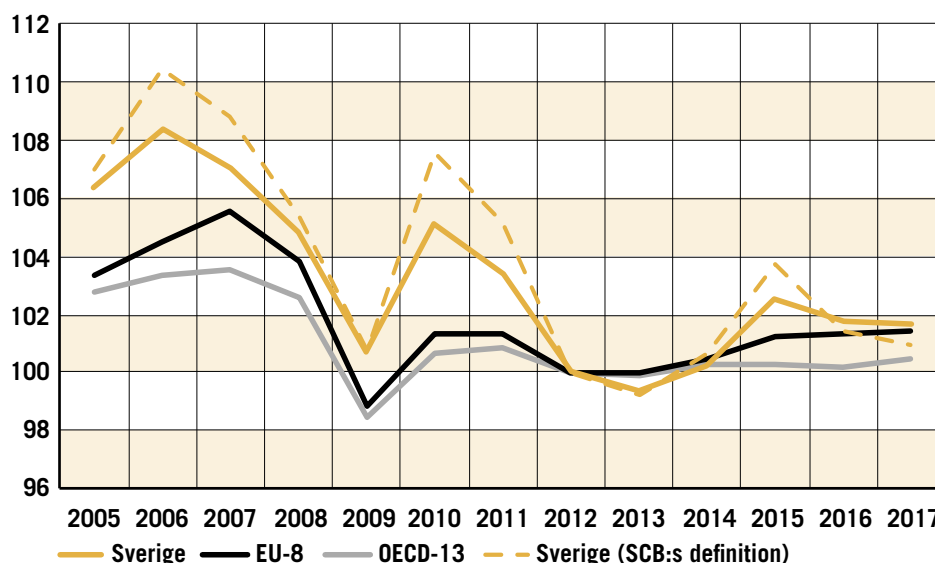
11.2.2 Uppgång i vinstandelen i Sverige och omvärlden sedan 2013

Det är inte säkert att en ökad kostnadsmässig konkurrenskraft leder till att lönsamhet hos svenska företag förbättras i förhållande till omvärlden i motsvarande utsträckning. Om det samtidigt sker förändringar i relativpriset mellan de varor och tjänster som produceras i Sverige och i andra länder kan lönsamheten utvecklas annorlunda. I **diagram 11.2** visas vinstandelen i ekonomin som helhet i Sverige och i genomsnittet för EU-8 och OECD-13. Förändringar i vinstandelen är en indikator på förändringar i kapitalavkastningen och företagens lönsamhet. Vinstandelen i OECD:s och Conference Boards statistik inkluderar löneskatter. I de svenska nationalräkenskaperna ingår löneskatterna i arbetskostnaderna. I denna analys redovisas vinstandelen i Sverige inklusive löneskatter för att öka jämförbarheten.²

Mellan 2013 och 2015 ökade vinstandelen i Sverige för att därefter dämpas något. Nivån var dock fortfarande högre 2017 än 2012 och 2013. I gruppen EU-8 ökade också vinstandelen mellan 2012 och 2017 och sett över hela perioden är uppgången i nivå med Sverige. I OECD-13 var dock utvecklingen svagare, med knappt någon ökning av vinstandelen alls sedan 2012. Att vinstandelen ökade mer i Sverige än i OECD-13, trots att de svenska enhetsarbetskostnaderna ökade snabbare än kostnaderna i denna grupp, tyder på att prisutvecklingen i Sverige var högre. Den nominella försvagningen av kronan har troligen varit en faktor som bidragit till en jämförelsevis hög prisutveckling i Sverige. En svag utveckling av vinstandelen i den norska ekonomin till följd av nedgången i oljepriset kan vara en förklaring till att vinstandelen i OECD-13 inte ökat alls.

2 Statistiken är hämtad från OECD och Conference Board vilket innebär att arbetsgivarens löneskatter redovisas som en del av vinsten (bruttoöverskottet). I de svenska nationalräkenskaperna ingår löneskatterna i arbetskostnaderna, som en del av de sociala avgifterna. Vinstandelarna i OECD:s statistik är heller inte justerade för förändringar i antalet egenföretagare som vinstandelen för Sverige i diagram 10.3 i kapitel 10.

Diagram 11.2 Vinstandel i ekonomin som helhet
Index 2012=100



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.

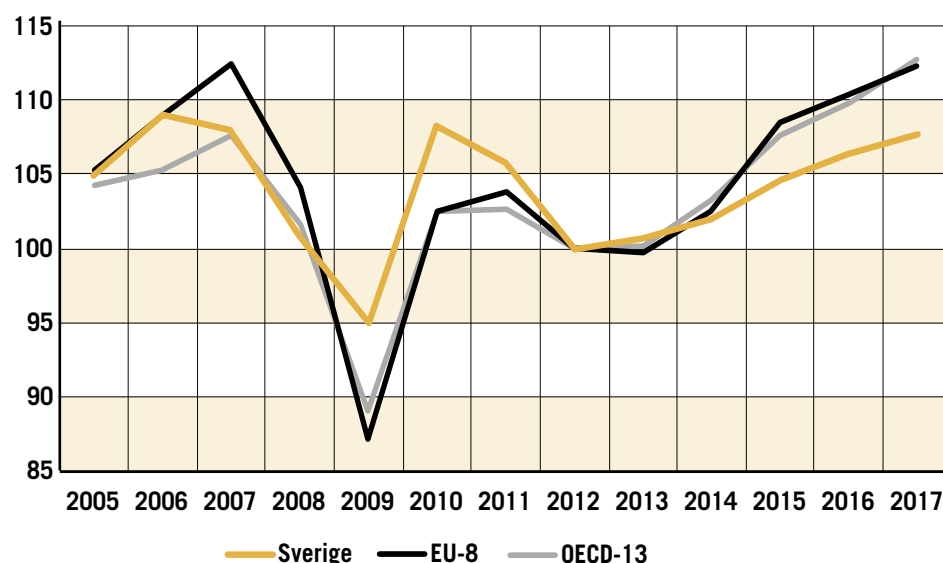
Källor: OECD, Macrobond, Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Eftersom måtten avser ekonomin som helhet är vinstandelens utveckling över tiden känslig för förändringar i branschernas relativa storlek och för storleken på offentlig sektor. Sådana strukturförändringar kan påverka vinstandelens nivå över längre perioder. Bilden är att vinstandelen i både Sverige och omvärlden har rört sig nedåt sedan 2005. När man tittar isolerat på tillverkningsindustrin blir sådana tänkbara effekter mindre. Där har också utvecklingen varit mer stabil över hela den redovisade perioden (se **diagram 11.3**).

Liksom för ekonomin som helhet ökade vinstandelen i den svenska tillverkningsindustrin mellan 2012 och 2017 (se diagram 11.3). En uppgång skedde också för grupperna EU-8 och OECD-13. Uppgången var dock större i omvärlden och nivån 2017 var högre än åren före finanskrisen. För Sveriges del var nivån 2017 jämförbar med nivån 2006–2007. Vi såg i avsnittet ovan att enhetsarbetskostnaderna i svensk tillverkningsindustri steg mer än i både EU-8 och OECD-13 under åren 2013–2017. Denna skillnad tycks ha slagit igenom på utvecklingen av vinstandelen och kompenseras inte fullt ut med relativa prishöjningar i Sverige. Nivån på vinstandelen 2017 i svensk industri framstår dock inte som låg i ett tillbakablickande perspektiv. Snarare var vinstandelen 2017 historiskt hög i omvärlden.

Sammantaget har utvecklingen av enhetsarbetskostnaderna i både Sverige och omvärlden varit förenlig med ökade vinstandelar 2013–2017. Detta gäller i synnerhet industrin där vinstandelarna stigit tydligt och befann sig på jämförelsevis höga nivåer 2017. Men även i ekonomin som helhet syns en uppgång i vinstandelen i såväl Sverige som EU-8 mellan 2012 och 2017. För både Sverige och de båda ländergrupperna har dock vinstandelen i ekonomin som helhet sjunkit i förhållande till före finanskrisen. Detta kan möjligen bero på att sammansättningen i ekonomin har förändrats.

Diagram 11.3 Vinstandel i tillverkningsindustrin
Index 2012=100



Anmärkning: Vinstandelen är justerad så att egenföretagares beräknade arbetskostnader ingår i arbetskostnaderna. Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.

Källor: Conference Board, Macrobond, Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

11.2.3 Real försvagning av växelkursen enligt flera mått

Att jämföra Sveriges och omvärldens relativa enhetsarbetskostnader uttryckt i samma valuta är ett sätt att beräkna den så kallade *reala växelkursen*. Enligt nationalekonomisk teori visar den reala växelkursen relativpriset mellan varor och tjänster producerade i Sverige och i omvärlden uttryckt i samma valuta. Den reala växelkursen visar helt enkelt mängden varor och tjänster som utlandet måste byta bort för att erhålla en given mängd svenska varor och tjänster. Om Sveriges reala växelkurs förstärks innebär det att omvärlden måste lämna ifrån sig en större mängd varor och tjänster än tidigare för samma mängd av svenska varor och tjänster. Den reala växelkursen kan förstärkas på två sätt; antingen genom att priserna i Sverige ökar snabbare än priserna i omvärlden, eller genom att kronans värde – den *nominella* växelkursen – förstärks.

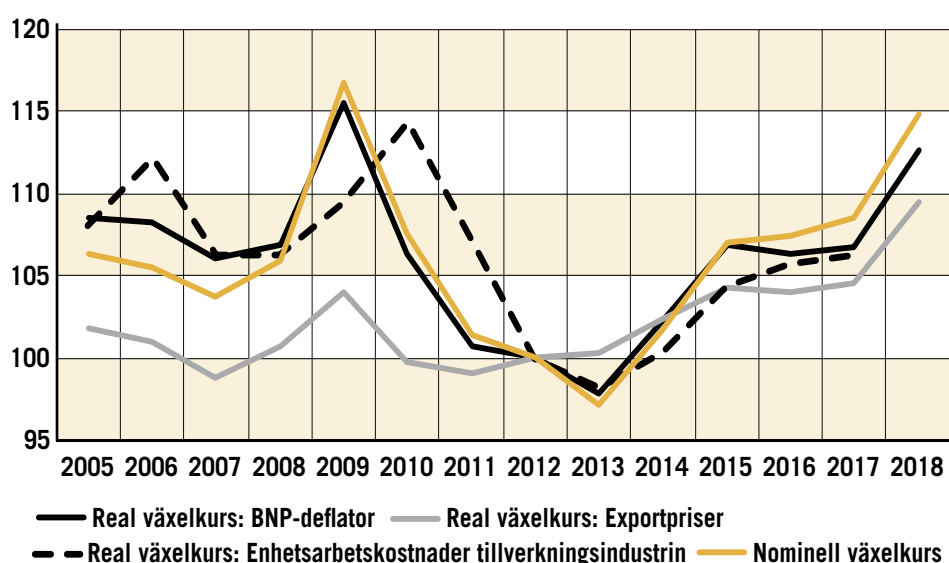
Eftersom sambandet mellan enhetsarbetskostnader och priset på förädlingsvärdet är starkt, i synnerhet på lite längre sikt (se fördjupningsrutan ovan) är det vanligt att länders relativa enhetsarbetskostnader användas som ett mått på den reala växelkursen.

I **diagram 11.4** visas några olika mått på Sveriges reala växelkurs i förhållande till OECD-13. Där visas relativa enhetsarbetskostnader, relativa exportpriser samt relativa förädlingsvärdepriser för ekonomin som helhet (BNP-deflatorn), omräknat till gemensam valuta. I diagrammet visas också Sveriges nominella växelkurs mot dessa länder. Ett stigande indextal innebär en nominell respektive real försvagning av Sveriges växelkurs mot omvärlden.

Kronan försvagades nominellt mellan 2013 och 2018, vilket kan kopplas samman med Riksbankens expansiva penningpolitik under perioden som ledde till att svenska räntor sänktes i förhållande till omvärlden. Den nominella försvagningen

är den starkast bidragande orsaken till att även den reala växelkursen försvagades. Samtliga tre mått på den reala växelkursen som redovisas här försvagades mindre än den nominella växelkursen. Förklaringen är, som visades i avsnitten ovan, att enhetsarbetskostnader och förädlingsvärdepris ökade snabbare i Sverige än i omvärlden. Löne- och prisbildningen i Sverige bidrog således i sig inte till den reala växelkursförsvagningen, utan det gjorde främst penningpolitiken. Samtidigt kan den nominella kronförsvagningen vara en viktig förklaring till att kostnaderna och priserna kunnat öka snabbare än i omvärlden. Det är svårt att säga vilka kostnadsökningar lönebildningen hade lett till om kronan inte hade försvagats.

Diagram 11.4 Real och nominell växelkurs mot OECD-13
Index 2012=100



Anmärkning: Genomsnittet är vägda med KIX-vikter.

Källor: Conference Board, OECD, Riksbanken, Macrobond och egna beräkningar.

11.3 Sveriges export som mått på konkurrenskraft

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. En annan vanlig indikator i detta sammanhang är bytesbalansen (export minus import), hur den förändras och om den är positiv (överskott) eller negativ (underskott).

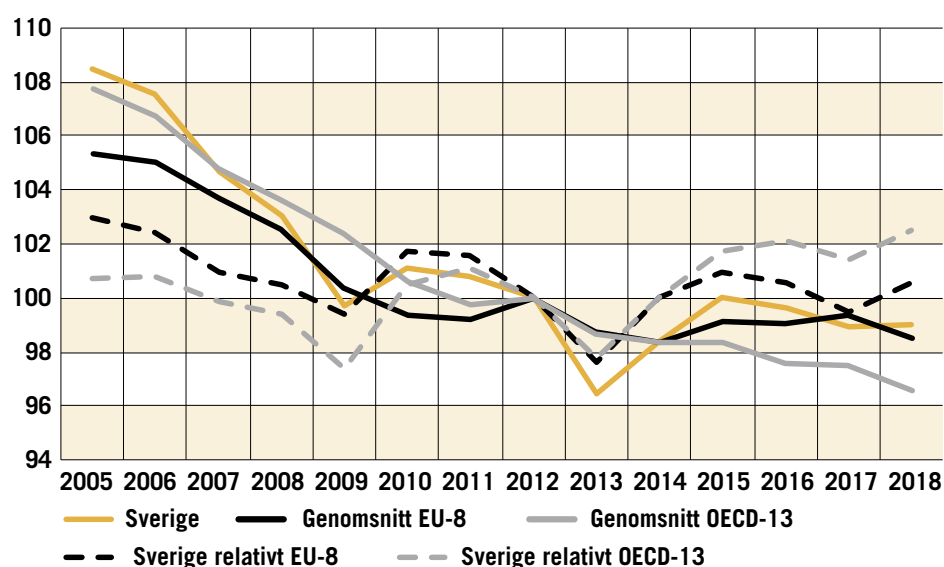
Efterfrågan på ett lands exportprodukter påverkas av exportpriserna. De priser som företag sätter på sina varor och tjänster påverkas i stor utsträckning av företagens produktionskostnader. Hur exporten utvecklas i förhållande till andra länder borde därför ha ett nära samband med hur de relativa enhetsarbetskostnaderna (och därmed den reala växelkursen) utvecklas.

11.3.1 Sveriges har tappat mindre exportmarknadsandel än jämförbara länder

Ett sätt att analysera exporten ur ett konkurrenskraftsperspektiv är att relatera den till den samlade efterfrågan på ett lands olika exportmarknader. OECD beräknar storleken på den samlade exportmarknaden för ett stort antal länder baserat på den totala importen i de länder ett land exporterar till. Om exporten från Sverige ökar långsammare än exportmarknaden kan detta tolkas som att Sverige har tappat exportmarknadsandelar. I detta sammanhang kan det vara bra att notera att marknadsandelar är ett nollsummespel i ett globalt perspektiv. Sverige och många andra utvecklade ekonomier har sedan 1990-talet förlorat marknadsandelar till förmån för olika tillväxtekonomier, 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 marknadsandel kan därför bli lite missvisande. Det kan i stället vara mer relevant att jämföra hur den svenska marknadsandelen har utvecklats i förhållande till marknadsandelarna i jämförbara länder.

Av **diagram 11.5** framgår att Sverige tappade marknadsandelar mellan 2005 och 2013. År 2013 var utvecklingen särskilt svag vilket sammanfaller med när den reala växelkursen var som starkast. Från 2013 försvagades den reala växelkursen och Sveriges exportmarknadsandel steg för att sedan plana ut fram till 2018. Utvecklingen av marknadsandelen har varit starkare i Sverige än i OECD-13 och i nivå med EU-8 mellan 2012 och 2018.

Diagram 11.5 Exportmarknadsandelar, fasta priser
Index 2012 = 100



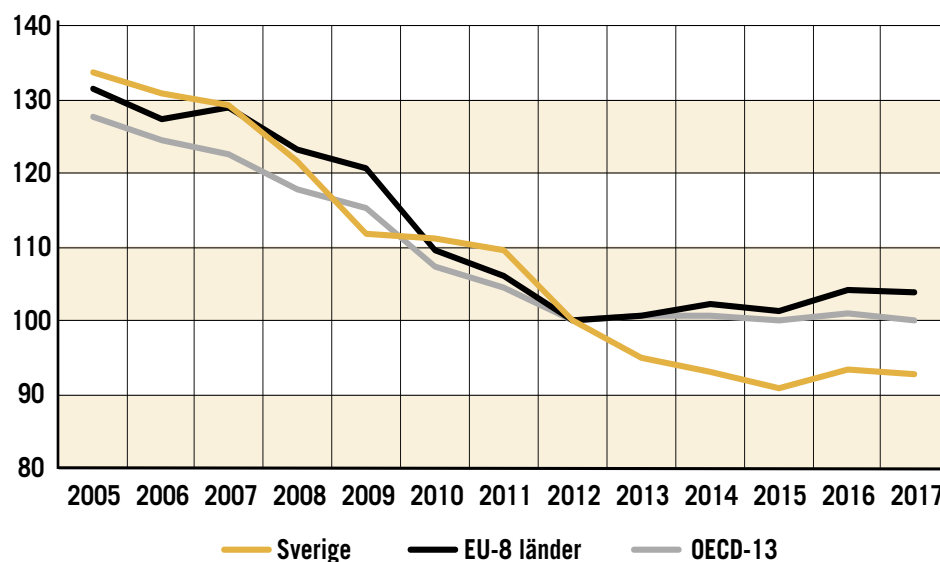
Anmärkning: Genomsnitten för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

OECD:s beräkning av marknadsandelar görs i fasta priser och avser därför exportvolym och inte exportinkomster. Den försvagade svenska kronan är troligen en viktig orsak till att Sverige haft en jämförelsevis stark utveckling av marknadsandelarna i volymtermer. Ett annat sätt att räkna marknadsandelar är att sätta värdet av Sveriges export i relation till värdet av den totala handeln i världen. Även

här bör Sveriges exportandel jämföras med andra liknande länder för att inte effekterna av att bland annat Kinas ökade marknadsandel ska tolkas som att Sverige har problem med konkurrenskraften.

Sveriges exportinkomster har minskat som andel av världens totala export under många år (se **diagram 11.6**). Så har även skett i EU-8 och OECD-13. Mellan 2013 och 2015 fortsatte nedgången för Sveriges del, medan omvärldens exportandel planade ut. Trots en jämförelsevis stark ökning av den svenska exportvolymen 2013–2018 utvecklades Sveriges andel av de totala exportinkomsterna i världen något svagare än i jämförbara länder. En försvagad svensk krona kan vara en förklaring till att exportinkomsterna räknat i gemensam valuta utvecklades svagare än exportvolymen.

Diagram 11.6 Exportens andel av världens totala export, gemensam valuta, löpande priser
Index 2012 = 100



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: World Trade Organisation (WTO), Riksbanken och egna beräkningar.

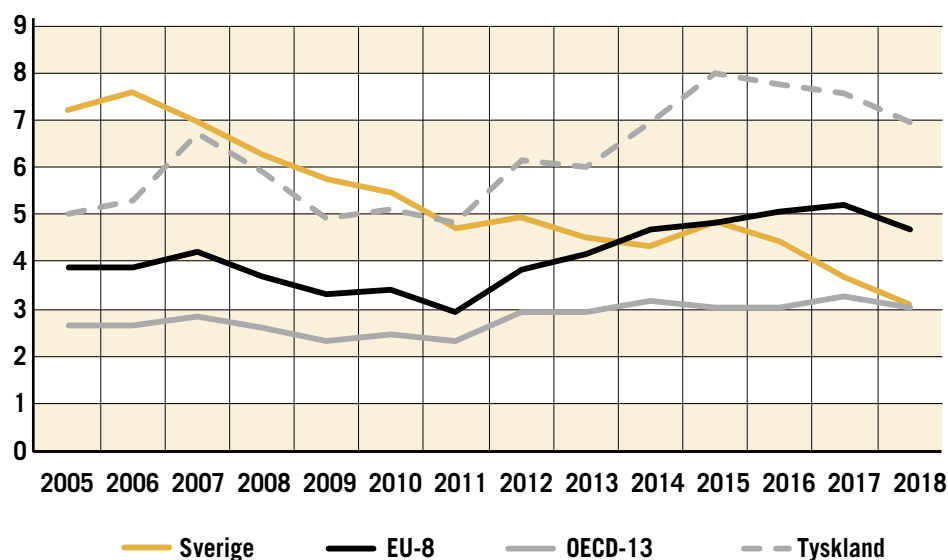
11.3.2 Minskat överskott i Sveriges handelsbalans

Den reala växelkursen har ett nära samband med bytesbalansen i ekonomin (i huvudsak skillnaden mellan värdet av den totala exporten och importen i landet). En försvagad real växelkurs innebär oftast att bytesbalansen förstärks. Det beror på att efterfrågan från utlandet ökar eftersom samma mängd egna varor och tjänster kan bytas mot fler svenska varor och tjänster när Sveriges reala växelkurs försvagas. En försvagad växelkurs leder således till att export till ett större värde (räknat i kronor) lämnar Sverige, vilket i sig ökar bytesbalansen. Normalt ökar inte värdet av den svenska importen i motsvarande grad eftersom importvarorna blivit dyrare, vilket leder till en minskad importerad volym. Men om importen är okänslig för prisförändringar (till exempel om det ingår varor som saknar substitut) kan värdet av den totala importen (räknat i kronor) öka när växelkursen försvagas. Ökningen kan bli så stor att nettoeffekten på bytesbalansen inte blir positiv. Men vanligen brukar en försvagad real växelkurs leda till en ökad bytesbalans (via en ökad handelsbalans).

11.3.3 Nedgång i den svenska handelsbalansen

Handelsbalansen för varor och tjänster utgör den största delen av bytesbalansen. Sverige har haft en positiv handelsbalans under en lång period. I mitten av 00-talet var Sveriges handelsbalans cirka 7 procent av BNP och klart högre än i jämförbara länder (se **diagram 11.7**). Sedan dess har den sakta minskat, men var 2018 fortfarande klart positiv. Nedgången beror ytterst på en minskad handelsbalans för bearbetade varor (varor som inte är råvaror), av vilka de flesta är varor som produceras av tillverkningsindustrin. Förändringarna beror på att exportvärdet av bearbetade varor har minskat som andel av BNP, medan importvärdet av bearbetade varor har legat på en ganska konstant nivå av BNP sedan 2005. En varugrupp där handelsbalansen minskat mycket är gruppen datorer, elektronik och telekomprodukter. Men även för andra varugrupper har handelsbalansen minskat, till exempel för motorfordon.

Diagram 11.7 Handelsbalans i Sverige och omvärlden
Andel av BNP i procent



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Macrobond, Riksbanken och egna beräkningar.

De senaste åren har handelsbalansen fortsatt att minska, trots att Sveriges reala växelkurs har försvagats. Det beror på en nedgång i handelsbalansen både för bearbetade varor och för tjänster.

Handelsbalansen har ökat i både EU-8 och OECD-13 sedan 2011, till viss del drivet av utvecklingen i Tyskland. Även Nederländerna har haft en stigande handelsbalans. Sammantaget har Sverige haft en svagare utveckling av handelsbalansen än andra länder. Nedgången har dock skett från en nivå som inledningsvis var högre.

11.3.4 Demografin och sparandet mot omvärlden

Att tolka utvecklingen av real växelkurs, handelsbalansen och även exportmarknadsandel som indikatorer för nationell konkurrenskraft är inte helt oproblematiskt. Förändringar av dessa variabler kan påverkas av det samlade sparandet i ekonomin, vilket har en tendens att ändras över längre tidsperioder på grund av förändringar

av den demografiska sammansättningen. Bytesbalansen i ett land är definitions- mässigt lika med ett lands samlade finansiella sparande. Det finansiella sparandet kan fördelas på ekonomins olika sektorer: hushåll, företag och offentlig sektor. En positiv bytesbalans innebär att Sverige som nation sparar gentemot omvärlden, eftersom nationens inkomster då överstiger utgifterna för konsumtion och investeringar. Ett annat sätt att se det är att Sverige byter bort varor och tjänster till ett högre samlat värde än man får tillbaka i form av varor och tjänster. Detta bygger upp svenska tillgångar i utlandet.

Förändringar av den demografiska sammansättningen i ett land kan medföra att det sammantagna sparbehovet i ekonomin förändras. Om andelen äldre i befolkningen ökar sänker det sannolikt det samlade sparandet hos befolkningen. Det kan ske både i den offentliga sektorn (ökad statsskuld) eller i den privata sektorn (minskade tillgångar). Enligt ekonomisk teori sparar en individ (via eget eller kollektivt sparande) mer under sina yrkesverksamma år, och konsumerar över sin produktiva inkomst på äldre dagar då man i stället lever på sparkapital (pensioner et cetera). Eftersom bytesbalansen är lika med nationens samlade finansiella sparande påverkas den om sparandet i någon av sektorerna förändras.

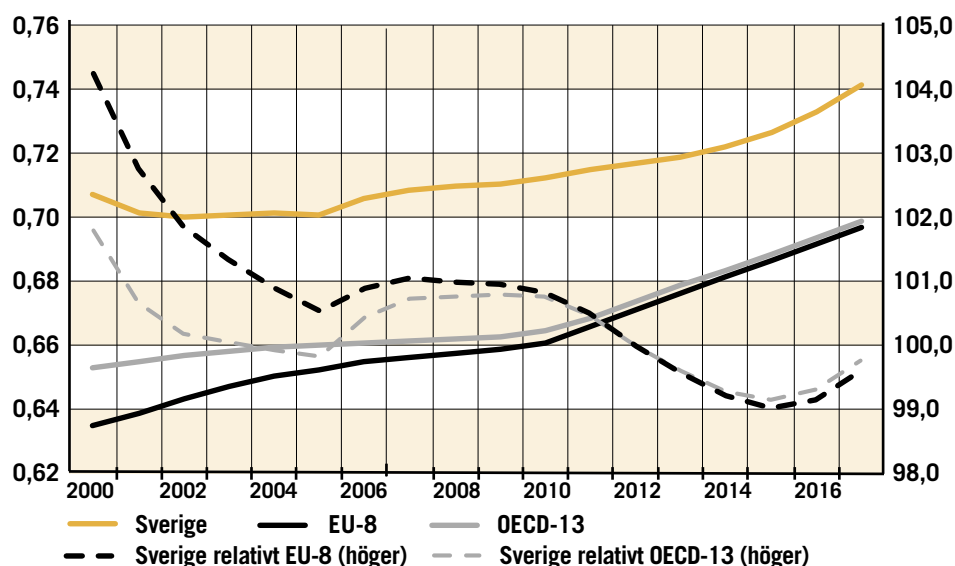
Den reala växelkursen är en viktig mekanism genom vilken bytesbalansen kan anpassas. En högre inhemsk efterfrågan som följer av ett minskat sparande leder till högre sysselsättning i ekonomin vilket driver upp inflationen på lite sikt. Riksbanken måste då höja styrräntan för att motverka att inflationen blir för hög, vilket får den nominella växelkursen (kronan) att stärkas. Även den reala växelkursen förstärks och bytesbalansens saldo minskar när svensk export blir dyrare. På medellång sikt kan det finnas en ny jämvikt där den reala växelkursen är högre och bytesbalansens saldo är på en lägre nivå än tidigare, medan produktion och sysselsättning åter är i balans. En mindre andel av produktionen och sysselsättningen återfinns dock inom exportsektorn eftersom den inhemska konsumtionen utgör en större andel av ekonomin, till följd av efterfrågans ändrade sammansättning. Anpassningen av den reala växelkursen kan då lätt tolkas som att konkurrenskraften har försvagats, men är egentligen driven av demografiska faktorer och de sammantagna preferenserna för konsumtion och sparande i ekonomin.

I Sverige har den demografiska sammansättningen förändrats på just detta sätt, med en ökad andel äldre i befolkningen. Utvecklingen väntas fortsätta en tid framöver. Flera av länderna i jämförelsegrupperna upplever liknande demografiska förändringar. I **diagram 11.8** visas den så kallade försörjningsbördan för alla personer i åldern 20–64 år i Sverige samt i genomsnitt i EU-8 och OECD-13. Försörjningsbördan visar antalet personer i ej arbetsför ålder (barn och äldre) i förhållande till antalet personer i arbetsför ålder. Siffran 0,7 betyder exempelvis att en person förutom sig själv måste försörja i genomsnitt ytterligare 0,7 personer. Siffran tar dock inte hänsyn till om personer i arbetsför ålder exempelvis befinner sig utanför arbetskraften eller är arbetslösa, varför den faktiska försörjningsbördan i en ekonomi normalt är ytterligare något högre.

För Sveriges del ligger försörjningsbördan högre än genomsnittet för jämförbara länder. Försörjningsbördan har dessutom ökat sedan 2005, men det har den även gjort i omvärlden. Mellan 2010 och 2015 var uppgången faktiskt något större i omvärlden, men sedan 2016 har ökningen tilltagit i Sverige.

De demografiska förändringarna i Sverige kan alltså ha bidragit till att handelsbalansen har försvagats de senaste åren. Samtidigt har den reala växelkursen försvagats sedan 2013, vilken borde påverka handelsbalansen i motsatt riktning.

Diagram 11.8 Försörjningsbörda 20–64 år
Procent respektive index 2012=100



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: Världsbanken, Riksbanken och egna beräkningar.

Sammanfattningsvis kan trendmässiga förändringar av den reala växelkursen hänga samman med demografiska förändringar som påverkar sparbeteendet på medellång sikt. Handelsbalansen är därför inte någon bra indikator för konkurrenskraft i ett längre perspektiv. Om det däremot sker kortsiktiga större förändringar samtidigt i både den reala växelkursen och i handelsbalansen skulle det kunna tyda på att någonting har hänt med konkurrenskraften, eventuellt via lönebildningen, eftersom demografiska förändringar normalt sker långsamt. Något sådant samband är dock svårt att påvisa under de senaste åren.

