



# Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet  
Swedish National Mediation Office



Avtalsrörelsen  
och  
lönebildningen  
År 2017

*Medlingsinstitutets årsrapport*

**Medlingsinstitutet**

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Fax: 08-650 68 36

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

Avtalsrörelsen och lönebildningen

År 2017

Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping

Tryck: Taberg Media Group 2018

Omslagsfoton: Mark Olson, Forma Viva

ISSN 1650-8823

## **Medlingsinstitutet**

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den sjuttonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.



## Förord

**Det finns flera kännetecken på en väl fungerande lönebildning. Ett av dem är arbetsfred. Under år 2017 förlorades inte en enda arbetsdag på grund av konflikt i avtalsrörelsen.**

På de flesta punkter uppfylldes under förra året de kriterier som brukar ställas på en väl fungerande lönebildning. Det framgår av den här rapporten.

Att verka för en väl fungerande lönebildning är Medlingsinstitutets övergripande uppdrag. En annan av Medlingsinstitutets uppgifter är att skriva en årlig rapport om löneutveckling, jämställdhet, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Detta är den 17:e utgåvan av rapporten som är avsedd att ge ett kvalificerat underlag för riksdag och regering liksom för arbetsmarknadens parter och andra intresserade.

Avtalsrörelsen år 2017 omfattade cirka 500 avtal och 2,3 miljoner löntagare. Och än en gång visade sig den svenska modellen för lönebildning hålla måttet. Avtalen blev i de flesta fall treåriga vilket ger arbetsmarknadens parter en möjlighet att gripa sig an också andra frågor än löner och allmänna villkor. Att vårda modellen för lönebildning är ett ständigt pågående arbete – före, under och efter avtalsrörelserna.

Stockholm i februari 2018

*Carina Gunnarsson*

Generaldirektör

*Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står John Ekberg, Per Ewaldsson, Valter Hultén, Petter Hällberg och Christian Kjellström. Kapitel 17 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   | 15 |
| 1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning        | 17 |
| 1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning  | 18 |
| 1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram | 18 |
| 1.5 Kritik mot lönebildningsmodellen                     | 19 |
| 1.6 Inflationsmålets roll i lönebildningen               | 19 |

## Del 1 Arbetsmarknaden år 2017

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad                                    | 23 |
| 2.1 Den globala tillväxten                                              | 23 |
| 2.2 Sveriges ekonomi                                                    | 28 |
| 2.3 Prognoser för arbetslöshet och löneökningar                         | 31 |
| 3. Inför förhandlingarna 2017                                           | 37 |
| 3.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2017                           | 37 |
| 3.2 Avtalskrav och inriktning                                           | 39 |
| 4. Förhandlingsresultat 2017                                            | 42 |
| 4.1 Avtal i rätt tid                                                    | 42 |
| 4.2 Avtalsperiodens längd                                               | 43 |
| 4.3 Uppsägningsbara avtal                                               | 44 |
| 4.4 Avtalsinnehåll                                                      | 44 |
| 4.5 Avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll                 | 52 |
| 4.6 Nya kollektivavtal, avtal som upphört och organisationsförändringar | 53 |
| 5. Jämställdhet i avtalsrörelsen                                        | 54 |
| 5.1 Särskilda lönesatsningar                                            | 54 |
| 5.2 Principer för lönesättningen                                        | 55 |
| 5.3 Andra jämställdhetsfrågor                                           | 55 |
| 5.4 Arbetsgrupper                                                       | 56 |
| 6. Medling, varsel och stridsåtgärder                                   | 57 |
| 6.1 Allmänt om medling                                                  | 57 |
| 6.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2017     | 62 |
| 6.3 Den regionala medlingsverksamheten                                  | 79 |
| 6.4 Summering och konfliktstatistik                                     | 90 |
| 6.5 Internationell jämförelse                                           | 94 |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 7. Kommande års förhandlingar    | 96  |
| 7.1 Avtalsrörelsen 2018 och 2019 | 96  |
| 7.2 Avtalsrörelsen 2020          | 97  |
| 8. Lagstiftning och domar        | 99  |
| 8.1 Ny lagstiftning              | 99  |
| 8.2 Förslag och utredningar      | 102 |
| 8.3 Arbetsdomstolen              | 109 |
| 8.4 EU-domstolen                 | 111 |
| 8.5 Internationellt              | 113 |

## Del 2 Konkurrenskraft

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| 9. Sveriges internationella konkurrenskraft i bredare perspektiv | 117 |
| 9.1 Internationell konkurrenskraft som begrepp                   | 117 |
| 9.2 BNP och BNI per invånare                                     | 119 |
| 9.3 Arbetskostnader                                              | 124 |
| 9.4 Produktivitet och lönsamhet                                  | 128 |
| 9.5 Sysselsättning och arbetslöshet                              | 132 |
| 9.6 Arbetskostnadernas utveckling i olika länder på längre sikt  | 134 |
| 10. Industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft                   | 138 |
| 10.1 Relativa enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin  | 138 |
| 10.2 Industrins vinster och lönsamhet                            | 144 |
| 11. Utrikeshandel och marknadsandelar                            | 156 |
| 11.1 Sveriges export i förhållande till omvärldens efterfrågan   | 156 |
| 11.2 Sveriges export och import                                  | 165 |

## Del 3 Lönestatistik

|                                                     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|
| 12. Den officiella lönestatistiken                  | 175 |
| 12.1 Konjunkturlönestatistiken                      | 175 |
| 12.2 Lönestrukturstatistiken                        | 178 |
| 12.3 EU-statistiken                                 | 179 |
| 13. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken         | 181 |
| 13.1 Löneökningar i förhållande till centrala avtal | 181 |
| 13.2 Modellberäkning av definitiva löneutfall       | 183 |
| 13.3 Löneökningar i ekonomins olika delar           | 185 |
| 13.4 Arbetsgivaravgifter och arbetskostnader        | 187 |

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>14. Lönestrukturstatistikens utfall för 2016</b>                     | 191 |
| 14.1 Nivå, förändring och lönespridning                                 | 191 |
| 14.2 Löneökningstakter enligt olika källor och metoder 2010–2016        | 199 |
| 14.3 Löneökningar för identiska individer                               | 203 |
| <b>15. Löneskillnad mellan kvinnor och män</b>                          | 209 |
| 15.1 Löneskillnad 2016                                                  | 209 |
| 15.2 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2016                     | 210 |
| 15.3 Löneskillnaden efter standardvägning                               | 211 |
| 15.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2016                      | 212 |
| <br><b>Del 4 Arbetsmarknadens struktur</b>                              |     |
| <b>16. Arbetsmarknadens organisationer</b>                              | 217 |
| 16.1 Arbetsgivarnas organisationer                                      | 217 |
| 16.2 De fackliga organisationerna                                       | 220 |
| 16.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen                       | 221 |
| 16.4 Långsiktiga trender                                                | 223 |
| <b>17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning</b> | 224 |
| 17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad                                    | 224 |
| 17.2 Fack och arbetsgivare – utveckling av organisationsgraden          | 227 |
| 17.3 Olika utveckling av organisationsgraden                            | 228 |
| 17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv        | 231 |
| <b>18. Löneavtalens konstruktioner</b>                                  | 233 |
| 18.1 De sju avtalskonstruktionerna                                      | 233 |
| 18.2 Individgarantins konstruktion                                      | 236 |
| 18.3 Central och lokal lönebildning                                     | 236 |
| 18.4 Få normativa avtal                                                 | 238 |
| 18.5 Avtalskonstruktion och löneutfall                                  | 238 |
| <b>19. Löneavtalens fördelning och utformning</b>                       | 239 |
| 19.1 Avtalens fördelning efter sektor                                   | 239 |
| 19.2 Graden av lokalt inflytande                                        | 240 |
| 19.3 Avtalens utlöpningsstidpunkt                                       | 244 |