11.4 Inkomster och sysselsättning som mått på konkurrenskraft

I föregående avsnitt har Sveriges nationella konkurrenskraft behandlats utifrån ett kostnadsperspektiv. 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. I nationalekonomisk bemärkelse är ett lands inkomster synonymt med bruttonationalprodukten (BNP) eftersom värdet av det som produceras och efterfrågas i ekonomin också är en inkomst för någon annan. BNP kan delas upp i inkomster som tillfaller produktionsfaktorerna arbete och kapital (arbetskostnadsandel och vinstandel³) som båda ingår i produktionen av BNP. Genom att addera nettot av kapitalinkomster från utlandet till BNP får man måttet bruttonationalinkomst (BNI). BNI visar vilka inkomster folkbokförda svenskar hade under en viss tidsperiod medan BNP visar summan av produktion och inkomster inom Sveriges gränser.

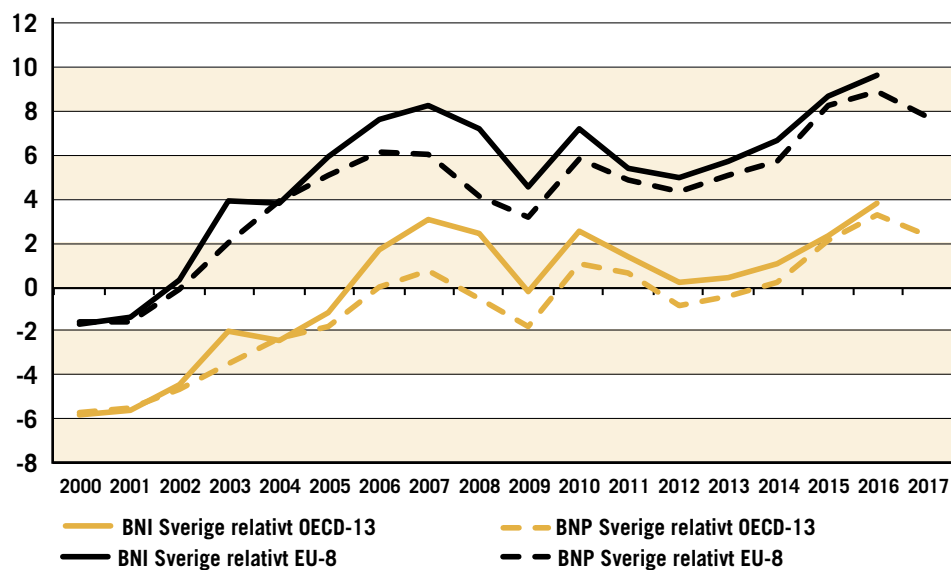
3 Andelarna avser bruttoinkomster, det vill säga inkomster före skatt.

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

11.4.1 Tillväxt i Sveriges BNI och BNP per invånare sedan 2013

I **diagram 11.9** visas Sveriges reala BNI och BNP per invånare i förhållande till genomsnittet i EU-8 och OECD-13. Skillnaderna mellan BNI och BNP är inte särskilt stora. Att BNI ligger högre än BNP i förhållande till omvärlden, förklaras av att Sverige de senaste åren har haft ett rätt så stort nettoinflöde av kapitalinkomster från utlandet. Ett högt sparande gentemot omvärlden under en längre tid (hög positiv bytesbalans) är en viktig orsak till att tillgångar i utlandet har byggts upp.

Diagram 11.9 Köpkraftsjusterad real BNI och BNP per invånare
Nivå i procent av jämförelsegrupp



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Under perioden 2000–2007 steg BNI per invånare i Sverige påtagligt i förhållande till båda jämförelsegrupperna. Sedan början av 2000-talet har BNI per invånare legat högre i Sverige än genomsnittet i EU-8. Sedan mitten av 00-talet har nivån överstigit även den i OECD-13, där bland annat både USA och Norge ingår. Dessa båda länder ligger i topp vad gäller BNP och BNI per invånare i världen.

Mellan åren 2007 och 2014 var inkomstutvecklingen i Sverige 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, liksom den reala växelkursen, förstärktes. Samtidigt utvecklades exporten svagt. Från 2013

har de reala inkomsterna i Sverige ökat 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 efter 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 syns en viss nedgång i Sveriges relativa inkomstnivå, mätt med real BNP per invånare.

Sammantaget har Sverige haft en starkare utveckling av de reala inkomsterna per invånare jämfört med omvärlden över en längre period. Den starka utvecklingen före finanskrisen ser dock inte ut att ha återupptagits. För perioden 2013–2017 har det ändå skett en tydlig uppgång i förhållande till omvärlden.

11.4.2 Högre tillväxt av BNI per invånare trots åtstramade offentliga finanser

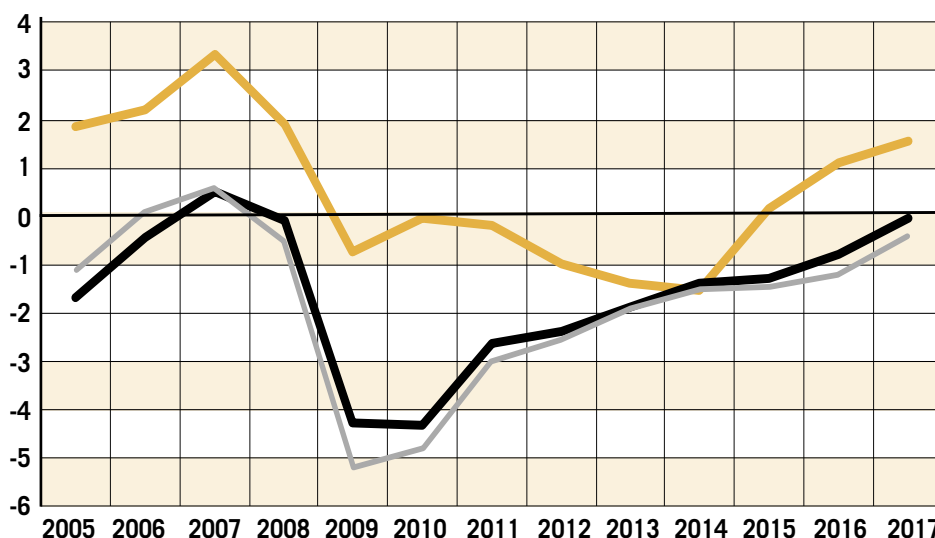
En faktor som påverkar tillväxten i BNP och BNI, i synnerhet under lite kortare perioder, är förändringar i den offentliga sektorns finansiella sparande. Om den offentliga sektorn tillåts minska sitt sparande under en period kan det bidra till att hålla uppe konsumtion och produktion i ekonomin för att till exempel överbrygga en lågkonjunktur. Att stimulera ekonomin genom stora budgetunderskott under längre tidsperioder är dock svårare eftersom trovärdigheten för de offentliga finanserna urholkas när den offentliga skuldsättningen blir för hög. Det kan dock vara belysande att här jämföra hur den offentliga sektorns finansiella sparande utvecklats i Sverige och omvärlden. Om den offentliga sektorns finansiella sparande har tillåtit minska mycket kan det vara ett tecken på att en starkare tillväxt i BNI och BNP per invånare inte kommer att vara bestående.

I samband med finanskrisen och den efterföljande skuldkrisen i Europa var det flera länder som tvingades strama åt sina offentliga budgetar för att komma till rätta med hög offentlig skuldsättning. I både Sverige och omvärlden minskade den offentliga sektorns finansiella sparande kraftigt av konjunkturrella skäl mellan 2007 och 2009, när arbetslösheten steg och skatteinkomsterna minskade (se **diagram 11.10**). Sparandet i Sverige var emellertid betydligt högre än i omvärlden och blev endast något negativt 2009, medan det föll till mellan -4 och -5 procent av BNP i jämförelsegrupperna.⁴ Därmed ökade skuldsättningen mer i omvärlden än i Sverige.

Sedan 2010 har det offentliga sparandet i omvärlden ökat. I Sverige minskade i stället sparandet fram till 2014, vilket förmodligen hade en stimulerande effekt på BNP, medan det motsatta gällde i omvärlden. Dessa skillnader i offentligt sparande bidrog sannolikt till att Sveriges BNP och BNI per invånare inte försvagades mer under denna period. Sedan 2015 har det finansiella sparandet i Sverige stigit och 2017 var det över 1 procent av BNP. De senaste årens jämförelsevis starka tillväxt i BNP och BNI per invånare i Sverige har alltså inte sammanfallit med någon försvagning av den offentliga sektorns sparande.

4 Överskottsmålet för de offentliga finanserna inrättades år 2000 och var en viktig orsak till att Sverige hade ett högt offentlig sparande vid ingången till finanskrisen 2008. Från början innebar överskottsmålet ett finansiellt sparande på i genomsnitt 2 procent av BNP över en konjunkturcykel. Målet reviderades 2007 till 1 procent och 2019 till 1/3 procent av BNP.

Diagram 11.10 Den offentliga sektorns finansiella sparande
Procent av BNP



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

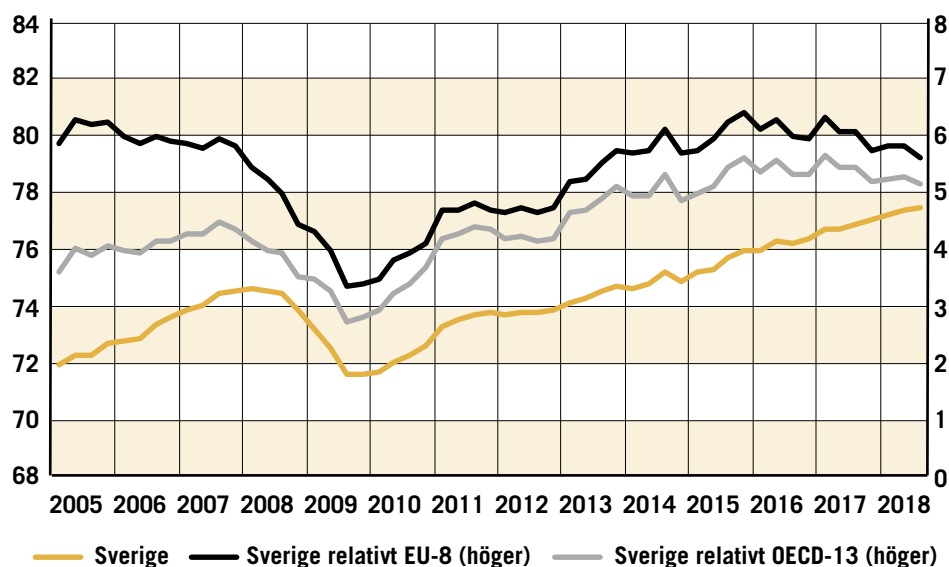
11.4.3 Svensk sysselsättning hög i förhållande till omvärlden

En annan viktig indikator för konkurrenskraft ur ett inkomstperspektiv är arbetsmarknaden, i synnerhet sysselsättningsgraden och arbetslösheten. I en ekonomi med hög sysselsättningsgrad och låg arbetslöshet fördelar sig välståndet förmodligen jämnare över invånarna än om stora grupper står utanför arbetsmarknaden. Hög sysselsättning bidrar också till att höja den samlade nationalinkomsten.

I **diagram 11.11** visas Sveriges sysselsättningsgrad för personer i åldern 15–64 år. Där visas också hur sysselsättningsgraden i Sverige förhåller 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. De senaste åren har det skiljt mellan 5 och 6 procentenheter. Det beror till stor del på att sysselsättningsgraden är högre bland kvinnor i Sverige. År 2017 var kvinnors sysselsättningsgrad cirka 8 procentenheter högre än i ländergrupperna. Men även män i Sverige hade en högre sysselsättningsgrad, runt 3 procentenheter högre än snittet i ländergrupperna.

Sysselsättningsgraden i Sverige föll 2008 och 2009 i samband med finanskrisen. Nedgången var betydligt större än i omvärlden. År 2010 började sysselsättningsgraden öka och ökningen var snabbare än i omvärlden fram till 2016. Skillnaden mot OECD-13 var betydligt större 2017 än före finanskrisen. Både Norge och USA har haft en förhållandevis svag utveckling av sysselsättningsgraden. Under perioden 2013–2018 har Sverige haft en starkare utveckling av sysselsättningsgraden än både EU-8 och OECD-13.

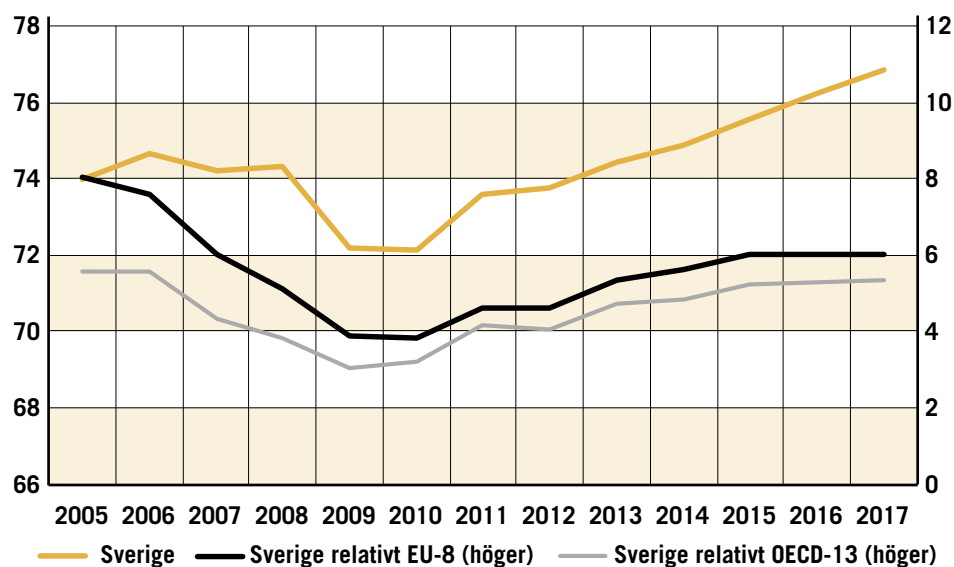
Diagram 11.11 Sysselsättningsgrad 15–64 år
Procent och procentenheter



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Sverige har haft en stark sysselsättningstillväxt under flera år men även arbetskraften har vuxit snabbt. Arbetskraftsdeltagandet visar andelen av befolkningen i arbetsför ålder som antingen har arbete eller söker arbete. Även denna kvot har stigit i Sverige och 2017 låg den en bra bit över nivån före finanskrisen (se **diagram 11.12**).

Diagram 11.12 Arbetskraftsdeltagande 15–64 år
Procent och procentenheter

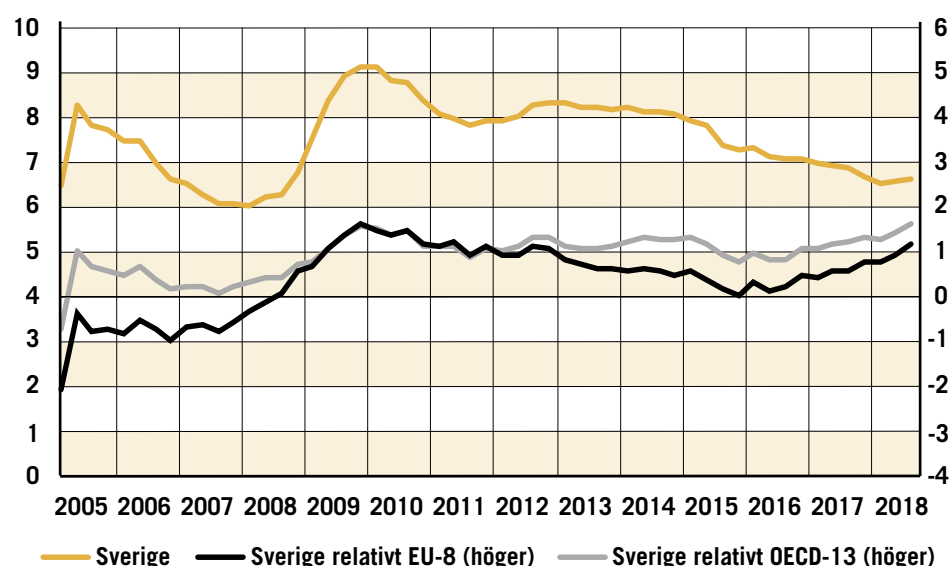


Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Arbetskraftsdeltagandet sjönk i förhållande till grupperna av jämförbara länder mellan 2005 och 2009, men mellan 2010 och 2015 ökade kvoten med sammantaget cirka 2 procentenheter. Ökningen har skett trots att arbetskraftsdeltagandet i Tyskland, som har en den enskilt största vikten i jämförelsegrupperna, har haft en mycket stark strukturell ökning av arbetskraftsdeltagandet, genom att fler kvinnor sökt sig till arbetsmarknaden.

Den starka utvecklingen av både sysselsättning och arbetskraft i Sverige ledde till att arbetslösheten, som steg flera procentenheter i samband med finanskrisen, låg kvar på cirka 8 procent mellan 2011 och 2014 (se **diagram 11.13**). Därefter började den sjunka och var 2018 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. De senaste två årens starkare BNP-tillväxt i omvärlden har lett till att skillnaden vuxit lite igen, efter att ha krympt något under 2015 och 2016.

Diagram 11.13 Arbetslöshet 15–64 år
Procent och procentenheter



Anmärkning: Genomsnittet för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar

Sammantaget har Sverige haft en mycket stark ökning av sysselsättningsgraden och arbetskraftsdeltagandet sedan 2013. Även arbetslösheten har sjunkit, även om det mesta av nedgången har skett sedan 2015. Arbetslösheten är dock fortfarande högre än i jämförbara länder, vilket inte var fallet före finanskrisen. I kapitel 10 visade vi att arbetslösheten i Sverige är ojämnt fördelad, främst mellan inrikes och utrikes födda. Samtidigt har sysselsättningsgraden och arbetskraftsdeltagandet stigit för utrikes födda. Ur ett jämförande konkurrenskraftsperspektiv framstår ändå utvecklingen på arbetsmarknaden som god för svensk del.

Del 3

Lönestatistiken

12. Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för Sveriges officiella lönestatistik. Statistiken, som beskrivs översiktligt i detta kapitel, visar både löneutveckling och lönenivåer och kan också användas för att analysera löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Medlingsinstitutet ansvarar för statistiken och insamlingen sker med hjälp av Statistiska centralbyrån, SCB. Statistiken publiceras på SCB:s webbplats och bearbetningar finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

Statistiken kan grovt delas in i tre olika delar. Med konjunkturlönestatistiken mäts i första hand lönernas utveckling efter sektor medan lönestrukturstatistiken bland annat redovisar lönenivåer efter yrke. I den officiella statistiken ingår också den statistik som tas fram inom ramen för EU-samarbetet.

Den officiella statistiken kan bland annat delas in efter näringsgrenar och yrken. Någon redovisning baserad på kollektivavtalsområden finns däremot inte i den officiella statistiken.

Utfallet av statistiken redovisas i kapitel 13–15.

12.1 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 företagens inrapportering till undersökningen, vilket ibland kan innebära mindre nedrevideringar.

För de preliminära utfallen beräknas löneökningstakten genom att det preliminära månadsutfallet jämförs med det definitiva utfallet ett år tidigare. Därmed kommer även den uppmätta löneökningstakten normalt att revideras upp när utfallen uppdateras med retroaktiva löner. Störst revideringar sker vanligtvis för månaderna under det andra och tredje kvartalet då många centrala och lokala förhandlingar genomförs. Lokala löneförhandlingar drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av löneökningarna i statistiken är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Medlingsinstitutet har 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, landsting 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 landsting. 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 genomsnittlig månadslön, exklusive respektive inklusive rörliga tillägg. För *kommuner och landsting* 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

Eftersom lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är uppgifterna om lönenivå inte jämförbara. Medlingsinstitutet gör sammanvägningar av förändringstalen till löneökningar för olika branscher, privat och offentlig sektor, och för hela ekonomin. Tabeller och diagram över löneökningar i ekonomin totalt och för några huvudsektorer publiceras tio gånger per år på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

Att förändringstal och inte lönenivåer vägs samman medför att förändringar i den genomsnittliga lönenivån, som kan uppstå om till exempel andelen arbetare och tjänstemän förändras eller om näringsgrenarnas inbördes storlek förändras, inte får genomslag i de redovisade löneökningarna.¹ Sådana förändringar är normalt små år för år, men kan på längre sikt ha en viss påverkan på den aggregerade löneutvecklingen.

Det direkta användningsområdet för konjunkturlönestatistiken är främst som underlag för ekonomisk analys och konjunkturbedömningar. Framför allt används statistiken av Medlingsinstitutet, Riksbanken, Konjunkturinstitutet, Ekonomistyrningsverket, Finansdepartementet, aktörer på finansmarknaden och arbetsmarknadens parter till analyser och prognoser av löneutvecklingen i den svenska ekonomin.

Konjunkturlönestatistiken är inte bara ett viktigt beslutsunderlag för konjunkturbedömare utan även en betydelsefull källa i det svenska statistiksystemet. För att underlätta för uppgiftslämnarna och undvika dubbelinsamling av uppgifter används konjunkturlönestatistiken indirekt, genom att uppgifter från undersökningen också får utgöra underlag för annan statistik. Det gäller till exempel Labour Cost Index (LCI), arbetskostnadsindex (AKI), nationalräkenskaperna (NR), konsumentprisindex (KPI) och undersökningen Företagens ekonomi.

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, landsting 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.

Fördjupning: Statistik över utbetalda lönesummor

Statistik över utbetalda lönesummor ligger utanför Medlingsinstitutets ansvarsområde. Uppgifter om lönesummor finns i företagens kontrolluppgifter till Skatteverket och i deras skattedeklarationer och dessa utgör huvudunderlag för statistiken över lönesummor som ingår i nationalräkenskaperna.

Utifrån dessa data och uppgifter om arbetade timmar och sysselsättning beräknas, av respektive användare, några av de mått som tillsammans med konjunkturlönestatistiken är de mest använda för att studera löneökningar. Lönemått som grundar sig på lönesummor och arbetade timmar har till exempel en framträdande plats i de analyser av löneutvecklingen som görs av Konjunkturinstitutet och Riksbanken. Medlingsinstitutet använder även sådana mått vid analyser av konkurrenskraft.

12.2 Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Syftet med statistiken är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser av kvinnors och mäns löner.²

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning³ och offentlig sektor totalundersöks. Mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting. 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, landsting 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 (arbetsgivarorganisationer) som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande.⁴ Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörd. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna görs ett kompletterande urval.

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 Landsting (SKL), och Svenskt Näringsliv.

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 2017 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 (Nsvr). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

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

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

12.3 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.

12.3.1 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 15.1 och information om olika typer av tillfälliga premierreduktioner.

12.3.2 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 den undersökning som gäller 2012 publicerades av Eurostat under hösten 2014. Den undersökning som gäller 2016 beräknas bli publicerad under 2019.

12.3.3 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 anställda har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmätt – redovisas månadslön och årslön.

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

13. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

Under de första elva månaderna år 2018 ökade lönerna i Sverige med 2,6 procent jämfört med samma period i fjol. Det visar Medlingsinstitutets modellbaserade bearbetning av konjunkturlönestatistikens utfall. Löneökningarna var därmed något högre än helåret 2017 då de uppmättes till 2,3 procent i ekonomin som helhet.

De faktiskt uppmätta löneökningarna var 2,5 procent, vilket är en preliminär siffra. Statistikens senaste tolv utfall är preliminära och kompletteras successivt under ett års tid med retroaktiva löneutbetalningar. I regel innebär det att utfallen revideras upp efter hand.

I detta kapitel visas de faktiskt uppmätta löneökningarna i konjunkturlönestatistiken i förhållande till de avtalsmässiga löneökningarna och en beskrivning av Medlingsinstitutets modell för att beräkna vad de preliminära löneökningarna väntas bli, samt historiska och väntade löneökningar i ekonomins olika delar.

Konjunkturlönestatistiken mäter löner varje månad och är därmed den snabbaste löneindikatorn. Den publiceras cirka två månader efter mätperiodens utgång.

13.1 Löneökningar i förhållande till centrala avtal

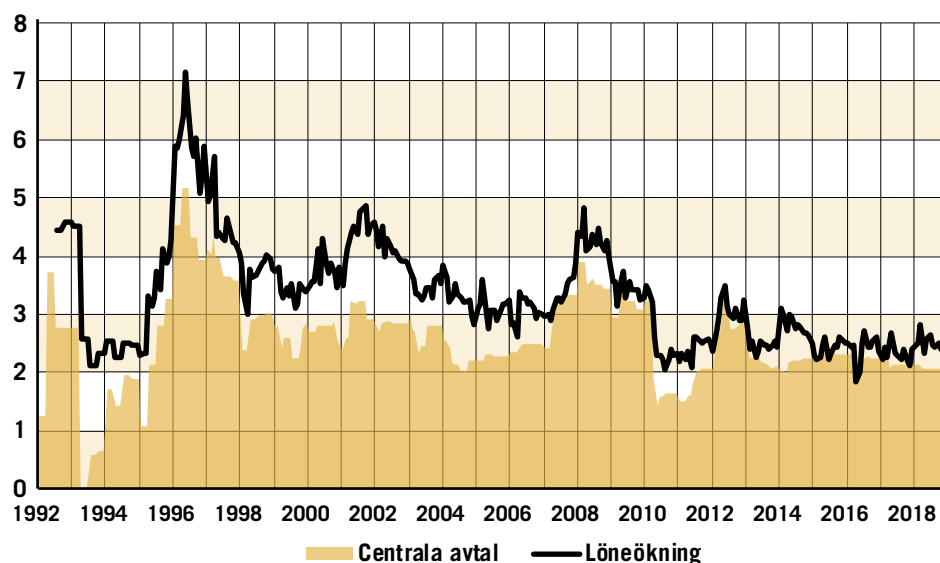
I diagram 13.1 och 13.2 redovisas statistik över centrala avtal tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om "avtal" utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägslöneutrymmen och stupstockar. De avtalsmässiga förändringarna avser här endast lön och inte andra komponenter som kan ingå i det totala avtalsvärdet. De avtalsmässiga löneökningarna i hela ekonomin har årligen uppgått till drygt 2 procent från och med 2013 och framåt. Under kalenderåret 2018 var dessa beräknade till cirka 2,1 procent, vilket även var fallet 2017.

13.1.1 Viss ökning av löneökningstakten

Löneökningarna i hela ekonomin har rört sig kring 2,5 procent i årstakt de senaste åren, vilket framgår i **diagram 13.1** nedan. Löneökningstakten i näringslivet, som finns i **diagram 13.2**, förklarar det mesta av den totala ekonomins löneökningstakt, 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 för januari–november 2018 som fanns att tillgå vid denna rapportens tryckning tyder på att lönerna ökade klart snabbare under dessa månader och därmed bidrog positivt till löneökningstakten i hela ekonomin.¹

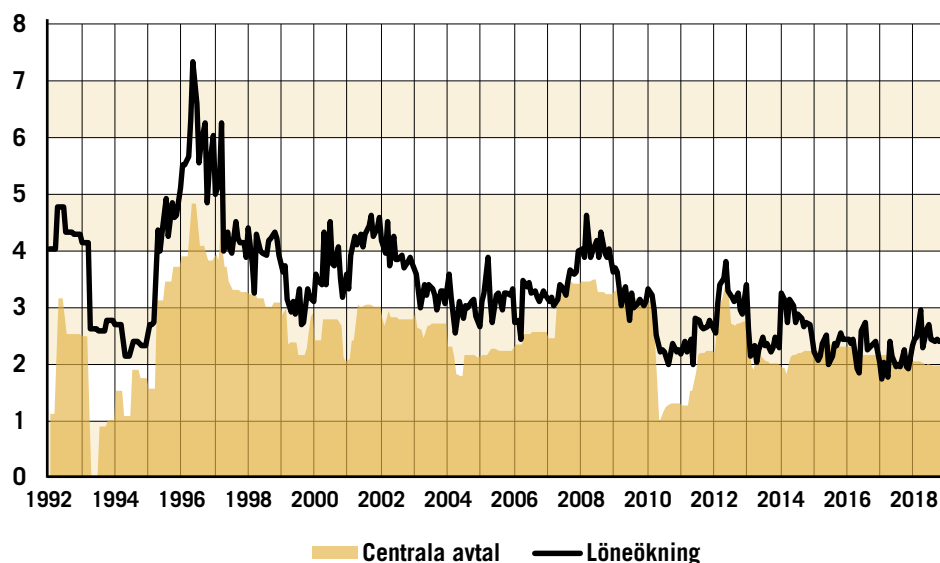
1 De senaste utfallen för år 2018 var vid tryckningen av denna rapport fortfarande preliminära och revideras månadsvis upp tills definitiva siffror är fastställda. Se mer om väntade statistikrevideringar i avsnitt 13.2.

Diagram 13.1 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Hela ekonomin



Anmärkning: Löneökningarna december 2017–november 2018 är preliminära.
Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 13.2 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Näringslivet



Anmärkning: Löneökningarna december 2017–november 2018 är preliminära.
Källa: Medlingsinstitutet.

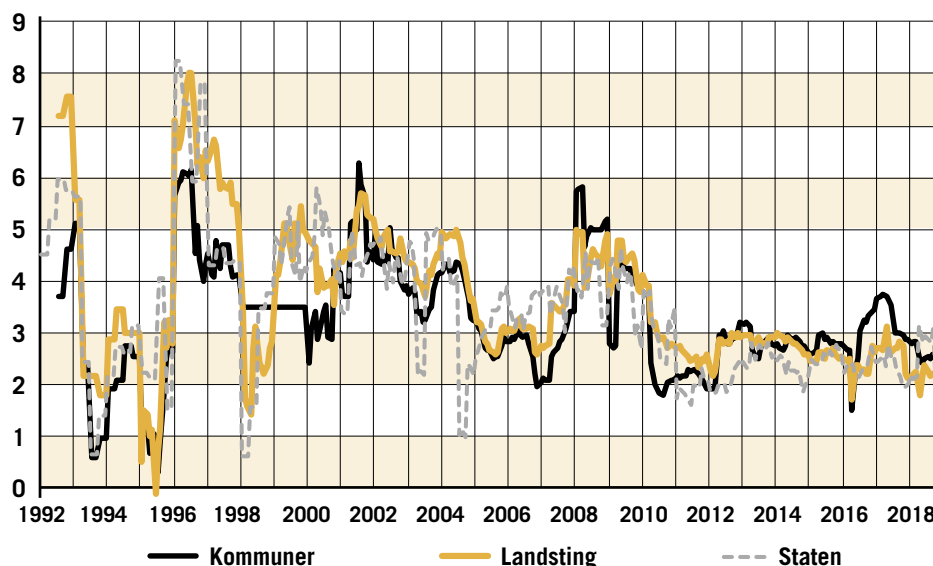
13.1.2 Ökad restpost under 2018

Som framgår av diagrammen 13.1 och 13.2 är de faktiska löneökningarna i regel högre än de avtalsmässiga höjningarna. Det beror på den sammantagna effekten av en rad samverkande faktorer. Några exempel på sådana faktorer är lokala förhandlingar, utvecklingen av vissa lönekomponenter (som övertid ersättning), förändrad sammansättning av arbetskraften och tillfälliga statistiska effekter.