## Del 5 Bilagor

|                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2017                         | 249 |
| Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägstlöner/minimilöner        | 284 |
| Bilaga 3 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning           | 287 |
| Bilaga 4 Beräkning av organisations- och täckningsgrad (kapitel 17) | 290 |
| Bilaga 5 Olika mått på löneökning                                   | 293 |

## Fördjupningar och förklaringar

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Lönebildningen och propositionen                                      | Sidan 16  |
| Befolkningen enligt arbetskraftsundersökningarna                      | Sidan 30  |
| Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2017               | Sidan 60  |
| Så beräknas antalet varsel                                            | Sidan 79  |
| Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen                          | Sidan 99  |
| Bruttonationalprodukt och bruttonationalinkomst                       | Sidan 120 |
| Köpkraftsjusterade BNP-mått                                           | Sidan 123 |
| Beräkning av relativ enhetsarbetskostnad                              | Sidan 140 |
| Grupperingar av länder i diagram och tabeller                         | Sidan 141 |
| Statistik över arbetskostnader i nivå inom industrin för olika länder | Sidan 153 |
| Beräkning av marknadsandelar                                          | Sidan 160 |
| KIX-vikter                                                            | Sidan 171 |
| Mer om konjunkturlönestatistiken                                      | Sidan 176 |
| Statistik över utbetalda lönesummor                                   | Sidan 178 |
| Mer om lönestrukturstatistiken                                        | Sidan 179 |
| Så går standardvägningen till                                         | Sidan 210 |
| De sju avtalskonstruktionerna                                         | Sidan 233 |

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

# Sammanfattning

**Trots en omfattande avtalsrörelse med 497 tecknade avtal förlorades inte en enda arbetsdag på grund av strejk eller lockout i avtalsförhandlingarna år 2017. Sedan Medlingsinstitutet inrättades har detta aldrig inträffat under en avtalsrörelse av motsvarande storlek. Att konfliktstatistiken ändå summeras till 2 570 förlorade arbetsdagar förklaras i stort sett helt av den lokala konflikt i Göteborgs hamn som under året fick stor uppmärksamhet.**

En stor del av avtalen, däribland industrins avtal, löpte ut den sista mars och samma dag tecknade industrins parter treåriga avtal med ett samlat värde på 6,5 procent. Den nivån fick genomslag i samtliga efterföljande förhandlingar.

I flera av LO-förbundens avtal gjordes en låglönesatsning som innebar att vid beräkningen av lönepotten räknades löner under 24 000 upp till denna nivå. LO-förbunden hade uppfattningen att kostnadsökningar över "märket" som en följd av låglönesatsningen inte skulle bytas mot olika typer av besparingar. Den uppfattningen delades inte av arbetsgivarna. Det komplicerade förhandlingarna och var den enskilt vanligaste orsaken till Medlingsinstitutets 15 medlingsärenden under året. Också det ett ovanligt lågt antal under en avtalsrörelse av så stor omfattning.

Eftersom det i huvudsak var treåriga avtal som tecknades under år 2017 blir avtalsrörelsen år 2018 av betydligt mindre omfattning. Under året löper 29 avtal ut. Avtalen omfattar cirka 250 000 löntagare, bland dem lärare och Svenska Kommunal-arbetareförbundets medlemmar inom privat vård och omsorg.

Även trenden mot allt färre lokala medlingsärenden fortsatte och under 2017 förekom medling endast i ett nytt fall. Störst uppmärksamhet tilldrog sig medlingen i Göteborgs hamn som hade inletts redan år 2016 och som fortsatte tills medlarna på egen begäran befriades från sitt uppdrag utan att ha lyckats ena parterna. Konflikten i Göteborg fick stora konsekvenser för bolaget, hamnen, näringslivet i regionen och i andra delar av landet. Situationen i hamnen har också medfört uppsägningar av anställda.

Medlingsinstitutets övergripande uppdrag är att verka för en väl fungerande lönebildning. Avtal på samhällsekonomiskt ansvarsfulla nivåer och ett litet antal förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder är två kriterier för en väl fungerande lönebildning och de kan anses uppfyllda under år 2017. Till kriterierna brukar man också räkna ökad reallön och hög sysselsättningsgrad. Också de kriterierna kan anses uppfyllda med en förväntad reallöneökning på 0,7 procent och en sysselsättningsgrad som steg till nära 68 procent. Sysselsättningen steg under året och arbetslösheten minskade.

Lönebildningen påverkas av den ekonomiska miljön i Sverige och i omvärlden. Under år 2017 befann sig Sverige i en högkonjunktur och den djupa och långvariga lågkonjunktur som många länder befunnit sig i sedan finanskrisen år 2008 såg ut att gå mot sitt slut. Trots återhämtningen har inte löneökningarna tagit fart vare sig i Sverige eller flera andra länder. Det kan troligen förklaras av att Sveriges

exportländer haft en dämpad tillväxt av produktiviteten och på en kvardröjande lågkonjunktur.

Inflationen har stigit i Sverige och närmast sig Riksbankens mål på två procent vilket har fått till följd att tillväxten av reallönen bromsat in. Reallöneökningen år 2017 uppskattas till 0,7 procent.

En väl fungerande lönebildning är en viktig förutsättning för det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft. Det finns emellertid många olika sätt att belysa internationell konkurrenskraft. Ett sätt är att studera BNP per invånare och med den måttstocken hävdar Sverige sig väl i förhållande till länderna inom OECD.

Sverige har även kunnat hålla sin exportmarknadsandel på en någorlunda stabil nivå de senaste åren. Under 2014 och 2015 ökade till och med exportmarknadsandelen något, delvis på grund av att kronan försvagades under denna period. Jämfört med perioden före finanskrisen 2008 har Sveriges exportvolym utvecklats långsamt, men det beror i första hand på svag internationell efterfrågan – inte så mycket på minskad marknadsandel.

Arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet har sjunkit något inom svensk industri de senaste åren. Sedan 2008 har arbetskostnadsandelen utvecklats ungefär som genomsnittet för EU-länderna, vilket tyder på att vinsterna inte har varit sämre än i omvärlden. Industrins eget omdöme om lönsamheten har stigit senaste åren och 2017 ser lönsamheten sammantaget ut att vara god. Samtidigt har förädlingsvärdet och antalet sysselsatta inom industrin utvecklats svagt sedan finanskrisen i jämförelse med återhämtningen efter andra konjunkturedgångar. Det är dock svårt att koppla denna utveckling till lönebildningen, i och med att industrins enhetsarbetskostnader utvecklats ungefär i takt med ett genomsnitt av EU-länder. En viktig förklaring är i stället en lång period av svag internationell efterfrågan.

”Den svenska modellen” med en hög grad av frihet och ansvar för arbetsmarknadens parter bygger på en hög organisationsgrad och en hög kollektivavtalsäckning. Cirka 90 procent av de svenska löntagarna täcks av kollektivavtal och organisationsgraden är tämligen stabil, även om yngre löntagare är mindre benägna att vara medlemmar i en facklig organisation än äldre.

Ett av Medlingsinstitutets uppdrag är att ansvara för den officiella lönestatistiken. Med dess hjälp kan man få en bild både av löneläget och löneutvecklingen i Sverige. Fram till och med november 2017 hade lönerna enligt Medlingsinstitutets uppskattningar ökat med cirka 2,5 procent för hela ekonomin. Löneökningstakten tycktes ha tilltagit något efter att de normerande avtalen tecknats i slutet av mars.