Skillnaden mellan de faktiska och de avtalsmässiga löneökningarna, den så kallade restposten, har minskat det senaste decenniet jämfört med tidigare. Det som ibland kallas "löneglidning" – att lokala löneförhandlingar resulterat i högre löneökningar än vad som anges i de centrala avtalen – ingår i restposten. Som treårsperiod betraktad var restposten historiskt låg 2015–2017, i näringslivet var skillnaden mellan faktiska och avtalsmässiga löneökningar nära noll. Under 2018 går det däremot att notera förekomsten av en viss restpost.

Diagram 13.3 visar löneökningarna i kommuner, landsting och staten. Ett omslag skedde för den statliga sektorns löneökningstakt. Den låga takten 2017 berodde till stor del på nyrekryteringar av soldater (som har jämförelsevis låga löner), medan den höga takten 2018 delvis har sin grund i att polisens lönerevision 2017 har slagits ihop med lönerevisionen 2018. Den stora uppgång av löneökningstakten i kommunerna som kunde noteras 2016–2017 har till stor del sin grund i satsningar på lärares och undersköterskors löner.

Diagram 13.3 Procentuell förändring av lön
Kommuner, landsting och staten



Anmärkning: Löneökningarna december 2017–november 2018 är preliminära.
Källa: Medlingsinstitutet.

13.2 Modellberäkning av definitiva löneutfall

Löneökningarna för de senaste tolv månaderna kommer att revideras, i regel uppåt. Revideringarna av konjunkturlönestatistiken beror främst på retroaktiva löneutbetalningar och på när i tiden lokala löneförhandlingar blir klara.

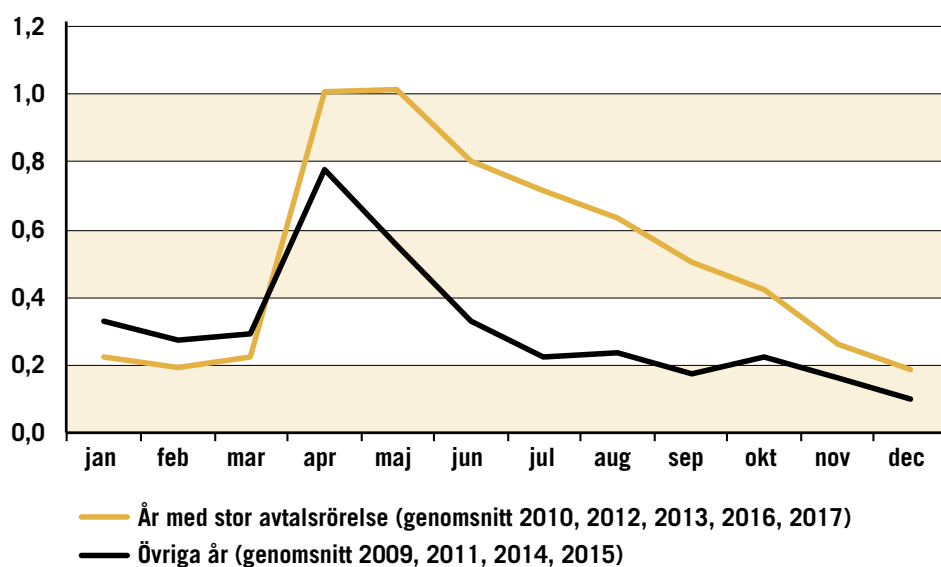
13.2.1 Större revideringar under stora avtalsår

I **diagram 13.4** visas de genomsnittliga revideringarna av löneökningstakten mellan första preliminära utfall och definitiva utfall 2009–2017. Som framgår av diagrammet har revideringarna i genomsnitt varit större under år när det har genomförts en stor avtalsrörelse och industrin har satt ett kostnadsmärke² jämfört med övriga år.

2 2010, 2012, 2013, 2016 och 2017

Revideringarna under stora avtalsår har varit påtagligt större från april och framåt. 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 leder till att processen senareläggs. Troligen tar också de lokala förhandlingarna i genomsnitt längre tid att genomföra när det finns ett nytt centralt avtal att förhålla sig till.

Diagram 13.4 Revidering av löneökningstakten i konjunkturlönestatistiken mellan första preliminära utfall och definitivt utfall



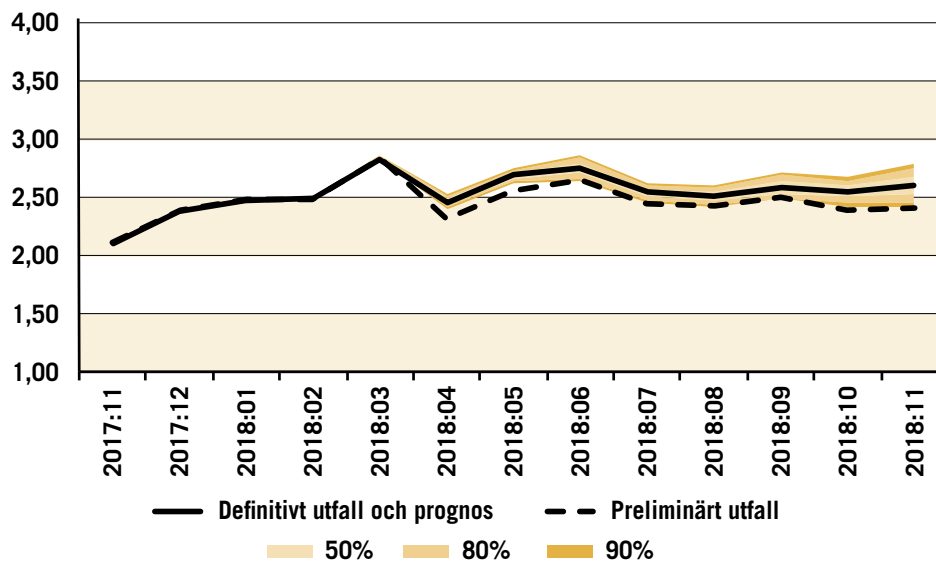
Källa: Medlingsinstitutet.

13.2.2 Modell för revideringar beaktar historik och avtalsinformation

Medlingsinstitutet använder regressionsanalys för att modellberäkna storleken på revideringarna, och vidare vilket definitivt utfall som de preliminära utfallen indikerar. Modellen beaktar den tidigare strukturen i revideringarna, information från de centrala avtalen om löneökningar samt revisionstidpunkter. Olika modeller skattas separat för arbetare respektive tjänstemän i näringslivet, samt för alla anställda inom stat, kommun respektive landsting. Resultaten vägs sedan ihop till näringslivet och ekonomin som helhet.

Preliminära utfall fanns när denna rapport skrevs till och med november 2018. Dessa visar en genomsnittlig årlig löneökningstakt på 2,5 procent. För dessa elva månader indikerar modellen en definitiv årlig löneökningstakt på i genomsnitt 2,6 procent. Modellens prognos är dock behäftad med viss osäkerhet, se **diagram 13.5**. Med 90 procents sannolikhet blir det definitiva utfallet för dessa månader mellan 2,52 och 2,68 procent.

Diagram 13.5 Utfall, prognos och högsta/lägsta modellskattning efter osäkerhetsnivå



Anmärkning: November 2017–november 2018, baserat på information som fanns att tillgå i januari 2019.
Källa: Medlingsinstitutet.

13.3 Löneökningar i ekonomins olika delar

I **tabell 14.1** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden 2009–2018, som den förelåg i januari 2019. Utfallen för december 2017 till november 2018 är fortfarande preliminära och kan påverkas av retroaktiva löneutbetalningar. I tabellens uppgifter för 2018 redovisas förutom de preliminära löneökningarna även modellskattningar för de delar av ekonomin där sådana skattningar har gjorts.

I **tabell 13.1** samt i **diagram 13.6** redovisas också ett långt genomsnitt för åren 2009–2017. För år 2018 finns ännu inget definitivt utfall eller någon modellprognos på branschnivå. Lönerna i hela ekonomin ökade under denna period med i genomsnitt 2,6 procent per år. I många delar av ekonomin har lönerna ökat med liknande takt. Med undantag för tre näringslivsbranscher, kommuner och landsting har lönerna i de olika delarna av ekonomin ökat med 2,5 till 2,7 procent per år 2009–2017.

Tabell 13.1 Löneutveckling i näringslivets branscher och offentlig sektor

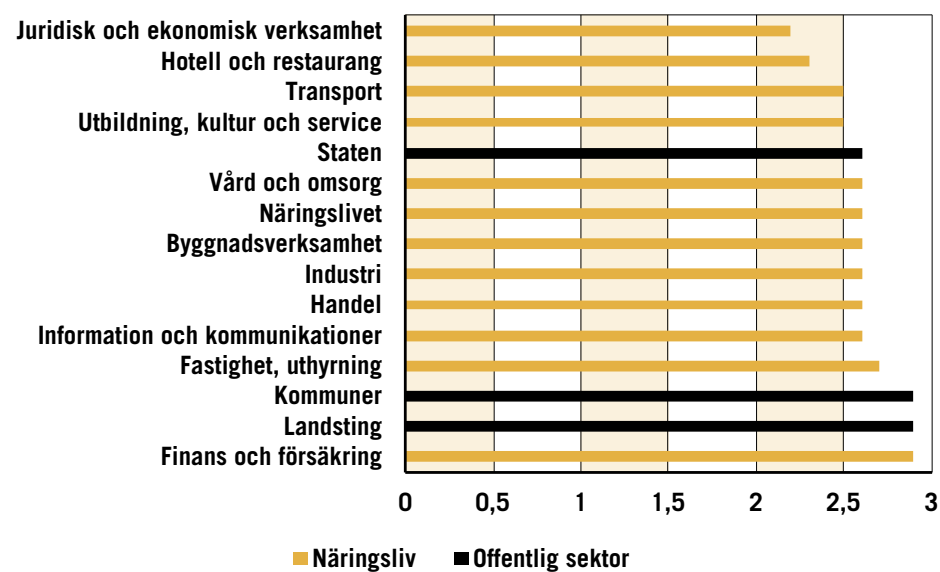
	Andel av lönesumma 2017	2009–2017*	2015–2017*	Jan–nov 2018 (modellskattning** inom parantes)
Industri	15,1	2,6	2,2	2,9
Byggnadsverksamhet	7,1	2,6	2,0	3,1
Handel	10,7	2,6	1,9	1,8
Transport	4,2	2,5	2,1	2,4
Hotell och restaurang	2,1	2,3	1,5	3,0
Information och kommunikationer	5,7	2,6	3,5	1,5
Finans och försäkring	2,9	2,9	2,1	2,6
Fastighet, uthyrning	5,6	2,7	2,3	3,1
Juridisk och ekonomisk verksamhet	6,1	2,2	2,2	1,7
Vård och omsorg	4,2	2,6	2,1	2,7
Utbildning, kultur och service	4,5	2,5	2,4	3,0
Näringslivet	68,1	2,6	2,2	2,5 (2,5)
Näringslivet, arbetare	27,0	2,5	2,0	2,5 (2,5)
Näringslivet, tjänstemän	41,1	2,6	2,4	2,5 (2,5)
Kommunal sektor	18,5	2,9	3,0	2,6 (3,0)
Kommuner	7,2	2,9	2,5	2,2 (2,4)
Landsting	25,7	2,9	2,9	2,5
Staten	6,2	2,6	2,4	2,5 (2,8)
Totalt hela ekonomin	100,0	2,6	2,4	2,5 (2,6)

*December 2017 är preliminär.

**Modellskattningarna baseras på information så som den förelåg i januari 2019.

Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 13.6 Löneutveckling i näringslivets branscher respektive delsektorer i offentlig sektor År 2009–2017. Genomsnittlig årlig löneökningstakt



Källa: Medlingsinstitutet.

Tabell 13.1 visar även ett genomsnitt för 2015–2017. Under denna period har löneökningstakten inom handeln inte nått upp till i genomsnitt 2 procent per år (även 2018 ser ökningstakten ut att bli låg). Inom hotell och restaurang har löneökningstakten varit ännu lägre 2015–2017, men ökningstakten 2018 ser ut att bli bland de högre bland de undersökta branscherna. Löneökningarna i kommunsektorn har överskridit löneökningarna i större delen av näringslivet, både i det längre och i det kortare perspektivet.

Löneökningarna 2018 är ännu inte definitiva. Utfallen till och med november var 2,5 procent enligt preliminära siffror, men väntas bli 2,6 procent för ekonomin som helhet. Utfallen tyder även på liknande löneökningstakt inom offentlig och privat sektor. Vad gäller enskilda år kan förändringar av urvalet av de företag som ingår i undersökningen påverka den uppmätta löneökningen. Detta kan ibland försvåra tolkningen av löneökningarna i en enskild bransch ett enskilt år.

14. Lönestrukturstatistikens utfall för 2017

Den senaste lönestrukturstatistiken gäller år 2017 och presenterades i juni 2018¹. Genomsnittslönen för hela ekonomin var 33 700 kronor år 2017. Det var en ökning med 2,7 procent jämfört med året innan. Oavsett sektor steg genomsnittslönen mer för kvinnor än för män 2017.

Genomsnittslönen fortsätter att öka snabbare för kvinnor än för män sett till en längre period.

Den totala lönespridningen låg i det närmaste stilla, men det finns en tendens till ökad spridning i de lägre löneskikten.

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.

14.1 Månadslöner 2017

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2017 till 33 700 kronor (se **tabell 14.1**).² Genomsnittslönen 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 4 000 kronor högre för män än för kvinnor 2017. I detta kapitel beskrivs löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. Löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras närmare i kapitel 16.

Tabell 14.1 Genomsnittliga månadslöner 2017

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	31 700	35 700	33 700
Privat sektor	31 900	35 900	34 300
Arbetare	26 000	28 900	27 900
Tjänstemän	37 400	45 100	41 700
Offentlig sektor	31 300	34 900	32 300
Kommuner	29 500	30 500	29 800
Landsting	34 600	43 600	36 600
Staten	35 700	38 200	36 900

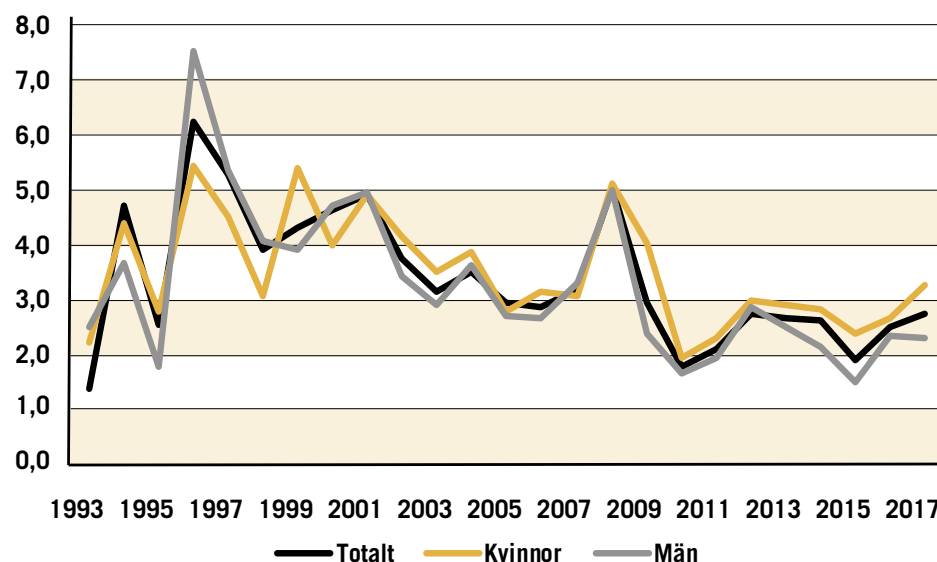
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

1 Lönestrukturstatistiken för 2018 presenteras uppdelad för respektive sektor i maj 2019 samt för hela ekonomin i juni samma år. Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i kapitel 12.

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.

År 2017 var löneökningstakten för kvinnor den högsta sedan 2009 medan löneökningstakten för män år 2017 var marginellt lägre än året innan (se **diagram 14.1**). Med undantag för år 2007 har genomsnittslönen ökat snabbare bland kvinnor än bland män varje år sedan 2002. Denna skillnad i ökningstakt har tilltagit på senare år.³

Diagram 14.1 Årlig förändring av genomsnittlig månadslön
Procent



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin ökade med 2,7 procent mellan 2016 och 2017 (se **tabell 14.2**). Det motsvarar en ökning med 900 kronor. I privat respektive offentlig sektor var ökningen 2,7 respektive 2,5 procent eller 900 kronor respektive 800 kronor. Procentuellt ökade genomsnittslönen mer för kvinnor än för män i ekonomins alla delar. Särskilt i staten och bland tjänstemän i privat sektor ökade kvinnors genomsnittslön klart snabbare än mäns.

Tabell 14.2 Förändring av genomsnittliga månadslöner 2017 jämfört med 2016
Procent (kronor inom parentes)

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	3,3 (1 000)	2,3 (800)	2,7 (900)
Privat sektor	3,2 (1 000)	2,3 (800)	2,7 (900)
Arbetare	2,8 (700)	2,5 (700)	2,6 (700)
Tjänstemän	3,0 (1 100)	2,3 (1000)	2,5 (1 000)
Offentlig sektor	2,6 (800)	2,3 (800)	2,5 (800)
Kommuner	2,8 (800)	2,7 (800)	3,1 (900)
Landsting	2,7 (900)	2,1 (900)	2,5 (900)
Staten	2,9 (1 000)	1,9 (700)	2,5 (900)

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

3 En bidragande orsak är att 2014–2017 har lönerna stigit jämförelsevis mycket i yrken som både är kvinnodominerade och tillhör de största på arbetsmarknaden. Se rapporten "Yrke lön och kön", Medlingsinstitutet, 2018.

Sammantaget ökade genomsnittslönerna i hela ekonomin med 1 000 kronor för kvinnor och 800 kronor för män. Eftersom genomsnittslönen bland kvinnor är lägre än bland män innebar det en märkbar skillnad i procentuell ökningstakt. Kvinnors genomsnittliga månadslön ökade med 3,3 procent mellan 2016 och 2017, medan männens lön ökade med 2,3 procent (se tabell 14.2).

Inom staten 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. Enligt Arbetsgivarverket har mäns genomsnittslön inom hela det statliga området pressats ned år 2017 i samband med att Försvarsmakten vuxit.⁴ Detta eftersom tillväxten framför allt har skett av anställda med jämförelsevis låga lönenivåer, nämligen soldater och sjömän. Vid en beräkning av löneökningar som exkluderar effekter från strukturella förändringar blir könsmonstret det omvända. Den individuella löneökningstakten för de statligt anställda män som uppmättes både 2016 och 2017 med samma yrke och arbetsgivare var med denna beräkningsmetod i genomsnitt något högre än för motsvarande grupp kvinnor (se mer i avsnitt 13.2).

14.2 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 nya på arbetsmarknaden. De drar ned genomsnittslönen för alla löntagare, men har inte någon tidigare lön att jämföra med.

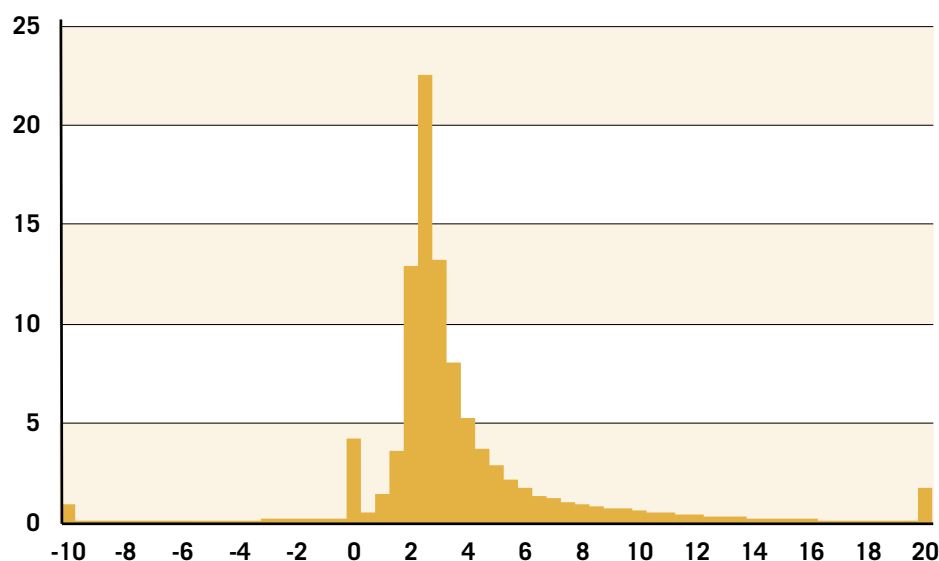
Beräkningarna för anställda inom offentlig sektor baseras på grundlönen av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor ingår dessutom rörliga komponenter som prestations- och ackordslön.

Diagram 14.2 visar fördelningen av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer i lönestrukturstatistiken 2016 och 2017. 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.

4 "Löneutveckling på det statliga området 2016–2017", Rapportserie 2, 2018, Arbetsgivarverket, 2018.

Diagram 14.2 Fördelning av löneökningar i procent, hela ekonomin, 2017

Andel löntagare i procent



Anmärkningar: 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.

Källa: Medlingsinstitutet.

I diagrammet ser man att det finns individer som erhållit sänkt lön mellan mät-tillfällen. 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 2016 och 2017. Av dessa hade nästan alla 0 procent i löneförändring, det vill säga lönenivån var oförändrad. Detta kan dels bero på att vissa löntagare faktiskt inte fått någon löneförändring mellan åren (vilket är möjligt om kollektivavtalet saknar individgarantier – eller om det saknas kollektivavtal), dels på att statistiken kan vara känslig för om individen hunnit få sin lön reviderad vid mättillfället eller inte. Det senare kan bidra till att andelen med "frysta" löner överskattas i beräkningarna.⁵

14.2.1 Hälften av individerna fick 1,5–3 procent i löneökning 2017

Den genomsnittliga individuella löneökningen uppgick till 3,4 procent 2017. Löne-ökningstakten bland identiska individer är i regel högre än genomsnittslörens ökningstakt.⁶ Medianökningen, det vill säga den mittersta av löneökningarna om dessa rangordnas efter storlek, uppmättes till 2,5 procent. Som framgår av diagrammet ligger cirka hälften av löntagarna inom löneökningsintervallet 1,5 till 3 procent.

⁵ Se en mer djupgående analys i kapitel 14 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2016.

⁶ Vid en analys av identiska individer exkluderas personalomsättningen. Därmed utgår den förnyringseffekt som blir resultatet av att yngre tillkommer i statistiken medan äldre utgår. I stället återstår en grupp individer som är med i statistiken under två år och följaktligen blivit exakt ett år äldre. Därmed kommer genomsnittslönen för identiska individer att öka snabbare jämfört med genomsnittslönen för alla löntagare. Se mer i kapitel 14 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017. Se även R. Cole, Hu L. och Schulhofer-Wohl, S., "When It Comes to Wage Growth, the Measure Matters", Chicago Fed Letter, No. 387, 2017, Federal Reserve Bank of Chicago.

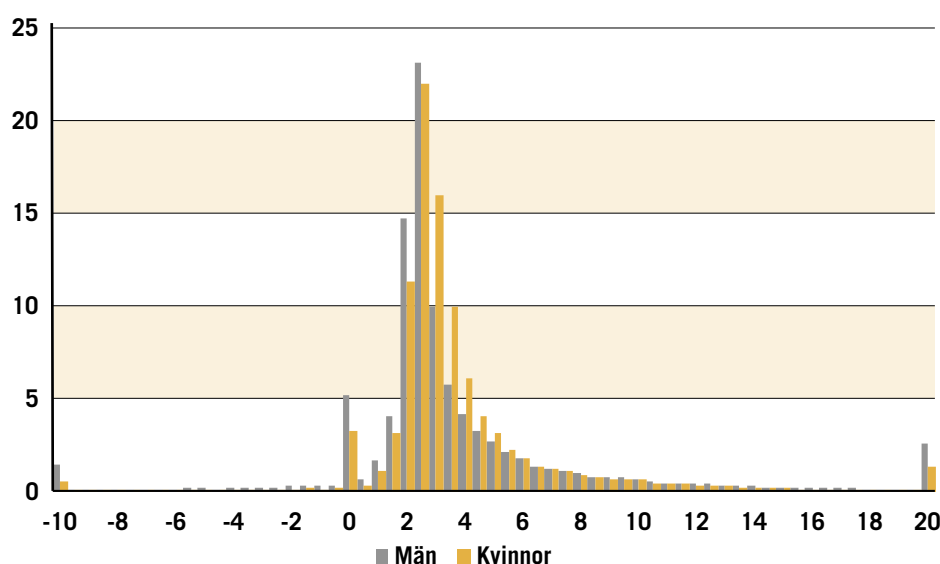
Att den genomsnittliga löneökningstakten är klart högre än medianökningen beror på relativt stor förekomst av höga löneökningar, medan det är mer ovanligt med stora lönesänkningar.⁷

14.2.2 Högre individuella ökningstakter bland kvinnor i privat sektor

Det var vanligare bland män än bland kvinnor med löneökningar under 3 procent (se **diagram 14.3**). 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 mättillfällen kan påverkas av till exempel försenade lönerevisioner, ändrade arbetsuppgifter, eller olika utfall i prestations-/ackordslön.

Diagram 14.3 Fördelning av löneökningar i procent efter kön, hela ekonomin, 2017
Andel löntagare i procent



Anmärkningar: 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 som är lägre än -10 procent respektive högre än 20 procent har summerats i staplarna för just dessa förändringstakter.

Källa: Medlingsinstitutet.

Inom privat sektor ökade lönen för identiska individer i genomsnitt något snabbare för kvinnor än för män mellan 2016 och 2017 (se **tabell 14.3**). Det var inga skillnader mellan manliga och kvinnliga arbetare, men bland privatanställda tjänstemän steg lönen i genomsnitt 0,3 procentenheter mer för kvinnor än för män.

I offentlig sektor som helhet var det inte någon skillnad mellan könen. I staten ökade dock lönen i genomsnitt i en högre takt bland identiska män än bland identiska

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.

kvinnor. Som nämndes i avsnitt 14.1 ökade däremot genomsnittslönen⁸ bland alla statligt anställda kvinnor i en betydligt högre takt än genomsnittslönen bland alla statligt anställda män, vars genomsnittslön pressats ned av strukturella förändringar.

Tabell 14.3 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen för identiska individer
Procent

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

Källa: Medlingsinstitutet.

14.3 Lönepredningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönepredning 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 2017 var lönen för de högst avlönade 2,12 gånger högre än lönen för de lägst avlönade (se **tabell 14.4**). Kvoten mellan P90 och P10 var alltså 2,12. I ett internationellt perspektiv har Sverige en relativt låg lönepredning. Sverige tillhör, tillsammans med Italien, Belgien och de övriga nordiska länderna, gruppen av länder med lägst lönepredning inom OECD.⁹ Enligt OECD:s sätt att mäta har dessa länder som mest en kvot omkring 2,5.¹⁰ Bland länder med högre lönepredning kan nämnas Tyskland och Storbritannien där kvoten är drygt 3 och USA med en kvot på cirka 5.

Tabell 14.4 Lönepredning i hela ekonomin år 2017¹¹
Percentiler

	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Hela ekonomin	22 600	30 000	47 800	2,12

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

8 I beräkningen av denna ingår individer som inte är identiska mellan åren, det vill säga personalomsättning påverkar ökningstakten.

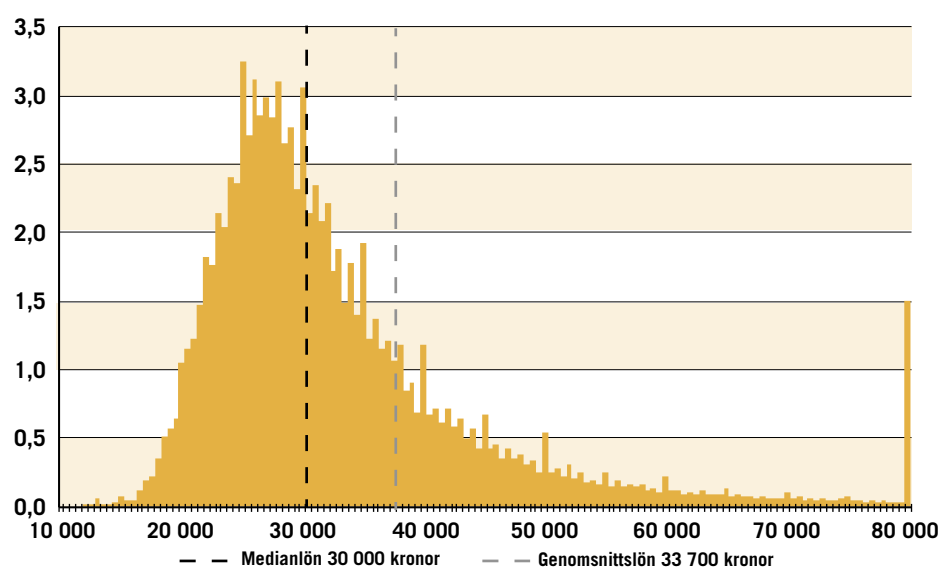
9 "Employment database – Earnings and wages" / "Distribution of gross earnings of full-time employees (annual)", oktober 2018, OECD.

10 Norge 2,55; Finland 2,50; Danmark 2,57.

11 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.

Medianlönen, det vill säga percentil 50, uppgick till 30 000 kronor 2017. Det var 3 700 kronor lägre än den genomsnittliga lönen samma år (se tabell 14.1). 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 14.4**, som visar lönefördelningen. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i löneintervall om 500 kronor.¹² De mest typiska lönenivåerna, det vill säga de högsta staplarna, påträffas företrädesvis i spannet 25 000–28 000 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 14.4. Fördelning av genomsnittlig månadslön i hela ekonomin 2017
Procent av alla anställda



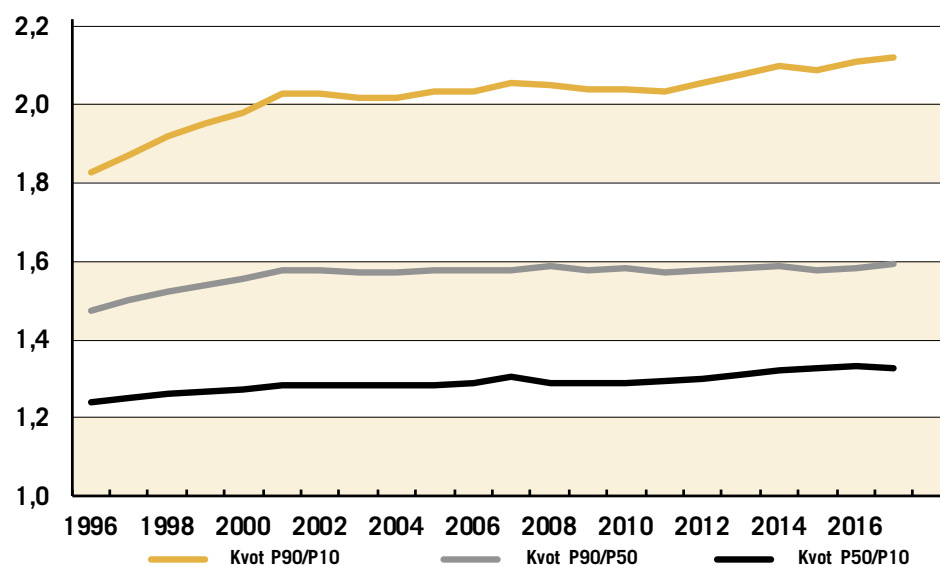
Anmärkning: Intervall om 500 kronor.
Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

14.3.1 Något ökande lönespridning

Diagram 14.5 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 kan åter en svag uppgång urskiljas; kvoten har ökat från 2,04 till 2,12.

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

Diagram 14.5 Lönespridning i hela ekonomin



Källa: 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.

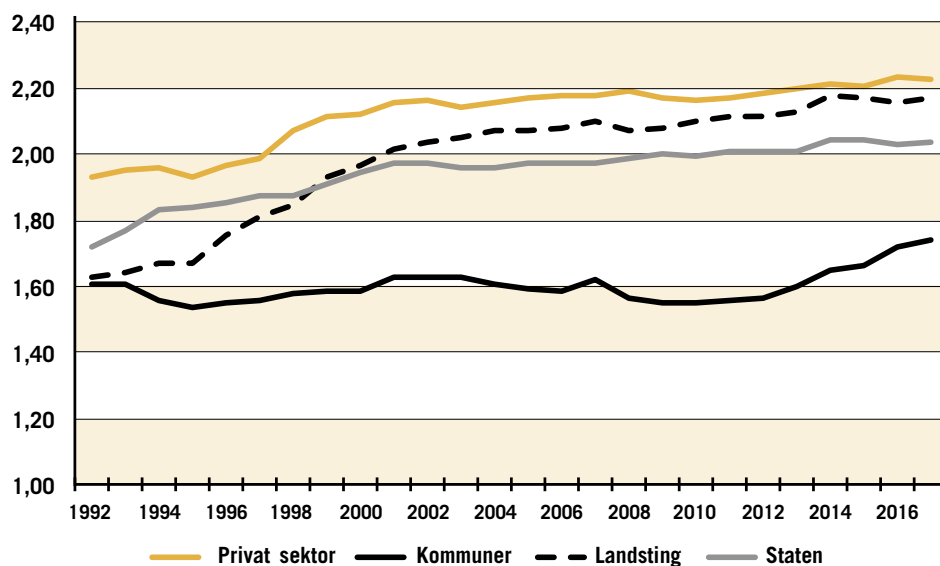
Under 1990-talet ökade lönespridningen mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50), det vill säga gruppen med de högsta lönerna drog ifrån och ökade avståndet till mitten. Sedan början av 2000-talet har lönespridningen i den övre delen inte förändrats nämnvärt.¹³

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 33 procent.

Diagram 14.6 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.

13 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 14.6 Lönespridning efter sektor

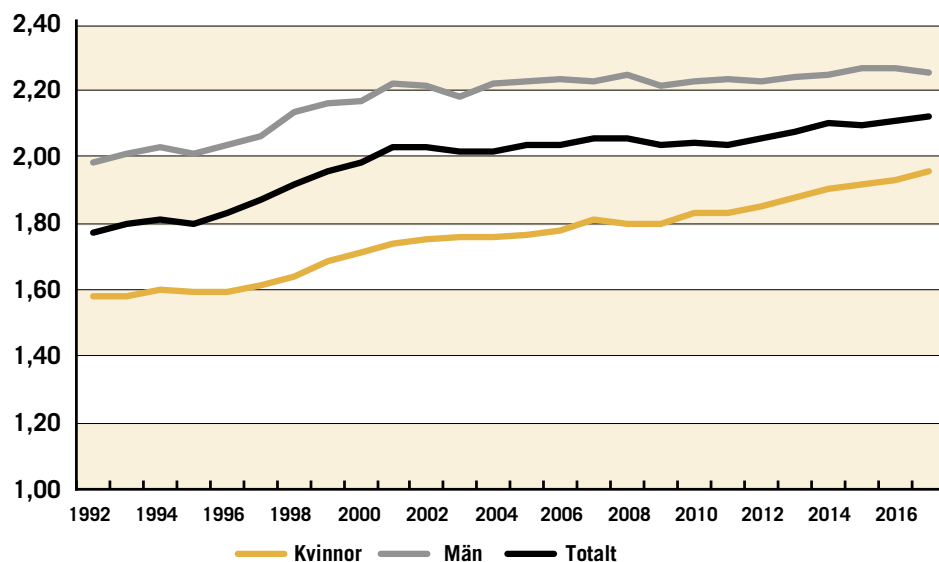


Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

14.3.2 Lönespridningen ökar främst bland kvinnor

Lönespridningen utvecklas delvis olika för kvinnor och män (se **diagram 14.7**).¹⁴ 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 14.7 Lönespridning efter kön



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

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 2010–2017. Sammantaget har lönespridningen, mätt som kvoten P90/P10, ökat

14 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.

med över 20 procent mellan 1997 och 2017 bland kvinnor medan motsvarande ökning bland männen var 9 procent.

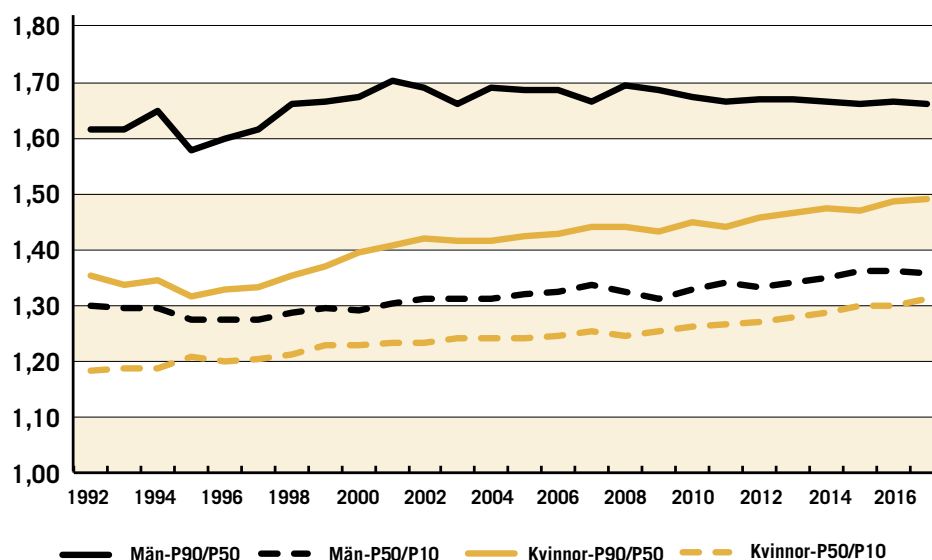
14.3.3 Ökande skillnad mellan medianlönen och de lägsta lönerna

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 14.8**). 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.¹⁵

Diagram 14.8 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

14.4 Löneökningstakter enligt olika källor och metoder 2010–2017

I detta avsnitt analyseras genomsnittslönens utveckling 2010–2017 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.

15 Se "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017", Medlingsinstitutet 2018.

14.4.1 Källor och metoder för att mäta löneutvecklingen

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 12).

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 12).

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.¹⁶ 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.

Strukturrensad löneökningstakt i lönestrukturstatistiken med SÅYA-metoden

Utvecklingen av den genomsnittliga lönen kan, oavsett statistikkälla, i huvudsak påverkas av två övergripande faktorer. Den första är den löneutveckling som följer av nytecknade centrala, lokala eller individuella löneavtal. Den andra är strukturella förändringar, som till exempel att sammansättningen av yrkesgrupper förändras, vilket påverkar lönesumman och därmed den genomsnittliga lönen.

För att mäta den löneutveckling som i högre grad speglar utfall av löneförhandlingar snarare än sammansättningsförändringar finns metoden strukturrensning. En metod för strukturrensning är den så kallade SÅYA-metoden, där förkortningen står för standard–ålder–yrke–arbetstid. Löneförändringstakten beräknas efter att materialet har rensats för förändringar i sammansättningen avseende dessa variabler. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke samt arbetstid och att dessa grupper hålls storleksmässigt konstanta mellan näraliggande år.¹⁷ Då kan man tolka den

16 Lönesummor bygger på företagets skattedeklaration, medan arbetade timmar hämtas från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) samt beräknas med hjälp av andra statistikkällor. Både lönesummor och timmar justeras för svartarbete.

17 Datamaterialet delas upp i grupper där individer har ett av 429 antal yrken enligt SSYK, tillhör en av fyra åldersgrupper (18–24, 25–39, 40–54 respektive 55–66 år), och arbetar heltid eller deltid. Totalt innebär detta att materialet delas upp i $426 \times 4 \times 2 = 3\,408$ grupper för vilka lönesummor beräknas med hjälp av innevarande års löner men summeras på två sätt: dels med antalet löntagare per grupp under innevarande år, dels med antalet löntagare under föregående år. Respektive lönesumma jämförs sedan med föregående års lönesumma.

strukturensade löneökningstakten som "Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två år i rad skulle lönsens ökningstakt uppgå till X procent".

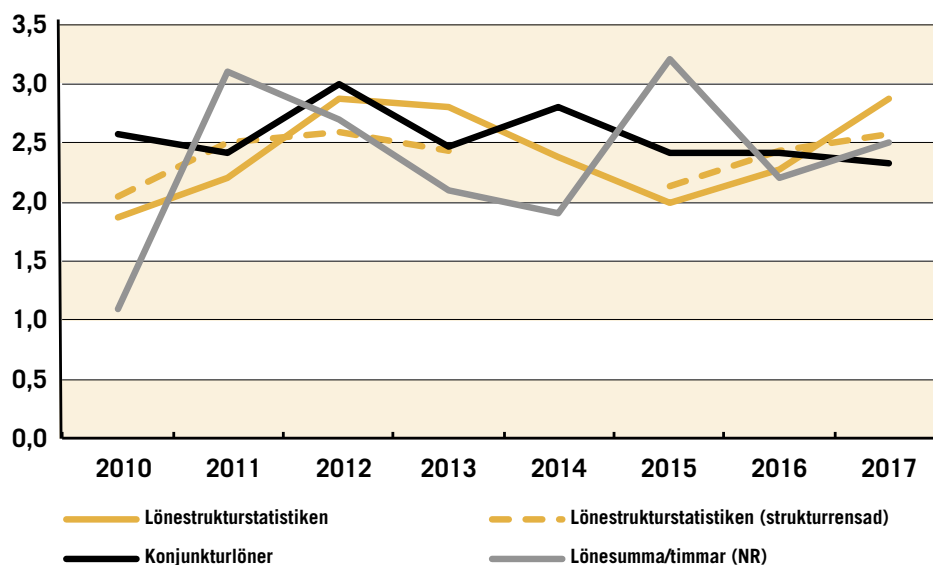
14.4.2 Genomsnittslönens utveckling

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 14.9** visas löneökningstakter för genomsnittslönen enligt olika statistikällor. I diagrammet visas utvecklingen utifrån de två officiella lönestatistikällorna: lönestrukturstatistiken och konjunkturlönestatistiken. Dessutom visas förändringen av lönesumman per timme utifrån nationalräkenskaperna. Utöver dessa mått redovisas även SÅYA-rensad löneökning för grundlönen enligt lönestrukturstatistiken.

Ingen klar trend i löneökningstakt 2010–2017

Av **diagram 14.9** framgår att löneökningarna kan skilja sig åt mellan de olika statistikällorna 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 trend under perioden 2010 till och med 2017. Löneökningstakten för de två officiella lönestatistikällorna, 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 strukturensade löneökningstakten enligt lönestrukturstatistiken.

Diagram 14.9 Ökning av genomsnittslönen, hela ekonomin
Procent



Anmärkning: Strukturensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2017. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering.
Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och SCB.

Årlig löneökningstakt 2,4 procent 2010–2017 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 2010–2017 var i genomsnitt 2,4 procent enligt lönestrukturstatistiken, se **tabell 14.5**. Löneökningstakten var i genomsnitt 2,3 procent per år i privat sektor och 2,7 procent i offentlig sektor under perioden.

Liknande löneökningstakt enligt nationalräkenskaperna

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 14.9. Som tabell 14.5 visar finns dock en god överensstämmelse över tid mellan de olika källorna. Löneutvecklingen i privat och offentlig sektor skilde sig endast marginellt åt beroende på om källan var nationalräkenskaperna eller lönestrukturstatistiken.

Något högre löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken

Under den aktuella perioden har det varit en något högre ökningstakt i konjunkturlönestatistikens löner för hela ekonomin än mått med de övriga lönemåtten. Den genomsnittliga löneökningstakten i privat sektor har varit 0,2 procentenheter högre i konjunkturlönestatistiken jämfört med de andra måtten. En bidragande orsak till skillnaden kan vara att löneökningstakten i konjunkturlönestatistiken vägs samman för arbetare och tjänstemän samt för olika branscher.¹⁸

Tabell 14.5 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt olika källor
Genomsnitt 2010–2017, procent

	Genomsnittlig grundlön, löne- strukturstatistiken	Konjunkturlön	Lönesumma/timmar (Nationalräken- skaperna)
Hela ekonomin	2,4	2,6	2,4
Privat sektor	2,3	2,5	2,3
Arbetare	2,1	2,4	
Tjänstemän	2,2	2,6	
Offentlig sektor	2,7	2,7	2,6
Kommuner	2,7	2,7	
Landsting	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 2015–2017. 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.

18 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 2010–2017. Utöver sammanvägningsförfaranden skiljer sig de olika statistikställorna 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 12.

Förändring av arbetskraftens struktur och löner 2010–2017

I **tabell 14.6** 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 14.6 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt lönestrukturstatistiken
Genomsnitt 2010–2017, procent respektive procentenheter

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

Anmärkningar: Differensen mellan genomsnittlig ökning av grundlön inklusive strukturella förändringar och genomsnittlig ökning av grundlön exklusive strukturella förändringar. Strukturensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2017. 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 2010–2017.¹⁹

14.4.3 Marginella struktureffekter 2010–2017

Under vissa perioder eller enstaka år påverkas den genomsnittliga grundlönens nivå och därmed dess förändringstakt av strukturella faktorer (se diagram 14.9). Sett till en längre period har effekterna av detta i stort sett uteblivit. Det indikerar att den löneutveckling som statistiken visar 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 i sig ha haft såväl positiva som negativa effekter på löneutvecklingen. Men eftersom den sammantagna effekten i beräkningarna är 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.²⁰

19 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 2014–2017. Skillnaden i löneökningstakt mellan sektorerna verkar därmed ha förstärkts marginellt av strukturella förändringar som påverkat löneökningarna i offentlig sektor positivt.

20 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 allt för stor del av datamaterialet utgå från analysen och resultaten bli mindre allmängiltiga.

15. EU-statistiken

En jämförelse av arbetskostnaderna enligt Labour Cost Survey, LCS, 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 de senaste åren. Det beror både på höjningar av arbetsgivaravgifterna för unga och att arbetsgivaravgifterna enligt avtal har höjts på flera olika områden. Under 2018 har löner och arbetskostnader ökat i ungefär samma takt. Det visar Labour Cost Index för Sverige.

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 lönedelen i LCI i huvudsak på uppgifter från konjunkturlönestatistiken. Därtill läggs uppgifter om bonusutbetalningar.

I det följande beskrivs hur uttaget av arbetsgivaravgifter har förändrats över tiden och hur det ser ut på olika delar av arbetsmarknaden. Därefter beskrivs hur de totala arbetskostnaderna enligt LCI har utvecklats för Sveriges del.

15.1 Arbetsgivaravgifter i lag och avtal 2008–2018

I **tabell 15.1** redovisas de genomsnittliga arbetsgivaravgifterna i olika sektorer från och med 2008. De lagstadgade arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspensionssystemet och till andra sociala trygghetssystem, som sjuk- och föräldraförsäkringen. Dessutom ingår löneskatter i form av allmän löneavgift. De lagstadgade arbetsgivaravgifterna sänktes med 1 procentenhet 2009 och har därefter legat på 31,4 procent.

15.1.1 Viss uppgång i de avtalade arbetsgivaravgifterna 2017 och 2018

Under 2007/2008 sänktes arbetsgivaravgiften till mellan 15,5 och 25,5 procent för ungdomar under 26 år, beroende på ålder. Nedsättningen för unga fasades dock ut under senare år och var helt borttagen från och med juni 2016. Numera uppgår därmed den lagstadgade arbetsgivaravgiften till 31,4 procent även för unga. För anställda över 65 år är arbetsgivaravgiften fortfarande nedsatt. Storleken på nedsättningen beror på ålder.

I **tabell 15.1** och **diagram 15.1** redovisas en beräkning av den effektiva arbetsgivaravgiften, där de lägre lagstadgade avgifterna för unga och äldre får genomslag på den genomsnittliga avgiften. På senare år har utfasningen av ungas nedsatta arbetsgivaravgifter bidragit till att arbetsgivaravgifterna ökat i procent av lönen. Särskilt för arbetare i privat sektor har lagstadgade arbetsgivaravgifter stigit som andel av lönen de senaste åren.

Sedan 2017 har det inte varit några förändringar av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna. Däremot har det skett en ökning av de avtalade arbetsgivaravgifterna de senaste åren. För alla löntagare har avtalsenliga arbetsgivaravgifter som andel av lönen i genomsnitt ökat från drygt 12 procent till drygt 13 procent.

Bland löntagare i ekonomin som helhet var de totala arbetsgivaravgifterna, det vill säga summan av de lagstadgade och de avtalade arbetsgivaravgifterna, något högre som andel av lönen 2018 än 2017. Arbetsgivaravgifternas andel av lönen var något högre än vad den var 2008.

Tabell 15.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 2008–2017

Uttag i procent av utbetalad lön

	Totalt				Privat sektor				Kommuner		Landsting		Staten	
	Lag*	Lag**	Avtal	Totalt**	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal	Lag**	Avtal
2008	32,4	31,8	12,2	44,0	31,0	7,4	32,2	16,0	32,0	9,1	32,2	11,7	32,3	16,4
2009	31,4	30,5	11,4	41,9	29,2	5,5	31,0	16,3	30,7	6,9	31,1	10,5	31,1	16,6
2010	31,4	30,4	11,4	41,8	29,0	5,7	30,9	16,3	30,6	7,1	31,0	10,3	31,1	15,8
2011	31,4	30,2	11,6	41,8	28,6	5,6	30,9	16,8	30,5	7,0	31,0	10,7	31,0	16,5
2012	31,4	30,2	11,9	42,1	28,7	6,2	30,8	16,8	30,4	7,0	31,0	11,6	31,0	16,7
2013	31,4	30,2	11,7	41,9	28,7	5,8	30,8	16,6	30,4	7,0	30,9	11,6	30,9	16,9
2014	31,4	30,2	12,0	42,3	28,7	5,8	30,9	17,3	30,3	7,0	30,8	12,7	31,0	16,1
2015	31,4	30,4	12,3	42,7	29,4	5,9	30,9	18,0	30,3	7,0	30,6	12,5	30,8	16,1
2016	31,4	31,0	12,7	43,7	30,8	5,9	31,2	18,9	31,0	7,0	30,9	12,7	31,0	16,5
2017	31,4	31,2	13,0	44,2	31,3	5,9	31,2	19,8	31,1	7,0	30,9	13,2	31,1	17,3
2018	31,4	31,2	13,4	44,6	31,3	6,0	31,2	19,8	31,1	7,9	30,9	15,2	31,1	17,7

* Lagstadgad arbetsgivaravgift exklusive nedsättningar ** Lagstadgad arbetsgivaravgift inklusive nedsättningar.

Arbetsgivaravgifterna enligt avtal kan enskilda år påverkas av olika tillfälliga premierabatter och reducerade avgifter, men det ingår inte i siffrorna i tabellen.

Uppgifterna för arbetsgivaravgifter enligt avtal för tjänstemän i privat sektor grundar sig enbart på ITP2 som är den äldre förmånsbestämda delen i ITP-systemet. Den nya premiebestämda ITP1 gäller i normalfallet för anställda födda 1979 eller senare.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

15.2 Labour Cost Index för Sverige

Labour Cost Index (LCI) är, som nämnts ovan, ett index för arbetskostnader.¹ 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.²

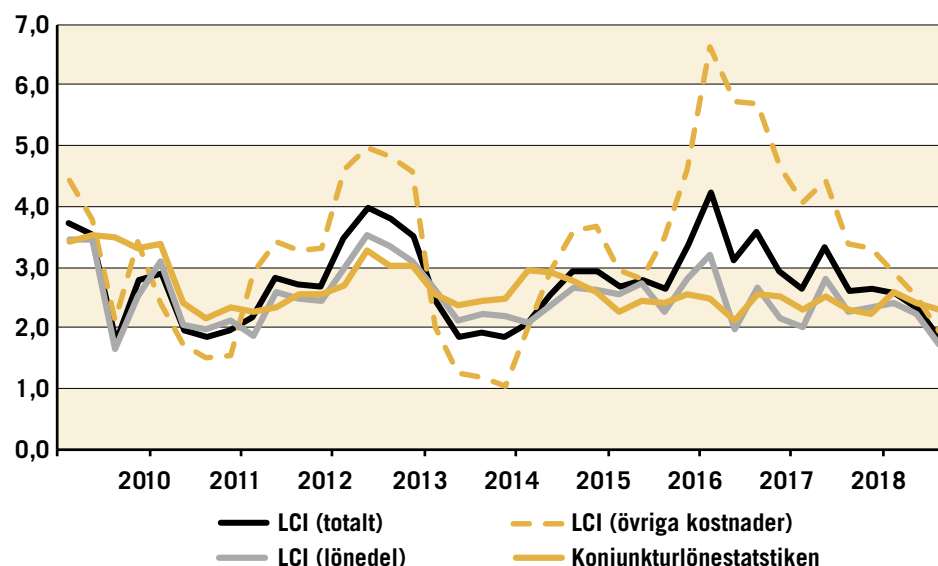
I **diagram 15.1** redovisas utvecklingen av arbetskostnaderna i Sverige enligt LCI, tillsammans med LCI (lönedelen) och LCI (övriga kostnader) till och med tredje kvartalet 2018.

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.

Dessutom redovisas löneökningarna i ekonomin som helhet enligt det preliminära utfallet för konjunkturlönestatistiken.³ 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 2018.

Diagram 15.1 Labour Cost Index (LCI) i ekonomin som helhet
Årlig procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

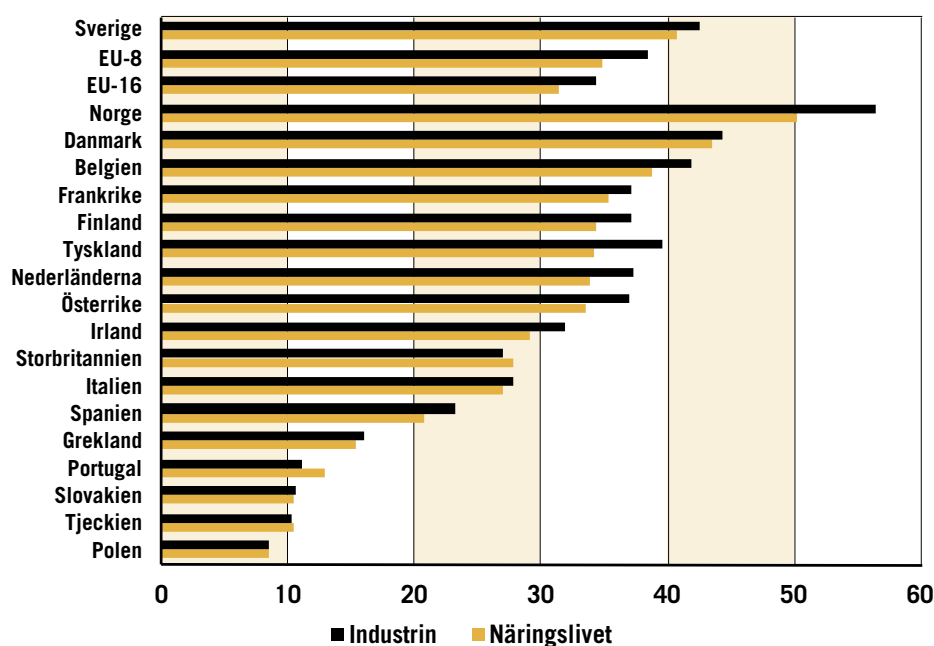
Dämpningen av LCI beror främst på att ökningstakten för kostnader utöver lön har minskat. Att utvecklingen för arbetskostnader och löner skiljt sig åt de senaste åren förklaras i hög grad av att ungdomsrabatten för arbetsgivaravgifter fasats ut (se tabell 15.1 ovan). Under 2018 har årstakten för löner och övriga kostnader ökat i ungefär samma takt.

15.3 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden

I **diagram 15.2** visas arbetskraftens kostnader per timme i näringslivet respektive tillverkningsindustrin i ett antal länder, enligt Eurostats Labour cost survey (LCS) för 2016. Enligt Eurostat var den genomsnittliga kostnaden per timme i Sverige 40,8 euro i näringslivet och 42,5 euro i tillverkningsindustrin. De genomsnittliga arbetskostnaderna per timme i Sverige var bland de högsta i Europa (se diagram 15.2). Även i förhållande till EU-8 ligger Sverige högt. Endast i Norge och Danmark var kostnaderna högre än i Sverige. I Tyskland var kostnaderna inom tillverkningsindustrin något lägre än i Sverige. Kostnaderna i näringslivet som helhet låg dock klart lägre i Tyskland.

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 15.2 Arbetskostnad per timme 2016
Euro



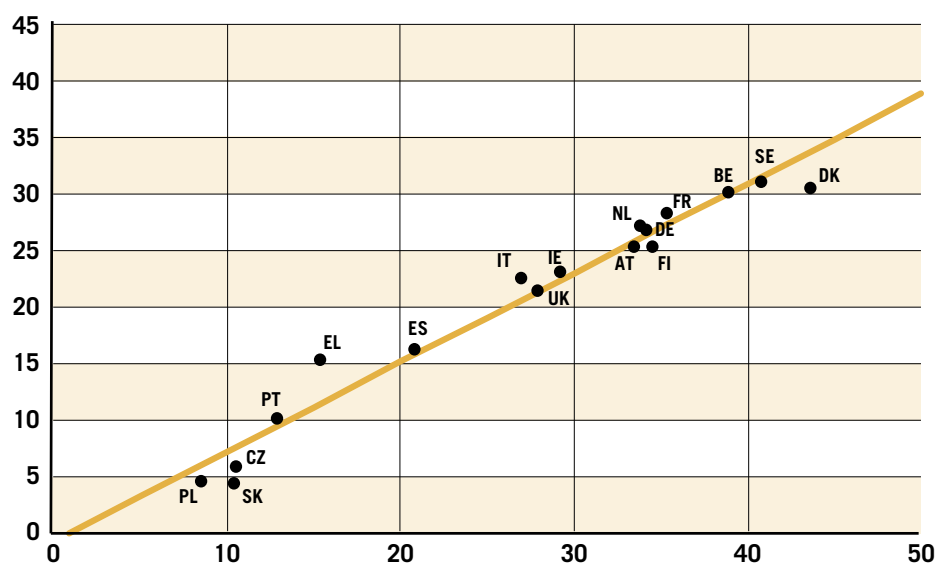
Anmärkning: För en definition av EU-länder och länder i EU-8 se kapitel 8.
Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond.

Eftersom arbetskraftens kostnader redovisas i euro påverkas kostnadsstrukturen mellan länderna av växelkursen. En starkare krona bidrar allt annat lika till att Sveriges kostnader stiger i förhållande till kostnaderna i andra länder. Kortsiktiga fluktuationer i växelkursen kan därmed påverka jämförelsen ett enskilt år.

Det är dock i huvudsak strukturella orsaker som bidrar till att arbetskostnaderna skiljer sig åt mellan länderna. I **diagram 15.3** visas arbetskostnaderna i näringslivet 2004 och 2016 för ett antal 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 2017. Att skillnaderna i kostnader har varit bestående under en så lång tidsperiod speglar att det finns stora skillnader i arbetskraftens produktivitet och pris på de varor och tjänster som produceras i de olika länderna.

Vissa mindre förändringar har dock skett under tidsperioden. Länder som ligger över kurvan har haft en relativ nedgång i kostnadsnivån i förhållande till genomsnittet. Det land som sticker ut mest är Grekland där genomsnittskostnaden var cirka 15 euro i timmen 2004 och cirka 14 euro i timmen 2016. Det har alltså skett en nominell nedgång i arbetskostnaderna under denna långa period. Länderna med lägst kostnader i jämförelsen – Polen, Slovakien och Tjeckien, har sett sina kostnader öka något i relativa termer. För Sveriges del har ingen relativ förskjutning skett. Kostnaderna var drygt 31 euro 2004 och drygt 41 euro 2016.

Diagram 15.3 Arbetskostnad per timme i näringslivet
Euro, 2004 = vertikal axel och 2016 = horisontell axel



Anmärkning: Förkortningarna (enligt EU:s standard) står för följande länder: **AT**: Österrike, **BE**: Belgien, **CZ**: Tjeckien, **DE**: Tyskland, **DK**: Danmark, **EL**: Grekland, **ES**: Spanien, **FI**: Finland, **FR**: Frankrike, **IT**: Italien, **IE**: Irland, **NL**: Nederländerna, **PL**: Polen, **PT**: Portugal, **SE**: Sverige, **SK**: Slovakien, **UK**: Storbritannien.

Källor: Eurostat, Macrobond och egna beräkningar.

Fördjupning: Statistik över arbetskostnader i nivå inom industrin 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.

En annan källa som kan användas 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).

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.

Eftersom kostnaderna måste översättas till en gemensam valuta för att bli jämförbara påverkas också kostnadsläget ett visst år av växelkursen. På kort sikt påverkas växelkursen av många olika faktorer (till exempel kan kronkursen påverkas om osäkerheten om den svenska ekonomin och den ekonomiska politiken ökar) vilket gör att industrins relativa kostnadsläge kan variera en hel del mellan två år.

16. 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 minskar både i ett kortare och i ett längre perspektiv.

Den rapport om löneskillnader som publicerades år 2018 gällde förhållandena år 2017 och visade att skillnaden i lön mellan könen var 11,3 procent. Det var en minskning med 0,7 procentenheter jämfört med år 2016.

Med hjälp av så kallad standardvägning går det att ta hänsyn till hur kvinnor och män fördelar sig på variablerna yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid. Efter en sådan vägning återstod en oförklarad löneskillnad på 4,3 procent.

Förutom en analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män innehåller det här kapitlet också en internationell jämförelse som visar att trenden går mot en minskande löneskillnad. En jämförelse visar också att länder med fler yrkesverksamma kvinnor tenderar att ha en större löneskillnad mellan kvinnor och män.

16.1 Löneskillnad 2017

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 2017. Statistiken för år 2018 presenteras i juni 2019.

Det lönemått som används i analysen av löneskillnaden är månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.¹ Årsvisa belöningssystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier och optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

16.1.1 Metoden standardvägning

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, arbetslivserfarenhet, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs.