Lönestrukturstatistiken beskriver löneläget årsvis och på individnivå. Den senaste statistiken gäller år 2016 och presenterades i en särskild rapport i juni 2017. Den visar bland annat att genomsnittslönen i Sverige är 32 800 kronor och att löneskillnaden mellan kvinnor och män sakta minskar och år 2016 var 12 procent. Statistiken för år 2017 presenteras i juni 2018.

En studie av lönespridningens utveckling visar att relationen mellan den högst avlönade procentens lön och medianlönen har legat relativt konstant sedan 2001.

Däremot har det skett en viss ökning av medianlönens avstånd till den lägst avlönade procentens högsta lön.

Det finns många olika sätt att mäta löneökningar på. En analys av löneökningarna mellan 2010 och 2016 visar att ökningstakten inte varierar stort mellan de olika statistikällor som finns att tillgå. Under samma period verkar förändringar av löntagarnas yrken, ålder och arbetstid endast marginellt ha påverkat löneutvecklingen. Därutöver visar en analys av kopplingen mellan personalomsättning och löneutveckling att skillnaden i löneökningstakt mellan privat och offentlig sektor 2010–2016 minskar avsevärt om man tar hänsyn till personalomsättningens effekt på genomsnittslönerna.

#### Arbetsmarknadsåret 2017 i siffror

|                                                                                |               |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Antal kollektivavtal registrerade av Medlingsinstitutet                        | 671           |
| Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor under 2017               | 497           |
| Antal anställda som berörs av avtalen                                          | 2,3 miljoner  |
| Norm för arbetskostnadsökningen 2017–2020                                      | 6,5 procent   |
| Gällande tillsvidareavtal i december                                           | 142           |
| Antal anställda som berörs av avtalen                                          | 300 000       |
| Gällande "sifferlösa" avtal i december                                         | 237           |
| Antal anställda som berörs av avtalen                                          | 800 000       |
| Förbundsförhandlingar med varsel om stridsåtgärder                             | 15            |
| Varav verkställda varsel                                                       | 1             |
| Varav verkställda varsel med arbetsnedläggelse                                 | 0             |
| Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar       | 0             |
| Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder totalt                        | 2 570         |
| Löneutveckling januari–november 2017 enligt Medlingsinstitutets modellprognos  | 2,5           |
| Löneutveckling enligt konjunkturlönestatistiken januari–november (preliminärt) | 2,4           |
| Reallöneutveckling enligt KPIF (årstakt januari–november)*                     | 0,6           |
| Reallöneutveckling enligt KPI (årstakt januari–november)*                      | 0,7           |
| Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2016)                                        | 32 800 kronor |
| Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2016)                                  | 12,0 procent  |
| Oförklarad löneskillnad efter standardvågning (år 2016)                        | 4,5 procent   |
| Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer år 2016)                    | 69 procent    |
| Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer 2016)                         | 90 procent    |
| Sysselsatta, årsgenomsnitt**                                                   | 5 021 000     |
| Sysselsatta i procent av befolkningen 15–74 år**                               | 67,8          |
| Arbetslösa, årsgenomsnitt**                                                    | 359 000       |
| Arbetslösa i procent av arbetskraften 15–74 år**                               | 6,7           |

\*Beräknat på Medlingsinstitutets modellprognos.

\*\*Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning



# 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 att upprätthålla samsynen om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.**

**Medlingsinstitutets roll** i lönebildningen framgår av lagen, regeringens instruktion och av den proposition som föregick myndighetens inrättande.<sup>1</sup>

Sedan det första Industriavtalet tecknades år 1997 har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm för arbetskostnadernas ökningstakt. År 2017 fyllde Industriavtalet 20 år och liksom tidigare år fick normeringen ett brett genomslag.

Men normeringen vilar inte bara på Industriavtalet. LO-samordningen är en stabiliserande faktor och normeringen stärks också av samverkan inom Svenskt Näringsliv och olika överenskommelser i förhandlingsordningsavtal bland annat i den offentliga sektorn. Normeringen stöds också av Medlingsinstitutets medlare som vid oenigheter i förbundsförhandlingar inte medverkar till överenskommelser som ligger över normen.

Att lönebildningen fungerar väl är av central betydelse för tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft i Sverige. Lönebildningen påverkar i stor utsträckning pris- och kostnadsutvecklingen och därmed sysselsättningen. I 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 2017 i dessa avseenden beskrivs i olika kapitel i denna rapport. I detta kapitel läggs tyngdpunkten på sambanden mellan den konkurrensutsatta sektorns normerande roll och utvecklingen av arbetskostnaden.

## 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

---

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

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 vilja föra en stramare penningpolitik vilket leder till en dämpad utveckling av investeringar och sysselsättning. Alltför höga kostnadsökningar kan också medföra att avkastningen på kapital under en tid blir lägre i Sverige än i omvärlden, vilket påverkar investeringar och sysselsättning negativt.

När Medlingsinstitutet inrättades år 2000 fanns en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om att det är bra att förhandlingar inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas före andra om förhandlingarna förs parallellt i tiden.

#### 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 den utvärdering av Medlingsinstitutets verksamhet som blev klar 2006<sup>2</sup> konstaterades att samsynen om den konkurrensutsatta sektorns normerande roll hade förstärkts sedan Medlingsinstitutet inrättades och att detta berott på att Medlingsinstitutet och medlarna kraftfullt och konsekvent verkat för normens genomslag. Att en samsyn om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll existerade bekräftades i de samarbetsavtal/avtal om förhandlingsordning som slöts för den offentliga sektorn.

En sådan samsyn finns fortfarande, även om röster emellanåt höjs för en förändring. I årsrapporten för 2014 visade Medlingsinstitutet hur arbetsmarknadens parter i stort sett undantagslöst direkt eller indirekt påverkas av de avtal som tecknas av Industriavtalets parter.

2 God sed vid lönebildning (SOU 2006:36).

En stor majoritet av arbetsmarknadens parter bejaktar fortfarande normeringen och LO-förbunden har också i sina gemensamma långsiktiga mål till 2028 slagit fast att de ansluter sig till synen att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande.

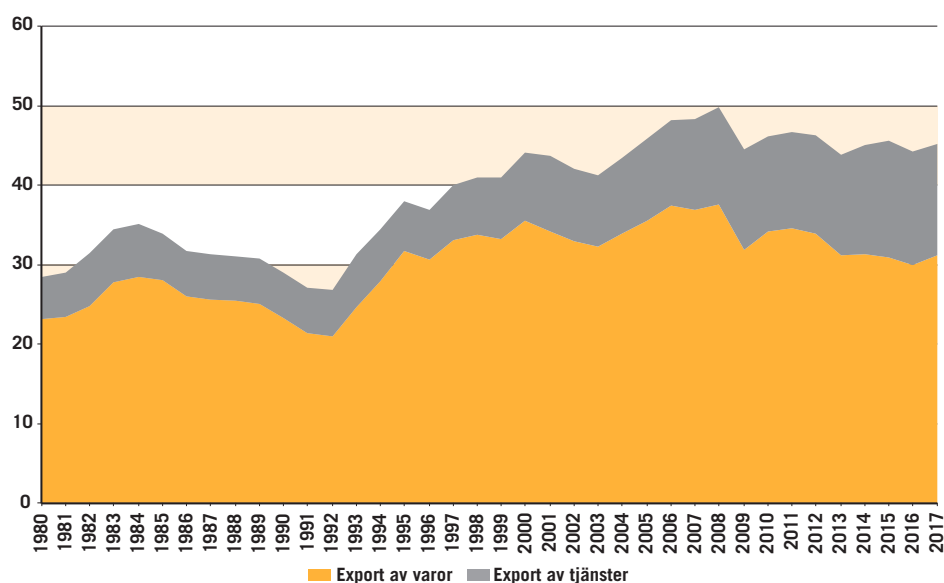
## 1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning

Det finns sedan länge en diskussion om vilka verksamheter och branscher som ska räknas som internationellt konkurrensutsatta. Inte bara industrin utsätts för en sådan konkurrens. Delar av tjänstesektorn och handeln har 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 i vår omvärld, såväl i ett europeiskt som i ett globalt perspektiv. Exporten av varor och tjänster motsvarar tillsammans ungefär 45 procent av BNP (**diagram 1.1**). Andelen är betydligt högre än i början av 1990-talet, men föll tillbaka något efter finanskrisen 2008.

Diagram 1.1 Exportens andel av BNP  
Procent



Anmärkning: Fjärde kvartalet år 2017 är Konjunkturinstitutets prognos från december 2017  
Källa: SCB/Nationalräkenskaperna

Den strukturomvandling som har skett i det svenska näringslivet är till stor del en effekt av globaliseringen. Den har medfört en allt intensivare konkurrens, inte bara för industriföretag utan också för en rad tjänsteföretag. Industrins samverkan med andra branscher och med tjänstesektorn har skett efter två linjer. Den ena är att industriföretagens verksamheter "tjänstefieras" 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 alltså är betydande för Sveriges ekonomiska utveckling.

### 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 parterna inom Industriavtalet, LO-samordningen, samverkan inom Svenskt Näringsliv och Medlingsinstitutets uppdrag. Den offentliga sektorns förhandlingsordningsavtal stödjer också normeringen.

Sedan det första Industriavtalet tecknades 1997 har industrins fackförbund och arbetsgivarorganisationer verkat för att ”märket” ska vara normerande. I det andra Industriavtalet från 2011<sup>3</sup> 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. I de förhandlingsordningsavtal som tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting och av Arbetsgivarverket är parterna eniga om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

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 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”.<sup>4</sup>

### 1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram

Den svenska modellen grundas på att arbetsmarknadens parter känner lojalitet med de principer för lönebildningen som systemet bygger på. Medlingsinstitutet har inga maktmedel för att tvinga fram avtal på samhällsekonomiskt önskvärda nivåer. Är parterna överens om lönehöjningar på andra och högre nivåer än märket kan Medlingsinstitutet inte påverka detta. Däremot medverkar inte medlare utsed-

3 Ett nytt Industriavtal med förändringar som gäller partsgemensamma överläggningar och slutförhandlingsmodell gäller från 2016.

4 § 24 i Svenskt Näringslivs stadgar, senast antagna 18 maj 2017.

da av Medlingsinstitutet till avtal som står i strid med institutets uppgift 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.

Tanken att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör vara normerande uppkom inte med Industriavtalets tillkomst utan har en betydligt längre historia än så. I årsrapporterna för 2006 och 2007 finns fördjupade resonemang om hur diskussionen har gått genom åren. I Medlingsinstitutets intervjubok "Evident ung svensk modell?" berättar några av nyckelpersonerna om den moderna lönebildningens framväxt.

## 1.5 Kritik mot lönebildningsmodellen

Trots stabilitet och ökade reallöner finns kritik mot den rådande lönebildningsmodellen. Kritikerna som finns både bland arbetsmarknadens parter och bland ekonomer hävdar att den cementerar löneskillnader eftersom märket blir ett tak som gör det omöjligt att förändra olika gruppers och branschers löner i förhållande till varandra. En annan kritik är att normen upprätthålls så strikt att enskilda förbund riskerar att förlora möjligheten att påverka sina medlemmars löneökningar. En annan typ av kritik, som inte riktar sig mot normeringen i sig, är att det finns områden på arbetsmarknaden som undgår normeringen genom så kallade sifferlösa avtal. Något alternativ till den rådande modellen har emellertid inte framförts. Till kritikerna hör bland andra fackförbunden inom 6F som har tillsatt en utredning med målsättning att föreslå en ny lönebildningsmodell senast i juni 2019.