För att ta hänsyn till att män och kvinnor kan fördela sig olika mellan sådana lönepåverkande faktorer kan man utnyttja olika statistiska metoder. Medlingsinstitutet använder metoden standardvägning.

1 Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel OB-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

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.

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.

16.1.2 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.

16.2 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2017

Tabell 16.1 visar genomsnittslöner² för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män år 2017 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.

2 Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

Tabell 16.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i kronor och procent av mäns lön 2017

	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel i procent	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	31 700	35 700	33 700	88,7	11,3	95,7	4,3
Privat sektor	31 900	35 900	34 300	89,1	10,9	94,7	5,3
Arbetare	26 000	28 900	27 900	90,0	10,0	96,4	3,6
Tjänstemän	37 400	45 100	41 700	82,9	17,1	93,5	6,5
Offentlig sektor	31 300	34 900	32 300	89,9	10,1	98,1	1,9
Kommuner	29 500	30 500	29 800	96,9	3,1	99,7	0,3
Landsting	34 600	43 600	36 600	79,4	20,6	96,2	3,8
Staten	35 700	38 200	36 900	93,5	6,5	96,0	4,0

Anmärkning: Standardvägningen tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke. Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 88,7 procent av mäns lön 2017, det vill säga att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män var 11,3 procent (100-88,7). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 20,6 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 3,1 procent.

16.3 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 bubbelldiagram (**diagram 16.1**).

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,³ manligt dominerade yrken i svart och könsneutrala yrken i grått.

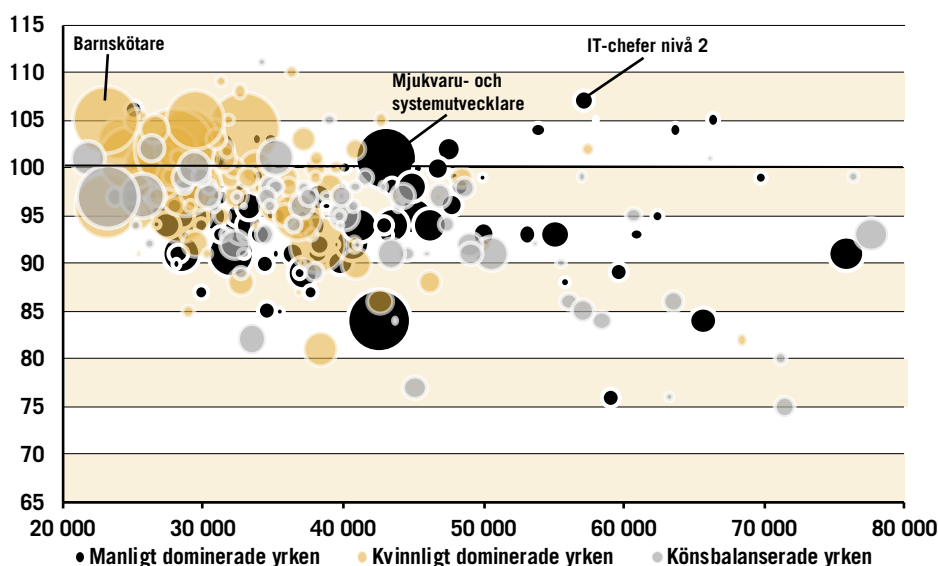
Ett interaktivt bubbelldiagram med uppgifter om enskilda yrken finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se. De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).⁴ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.⁵ Totalt finns information om 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/>.

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 16.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2017



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Diagram 16.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 35 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den gula cirkeln längst till vänster, ovan 100-linjen yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 23 100 kronor i månaden, antalet löntagare är 90 100 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 "mjukvaru- och systemutvecklare". Genomsnittslönen är 43 100 kronor i månaden, andelen kvinnor är 18 procent, kvinnor har i genomsnitt 1 procent högre lön än män och antalet löntagare är 77 000.

Det är fler cirklar (yrken) med gul färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre är genomsnittslönen. Diagrammet visar alltså en negativ samvariation mellan andelen kvinnor och genomsnittslönen.

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.

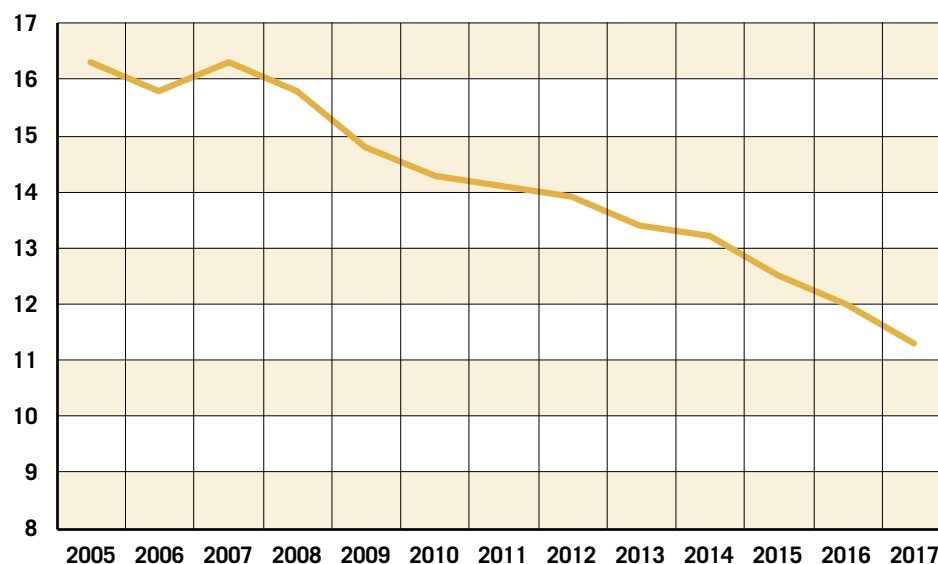
Ett yrke som tydligt bryter mönstret är "IT-chefer, nivå 2", den svarta cirkeln högst upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 57 100 kronor i månaden, kvinnors lön i procent av mäns är 109 procent och antalet löntagare är 77 000.

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löneskillnader. I beräkningarna till diagram 16.1 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.

16.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2017

Mellan 2005 och 2017 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 5 procentenheter. **Diagram 16.2** visar hur löneskillnaden minskat sedan år 2005.

Diagram 16.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män
Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom landstingen där kvinnors löner har närmast sig mäns med 8 procentenheter mellan 2005 och 2017.

Tabell 16.2 visar den ovägd löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2017. 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 16.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2017

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Förändring 2005–2017
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	86,1	86,6	86,8	87,5	88,0	88,7	-5,0
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	87,8	87,9	87,8	88,1	88,1	89,1	-3,8
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	90,9	90,5	89,6*	89,7*	89,7*	90,0	-1,7*
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	80,1	80,6	81,4*	81,7*	82,1*	82,9	-5,6*
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	85,9	86,6	86,9	88,0	89,3	89,9	-6,5
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	93,8	94,2	94,6	95,4	96,6	96,9	-5,3
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	75,0	76,2	76,4	77,6	78,9	79,4	-8,0
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	91,1	91,8	92,1	92,7	92,7	93,5	-7,8

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

16.5 Löneskillnaden 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.

Den löneskillnad som återstår (det vill säga den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp av yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder) är 4,3 procent för hela arbetsmarknaden 2017.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2017. Den största minskningen finns bland privatanställda tjänstemän där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,3 procentenheter.

Tabell 16.3 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005–2017, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid eller inte) har även den minskat under de senaste åren.

Tabell 16.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2017

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Förändring av löne- skillnaden** 2005–2016
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	95,0	95,4	95,5	95,7	-2,5
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	93,8	94,3	94,4	94,7	-3,0
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	96,2*	96,9*	96,5*	96,4*	-2,0
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	91,9*	92,3*	92,8*	93,5*	-3,3
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	97,8	97,9	98,1	98,1	-1,6
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	99,5	99,6	99,7	99,7	-0,6
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	96,0	96,1	96,2	96,2	-1,5
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	95,6	95,8	96,0	96,0	-3,1

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

**Procentenheter.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 3,8 procent efter standardvägning. Den stora löneskillnaden mellan kvinnor och män i landstingen före standardvägning kan alltså till stor del förklaras med att kvinnor och män fördelar sig olika över de faktorer som standardvägningen tar hänsyn till. Framför allt handlar det om att landstingsanställda kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika lönenivåer. Exempelvis är ungefär 92 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 50 procent.

Jämförelser av hur löneskillnaden förändrats måste dock 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.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen totalt sett på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2016 och 2017 som mellan 2005 och 2017. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden.⁶

16.6 Europeiskt perspektiv på löneskillnad mellan kvinnor och män

I detta avsnitt jämförs löneskillnaden mellan kvinnor och män bland ett antal europeiska länder. I avsnittet kommer även samvariationen mellan löneskillnaden mellan kvinnor och män respektive sysselsättningsgrad att analyseras.

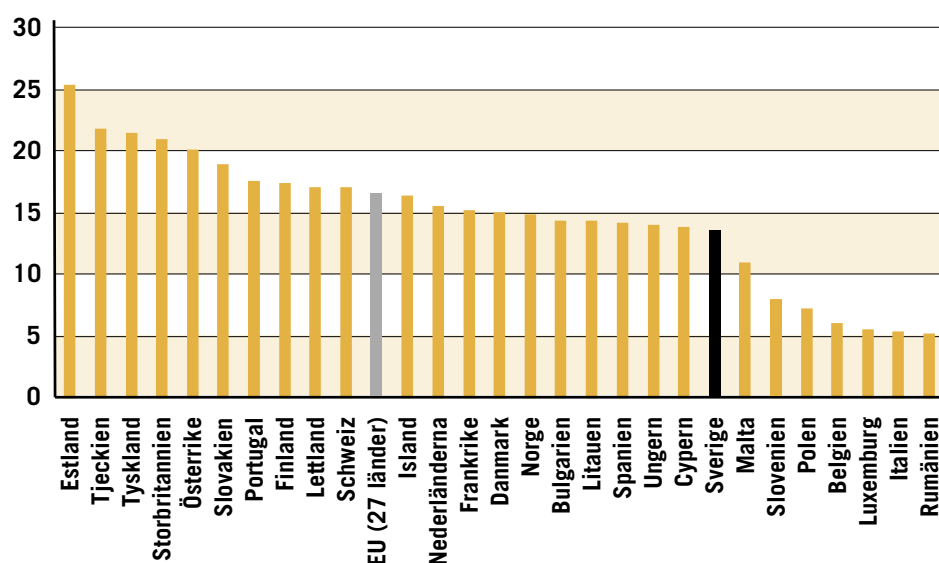
EU:s statistikmyndighet Eurostat sammanställer och redovisar lönestatistik för medlemsstaterna, kandidatländer och vissa länder i Europeiska frihandelssammanslutningen (EFTA). De nationella statistikbyråerna är ansvariga för att samla in lönestatistiken och vidarebefordra resultaten till Eurostat i enlighet med gemensamma riktlinjer. Den del av lönestatistiken som är uppdelad på kvinnor och män består dels av undersökningen Structure of Earnings Survey (SES) som görs vart fjärde år (se kapitel 12.3 för vidare beskrivning), dels av en årlig kompletterande nationell beräkning av löneskillnaden mellan kvinnor och män enligt specifika riktlinjer.⁷

De senaste beräkningarna av löneskillnaden mellan kvinnor och män som Eurostat presenterat finns för ett antal europeiska länder i **diagram 16.3**.

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 "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2016", Arbetsgivarverket (2017). Där redovisas en oförklarad löneskillnad mellan statsanställda kvinnor och män på 0,5 procent att jämföra med den officiella lönestatistikens 3,1 procent.

7 Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män i europeiska länder beräknas utifrån en nationell populationen består av alla avlönade anställda i företag med 10 anställda eller fler i näringsgren (Nace rev 2) B till S (utom O). Beräknas inom ramen för de uppgifter som samlas in i enlighet med den metod som används i undersökningen av inkomststruktur (EG-förordning: 530/1999).

Diagram 16.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2016
Procent⁸



Källa: Eurostat.

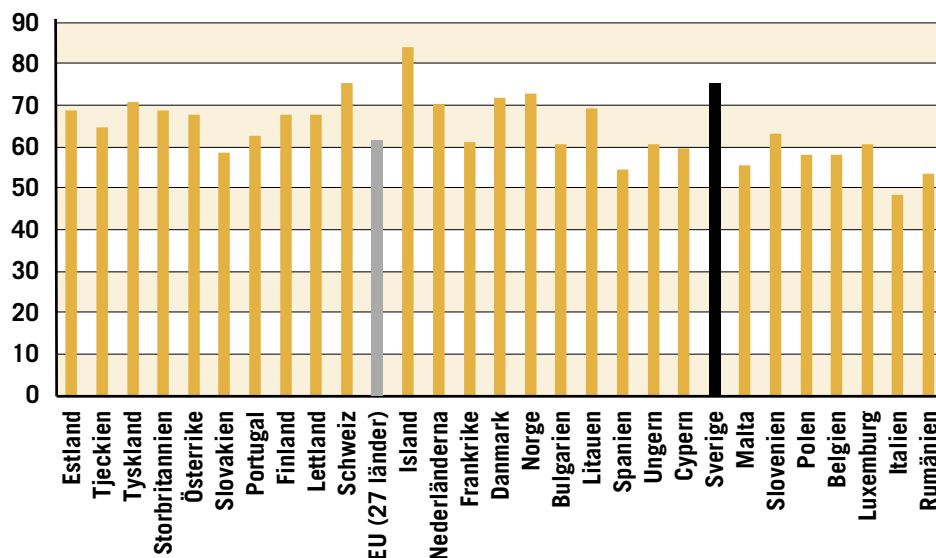
Av diagram 16.3 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män i genomsnitt var 16,3 procent inom EU (27 länder) under 2016. Diagrammet är baserat på Eurostats undersökning av löneskillnader mellan kvinnor och män 2016. De största löneskillnaderna mellan kvinnor och män återfinns i **Estland** (25,3 procent), **Tjeckien** (21,8), **Tyskland** (21,5) och **Storbritannien** (21) där löneskillnaden överstiger 20 procent. De minsta skillnaderna återfinns i **Rumänien** (5,3), **Italien** (5,3), samt **Luxemburg** (5,8). Sverige har i denna undersökning en löneskillnad mellan kvinnor och män på 13,3 procent, vilket ligger 3 procentenheter under genomsnittet inom EU.

Att uteslutande fokusera på olikheter i löneskillnaden mellan kvinnor och män i europeiska länder kan dock ge en ofullständig bild. Ur både välfärds- och jämställdhetssynpunkt är det eftersträvarsamt att uppnå både en jämlik sysselsättningsgrad och jämställda löner för både kvinnor och män. Ju mindre skillnaderna är, desto mindre blir också skillnaden i livsarbetsinkomst mellan könen. För att komplettera bilden granskar vi även europeiska skillnader i sysselsättningsgrad. Statistik över sysselsättningsgraden för kvinnor publiceras i EU:s arbetskraftsundersökning (EU-LFS). **Diagram 16.4** visar sysselsättningsgraden för kvinnor i 28 europeiska länder.

Av diagram 16.4 framgår att sysselsättningsgraden för kvinnor var 61,6 procent inom EU (27 länder) under 2016. **Sverige** hade den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor inom EU med 71,8 procent. Utanför EU hade **Island** och **Schweiz** högre sysselsättningsgrad (84 procent respektive 75,3 procent). Den lägsta sysselsättningsgraden för kvinnor fanns i **Spanien** (55), **Rumänien** (54) samt **Italien** (48).

8 För mer information se: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Diagram 16.4 Sysselsättningsgrad för kvinnor 2016, i procent

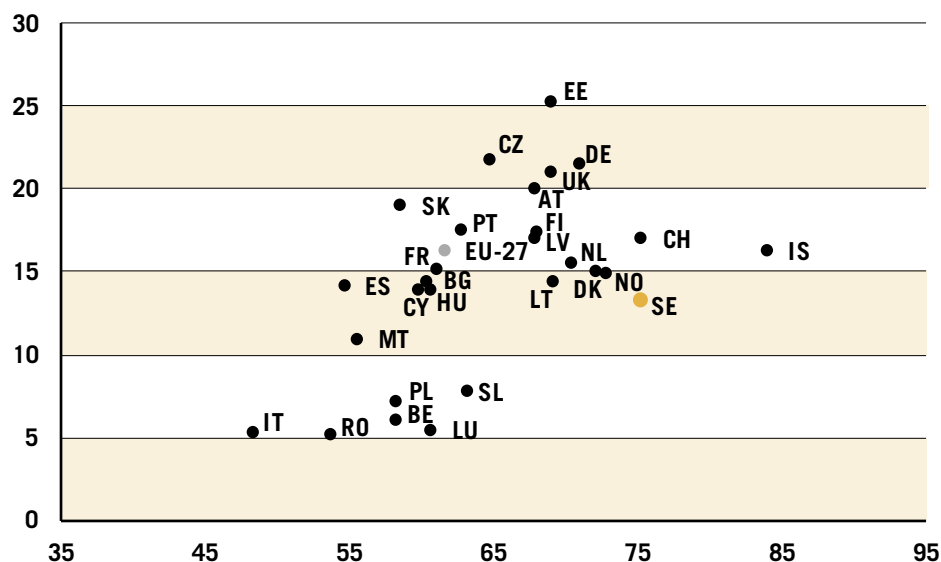


Anmärkning: Länderna är sorterade efter löneskillnad enligt ordningen i diagram 16.3.

Källa: EU:s arbetskraftsundersökning (EU-LFS), Eurostat.

För att undersöka om det kan finnas någon samvariation mellan sysselsättningsgraden för kvinnor och löneskillnad mellan kvinnor och män, plottas dessa mot varandra, för var och ett av de 28 europeiska länderna, i **diagram 16.5**

Diagram 16.5 Sysselsättningsgrad för kvinnor (x-axel) och löneskillnad mellan kvinnor och män (y-axel) i europeiska länder 2016, i procent.



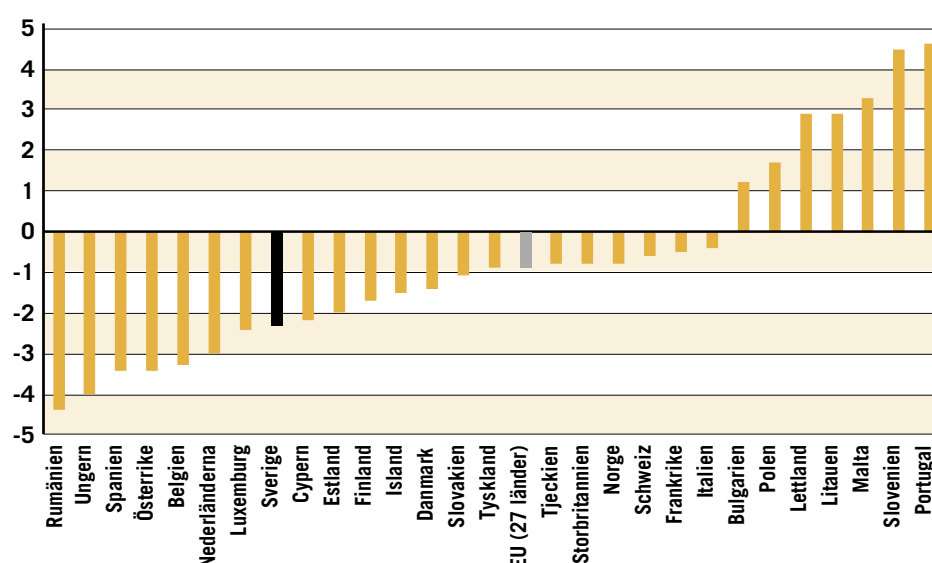
Anmärkning: Förkortningarna (enligt EU:s standard) står för följande länder: **AT**: Österrike, **BE**: Belgien, **BG**: Bulgarien, **CH**: Schweiz, **CY**: Cypern, **CZ**: Tjeckien, **DE**: Tyskland, **DK**: Danmark, **EE**: Estland, **ES**: Spanien, **FI**: Finland, **FR**: Frankrike, **HU**: Ungern, **IT**: Italien, **IS**: Island, **LT**: Litauen, **LU**: Luxemburg, **LV**: Lettland, **MT**: Malta, **NL**: Nederländerna, **NO**: Norge, **PL**: Polen, **PT**: Portugal, **RO**: Rumänien, **SE**: Sverige, **SK**: Slovakien, **SL**: Slovenien, **UK**: Storbritannien.

Källa: Se föregående diagram.

Av diagram 16.5 går det att utläsa att det finns en samvariation mellan sysselsättningsgraden och storleken på löneskillnaden. I länder med högre sysselsättningsgrad ser också löneskillnaderna ut att vara högre. En trolig förklaring är att det finns en "selektionseffekt". Om det i länder med låg sysselsättningsgrad för kvinnor främst är högutbildade kvinnor som arbetar kan detta förklara att löneskillnaden mellan könen är mindre. I länder med låg sysselsättningsgrad skulle i så fall kvinnor i större utsträckning utföra obetalt arbete i hemmen.

Avslutningsvis undersöks utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Förändringen i procentenheter mellan 2011 och 2016 för var och ett av de 28 europeiska länderna, presenteras i **diagram 16.6**.

Diagram 16.6 Utveckling av löneskillnad mellan kvinnor och män i olika europeiska länder mellan 2011 och 2016, i procentenheter.



Källa: Eurostat. För mer information se https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Av diagram 16.6 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat i merparten av de observerade länderna. Inom EU (27 länder) var minskningen en knapp procentenhet. Störst minskning har skett inom **Rumänien** (-4,4) och **Ungern** (-4). Löneskillnaden i **Sverige** har minskat med 2,3 procentenheter.

Sammanfattningsvis tycks det finnas en trend mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män i Europa, även om det råder stora skillnader mellan länderna. Vid en jämförelse mellan olika länder tycks det finnas ett positivt samband mellan kvinnors sysselsättningsgrad och storleken på löneskillnaden. Länder med en större andel sysselsatta kvinnor har ofta en större löneskillnad mellan kvinnor och män.

Del 4

Arbetsmarknadens struktur

17. Arbetsmarknadens organisationer

Det finns omkring 115 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 670 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 Landsting (SKL).

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 förhandlingsavtal. Industrins avtal har kommit att utgöra kostnadsnorm för arbetskostnadsökningarna på svensk arbetsmarknad.

17.1 Arbetsgivarnas organisationer

Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 17.2**) inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar.¹ Dessa företag har mer än 1,8 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda (se **tabell 17.1**). Under år 2018 har det skett en mindre minskning av antalet medlemsföretag, men samtidigt en ökning av antalet anställda. Det beror på att de allra största företagen har blivit fler.

Tabell 17.1 Svenskt Näringslivs medlemmar vid årsskiftet 2018/2019

Antal anställda	Antal företag	Anställda
0	9 279	–
1–9	28 107	115 490
10–49	16 792	355 117
50–249	4 430	441 228
250–499	515	179 530
500–	495	748 959
Totalt	59 618	1 840 324

Källa: Svenskt Näringsliv

Medlemmar i Svenskt Näringsliv är arbetsgivarförbund, branschföreningar eller andra sammanslutningar av företag. Många medlemsorganisationer har förenat arbetsgivar- och branschrollen. De enskilda företagen är genom sina medlemsorganisationen samtidigt medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Inom Svenskt Näringsliv ryms många typer av verksamhet: bygg och installation, transporter, handel, hotell, restaurang, tjänster och industri.

¹ Av de 49 organisationerna är 34 arbetsgivarförbund.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 regioner² 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.

Arbetsgivarföreningen KFO organiserar företag och organisationer inom bland annat Kooperation, välfärd, civilsamhälle och samhällsnytta. KFO har drygt 4 000 medlemsföretag med cirka 114 000 anställda. Från den 1 januari 2019 är Samhall med sina cirka 25 000 anställda medlem i KFO.

*Sobona*³ – kommunala företagens arbetsgivarorganisation har cirka 1 100 kommunala och landstingskommunala aktiebolag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund som medlemmar med drygt 100 000 anställda.

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer.

Arbetsgivaralliansen är civilsamhällets arbetsgivarorganisation med omkring 3 400 medlemmar som tillsammans har cirka 39 000 anställda inom idrott, intresse- och biståndsorganisationer, församlingar och ekumeniska organisationer, vård och omsorg, antroposofiskt orienterade verksamheter, folkbildning, utbildning och forskning, upplevelseverksamhet samt kultur.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bland annat bankanställda. BAO har 153 företag med cirka 42 900 årsanställda.

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation organiserar 1 100 medlemsföretag inom bostads- och fastighetsbranschen med drygt 20 000 anställda.

IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer har cirka 1 450 medlemsorganisationer med totalt cirka 15 000 årsanställda.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkans församlingar, pastorat och stift med sammanlagt cirka 22 000 anställda.

Svensk Scenkonst är bransch- och arbetsgivarorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn med 114 anslutna företag som har cirka 12 000 anställda.

Frisörföretagarna har cirka 4 000 medlemsföretag, varav 1 000 är arbetsgivare för 4 000 anställda.

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

2 Från den 1 januari 2019 har samtliga landsting ombildats till regioner med ett utökat regionalt utvecklingsansvar.

3 Arbetsgivarförbundet Pacta och KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) gick samman under namnet Sobona under våren 2018.

Tabell 17.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2019
Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

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

*Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet bytte namn till Gröna arbetsgivare den 1 oktober 2018.

**Almega innovationsföretagen är från 2019 ett nytt medlemsförbund för kunskapsintensiva och kreativa företag.

***Almega Tjänsteförbunden organiseras i följande branscher: Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Lagring&Distribution, Serviceföretagen, Spelföretagen, Spårtrafikföretagen, Säkerhetsföretagen, Svenska Teknik&Designföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster.

****Ett 30-tal branscher finns representerade i Almega Tjänsteföretagen, bland annat friskolor, revisions- och konsultföretag, resebyråer och researrangörer, call-/contactcenter, marknadsundersökningsföretag, företag inom gym och friskvård, turism- och nöjesföretag, travrännare och ridskolor, fastighetsförmedlare, bingoföretag, bowlinganläggningar, distributionsföretag och uthyrningsföretag med flera.

*****Bemanningsföretagen inom Almega bytte namn till Kompetensföretagen i maj 2018.

*****Installatörsföretagen bildades den 1 januari 2018 genom ett samgående av Elektriska Installatörsorganisationen, EIO och VVS Företagen. Källa: Svenskt Näringsliv

17.2 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 14 fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har cirka 1,1 miljon yrkesaktiva medlemmar. Det nuvarande TCO bildades 1944.

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation består av 23 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*, *Svensk Lokförarförening*, *Brandmännens Riksförbund*, *Svenska Hamnarbetarförbundet* och *Sveriges Arbetares Centralorganisation*, *SAC*, som i dagligt tal kallas syndikalisterna.

17.2.1 Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna⁴ 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 förbunden genom olika samarbetsorgan eller karteller.

17.2.2 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 Målareförbundet, 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

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

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.

17.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 17.3–17.5** redovisas uppgifter om antal yrkesaktiva medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund den 31 december 2018. I tidigare årsrapporter har medlemstalen för centralorganisationernas medlemsförbund redovisats med ett års eftersläpning. Från och med årsrapporten för år 2017 är siffrorna mer aktuella. Redovisningen gäller yrkesaktiva medlemmar, det vill säga alla medlemmar utom studerande och pensionärer.

LO-förbunden minskade det totala antalet medlemmar med drygt 15 500. Samtliga förbund utom Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Svenska Målareförbundet bidrog till minskningen. Närmare hälften av minskningen stod Svenska Kommunalarbetareförbundet för. Förbundet minskade med drygt 7 000 medlemmar.

TCO-förbunden ökade sitt sammanlagda medlemsantal med nästan 11 000 medlemmar. Hälften av förbunden ökade medlemsantalet och hälften minskade. Ökningen för TCO som helhet förklaras i huvudsak av att Unionen och Vision växte. Unionen ökade antalet yrkesaktiva medlemmar med mer än 12 600 och befäste sin position som Sveriges största fackförbund.

Förbunden inom Saco visade en fortsatt tillväxt under år 2018. De största förbunden ökade mest: Sveriges Ingenjörer med drygt 2 500 medlemmar och Jusek och Lärarnas Riksförbund båda med drygt 1 000 medlemmar.

Sammanlagt vägde medlemsökningen inom TCO och Saco precis upp minskningen inom LO så att nettot blev en ökning med 540 medlemmar.

Utanför de fackliga centralorganisationerna fortsatte Ledarna att växa. Under år 2018 ökade förbundet medlemsantalet med 1 412 aktiva medlemmar till 94 230.

Tabell 17.3 LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2018

Förbund	Yrkesaktiva 31 dec 2018	Förändring jämfört med 2017 i procent	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska Kommunalarbetareförbundet	500 154	-1,5	
IF Metall	246 835	-0,1	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	123 337	-0,8	
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	78 730	+0,5	6F Fackförbund i samverkan
Seko, Service- och kommunikationsfacket	72 156	-1,3	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	49 837	-3,7	
GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	38 848	-2,8	Facken inom industrin
Hotell- och restaurangfacket	26 966	-3,3	
Fastighetsanställdas Förbund	26 324	-2,7	6F Fackförbund i samverkan
Livsmedelsarbetareförbundet	23 358	-4,4	Facken inom industrin
Svenska Elektrikerförbundet	18 974	-1,7	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	13 912	-2,5	
Svenska Målareförbundet	11 110	+0,5	6F Fackförbund i samverkan
Musikerförbundet	2 274	-1,9	
Summa	1 232 815	-1,3	

Källa: LO

Tabell 17.4 TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2018

Förbund	Yrkesaktiva 31 dec 2018	Förändring jämfört med 2017 i procent	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Unionen	551 522	+2,4	Facken inom industrin, PTK
Läraryrket*	167 265	-0,7	OFR, PTK
Vision	138 455	+1,0	OFR
Vårdförbundet	92 083	+0,4	OFR, PTK
Fackförbundet ST	66 067	-1,3	OFR
Finansförbundet	25 606	-2,9	
Polisförbundet	19 324	+2,9	OFR
FTF – Facket för försäkring och finans	13 024	-3,9	
Svenska Journalistförbundet	11 039	-0,7	PTK
Teaterförbundet	6 333	+0,2	OFR, PTK
Försvarsförbundet	2 897	+3,1	OFR
Tull-Kust	1 795	+0,1	OFR
Symf, Sveriges yrkesmusikerförbund	1 447	+3,8	PTK
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	558	-3,1	OFR
Summa	1 097 415	+1,1	

*Inklusive Förbundet Folkhögskolelärarna.

Källa: TCO

Tabell 17.5 Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2018

Förbund	Yrkesaktiva 31 dec 2018	Förändring jämfört med 2017 i procent	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Sveriges Ingenjörer	124 954	+2,0%	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Jusek	67 099	+1,6%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	63 069	+1,7%	OFR, PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	55 792	+1,5%	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	37 226	+0,1%	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	30 651	+1,3%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	28 847	+0,7%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges universitetslärare och forskare	18 905	+1,0%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	17 842	-2,9%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	14 188	-1,7%	OFR
SRAT	13 047	-0,4%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Fysioterapeuterna	11 022	+0,3%	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	9 586	+4,5%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	9 107	+2,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	8 423	-1,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	5 557	+1,0%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 446	+1,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	5 293	-1,7%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans Akademikerförbund	3 746	-8,6%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sjöbefälsföreningen	3 300	-4,6%	
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 269	-1,2%	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 578	-0,4%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Reservofficerarna	1 498	-13,2%	Saco-S
Summa	540 445	+1,0	

Källa: Saco

17.4 Långsiktiga trender

År 2008 blev en brytpunkt då TCO och Saco tillsammans för första gången hade fler yrkesaktiva medlemmar än LO. Sedan dess har skillnaden i antal mellan arbetare och tjänstemän/akademiker fortsatt att öka. Medan förbunden inom TCO och Saco sammanlagt fortsatt att växa har LO-förbunden fortsatt förlora medlemmar med undantag för år 2015. Den sista december 2018 hade medlemsförbunden i TCO och Saco tillsammans drygt 1,6 miljoner yrkesaktiva medlemmar och LO-förbunden hade drygt 1,2 miljoner.

17.5 Gig-ekonomin utmanar organisationsformerna

Utanför de etablerade strukturerna på arbetsmarknaden etableras nya former för arbete inom den så kallade gig-ekonomin som ibland också kallas plattforms- eller delningsekonomin. Begreppens innebörd är en smula flytande i den fas som denna del av arbetsmarknaden befinner sig i.

Både fack och arbetsgivare försöker finna former för att organisera och hantera villkoren i de nya formerna av företagande inom gigekonomin. Det kan gälla egenanställningar där den som utför arbetet inte har ett eget företag utan anställs av ett "egenanställningsföretag" som i sin tur ansvarar för fakturering mot kunden eller uppdragsgivaren. Det kan också gälla arbete som möjliggörs av ny teknik i form av appar som kopplar ihop den som vill ha ett arbete utfört med personer som är villiga att utföra det. Den nya tekniken gör relationen arbetsgivare-arbetstagare diffus och den passar inte in i de gamla formerna av organisationer och kollektivavtal. Arbetsrättsliga frågor som kan ställas är när man betraktas som anställd och därmed omfattas av den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen och hur den enskilde ska kvalificera sig för arbetslöshetsersättning och sjukförsäkring.

Fackliga organisationer ser problem med att organisera arbetskraften och att hindra exploatering av dem som utför tjänsterna. Arbetsgivarorganisationerna är också trevande inför nya strukturer där det är oklart vem som leder och fördelar arbetet.

Den här delen av arbetsmarknaden, som på flera sätt är oreglerad, är av begränsad omfattning, men växande.

18. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning¹

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år på omkring 90 procent. Nästan lika hög är organisationsgraden bland arbetsgivarna om man mäter den som andelen anställda på arbetsmarknaden med en arbetsgivare som är med i en arbetsgivarorganisation. Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på närmare 70 procent, men med ökade skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Fyra av tio privatanställda 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 trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. 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 som har den högsta fackanslutningen i världen. Sedan 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. I dag är närmare 70 procent av de anställda i Sverige medlemmar i en facklig organisation, i Danmark och Finland omkring 65 procent. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011–2014, 69 procent 2015–2017) 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 sjönk dock både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad. Preliminära siffror för 2018 tyder på att denna tendens håller i sig.

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 i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

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

18.1 Kollektivavtalens täckningsgrad²

En beräkning avseende 2017 visar att 89 procent av de anställda i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 18.1A**. Det var praktiskt taget detsamma som under de nio föregående åren. Om man ser till de

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 För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2018 respektive 2019.

senaste tjugo åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre.

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2017 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.

Av beräkningar baserade på antalet anställda i åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 82 procent 2017, vilket är ungefär detsamma som 2010–2016 (**tabell 18.1B**). För arbetsmarknaden i sin helhet³ var andelen anställda med kollektivavtal 88 procent, vilket är ungefär samma nivå som under perioden 2008–2016.

Tabell 18.1A Andel anställda, i procent, som täcks av kollektivavtal⁴

Ålder 16–64 år

Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84	85	85	84	/ 83
Offentlig	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

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2019).

Tabell 18.1B Andel anställda, i procent, som täcks av kollektivavtal

Ålder 15–74 år

Sektor	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Privat	81	/84	85	83	83	84	83	83	83	83	/ 82
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	87	/89	90	89	88	89	88	89	89	89	/ 88

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2019).

För sjunde gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 18.2**). Inom privat sektor omfattas en klart lägre andel av tjänstemännen (72 procent 2017) än av arbetarna (98 procent) av kollektivavtal, med reservation för en viss osäkerhet hos dessa beräkningar. Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 24 000 individer

3 Privat + offentlig sektor 15–74 år.

4 Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod. Flera brott förekommer i tabellerna 18.A och 18.B. Åren 1995, 2005 och 2007:1 har hängavtalens omfattning bland arbetare beräknats utifrån Foras statistik över lönesummor och 2007:2–2016 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. För år 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 dem som inte tillhör en fackförening.

2017) som bland arbetare (cirka 96 000 individer)⁵. Uppgifterna om hängavtalens omfattning bör betraktas med ganska stor försiktighet eftersom en del tjänstemannafack saknar uppgifter om hur många medlemmar som berörs av sådana avtal. För det andra rymmer LO-förbunden en del tjänstemän som i vissa arbetsgivarorganisationers statistik klassificeras som arbetare. Å andra sidan förekommer det att arbetare under medarbetaravtal inte klassificeras som arbetare. Sammantaget innebär detta att kollektivavtalens täckningsgrad sannolikt underskattas bland tjänstemännen och överskattas bland arbetarna. Som framgår av tabell 18.2 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän mindre vad gäller andelen som omfattas av reguljära kollektivavtal inom privat sektor: 90 respektive 71 procent 2017.

Tabell 18.2 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2011–2017

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
2011					
Arbetare	90	11	79	100	92
Tjänstemän	78	2	76	100	86
Alla	84	6	77	100	89
2012					
Arbetare	94	11	83	100	95
Tjänstemän	78	2	76	100	86
Alla	85	6	78	100	90
2013					
Arbetare	94	12	83	100	96
Tjänstemän	77	1	75	100	85
Alla	84	6	78	100	89
2014					
Arbetare	94	9	85	100	95
Tjänstemän	77	1	76	100	86
Alla	85	5	80	100	90
2015					
Arbetare	96	9	87	100	97
Tjänstemän	75	1	74	100	85
Alla	85	5	80	100	90
2016					
Arbetare	98	10	87	100	98
Tjänstemän	74	1	73	100	86
Alla	84	5	79	100	90
2017					
Arbetare	98	8	90	100	98
Tjänstemän	72	1	71	100	83
Alla	83	4	79	100	89

Anmärkning: Avrundningar medför i vissa fall att summan av hängavtal och övriga avtal inte alltid är lika med kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor.

Källa: se tabell 18.1.

5 Till de sammanlagt cirka 119 600 individerna under hängavtal 2017 (95 900 arbetare och 23 700 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 341 400 individer i privat sektor och 1 413 300 i offentlig sektor eller totalt 3 874 300 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 943 800 individer. Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2017 var 4 367 800 (16–64 år) respektive 4 495 400 (15–74 år). Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror. För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2018 respektive 2019.

Enligt tabell 18.2 ökade andelen arbetare under kollektivavtal inom privat sektor med åtta procentenheter mellan 2011 och 2017. Mycket talar för att detta ger en starkt överdriven bild av utvecklingen och avspeglar svårigheterna att beräkna kollektivavtalens omfattning för arbetare och tjänstemän separat. Det förefaller mindre sannolikt att hela 98 procent av de privatanställda arbetarna 2017 omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal).

En uppskattning som ger en alternativ uppfattning om kollektivavtalstäckningen hos privatanställda arbetare och tjänstemän kan göras med hjälp av uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund år 2017 översteg antalet arbetare i TCO- och Sacoförbunden med 22 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar drygt 3 procent av LO-medlemmarna i privat sektor. Om samma proportion tillämpas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer som omfattas av reguljära avtal och hängavtal på arbetsidan blir resultatet att 75 procent av tjänstemännen i privat sektor år 2017 täcktes av kollektivavtal och 95 procent av arbetarna (**tabell 18.3**). Det blir med andra ord en klart mindre skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare än de 72 procent respektive 98 procent som anges i tabell 18.2.

Tabell 18.3 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2014–2017 (justerade tal)

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
2014					
Arbetare	92	9	83	100	94
Tjänstemän	79	2	78	100	87
Alla	85	5	80	100	90
2015					
Arbetare	93	9	84	100	94
Tjänstemän	78	2	77	100	86
Alla	85	5	80	100	90
2016					
Arbetare	95	10	85	100	96
Tjänstemän	76	2	74	100	87
Alla	84	5	79	100	90
2017					
Arbetare	95	7	88	100	96
Tjänstemän	75	2	73	100	84
Alla	83	4	79	100	89

Anmärkning: Avrundningar medför i vissa fall att summan av hängavtal och övriga avtal inte alltid är lika med kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor.

Källa: se tabell 18.1 samt beräkningar utifrån statistik framtagen av SCB.

De tjugo procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 18.3 inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2017 krymper till tolv enheter när även offentlig sektor inkluderas. Det beror på att en högre andel av tjänstemännen jämfört med arbetarna är offentliganställda (nästan fyra av tio tjänstemän, men bara knappt var fjärde arbetare 2017). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

18.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden⁶

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 18.4**). 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.⁷ En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2017 arbetade 82 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation.⁸ Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 64 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 2017 var organisationsgraden för arbetsgivarna 19 procentenheter högre än för de anställda. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 69 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 88 procent av samtliga anställda.

6 För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2018.

7 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 2017 svarade för 104 300 av de totalt 324 800 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 600 organiserade företagen med anställda år 2017 med de totalt 220 500 arbetsgivarna (324 800 minus 104 300) fås en organisationsgrad på 30 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden lägre än 30 procent (om antalet aktiebolag med endast en anställd och där ägaren inte är denne varit känt hade inte så många som 104 300 företag subtraheras från de 324 800 företagen med minst en anställd). Att arbetsgivarnas organisationsgrad ändå ligger omkring 30 procent antyds av den intervjuundersökning som Företagarna gjort i samarbete med Novus avseende år 2015. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1-49 anställda) organisationsgrad beräknats till 28 procent år 2015 – se Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Lunds universitet 2018 (innehåller också en redovisning av arbetsgivarnas organisationsgrad per bransch). Eftersom företagen med 1-49 anställda svarar för så mycket som 98 procent av alla företag bör siffran 28 procent ge en uppfattning också om arbetsgivarnas organisationsgrad inom hela den privata sektorn.

8 Om i stället anställda 15-74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012, 79 procent 2013, 81 procent 2014 och 2015 samt 80 procent 2016 och 2017. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010-2013, 87 procent 2014, 2015 och 2016 samt 86 procent 2017.

Tabell 18.4 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
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83	83	82	81	80	79
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69
	Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer														
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81	80	82	82	82	82
Offentlig	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

Anmärkning: Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 18.1.

Källa: se tabell 18.1.

Andelen fackligt anslutna anställda har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 18.5**). 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 18.5 Facklig organisationsgrad 2006–2018

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Kv 1-3 2017	Kv 1-3 2018	2006–2017	2017-2018
16–24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	35	36	37	36	36	-9	*
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	59	59	59	59	58	-9	-1
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	48	49	49	49	48	-9	-1
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	70	70	69	69	67	-8	-2
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	79	79	78	78	77	-7	-1
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	69	67	-8	-2

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2017 avviker från årsgenomsnittet 2017.

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

Källa: Se tabell 18.1

18.3 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 18.6A**). 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. Till skillnad från bland tjänstemännen fortsatte nedgången bland arbetarna: till 70 procent 2009, 69 procent 2010, 67 procent 2011–2012, 66 procent 2013, 64 procent 2014, 63 procent 2015, 62 procent 2016, 61 procent 2017 och enligt preliminära siffror 60 procent 2018. Tvärtom steg andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2013 och 74 procent 2014–2016, varefter en nedgång skett till 73 procent 2017 och preliminärt 72 procent 2018. Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2014 och 2015 från 70 till 69 procent där

den fortfarande låg kvar 2016–2017. Enligt preliminära siffror för 2018 är den nere på 67 procent⁹.

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna privatanställda gått ned avsevärt mer bland arbetare än bland tjänstemän. Det har skett en återhämtning i tjänstemännens anslutningsgrad (minus sjutton procentenheter respektive minus fem enheter vid en jämförelse mellan 2006 och 2018) och 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 2017 (årsgenomsnitt). Räknet på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2017.

Tabell 18.6A Facklig organisationsgrad för arbetare per bransch och sektor 2006–2018¹⁰

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Kv 1-3 2017	Kv 1-3 2018	2006– 2017	2017– 2018
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	74	73	-10	-1
Bygg- verksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	64	62	-17	-2
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	53	51	-11	-2
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49	48	-18	-1
därav hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	26	30	-25	*
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50	49	-15	*
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	58	57	-16	-1
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	70	-15	*
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	61	60	-16	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2017 avviker från årsgenomsnittet 2017.

Källa: Se tabell 18.1

9 För 2018 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2019) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2017 respektive 2018 tagits fram (tabellerna 18.5 och 18.6).

10 Anställda 16–64 år årsgenomsnitt för åren 2006–2017 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2017 och 2018. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderades. Industri m.m., byggverksamhet samt parti- och detaljhandel avser privat sektor. Industri m.m. inkluderar jord- och skogsbruk, mineralutvinning, elproduktion m.m. Näringsgrensindelning åren 2006–2008 enligt SNI 2002, åren 2009–2018 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för anställda 67 procent 2017 (årsgenomsnitt) i stället för 69 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 24 procent 2017 mot 27 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltidsanställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2017 (årsgenomsnitt) 59 procent (55 procent i privat sektor) och tjänstemännens 72 procent (67 procent i privat sektor).

Tabell 18.6B Facklig organisationsgrad för tjänstemän per bransch och sektor 2006–2018

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

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2017 avviker från årsgenomsnittet 2017.

** Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen och därmed litet urval motiverar att denna grupp inte redovisas separat.

Källa: Se tabell 18.1

Tabell 18.6C Facklig organisationsgrad för alla anställda per bransch och sektor 2006–2018

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Kv 1-3 2017	Kv 1-3 2018	2006– 2017	2017– 2018
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	76	77	75	-6	*
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65	65	64	64	63	-15	-1
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	60	59	59	58	-4	-1
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	60	60	59	-7	-1
därav hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	34	34	34	34	32	32	34	-20	+2
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	61	60	60	59	-6	-1
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	64	62	-7	-2
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80	79	79	79	-9	0
Samtliga anställda	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	69	67	-8	-2
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	65	66	64	-9	-2
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	72	72	71	-8	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2017 avviker från årsgenomsnittet 2017.

Källa: Se tabell 18.1

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 18.6A–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 2018 *sjönk* med åtta procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med tre enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2018 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad med nio procentenheter medan tjänstemännens *steg* med fyra enheter. För perioden 2006–2018 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 17 procentenheter (från 66 till 49 procent) men sjönk med endast en enhet bland tjänstemännen (till 64 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen i dag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom hotell- och restaurangbranschen: 52 procent fackanslutna 2006, 36 procent 2010, 28 procent 2016 och 27 procent 2017. Enligt preliminära siffror för 2018 har en vändning uppåt ägt rum till 30 procent (24 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2017).

Bland tjänstemännen skiljer sig utvecklingen markant mellan offentlig och privat sektor. Andelen fackligt anslutna tjänstemän i offentlig tjänst sjönk mellan 2006 och 2016–2018 från 89 procent till 82 procent. Nedgången är dock blygsammare än bland offentliganställda arbetare: från 87 procent fackligt anslutna 2006 till 72 procent 2017 och 70 procent enligt preliminära siffror för 2018.

Om de preliminära siffrorna för 2018 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är tolv procentenheter högre än arbetarnas eller 72 respektive 60 procent.

18.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, cirka 65–70 procent (**tabell 18.7**). 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 fackliga organisationsgradens nedgång på tolv procentenheter i Sverige 2000–2017 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 18.7 är tappet i *procentenheter* större endast i Slovenien, Tjeckien, Slovakien och Turkiet (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 25-procentig nedgång). I Slovenien, Tjeckien, Slovakien, Litauen och Ungern är det fråga om en halverad eller drygt halverad andel fackligt anslutna. I Turkiet och Estland förlorade fackföreningarna sju av tio medlemmar mellan 2000 och 2015/2017. Även i Australien har fackföreningarna gjort mycket stora medlemsförluster. Däremot har organisationsgraden bara minskat marginellt 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 18.7 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Tabell 18.7 Facklig organisationsgrad för anställda i 31 länder 2000–2017

	2000	2005	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2000–senaste procentenheter*	2000–senaste procent**
Sverige	81	78	77	71	70	70	70	69	69	69	-12	-15
Finland	76	71	71	70	/69	69	67	66	65	–	-11	-14
Danmark	75	72	69	69	69	/69	68	/64	63	–	-12	-16
Belgien	56	54	55	54	55	55	54	54	54	–	-2	-4
Norge	53	53	/50	49	49	49	49	49	49	49	-4	-8
Italien	35	34	34	36	37	37	36	36	34	–	-1	-3
Irland	36	33	32	35	34	34	–	–	/27	–	-9	-25
Kanada	31	30	30	30	30	29	29	29	29	–	-2	-6
Österrike	37	33	31	28	27	27	28	27	27	–	-10	-27
Storbritannien	30	29	28	27	26	26	25	25	24	23	-7	-23
Grekland	25	24	24	–	–	22	–	–	19	–	-6	-24
Slovenien	42	37	31	25	22	21	21	20	–	–	-22	-52
Tyskland	25	22	21	19	18	18	18	18	17	–	-8	-32
Nederländerna	23	21	20	19	19	18	18	18	17	–	-6	-26
Portugal	22	21	21	19	18	–	17	16	–	–	-6	-27
Japan	21	19	18	19	18	18	18	17	17	17	-4	-19
Spanien	17	15	14	17	17	17	16	14	–	–	-3	-18
Schweiz	20	19	19	17	16	16	16	16	–	–	-4	-20
Australien	25	22	20	18	18	17	15	–	15	–	10	-40
Mexiko	17	16	16	14	14	14	13	13	13	13	-4	-24
Tjeckien	27	20	19	17	14	13	13	12	11	–	-16	-59
Slovakien	32	23	21	15	14	13	12	11	–	–	-21	-66
Lettland	20	–	17	15	13	13	13	13	–	–	-7	-35
Polen	18	18	16	–	13	13	12	–	–	–	-6	-33
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	11	11	-2	-15
Ungern	20	17	17	–	12	–	10	9	9	–	-11	-55
Sydkorea	12	10	10	10	10	10	10	10	10	–	-2	-10
Litauen	17	–	11	10	9	8	8	8	7	–	-10	-59
Frankrike	8	8	8	8	8	8	8	8	–	–	0	0
Turkiet	29	–	–	11	–	6	7	8	8	9	-20	-69
Estland	15	10	–	8	7	6	5	5	–	–	-10	-67

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent.

Anmärkning : 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.

Anmärkning 4: Grekland 2000 avser 2001. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2000 avser 2001 och 2006 avser 2005.

Litauen 2000 avser 2001. Turkiet 2000 avser 2001. Estland 2006 avser 2005.

Källor: Sverige 1990–: specialkörningar av AKU årsmedeltal anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande som deltidsarbetar vid sidan om studierna. Danmark 1990–2012 och 2015–2016: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik och danska LO. Danmark 2013–2014: Anders Kjellberg & Christian Lyhne Ibsen (2016) "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark", i Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.) Den danske model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, sid. 279–302. Se tabell 3 sid. 292 där det bör observeras att 2015 avser kvartal 4 2014 och 2014 kvartal 3 2013. http://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf Finland (–2010): IDS (Income Distribution Survey) från Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsingfors (2011– se OECD.Stat nedan). 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> Storbritannien 2000–: Trade Union Membership 2017. Statistical Bulletin, London: Department for Business, Energy & Industrial Strategy May 2018, sid. 39. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/712543/TU_membership_bulletin.pdf Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training (1990–: JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators (Tokyo, Japan), March 5 2018, sid. 35. <https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/pdf/eshuyo201802.pdf> Sydkorea: 2000–: Korea Ministry of Employment and Labor återgivet i JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators (Tokyo, Japan), March 5 2018, sid. 35. USA: Union Members 2017, News Release January 19, 2018, samt tidigare års pressreleaser. Washington: Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf> J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016:

Belgien (-2013), Italien (-2013), Irland (-2013), Kanada (-2012), Österrike (-2013), Grekland (-2013), Slovenien (-2013), Tyskland (-2013), Nederländerna (-2013), Portugal (-2012), Australien (-1993), Spanien (-2013), Schweiz (-2013), Mexiko (1990 = approximativt 1989), Tjeckien (-2013), Slovakien (-2013), Lettland (-2005), Polen (-2012), Ungern (-2007), Sydkorea (-1993, Litauen (-2012), Frankrike (-2013), Turkiet (-2009) och Estland (-2012). ICTWSS Data base: <http://uva-aiaa.net/en/ictwss> OECD.Stat (hämtat 2018-10-25): Finland (2011-), Belgien (2014-), Italien (2014-), Irland 2016, Kanada (2013-), Österrike (2014-), Slovenien (2014-), Tyskland (2014-), Nederländerna (2014-), Portugal (2014-), Australien (2000-), Spanien (2014-), Schweiz (2014-), Mexiko (2000-), Tjeckien (2014-), Slovakien (2014-), Lettland (2006-), Polen (2013-), Ungern (2008-), Litauen (2013-), Frankrike (2014-), Turkiet (2013-) och Estland (2013-). OECD Stat: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> ILOSTAT (hämtat 2018-10-25): Grekland 2016. ILOSTAT: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&_adf.ctrl-state=15b1ek80hb_57&_afLoop=846299965466210&_afWindowMode=0&_afWindowId=15b1ek80hb_54#.

19. Internationell utblick

Ur ett internationellt perspektiv kännetecknas den svenska arbetsmarknaden bland annat av att löner och anställningsvillkor främst regleras genom kollektivavtal och av att kollektivavtalstäckningen är hög. Den svenska arbetsmarknaden framstår också som fredlig – även vid en jämförelse med de övriga nordiska länderna.

I Sverige regleras villkoren för löner och arbetsvillkor främst i kollektivavtal, men hur stor del av regleringen som sker genom lagstiftning respektive kollektivavtal skiljer sig från land till land. Det finns också skillnader mellan länder när det gäller samspelet mellan å ena sidan lagstiftning eller annan statlig intervention och å andra sidan kollektivavtal och arbetsmarknadens parter. Det kan gälla exempelvis reglering av minimilönenivåer. I många länder fastställs minimilönenivåer genom lagstadgade förfaranden, vilka på olika sätt kan förutsätta en medverkan av arbetsmarknadens parter. Det är också ganska vanligt att kollektivavtal och villkoren i dem när det gäller till exempel minimilön allmängiltigförklaras¹. I vissa länder kan minimilönenivåer bygga på trepartsöverenskommelser mellan staten och arbetsmarknadens parter. Ingen av dessa metoder används i Sverige.

En förutsättning för att kollektivavtalen ska få genomslag som regleringsinstrument är att de omfattar många på arbetsmarknaden. I Sverige har vi en hög organisationsgrad bland arbetsgivare och arbetstagare (se kapitel 16) och det gör att kollektivavtalens täckningsgrad också är hög. Ett syfte med detta kapitel är att sätta in den svenska arbetsmarknaden i ett internationellt sammanhang och ge en övergripande beskrivning av kollektivavtalstäckningen i olika länder. Även frågan om reglering av minimilönenivåer berörs.

Omfattningen av konflikter på den svenska arbetsmarknaden är förhållandevis begränsad. Även i detta avseende sätter vi i detta kapitel in de svenska förhållandena i ett internationellt sammanhang och gör en översiktlig jämförelse med omfattningen av arbetsmarknadskonflikter i andra länder.

Det bör framhållas att internationella jämförelser av kollektivavtalstäckning och omfattning av arbetsmarknadskonflikter är svåra att göra. Det finns skillnader i hur man mäter och samlar in uppgifterna i olika länder och olika delar av världen. Det innebär att alla uppgifter inte är fullständigt jämförbara, inte ens inom förhållandevis homogena grupper av länder såsom EU-länderna.

19.1 Kollektivavtalstäckning

Flera anglosaxiska OECD-länder² har i jämförelse med andra OECD-länder en förhållandevis låg kollektivavtalstäckningsgrad. År 2016 hade **Storbritannien** cirka 26 procent, **Nya Zeeland** 16 procent och **USA** 12 procent. **Australien** hade å andra

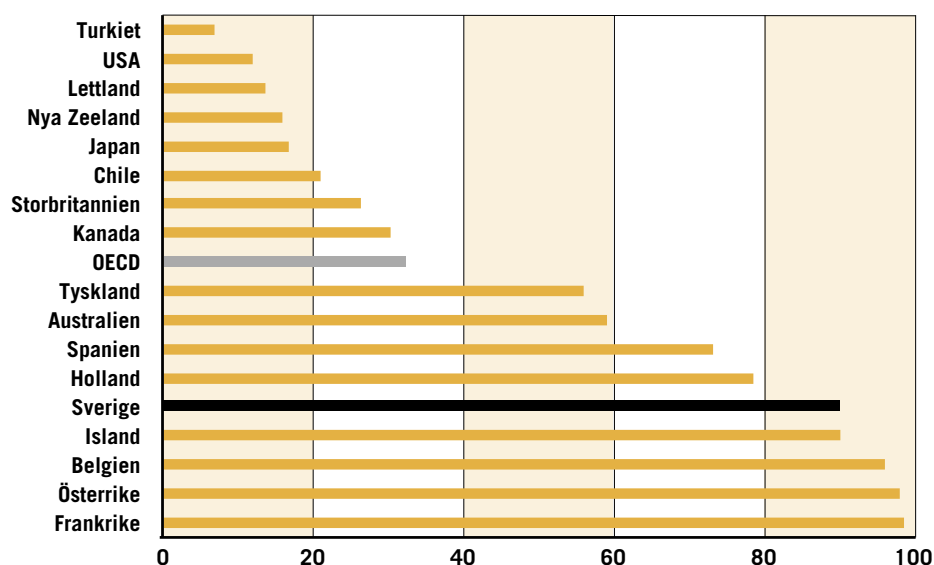
1 Ett allmängiltigförklarat kollektivavtal är ett avtal vars bestämmelser om till exempel minimilönenivåer har utsträckts till att gälla även för arbetsgivare och arbetstagare som inte är medlemmar i de organisationer som träffat kollektivavtalet. Utsträckningen kan innebära att avtalets villkor ska gälla för alla arbetsgivare och arbetstagare inom det geografiska och yrkesmässiga område som avtalet slutits för. Systemen för allmängiltigförklaring innebär vanligtvis att förklaringen av avtalets utsträckta verkan beslutas av något offentligt organ (regeringen, domstol, nämnd eller dylikt) enligt förfaranden som kan skilja från land till land. Ibland förutsätter en allmängiltigförklaring att arbetsmarknadens parter har framställt en begäran om det.

2 OECD står för Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (engelska: Organisation for Economic Co-operation and Development). OECD utvärderar och jämför de 36 medlemsländernas politik och policyer.

sidan cirka 60 procent. Andra OECD-länder med relativt låg täckningsgrad är **Japan** och **Turkiet** (år 2016 cirka 17 respektive 7 procent). Bland de europeiska OECD-länderna är täckningsgraden allmänt sett högre än i OECD-länderna i andra delar av världen. Med vissa undantag kan dock en ganska tydlig skillnad iakttas mellan de östeuropeiska länderna å ena sidan och de nord- och västeuropeiska länderna å andra sidan, där de senare generellt sett har en täckningsgrad som är högre. Bland de länder som har högst täckningsgrad, till exempel Frankrike och Belgien, finns länder med system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Lågst täckningsgrad bland de europeiska OECD-länderna har de baltiska länderna. Den genomsnittliga kollektivavtalstäckningsgraden i OECD-länderna är drygt 32 procent. Som beskrivs i kapitel 18 omfattar kollektivavtalen i Sverige närmare 90 procent av de anställda på arbetsmarknaden.

I **diagram 19.1** ges en översikt över kollektivavtalstäckningen år 2016 i ett urval av OECD:s medlemsländer.

Diagram 19.1 Kollektivavtalstäckningen i OECD-länder 2016



Källa: OECD

Den allmänna trenden inom OECD från år 2000 och framåt är att kollektivavtalens täckningsgrad har minskat. OECD-genomsnittet har gått från 37,4 procent år 2000 till 32,2 procent år 2016. Utvecklingen är dock inte identisk från land till land. Medan täckningsgraden i vissa länder minskar ganska markant, är minskningen i andra länder tämligen begränsad och vissa länder uppvisar ingen minskning över huvud taget.

Täckningsgraden i länder som **Tyskland**, Storbritannien och **Spanien** har sedan år 2000 minskat med cirka 10 procentenheter, om än från olika nivåer. I Tyskland ligger täckningsgraden år 2016 på 56 procent och i Storbritannien på drygt 26 procent. I **Grekland** har täckningsgraden minskat från över 80 procent till 40 procent år 2013, vilket är det senaste året med uppgift för det landet enligt OECD-statistiken (täckningsgraden fortsätter sjunka efter 2013 till under 20 procent enligt statistik från ILO³). Ett mindre antal länder visar en motsatt trend. I **Schweiz** har till exempel täckningsgraden ökat från cirka 40 procent till cirka 50 procent.

3 Internationella arbetsorganisationen ILO (engelska International Labour Organization) är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor med trepartsrepresentation från stater, arbetsgivare och fackliga organisationer. ILO har 187 medlemsländer.

I OECD:s sysselsättningsrapport 2018⁴ konstateras att kollektivavtalssystemen i OECD-länderna står inför stora utmaningar i ljuset av internationell konkurrens, tekniska förändringar och en sedan länge pågående trend mot allt mer av decentraliserat kollektivavtalstecknande. Andelen arbetstagare som är fackligt organiserade och som omfattas av kollektivavtal har minskat i många länder. Enligt OECD skapar detta risker för att kollektivavtalssystemen inte längre på samma sätt som förut kan bidra till väl fungerande arbetsmarknader.⁵

ILO:s uppgifter om kollektivavtalstäckning omfattar drygt 80 länder. Uppgifterna är inte helt och hållet jämförbara med OECD:s uppgifter. Siffrorna kan skilja sig åt beroende på olikheter i hur uppgifterna inhämtas och beräknas. För de flesta ILO-länder som också är medlemmar i OECD tycks dock siffrorna överensstämja. Även mellan ILO-länderna kan det skilja i metoder för hur uppgifterna samlas in: ILO beräknar andelen per dem som har rätt till kollektivförhandlingar för de länder där man har uppgift om det, annars beräknas andelen per totalen arbetstagare i landet. Ibland avser siffran andelen arbetstagare som direkt omfattas av ett kollektivavtal och ibland avser siffran även de som indirekt omfattas av avtalet. Vidare kan det variera vad siffran faktiskt visar: ibland kan siffran visa hur stor andel som omfattas av en tre-partsöverenskommelse om minimilön och ibland hur många som omfattas av kollektivavtal.

Tittar man geografiskt, region för region, framträder (liksom för gruppen OECD-länder) en mycket heterogen bild av ILO-länderna. Bland de europeiska ILO-länder som inte är med i OECD (ett drygt tiotal), det vill säga länder i Östeuropa samt **Cypern** och **Malta**, ligger kollektivavtalstäckningen oftast runt 50 procent, dock med lägre siffror för **Bulgarien** (cirka 10 procent) och **Ryssland** (drygt 20 procent). I **Rumänien** har täckningsgraden sjunkit mycket markant, från cirka 85 procent 2005 till 35 procent 2013. Trenden i Cypern, Ryssland och Ukraina är att täckningsgraden minskar, medan andra länder tycks ligga ganska stabilt eller i enstaka fall öka något.

Bland de central- och sydamerikanska länderna spänner kollektivavtalstäckningen från någon eller några få procent (**Peru**, **Panama**, **Paraguay**) till cirka 50 procent i **Argentina** (2016), cirka 70 procent i **Brasilien** (2014, det senast angivna året) och över 90 procent i **Uruguay**. (Enligt uppgift från ILO avser den höga siffran för Uruguay andelen arbetstagare som omfattas av de trepartsöverenskommelser som görs mellan staten och parterna beträffande minimilön.)

För de afrikanska länder för vilka uppgifter finns (endast ett tiotal) är siffrorna genomgående låga och siffror finns i regel bara för enstaka år, ofta dessutom flera år bakåt i tiden. Bland de afrikanska länderna ligger **Sydafrika** klart högst med cirka 30 procent (2016). Inte heller för de länder som ligger i Asien har ILO uppgifter för särskilt många (endast drygt tio). Kollektivavtalens täckningsgrad varierar

4 Employment Outlook 2018

5 Rapporten tar upp olika aspekter på kollektivavtalssystemen och diskuterar bl.a. på vilken nivå kollektivavtalen träffas (företags-, sektor-/branschnivå och nationell nivå) och graden av lönebildningskoordinering mellan sektorer/branscher. Allmänt sett konstateras i rapporten att decentralisering i "organiserad" form (dvs. en av sektors- eller branschavtalen organiserad decentralisering) tenderar att medföra en väl fungerande arbetsmarknad, bättre produktivitetsutveckling och god löneutveckling, medan en decentralisering där kollektivavtalstecknande på företagsnivå helt enkelt har ersatt avtalen på sektor- eller branschnivå tenderar att medföra sämre resultat i nämnda avseenden. Vidare konstateras att lönebildningskoordinering på bransch-/sektornivå möjliggör övergripande ekonomiska hänsynstaganden till internationell konkurrenskraft och konjunkturvariationer. Kännetecknande för väl fungerande system för lönebildningskoordinering är att koordineringen har starkt stöd av självständiga arbetsmarknadsparter och en väl fungerande medlingsinstitution.

mycket från land till land, från enstaka procent i till exempel **Bangladesh** och **Malaysia** till nästan 75 procent i **Kazakstan** (2013). Enligt ILO är kollektivavtals-täckningen i **Kina** cirka 40 procent (2013). Det är antagligen viktigt att ha i åtanke att det beträffande de asiatiska länderna handlar om en särskilt heterogen grupp länder vad gäller socioekonomisk utveckling, grad av demokrati, arbetsmarknadsstruktur med mera jämfört med andra regioner/världsdelar.

I en rapport från ILO 2015⁶ undersöks hur utvecklingen sett ut i cirka 50 länder (merparten av dem i Europa) under åren 2008–2013, det vill säga åren närmast efter utbrottet av den globala ekonomiska krisen. För de studerade länderna har kollektivavtalens täckningsgrad minskat med 4,6 procent. Under samma period har den fackliga organisationsgraden i dessa länder fallit med 2,3 procent. I rapporten konstateras att bland de tio länder⁷ som har haft det skarpaste fallet i täckningsgrad finns de länder som drabbades hårdast av den ekonomiska krisen. För dessa länder föll täckningsgraden under perioden med i genomsnitt 21 procent. För länder såsom Grekland, Cypern, Irland, Lettland, Portugal och Rumänien krävdes finansiellt understöd från Internationella valutafonden, Europeiska centralbanken och Europeiska Unionen. Stödet från dessa institutioner förutsatte dock strukturella reformer med avseende på bland annat arbetsmarknad och lönebildning i de berörda länderna. Enligt ILO-rapporten var en konsekvens av detta bland annat en omläggning av lönebildningen från nationell/sekter-/branschnivå till företagsnivå och minskad användning av allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

19.2 Reglering av minimilöner

När det gäller minimilönenivåer fastställs dessa enligt ILO i det i stora flertalet länder (cirka 90 procent) genom någon form av lagstadgat system vilket ganska ofta kompletteras av kollektivavtalade minimilönenivåer. I ett mindre antal länder (cirka 10 procent) saknas lagstadgade system för reglering av minimilöner och i dessa länder bestäms minimilönerna, i förekommande fall, enbart i kollektivavtal. I de ILO-regler som finns om denna fråga⁸ betonas att oavsett vilket system som länderna har är det centralt att involvera arbetsmarknadens parter i fastställandet av minimilöner. Av EU-länderna har samtliga länder utom Sverige, Finland, Danmark, Italien och Österrike någon form av lagstadgat system för fastställande av minimilöner. Utformningen av systemen och det sätt på vilket arbetsmarknadens parter involveras varierar en del från land till land. Det kan konstateras att lagstadgade system för fastställande av minimilönenivåer finns såväl i länder med hög kollektivavtals-täckningsgrad som i länder med låg kollektivavtals-täckningsgrad.

19.3 Kollektivavtals-täckning och minimilöner i sammanfattning

Sammanfattningsvis är det som nämnts vanskligt att göra jämförelser av kollektivavtalens täckningsgrad i olika länder. Svårigheterna beror dels på grundläggande skillnader mellan länderna (kulturellt, socialt, ekonomiskt och politiskt) och

6 Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 1

7 Rumänien, Grekland, Slovenien, Portugal, Slovakien, Ungern, Cypern, Irland, Lettland och Bulgarien.

8 Konvention (nr 131) och rekommendation (nr 135) om fastställande av minimilöner. Sverige har inte ratificerat konventionen.

ländernas arbetsmarknader, dels på olikheter i mätmetoder med mera. Man bör därför vara försiktig med långtgående slutsatser, särskilt vid jämförelser av i grunden mycket olika länder. Även vid jämförelser av länder som mer liknar varandra, till exempel inom OECD eller Europa, bör försiktighet iakttas. Med beaktande av dessa reservationer kan ändå följande konstateras:

- Vissa länder har hög kollektivavtalsäckningsgrad trots en låg organisationsgrad (se kapitel 18). Exempel på sådana länder är Frankrike, Österrike och Belgien. En orsak till att det förhåller sig så är systemen för allmängiltigförklaring av kollektivavtal.
- En faktor som också har betydelse för att förklara kollektivavtalens täckningsgrad är på vilken nivå avtalen träffas, på sektors- eller branschnivå (avtal förekommer också på intersektoriell nivå), eller på företagsnivå. System med kollektivavtal på sektor-/branschnivå leder normalt till en mer omfattande kollektivavtalsäckning på arbetsmarknaden än system där kollektivavtalstecknandet främst sker på företagsnivå. Exempel på det senare är Storbritannien (privat sektor) och numera Grekland.
- Den allmänna trenden bland OECD-länderna är att kollektivavtalsäckningen har minskat under 2000- och 2010-talen. Bland de länder som haft den kraftigaste minskningen finns de som påverkades särskilt av den ekonomiska krisen, vilket betyder att minskningen främst sker med början 2008. Bland dessa länder har krisen medfört betydande strukturella förändringar i lönebildningen. För utvecklingen i länder som Tyskland och Storbritannien handlar det om en ganska jämn minskningstakt över tid. Tittar man på statistiken för ILO-länderna (utom Europa) är bilden mer splittrad.
- Sverige och övriga nordiska länder, särskilt Danmark, utmärker sig genom en hög och stabil täckningsgrad (något lägre i Norge). Det förklaras av en hög organisationsgrad bland arbetsgivare och arbetstagare och av kollektivavtalets betydelse för reglering av villkoren på de nordiska ländernas arbetsmarknader. När det gäller Finland bör nämnas att landet har ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal, vilket även är fallet i Norge där det dock är av mindre omfattning.
- Lagstadgade system för fastställande av minimilöner är vanligt förekommande, även där kollektivavtalsäckningsgraden är hög. Alla EU-länder, utom de nordiska länderna samt Österrike och Italien, har sådana system.

19.4 Konfliktstatistik

Medlingsinstitutet har i tidigare årsrapporter valt att begränsa jämförelser av omfattningen av arbetsmarknadskonflikter till de nordiska länderna. Från dessa länder har vi hämtat uppgifter till statistiken direkt från de statistikansvariga myndigheterna. Vi har i tidigare årsrapporter också tagit med siffror för Tyskland med tanke på landets betydelse för svensk export och import. Även dessa siffror har tagits direkt från den ansvariga statistikmyndigheten. I detta avsnitt försöker vi sätta in konflikterna på den svenska arbetsmarknaden i ett lite bredare internationellt perspektiv. Den statistik vi fokuserar på är antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejk och/eller lockout under perioden 2007–2017. Uppgifterna har vi hämtat

främst från ILO och statistiken omfattar cirka 80 länder, varav drygt 30 är europeiska. Därtill har vissa uppgifter hämtats från Europafackets forskningsinstitut (European Trade Union Institute, ETUI). ILO-uppgifterna för de nordiska länderna (utom Island) har vi kontrollerat mot och kompletterat med uppgifter från de nordiska statistikmyndigheterna. Vid jämförelser med hjälp av ILO-statistiken måste man dock vara uppmärksam på de brister som finns i den statistiken och att siffrorna kan avse delvis olika förhållanden.

ILO är beroende av att det i medlemsländerna finns myndigheter eller andra organ som samlar in uppgifter om arbetsmarknadskonflikter.⁹ Sådan statistik samlas inte in i alla länder och ländernas metoder för insamling skiljer sig åt. Vidare skiljer sig de insamlade uppgifterna åt i flera avseenden:

- Vissa länder redovisar inte antal förlorade dagar om omfattningen är mindre än ett visst antal dagar, till exempel en dag eller tio dagar.
- Vissa länder redovisar inte förlorade dagar på grund av strejk om strejken inte omfattar ett visst minsta antal arbetstagare, Till exempel 10 eller 20, det förekommer också en undre gräns på så många som 1 000 arbetstagare.
- Vissa länder redovisar bara förlorade dagar på grund av strejker (inte lockouter).
- För en del länder saknas det uppgifter för vissa år.
- Vissa länders statistik omfattar inte hela arbetsmarknaden.

Uppgifterna kan också innehålla andra brister.

Med tanke på de ”trösklar” och andra brister som finns i uppgifterna kan det finnas anledning att anta att de verkliga siffrorna för många länder kan vara högre än vad som framgår av ILO-statistiken.

Följaktligen finns det anledning att vara försiktig när man jämför. Man måste naturligtvis också tänka på att vid jämförelser av förlorade arbetsdagar på grund av arbetsmarknadskonflikter är det absoluta tal som jämförs, inte (till skillnad från den beskrivna kollektivavtalsäckningen ovan) relativa tal. Folkrika länder med stora arbetsmarknader riskerar naturligtvis att förlora fler arbetsdagar i absoluta tal än små länder.¹⁰ Vidare kan arbetsmarknadens storlek och struktur variera mellan länder med ungefär lika stor befolkning beroende på skillnader i sysselsättningsgrad och skillnader mellan andelar anställda och egenanställda med mera. Med nu nämnda reservationer kan ändå följande noteras om perioden 2007–2017.

19.4.1 Förlorade arbetsdagar utanför Europa

Genomsnittet för antalet förlorade arbetsdagar är avsevärt lägre för de europeiska länderna som grupp än genomsnittet för resten av världen. Det visar ILO:s statistik över de länder man har uppgifter om. Bland länder som uppvisar höga siffror kan nämnas **Brasilien** (över 200 miljoner invånare) med siffror för 2007 på över 230 miljoner dagar och för 2008 på över 140 miljoner dagar. I **Argentina** (cirka 44 mil-

9 ILO-konventionen (nr 160) om arbetsmarknadsstatistik innehåller bestämmelser om bland annat statistik över arbetsmarknadskonflikter som säger att sådan statistik så långt som möjligt bör avse alla delar av arbetsmarknaden. I en resolution vid den femtonde Internationella konferensen för arbetsmarknadsstatistik i januari 1993 antogs vissa riktlinjer för statistik om strejker, lockouter och andra stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

10 ILO har även uppgifter om förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare. Dessa uppgifter tycks dock mer bristfälliga än uppgifterna för antal förlorade arbetsdagar totalt varför vi väljer att inte använda dem.

joner invånare) varierar siffrorna under perioden mellan som lägst drygt 4 miljoner dagar till som högst drygt 11 miljoner dagar. **Sydafrika** (cirka 55 miljoner invånare) har siffror som varierar mellan som lägst en halv miljon dagar och som mest 20 miljoner förlorade dagar (2010). För **Sydkorea** (cirka 50 miljoner invånare) ligger antalet förlorade arbetsdagar under perioden på mellan ungefär en halv miljon och cirka en miljon, utom ett år då antalet förlorade dagar var över 2 miljoner. **Kanada** (cirka 36 miljoner invånare) ligger under perioden på mellan cirka 630 000 och cirka 1 850 000 förlorade dagar (de flesta åren under perioden är antalet förlorade dagar en bra bit över en miljon). Att folkrika länder såsom **Indien** och **USA** uppvisar höga siffror kanske inte förvånar (för USA undantas dock strejker med färre än 1 000 deltagare), mer notabelt kan vara höga siffror för små länder såsom **Costa Rica** (5 miljoner invånare) med 2,2 miljoner dagar 2014, andra år under perioden varierar antalet mellan cirka 10 000 och 780 000 dagar. Ett annat litet land med relativt höga siffror är **Israel** (cirka 8 miljoner invånare) där drygt 2,5 miljoner dagar gick förlorade år 2007 och där siffrorna under tre andra år under perioden ligger över eller strax under en halv miljon.

Bland större länder utanför Europa med jämförelsevis lägre antal förlorade dagar kan nämnas **Filippinerna** (cirka 100 miljoner invånare) med siffror under perioden på som högst cirka 100 000 förlorade arbetsdagar och som lägst under 1 000 förlorade dagar.

19.4.2 Förlorade arbetsdagar i Europa

Ser man till de europeiska länderna, där alltså omfattningen av förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter generellt sett tycks vara mindre än i övriga världen, kan vid en jämförelse av de större länderna följande konstateras vad gäller de genomsnittliga siffrorna per år under perioden 2007–2017.

Tyskland (cirka 82 miljoner invånare): cirka 218 000 dagar per år.

Frankrike (cirka 67 miljoner invånare): cirka 1 610 000 dagar per år (beräknat på de sju år under perioden där uppgifter är tillgängliga).

Storbritannien (cirka 65 miljoner invånare): cirka 515 000 dagar per år (beräknat på nio år).

Spanien (cirka 46 miljoner invånare): cirka 876 000 dagar per år.

Polen (cirka 40 miljoner invånare): cirka 63 000 dagar per år.

Om man gör en jämförelse mellan länder av ungefär motsvarande storlek som Sverige kan följande konstateras för perioden 2007–2017.

Nederländerna (cirka 17 miljoner invånare): cirka 83 000 dagar per år.

Belgien (cirka 11 miljoner invånare): cirka 350 000 dagar per år (uppgifter finns för endast fem år under perioden).

Portugal (cirka 10 miljoner invånare): cirka 62 000 dagar per år (uppgifter finns för endast fyra år under perioden).

Ungern (cirka 10 miljoner invånare): cirka 21 000 dagar per år (uppgifter finns för endast tre år under perioden).

Österrike (cirka 9 miljoner invånare): cirka 6 000 dagar per år.

Schweiz (cirka 8 miljoner invånare): cirka 5 000 dagar per år.

Görs jämförelsen med länder med ett något mindre invånarantal än Sverige kan följande noteras för perioden 2007–2017.

Irland (cirka 5 miljoner invånare): cirka 52 000 dagar per år.

Litauen (cirka 3 miljoner invånare): cirka 14 000 dagar per år (uppgifter finns endast för sex år under perioden).

Lettland (cirka 2 miljoner invånare): cirka 3 000 dagar per år.

Estland (cirka 1,5 miljoner invånare): cirka 100 dagar per år (uppgifter finns endast för fem år under perioden).

Cypern (drygt 1 miljon invånare): cirka 79 000 dagar per år.

Om jämförelsen görs med de nordiska länderna, utom Island¹¹, ser genomsnittssiffrorna under perioden 2007–2017 ut enligt följande:

Sverige (cirka 10 miljoner invånare): cirka 19 000 dagar per år. **Danmark** (cirka 6 miljoner invånare): cirka 275 000 dagar per år. **Finland** (cirka 5,5 miljoner invånare): cirka 79 000 dagar per år. **Norge** (cirka 5 miljoner invånare): cirka 117 000 dagar per år.

De nordiska ländernas årsvisa uppgifter framgår i **tabell 19.1**.

Tabell 19.1 Förlorade arbetsdagar, de nordiska länderna 2007–2017

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

Källa: Medlingsinstitutet

Det bör noteras att det i ILO-statistiken saknas uppgifter, helt eller för de flesta av åren under perioden, för vissa europeiska länder såsom Italien, Grekland och Rumänien.

19.4.3 Förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda

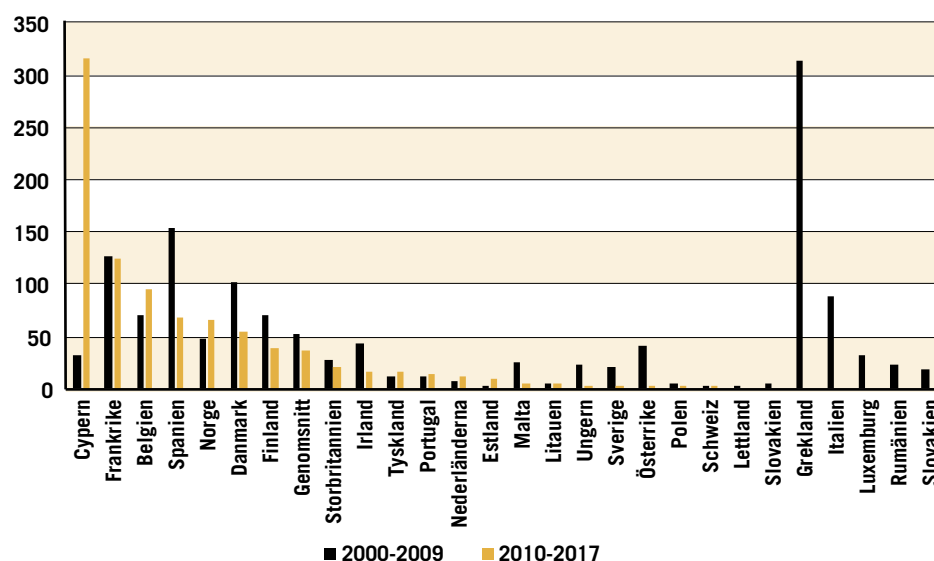
Uppgifter för nästan alla EU-länder (utom Bulgarien, Tjeckien och Kroatien) samt Schweiz och Norge har sammanställts av ETUI (se **diagram 20.2**). Dessa uppgifter avser en längre tidsperiod, 2000–2017 (och siffrorna per land kan variera mycket mellan åren), och visar förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda (ETUI använder begreppet "employee", anställd, ILO använder begreppet "worker", arbetstagare.) ETUI:s uppgifter är uppdelade i två perioder, åren 2000–2009 och åren 2010–2017. Trots skillnaderna i vad uppgifterna visar kan det sägas att ett likartat mönster framträder i ETUI:s och ILO:s siffror.

Den genomsnittliga årssiffran under perioden 2010–2017 för de förtecknade länderna är 36 förlorade dagar per tusen anställda. Bland de länder som ligger över genomsnittet finns **Cypern** (i genomsnitt 316 dagar per år), **Frankrike** (125),

11 Siffrorna bygger på den sammanställning som Medlingsinstitutet har gjort av uppgifter från de nordiska ländernas statistikmyndigheter. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om Island.

Belgien (96), **Spanien** (68), **Norge** (66), **Danmark** (54) och **Finland** (40). Dessa länder (med undantag för Cypern och Norge) ligger också över den genomsnittliga årssiffran (53 dagar per år) för perioden 2000–2009. Uppgifter för perioden 2010–2017 saknas för Grekland, Italien, Luxemburg, Rumänien och Slovenien. Uppgifter för dessa länder finns endast för perioden 2000–2009 och det kan noteras att **Grekland** och **Italien** ligger avsevärt över den genomsnittliga siffran för samtliga länder under den perioden. Oavsett om man tittar på perioden 2000–2009 eller 2010–2017 så ligger Sverige väl under den genomsnittliga siffran för samtliga förtecknade länder, särskilt tydligt är det för den senare perioden.

Diagram 19.2 Förlorade arbetsdagar per tusen arbetstagare i europeiska länder
Genomsnitt 2000–2017



Källa: European Trade Union Institute, ETUI

Överlag måste man, som nämnts, iakta stor försiktighet vid internationella jämförelser av konfliktstatistik, men med den tydliga reservationen kan ändå sammanfattningsvis följande noteras.

- Allmänt sett tycks länder utanför Europa förlora fler arbetsdagar i arbetsmarknadskonflikter än de europeiska länderna.
- Vid en jämförelse mellan de europeiska länderna under åren från och med år 2000 tycks flest arbetsdagar i förhållande till arbetsmarknadernas storlek ha förlorats i Cypern, Frankrike, Belgien, Spanien och de nordiska länderna utom Sverige. Tittar man på åren före 2010 bör även länder som Grekland och Italien läggas till.
- Sverige hör, tillsammans med bland annat Österrike, Polen och Schweiz, till de europeiska länder som haft relativt sett lägst antal förlorade arbetsdagar sedan år 2000.
- I ett europeiskt perspektiv ligger antalet förlorade arbetsdagar i de nordiska länderna relativt sett, utom Sverige, på en förhållandevis hög nivå. Jämfört med de andra nordiska länderna har Sverige också lägst antal förlorade arbetsdagar i absoluta termer, trots att arbetsmarknaden är klart större.

20. Löneavtalens konstruktioner

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. Central lönebildning är vanligast i privat sektor medan lokal lönebildning är vanligast i offentlig sektor.

I vissa centrala avtal finns det bestämmelser om löneutrymmets storlek och hur detta ska fördelas på grupper och individer. I andra centrala avtal överlåter man åt de lokala parterna att bestämma om både utrymmets storlek och dess fördelning. Dessutom skiljer de centrala avtalen sig åt när det gäller individgarantier, lägstlöner och bestämmelser om vad som gäller vid oenighet på lokal nivå.

Innan Medlingsinstitutets uppdelning av löneavtalens konstruktioner beskrivs mer utförligt ges en kortare redogörelse för hur parterna bestämmer anställningsvillkoren på en arbetsplats.

20.1 Vem bestämmer anställningsvillkoren på en arbetsplats?

För de flesta 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. Majoriteten av de centrala avtalen tillåter lokala eller individuella överenskommelser om bättre anställningsvillkor.

De flesta kollektivavtal anger inte någon bestämd lön för den som ska anställas. Lönen förhandlas i stället individuellt – ibland med stöd av lägsta lönenivåer som är specificerade i avtalen som utgångspunkt. Det finns inte heller 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.

Medlingsinstitutet delar upp löneavtalen i sju olika avtalskonstruktioner utifrån graden av decentralisering: från lokal till central lönebildning. I skalans ena ände finns så kallade sifferlösa avtal eller processavtal med individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme. I den andra änden av skalan finns avtal med ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt. I den senare gruppen ryms avtal med tariffer, men också ackordsbaserade avtal.

20.2 De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet hade den 31 december 2018 registrerat 668 centralt tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor med information om bland annat avtalskonstruktioner.

Nedan beskrivs de sju avtalskonstruktionerna och efter varje beskrivning följer en

lista med de fem största avtalen av varje typ. När ett löneutrymme anges i de centrala avtalen är det ibland i form av ett lägsta utrymme och ibland som ett fastställt utrymme (se avsnitt 21.4). Det är enbart i de så kallade sifferlösa avtalen som löneutfallet kan bli noll vid en oenighet givet att inte också det centralt angivna utrymmet är bestämt till noll.

Fördjupning: De sju avtalskonstruktionerna

1 Lokal lönebildning utan centralt 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).

Exempel på större avtalsområden och parter som omfattas av avtalskonstruktionen

Lärare, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Hälso- och Sjukvård, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Vårdförbundet och Fysioterapeuterna

Allmän kommunal verksamhet, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet

RALS, Arbetsgivarverket ./. Saco-S

Akademikeralliansen, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Akademikeralliansen

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).

Exempel på större avtalsområden och parter som omfattas av avtalskonstruktionen

RALS, Arbetsgivarverket ./. OFR/S, P och O

Teknikavtal för tjänstemän, Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer

IT-branschen, IT&Telekomföretagen ./. Unionen

Äldreomsorg, Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

Läkare, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta ./. Sveriges läkarförbund

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).

Exempel på större avtalsområden och parter som omfattas av avtalskonstruktionen

Teknikavtal tjänstemän, Teknikarbetsgivarna ./ Unionen

Bankanställda, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO ./ Finansförbundet

I-avtalet, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./ IF Metall

Tjänstemannaavtal, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./ Unionen

Spårtrafik, Almega Tjänsteförbunden ./ Seko, Service- och kommunikationsfacket

4 Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna

Exempel på större avtalsområden och parter som omfattas av avtalskonstruktionen

Huvudöverenskommelse, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

Personliga assistenter, Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

Personliga assistenter, Arbetsgivarföreningen KFO ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

Stål- och Metallindustri, Industriarbetsgivarna ./ IF Metall

Tjänstemän, Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Unionen

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.

Exempel på större avtalsområden och parter som omfattas av avtalskonstruktionen

Teknikavtal, Teknikarbetsgivarna ./ IF Metall

Livsmedelsavtal, Livsmedelsföretagen ./ Livsmedelsarbetareförbundet

Tjänstemän handeln, Svensk Handel ./ Unionen

Tjänstemannaavtal, Visita ./ Unionen

Installationsavtalet, Installatörsföretagen (tidigare Elektriska Installatörsorganisationen, EIO) ./ Svenska Elektrikerförbundet

6 Generell höjning och lönepott

Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

Exempel på större avtalsområden och parter som omfattas av avtalskonstruktionen

Detaljhandel, Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund

Hotell- och restaurangavtalet ("Gröna Riks"), Visita ./ Hotell- och restaurangfacket

Träindustriavtalet, Trä- och Möbelföretagen ./ GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Partihandel, Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund

Massa- och Pappersindustri, Industriarbetsgivarna ./ Svenska Pappersindustri-arbetareförbundet

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.

Exempel på större avtalsområden och parter som omfattas av avtalskonstruktionen

Byggavtalet, Sveriges Byggindustrier ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Transportavtalet, Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./ Svenska Transportarbetareförbundet

Bussbranschavtalet, Sveriges Bussföretag ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

Teknikinstallationsavtalet, Installatörsföretagen (tidigare VVS Företagen) ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Bevakning och säkerhet, Säkerhetsföretagen ./ Svenska Transportarbetareförbundet

20.3 Individgarantins konstruktion

Individgarantierna i de centrala avtalen kan se olika ut. Fyra av de sju avtalskonstruktionerna innehåller någon form av individgaranti.

I avtalskonstruktionerna 3, 5 och 6 är individgarantin antingen utformad som en garanti med ett lägsta belopp vid varje revisionstidpunkt, eller som en garanti att lönen ska ha ökat med ett angivet belopp vid avtalsperiodens slut eller vid andra i avtalen bestämda tidpunkter. Avtalskonstruktion 7 har enbart generella påslag på tarifflöner och/eller ackordslöner.

Medlingsinstitutets definition av individgaranti innebär att avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning inte anses innehålla en individgaranti.

20.4 Central och lokal lönebildning

Avtalens konstruktion beror ytterst på parternas lönepolitiska mål och förutsättningar för förhandlingarna.

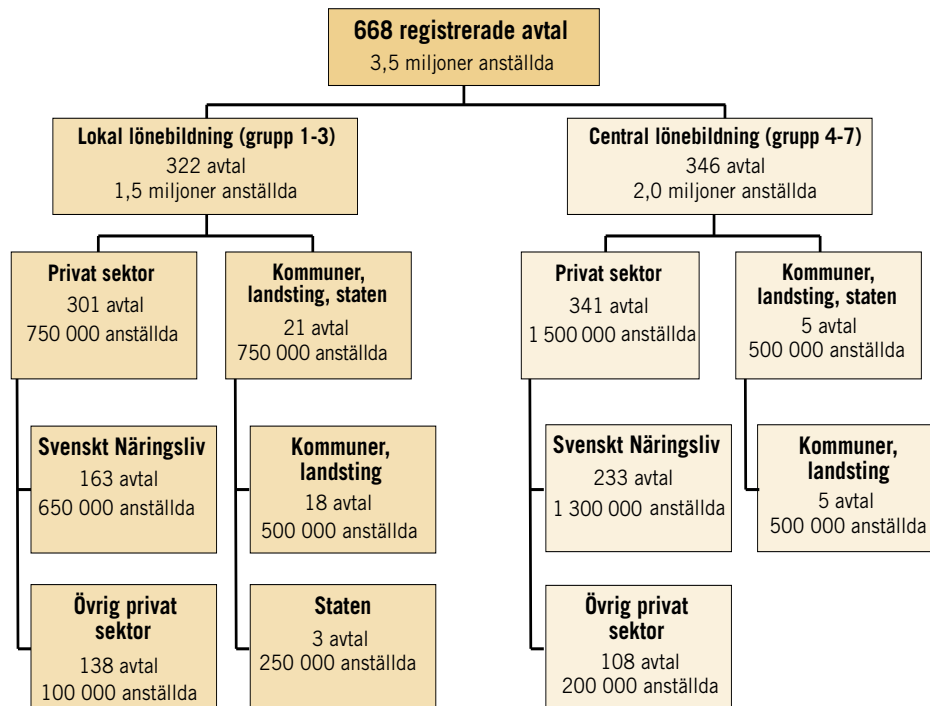
Ur ett arbetsgivarperspektiv finns ofta ett allmänt intresse av en företagsnära lönebildning som är individuell och differentierad. Det gör att arbetsgivaren kan utgå från verksamhetens behov och förutsättningar. Det ger också en möjlighet att använda lönen som styrmedel.

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.

Staten, och därmed Medlingsinstitutet, ska förhålla sig neutral till vilken avtalskonstruktion parterna väljer – om förhandlingarna förläggs på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Som framgår av **diagram 20.1** fördelar sig de 668 avtalen relativt jämnt mellan lokal lönebildning (konstruktionerna 1 till och med 3) och central lönebildning (konstruktionerna 4 till och med 7). Räknet i antal anställda som berörs är det dock stor skillnad – det är 500 000 fler som omfattas av avtal med central lönebildning.

Diagram 20.1 Central och lokal lönebildning uppdelat efter sektor



Källa: Medlingsinstitutet

Den lokala lönebildningens utbredning skiljer sig mycket mellan de olika sektorerna. Som framgår av diagrammet omfattas de flesta anställda i privat sektor av central lönebildning (1,5 miljoner av sektorns totala antal på drygt 2,2 miljoner), medan de flesta anställda inom kommuner och landsting och staten omfattas av avtal där lönebildningen sker lokalt (750 000 av totalt drygt 1,2 miljoner anställda).

Parterna inom de skilda sektorerna har med andra ord gjort olika val när det gäller typ av avtalskonstruktion – ibland kanske styrda av lönepolitiska ambitioner och ibland utifrån förhandlingsmässiga förutsättningar.

I kapitel 21 finns en mer detaljerad beskrivning av hur de anställda fördelas efter olika avtalskonstruktioner med mera.

20.5 Få tvingande avtal – men bara lokal lönebildning kan ge noll

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 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 utrymmet. Skillnaden mellan ett löneavtal som här definieras som central lönebildning och avtal som definieras som lokal lönebildning är att i löneavtal med specificerade löneutrymmen (central lönebildning) finns en nedre gräns för löneutrymmet, vilket inte är fallet i avtal som specificeras som lokal lönebildning.

20.6 Avtalskonstruktion 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 2014¹ 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*².

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 rapport³ 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.

1 "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014" (Medlingsinstitutet 2015) avsnitt 10.1, sidan 162.

2 Medlingsinstitutet 2015.

3 "Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner" (Saco 2016).

21. Löneavtalens fördelning och utformning

Det lokala och individuella inflytandet är stort i de löneavtal som tecknas av parterna. Det lokala inflytandet är emellertid betydligt större i tjänstemannaavtal än i avtal tecknade av LO-förbund.

Den svenska arbetsmarknaden och dess struktur är i ständig förändring. Det är inte enbart ålders-, yrkes- och branschsammanställning som förändras utan också kollektivavtalens innehåll och utformning. Det kan till exempel gälla graden av lokalt inflytande eller balansen mellan kostnader för lön och allmänna villkor. Ett ökat lokalt inflytande har till exempel varit en trend i lönebildningen.

Det är stora skillnader i hur de olika avtalskonstruktionerna fördelar sig beroende på sektor och facklig tillhörighet. I LO-förbundens avtal är det till exempel vanligt med individgarantier medan det är betydligt mer sällsynt i avtal tecknade av Saco-förbund. Det är framför allt i offentlig sektor som den lokala lönebildningen har slagit igenom.

I detta kapitel beskrivs löneavtalens fördelning och utformning i första hand med inriktning på avtalets lönekonstruktion, men också på avtalens löptider.

21.1 Avtalens fördelning efter sektor

Vid utgången av år 2018 hade Medlingsinstitutet registrerat 668 kollektivavtal om löner och allmänna villkor med information om avtalsperioder och avtalskonstruktioner med mera. I **tabell 21.1** redovisas antalet kollektivavtal om löner och allmänna villkor samt antalet anställda som omfattas i respektive sektor.¹

Tabell 21.1 Antal avtal respektive antal anställda efter sektor 2018

	Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	642	2 220 000
Svenskt Näringsliv	396	1 956 000
därav Industriavtalet	55	505 000
Övrig privat sektor	246	264 000
Offentlig sektor	26	1 288 000
Kommuner och landsting	23	1 020 000
Staten	3	268 000
Totalt	668	3 508 000

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 Landsting (SKL) den största av de två arbetsgivarorganisationerna. SKL:s avtal omfattar cirka fyra gånger så många anställda som Arbetsgivarverkets avtal.²

¹ Se bilaga 3 om hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

² Läs mer om avtalens täckningsgrad i kapitel 19.

Av arbetsmarknadens 668 avtal har Svenskt Näringslivs organisationer tecknat 396 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 246 avtal. De övriga 26 avtalen finns i offentlig sektor, flertalet inom den kommunala sektorn.

Det finns alltså många avtal i den privata sektorn utanför Svenskt Näringsliv, men som framgår av tabellen omfattar de avtalen förhållandevis få anställda. Avtalen hos medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv omfattar i genomsnitt fem gånger så många anställda som de avtal inom den privata sektorn som tecknas av organisationer utanför Svenskt Näringsliv.

Två stora arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv är Sobona (tidigare KFS och Pacta) och KFO, vilka tillsammans tecknar cirka 150 avtal omfattande omkring 150 000 anställda.

21.2 Graden av lokalt inflytande

Två centrala begrepp när Medlingsinstitutet analyserar avtalskonstruktioner är lönebildning och lönesättning. Medlingsinstitutet har valt att i det här sammanhanget definiera lönebildning som olika sätt att bestämma det löneutrymme som ska fördelas. Löneutrymmet kan bestämmas i det centrala avtalet eller av lokala parter. Det finns också avtalskonstruktioner med inslag av båda metoderna. Till exempel när ett centralt angivet utrymme – en så kallad stupstock – gäller om de lokala parterna inte kan enas om ett löneutrymme.

Med lönesättning menas i det följande olika sätt att fördela löneutrymmet mellan de anställda inom ramarna för lönebildningen. Lönesättningen kan ske generellt, individuellt eller individuellt med ett lägsta garanterade påslag – en så kallad individgaranti.

Det går att gruppera de sju avtalskonstruktionerna utifrån dessa begrepp. I **tabell 21.2** presenteras en schematisk fördelning av de olika avtalskonstruktionerna.

Tabell 21.2 Avtalskonstruktionerna fördelade efter inflytandegrad 2018

Fastställande av löneutrymme	Löneutrymmets fördelning			
		Generellt	Individuellt med individgaranti	Individuellt
	Lokalt	–	–	Avtalskonstruktion 1
	Lokalt med stupstock	–	Avtalskonstruktion 3	Avtalskonstruktion 2
	Centralt	Avtalskonstruktion 7	Avtalskonstruktion 5 och 6	Avtalskonstruktion 4
Så definierar Medlingsinstitutet avtalskonstruktionerna 1. Lokal lönebildning 2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek 3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti 4. Lönepott utan individgaranti 5. Lönepott med individgaranti, alternativt stupstock om individgaranti 6. Generell höjning och lönepott 7. Generell höjning				

Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av tabellen innebär avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7 att löneutrymmets storlek fastställs i de centrala avtalen, även om det i flera fall görs i form av ett "lägsta utrymme", se avsnitt 20.2 för en närmare beskrivning. Avtalskonstruktionerna 1, 2 och 3 innebär lokal lönebildning, där avtalskonstruktionerna 2 och 3 innehåller en stupstock som gäller om parterna inte kan enas lokalt.

Avtalskonstruktionen 7 innebär oftast ett generellt utlägg av löneutrymmet, medan de övriga avtalskonstruktionerna innebär individuell lönesättning i varierande grad.

21.2.1 Det lokala och individuella inflytandet är stort

I **tabell 21.3** redovisas andelen anställda utifrån avtalens fördelning i tabell 22.2. Som framgår av tabellen omfattades 58 procent av de anställda år 2018 av avtal som innebär att löneutrymmet fastställs av centrala parter. För 23 procent fastställdes löneutrymmet helt av lokala parter (avtalskonstruktion 1).

Tabell 21.3 Avtalskonstruktionerna fördelade efter inflytandegrad 2018

Andel anställda i procent

		Generellt (Konstruktion 7)	Individuellt med individgaranti (Konstruktion 3, 5, 6)	Individuellt (Konstruktion 1, 2, 4)	Totalt
Santliga avtal	Lokalt (konstruktion 1)	–	–	23	23
	Lokalt med stupstock (Konstruktion 2, 3)	–	6	14	19
	Centralt (Konstruktion 4, 5, 6, 7)	9	25	24	58
	Totalt	9	31	60	100

Anmärkning: Avrundningseffekter påverkar totalsummorna.

Källa: Medlingsinstitutet.

Andelen anställda som omfattades av avtal med någon form av individgaranti uppgick till 40 procent.³

Det har inte skett några större omfördelningar mellan de olika avtalskonstruktionerna de senaste åren.

21.2.2 Det lokala inflytandet är störst i tjänstemannaavtalen

Det är stora skillnader på hur avtalskonstruktionerna fördelar sig efter facklig tillhörighet. I **tabell 21.4** redovisas andelen anställda efter avtalskonstruktion och facklig centralorganisation.

3 Totalsumman av "generellt" 9 procent och "individuellt med individgaranti" 31 procent alltså 40 procent.

Tabell 21.4 Andel anställda efter grad av lokalt inflytande 2018

Andel anställda i procent

		Generellt (Konstruktion 7)	Individuellt med individgaranti (Konstruktion 3, 5, 6)	Individuellt (Konstruktion 1, 2, 4)	Totalt
LO-förbund	Lokalt	–	–	0	0
	Lokalt med stupstock	–	2	4	6
	Centralt	16	41	37	94
	Totalt	16	43	41	100
TCO-förbund	Lokalt	–	–	38	38
	Lokalt med stupstock	–	15	23	38
	Centralt	1	12	11	24
	Totalt	1	27	72	100
Saco-förbund	Lokalt	–	–	65	65
	Lokalt med stupstock	–	0	29	29
	Centralt	0	0	7	7
	Totalt	0	0	100	100
Förbund utanför central- organisationerna	Lokalt	–	–	84	84
	Lokalt med stupstock	–	0	0	0
	Centralt	16	0	0	16
	Totalt	16	0	84	100

Anmärkning: På grund av avrundningseffekter summerar inte alla siffror till 100.

Källa: Medlingsinstitutet.

Det lokala inflytandet när det gäller såväl utrymmets storlek som individuell fördelning är betydligt större i tjänstemannaavtal än i avtal tecknade av LO-förbund. I LO-förbundens avtal bestäms löneutrymmet för närmare 95 procent av de anställda i de centrala löneavtalen och nästan 60 procent av de anställda har någon form av individgaranti 2018.

Sacoförbundens löneavtal har ett helt annat utseende. Andelen anställda vars löneutrymme bestäms i centrala avtal var enbart 7 procent 2018. Endast ett fåtal anställda omfattades av någon form av individgaranti. I tabellen är andelarna avrundade till noll.

För anställda som omfattas av löneavtal slutna av TCO-förbund bestämdes utrymmet centralt för 24 procent år 2018. När det gäller individgarantier så omfattades 28 procent av de anställda av sådana i löneavtal som tecknats av ett TCO-förbund.

21.2.3 Den lokala lönebildningen dominerar i offentlig sektor

Förutom att det finns stora skillnader i hur avtalskonstruktionerna fördelar sig mellan arbetare och tjänstemän finns det också stora skillnader mellan sektorerna.

I **tabell 21.5** redovisas de sju avtalskonstruktionerna inom respektive sektor.

Tabell 21.5 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2018
Andel anställda i procent

Avtalskonstruktion	Privat	Kommuner, landsting och staten	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning	10	47	23
Arbetare*	0	0	0
Tjänstemän	24	79	49
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	14	13	14
Arbetare*	5	2	4
Tjänstemän	27	21	24
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	9	0	6
Arbetare*	3	0	2
Tjänstemän	17	0	9
4. Lönepott utan individgaranti	14	40	24
Arbetare*	13	98	37
Tjänstemän	17	0	9
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	16	0	10
Arbetare*	18	0	13
Tjänstemän	14	0	8
6. Generell höjning och lönepott	23	0	15
Arbetare*	39	0	28
Tjänstemän	0	0	0
7. Generell höjning	14	1	9
Arbetare*	22	0	16
Tjänstemän	1	1	1

*Som arbetare definieras anställda som omfattas av avtal tecknade med något av LO:s medlemsförbund.
Källa: Medlingsinstitutet.

Som framgår av tabellen är det framför allt anställda i kommuner, landsting och staten som omfattas av löneavtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4). Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal⁴, medan avtalet mellan SKL och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) innehåller ett centralt angivet utrymme (konstruktion 4). I Läkarförbundets avtal med SKL infördes en stupstock som anger löneutrymmet i 2017 års tecknade avtal.

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 2018) och tjänstemännen av avtalskonstruktionerna 4 och 5 (31 procent av tjänstemännen 2018).⁵ Av tabellen framgår också att avtalskonstruktion 7 är oftare förekommande i löneavtal tecknade av LO-förbund, medan konstruktion 2 är oftare förekommande i tjänstemannaavtal.

21.3 De flesta avtalen löper ut 2020

I **diagram 21.1** redovisas andelen avtal efter utlöpningsdatum som läget var den sista december 2018. I **diagram 21.2** redovisas dessutom andelen anställda fördelat efter avtalens utlöpningsdatum. Diagrammen baseras på såväl de avtal som har en fastställd utlöpningsdatum som de 139 avtal som löper tills vidare. Avtal som

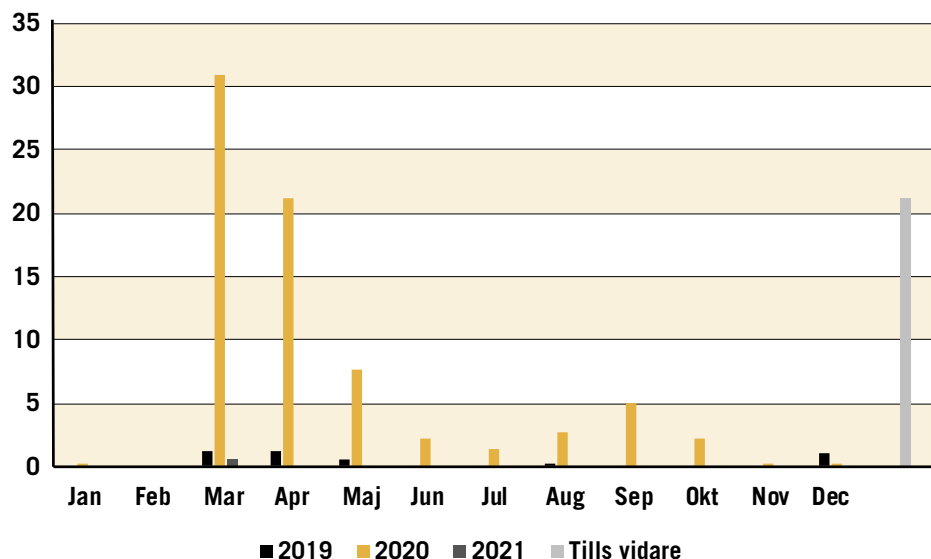
4 Bortsett från så kallade stupstockar som anger löneutrymme om de lokala parterna inte kommer överens om utrymmets storlek.

5 Det ska poängteras att skillnaden i konstruktion mellan 5 och 6 är små, där båda innebär centralt angivet utrymme med individgaranti.

löp ut och inte förhandlats färdigt vid årsskiftet 2018/2019 ingår inte i redovisningen. Till exempel de tre uppsagda tillsvidareavtal som Vårdföretagarna har med Vårdförbundet.⁶

Diagram 21.1 Andel avtal efter utlöpningsstidpunkt

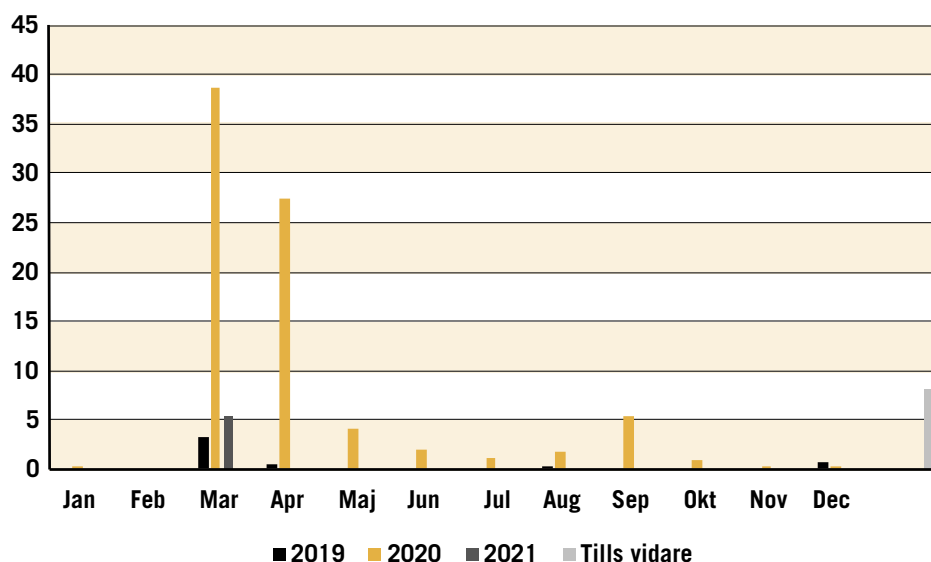
Procent av totalt



Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 21.2 Andel anställda efter avtalens utlöpningsstidpunkt

Procent av totalt 3,5 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av de båda diagrammen kommer avtalsrörelsen 2019 att bli av begränsad omfattning. Både uttryckt i antal avtal som ska omförhandlas och som antal anställda som omfattas. De flesta av dagens gällande avtal löper ut 2020. Till de avtal som löper ut 2020 hör industrins avtal.

6 Avtalet blev klart i januari 2019.

Under år 2021 är det endast lärarnas avtal med SKL och Pacta som löper ut.

En mer utförlig förteckning av avtalens utlöpningsstidpunkter återfinns på Medlingsinstitutets webbplats, www.mi.se.

21.3.1 Avtal som löper tills vidare

Ledarna står för 46 av de 139 löneavtal som löper tills vidare. Bland arbetsgivarorganisationerna är det Sobona⁷ som har flest tillsvidareavtal, nämligen 58 stycken.

Totalt omfattar tillsvidareavtalen knappt 300 000 anställda (se **tabell 21.6**), där Arbetsgivarverkets avtal med Saco-S är störst och omfattar cirka 107 000 anställda. Även tillsvidareavtalet mellan SKL och Sobona å ena sidan och Akademikeralliansen å andra sidan berör många anställda – cirka 50 000.

Tillsvidareavtalen kan oftast sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Tabell 21.6 Avtal som löper tills vidare

	Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	129	123 000
Svenskt Näringsliv	44	62 000
Övrig privat sektor	85	61 000
Offentlig sektor	10	176 000
Kommuner och landsting	9	50 000
Staten	1	126 000
Totalt	139	299 000

Källa: Medlingsinstitutet.

7 Arbetsgivarorganisationerna KFS och Pacta gick ihop 2018 och bildade arbetsgivarorganisationen Sobona.

Del 5

Bilagor

Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2018

I denna bilaga redovisas två av de överenskommelser som träffats under 2018 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. De ingår i ett urval som i sin helhet består av 120 avtal enligt Medlingsinstitutets definition som redovisas i årsrapporten när de omförhandlas.¹

Avtalsrörelsens begränsade omfattning innebär att bland de 120 avtalen har endast ett fåtal nya avtal tecknats. I denna bilaga redovisas två av de största överenskommelserna som träffades under 2018 och inrapporterades till Medlingsinstitutet.

Redovisningen innefattar framför allt avtalsperiod, när avtalet träffades, löneökningar generellt och/eller i form av löneutrymmen, eventuella individgarantier och avtalade lägsta löner. Redovisningen tar också i vissa fall upp förändringar i de allmänna villkoren, till exempel extra avsättning till pension.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits aktuell avtalskonstruktion. I kapitel 20 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.

Resultatet av förhandlingarna år 2018 går det även att läsa om i kapitel 4. En komplett förteckning utan kommentarer över de avtal som tecknats under år 2018 och som inrapporterats till Medlingsinstitutet finns på vår webbplats www.mi.se.

1. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Sobona ./. Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

• Läraravtal (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2018-04-01–2021-03-31, träffades 2018-09-20.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om att påbörja partsgemensamma arbeten som rör (1) genomlysning av avtalets villkor ur ett arbetsmiljöhänseende; (2) förebyggandet av ohälsa; (3) stödmaterial om arbetsbelastning och arbetstider; (4) en långsiktig lösning av lovskola; (5) strategisk kompetensförsörjning och (6) stödmaterial för det lokala arbetet med lön och lönestruktur. Dessutom ska lärarorganisationerna vara med i den utvärdering av avtalet för tidig omställning och turordning som Sveriges Kommuner och Landsting ska göra med övriga fackförbundet på det kommunala området under 2019.

Övrigt

Avtalets slöts efter medling, men eftersom parterna har tecknat ett så kallat förhandlingsordningsavtal hanteras medlingsinsatserna av parterna själva. Den stora tvistefrågan var vilka regler som ska gälla för turordning i samband med arbetsbristuppsägningar.

2. Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

• Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2018-06-01–2020-05-31, träffades 2018-05-31.

Lön

Om inte lokala parter kommer överens om annat beräknas ett utrymme för individuella löneökningar som 2,0 procent den 1 juni 2018 och som 2,3 procent den 1 juni 2019 av lönesumman. För företag där medellönen understiger 24 000 kronor 2018 och 24 480 kronor 2019 utgörs potten i stället av 480 kronor 2018 och 563 kronor 2019 per heltidsanställd.

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 bilagan.

Till detta ska läggas en extra pott för individuella lönehöjningar på 0,2 procent 2018 och 0,2 procent 2019 för att premiera kompetens, specialistkunskap och yrkesutveckling med mera.

Arbetsgrupper

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda förutsättningarna för att kunna erbjuda tjänster med högre sysselsättningsgrad samt erbjuda heltid vid ny-anställningar.

Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägstlöner/minimilöner

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2018	Avtalsår 2019
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Fackförbundet ST</i> <i>Spårtrafik</i>	18	–	18 294	18 660
	18	2 års yrkeserfarenhet	20 294	20 700
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket</i> <i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i>	22	–	22 762	23 312
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Seko, Service- och kommunikationsfacket</i> <i>Kommunikation</i>	18	–	18 637	19 028
	18	1 års anställning	19 621	20 033
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Unionen</i> <i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>	18	–	18 021	18 435
	–	1 års anställning	19 277	19 720
Almega Tjänsteförbunden <i>J. Unionen</i> <i>Utveckling och tjänster</i>	18	–	18 260	18 680
	–	1 års anställning	19 276	19 719
Almega Tjänsteföretagen <i>J. Unionen</i> <i>Revisions- och konsultföretag</i>	20	–	17 479	17 881
	24	–	20 253	20 719
Almega Tjänsteföretagen <i>J. Unionen</i> <i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>	20	–	17 479	17 881
	24	–	20 253	20 719
Arbetsgivaralliansen <i>J. Fastighetsanställdas Förbund</i> <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	18	–	17 133	17 510
	19	–	18 066	18 463
	20	–	22 685	23 225
Arbetsgivaralliansen <i>J. Unionen</i> <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	20	–	21 039	21 481
Arbetsgivarföreningen KFO <i>J. Handelsanställdas förbund</i> <i>Butiker</i>	18	–	20 994	21 529
	19	–	21 474	22 009
	–	1 års branschvana	21 863	22 398
	–	2 års branschvana	22 199	22 734
Arbetsgivarföreningen KFO <i>J. Svenska Kommunalarbetareförbundet</i> <i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>	19	Anställning mer än 3 mån	18 989	19 426
	–	Utbildning, 1 års anställning	21 376	21 867
Arbetsgivarföreningen KFO <i>J. Svenska Kommunalarbetareförbundet</i> <i>Personliga assistenter</i>	18	–	19 141	19 620
Bemanningsföretagen <i>J. Unionen</i> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 479	17 881
	24	–	20 253	20 719
Biltrafikens Arbetsgivareförbund <i>J. Unionen</i> <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 156	17 499
	24	–	20 364	20 771
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO <i>J. Svenska Elektrikerförbundet</i> <i>Installationsavtalet</i>	–	Första året i yrket	17 878	18 236
	–	Andra året i yrket	22 240	22 684
	–	Servicemontör	26 816	27 353
	–	Tekniker	27 424	27 972
EnergiFöretagens Arbetsgivarförening <i>J. Seko, Service- och kommunikationsfacket</i> <i>Energiavtal</i>	18	–	17 985	18 345
	–	1 års anställning	19 125	19 508

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2018	Avtalsår 2019
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening /J. Svenska Elektrikerförbundet <i>Kraftverksavtalet</i>	18	–	20 551	20 962
	–	2 års erfarenhet	23 713	24 187
	–	5 års erfarenhet	26 875	27 412
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening /J. Unionen <i>Energiavtal</i>	18	–	18 015	18 375
	–	1 års anställning	19 183	19 567
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation /J. Fastighetsanställdas Förbund <i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>	20	–	22 860	23 460
Industriarbetsgivarna /J. IF Metall <i>Stål- och Metall</i>	18	–	18 687	19 154
		3 år i yrket	19 825	20 320
Industriarbetsgivarna /J. Unionen <i>Massa- och Pappersindustri</i>	18	Mindre än 1 års anställning	17 952	18 311
	18	1 års anställning	19 127	19 509
Industriarbetsgivarna /J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Sågverksavtalet</i> Timlön	18	Nyanställd	118,87	118,87
Industriarbetsgivarna /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal (Svermek)</i>	–	–	17 690	18 044
	–	1 års anställning	18 961	19 341
Innovations- och kemiarbetsgivarna /J. IF Metall <i>I-avtalet (Allokemisk industri)</i>	18	–	21 868	22 497
	–	1 års anställning	22 468	23 097
Innovations- och kemiarbetsgivarna /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 058	18 419
	–	1 års anställning	19 204	19 588
IT&Telekomföretagen /J. Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Telekom</i>	18	–	18 193	18 575
	18	1 års anställning	19 348	19 754
IT&Telekomföretagen /J. Unionen <i>IT-branschen</i>	18	–	18 160	18 578
	–	1 års anställning	19 636	20 088
IT&Telekomföretagen /J. Unionen <i>Telekom</i>	18	–	18 162	18 580
	–	1 års anställning	19 313	19 758
Livsmedelsföretagen /J. Livsmedelsarbetareförbundet <i>Livsmedelsavtalet/Bageri</i> Timlön	18	–	133,36	136,55
	18	1 års anställning	140,27	143,46
Livsmedelsföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	19 202	19 586
Medieföretagen /J. Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och mediaföretag</i>	20	–	17 479	17 881
	24	–	20 253	20 719
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. IF Metall <i>Motorbranschavtalet (Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar anställda arbetare)</i>	18	–	17 582	17 934
	-	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	18 403	18 771
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	Mindre än 1 års anställning	17 793	18 149
	18	Mer än 1 års anställning	19 053	19 434
Sjöfartens Arbetsgivareförbund /J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 156	17 499
	24	–	20 364	20 771
Svensk Handel /J. Handelsanställdas förbund <i>Detaljhandel</i>	18	–	20 959	21 494
	19	–	21 279	21 814
	18	1 års branschvana	21 863	22 398

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2018	Avtalsår 2019
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund <i>Partihandel</i> Timlön	18	Lagerarbete	138,18	141,25
	19	Lagerarbete	138,53	141,60
	20	Lagerarbete	139,43	142,50
Svensk Handel ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	17 869	18 226
	–	1 års anställning	19 766	20 161
Svenska Flygbranschen ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 156	17 499
	24	–	20 364	20 771
Sveriges Bussföretag ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 156	17 499
	24	–	20 364	20 771
Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetare- förbundet <i>Byggavtalet</i>	<19	Städpersonal	13 877	14 225
	19	Städpersonal	20 815	21 337
	–	Yrkesarbetare	27 753	28 449
Sveriges Byggindustrier ./. Unionen <i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>	18	–	17 950	18 309
	18	1 års anställning	19 089	19 471
Sveriges Hamnar ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	17 156	17 499
	24	–	20 364	20 771
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Kommunalarbetareområdet</i>	19	–	19 100	19 550
	–	Utbildning, 1 års anställning	21 300	21 750
Säkerhetsföretagen ./. Svenska Transportarbetareförbundet <i>Bevakning och säkerhet</i>	–	Nyanställning	21 108	21 720
	–	Grundlön	22 392	23 004
Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall <i>Teknikavtalet</i>	18	–	19 766	20 161
	–	Särskilt kval. arbeten	21 833	22 270
Teknikarbetsgivarna ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	17 931	18 290
	–	1 års anställning	19 143	19 526
Trä- och Möbelföretagen ./. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Träindustriavtalet</i> Timlön	18	Första året	126,65	129,90
	18	Andra året	131,15	134,50
	–	Tredje året	132,90	136,30
	–	Specialarbetare	151,70	155,55
Visita ./. Hotell- och restaurangfacket <i>Hotell- och Restaurangavtalet (Gröna Riks)</i>	18	–	16 598	17 046
	19	–	18 016	18 464
	–	Yrkesarbetare	21 482	21 930
	–	Kval. Yrkesarbete	22 752	23 200
Visita ./. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	19 529	19 939
Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	19	–	18 710	19 140
Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Äldreomsorg</i>	19	–	18 217	18 552
Vårdföretagarna ./. Unionen <i>Tandläkarmottagningar</i>	18	–	15 323	15 675
	–	Tandsköterska	17 819	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 2018 registrerat 668 riksavtal om lön och allmänna anställningsvillkor. Siffran varierar över tid då nya avtal träffas och andra upphör. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas inte vad avser löner, men en anpassning av allmänna villkor kan ha varit föremål för omförhandling 2018. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår i regel inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal 2018.

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.

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 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 behandlas dock som ett avtal trots att flera Saco-förbund ingår.

I kommunal sektor träffar Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, 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)
 - Ledarna och Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet)
 - Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna)
 - Läkare (Sveriges läkarförbund)
 - Lärare (Läraryrket förbundet och Lärarnas Riksförbund)
- Akademikeralliansen (17 Sacoanslutna förbund, inklusive Tjänstetandläkarna, se tabell 18.5)
- Brandmännens Riksförbund

Avtalen registreras – liksom i privat sektor – som egna avtal med varje enskilt fackförbund. Kollektivavtal slutna med Akademikeralliansen har däremot räknats som ett avtal. SKL 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 SKL, 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 (22 Sacoförbund, se tabell 18.5)
- OFR:s förbundsområden
 - S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Lärarförbundet, 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 2 870 000 yrkesverksamma medlemmar innebär inte att alla dessa finns på arbetsplatser med kollektivavtal. Situationen är densamma för Ledarna och andra kollektivavtalsslutande fackliga organisationer utanför centralorganisationerna. Det rör sig om cirka 100 000 medlemmar.

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 landsting, fanns under 2018 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 2018 saknas. År 2017 var antalet sådana arbetstagare cirka 215 000.

De centrala kollektivavtal som Medlingsinstitutet har kännedom om omfattar enligt uppgifter från arbetsgivarorganisationerna cirka 3,5 miljoner anställda. 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 18 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

tel 08- 545 292 40

e-post: info@mi.se

**Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2018**
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823