## 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" kring vilket den faktiska inflationen och inflationsförväntningarna skulle stabiliseras.

Inflationsmålet har sedan dess bidragit till att skapa stabilitet i den svenska lönebildningen. I perioder har dock inflationen hamnat en bra bit under målet. Periodvis har även inflationsförväntningarna fallit under målet. Detta har skapat vissa spänningar mellan arbetsmarknadens parter och ibland påverkat utgångspunkten för avtalsförhandlingarna.

I september 2017 meddelade Riksbanken att inflationsmättet KPIF blir ny officiell målvariabel i stället för KPI<sup>5</sup>. Bytet av målvariabel kommer, enligt Riksbanken, inte att innebära någon förändring av hur penningpolitiken förs. Riksbanken har under en längre tid styrt penningpolitiken efter KPIF med 2 procent som mål. Däremot kan bytet medföra att inflationsförväntningarna blir något mer stabila.

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 den senaste tjugoårsperioden har reallönerna ökat med drygt 60 procent (1997–2016). Perioden efter Industriavtalet markerar således ett trendbrott. En viktig förutsättning för denna utveckling har samtidigt varit att produktivitetstillväxten i den svenska ekonomin periodvis har varit mycket stark.

---

5 KPI står för konsumentprisindex, ett mått på den genomsnittliga prisutvecklingen för hela den privata inhemska konsumtionen. KPIF beräknas med en fast bostadsränta och påverkas inte mekaniskt av Riksbankens egna förändringar av styrräntan.

# Del 1

## Arbetsmarknaden år 2017



## 2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad

**I detta kapitel beskrivs utvecklingen i den svenska ekonomin och i vilken miljö avtalsrörelsen år 2017 genomfördes. Tyngdpunkten ligger framför allt på arbetsmarknaden. Inledningsvis redogörs också kort för den ekonomiska utvecklingen i världen som helhet och för den ekonomiska situationen i några länder som är viktiga för Sveriges handel.**

**Svensk ekonomi har utvecklats** relativt starkt det senaste året och ekonomin har enligt flera bedömare befunnit sig i en högkonjunktur sedan 2016. Under 2017 steg BNP-tillväxten i världen och den långa och djupa lågkonjunkturen som många länder befunnit sig i sedan finanskrisen 2008 såg ut att börja gå mot sitt slut. Trots återhämtningen var löneökningarna i många länder fortsatt dämpade under 2016–2017 jämfört med perioden före finanskrisen. En viktig orsak är sannolikt lägre produktivitetstillväxt. Att löneökningarna varit låga trots starkare arbetsmarknad har varit föremål för diskussion bland många ekonomer. I flera länder råder det dock fortfarande lågkonjunktur och det är möjligt att löneökningarna kommer med viss fördröjning. Andra förklaringar som har förts fram är att globaliseringen och digitaliseringen försvagat sambandet mellan löneökningarna och arbetsmarknadsläget i det enskilda landet.

För svensk del har sambandet mellan löneökningar och arbetslöshet sedan slutet av 1990-talet varit starkare vid låga arbetslöshetsnivåer än vid höga. Arbetsmarknaden i Sverige förbättrades under 2017 och arbetslösheten sjönk till cirka 6,7 procent. Fortfarande är det stora skillnader mellan inrikes och utrikes födda vad gäller sysselsättningsgrad och arbetslöshet även om arbetskraftsdeltagandet nu är lika högt. Löneutvecklingen i ekonomin som helhet väntas bli cirka 2,7 procent 2017 enligt ett genomsnitt av prognoser som gjordes under tredje och fjärde kvartalet samma år. Inflationen har stigit de senaste två åren och vid årsskiftet 2017/18 låg den på cirka 2 procent. Högre inflation medför att tillväxten i reallönen har saktat in. Ökningen var ca 0,7 procent 2017. Sett över perioden 1995–2017 har reallönerna ökat med cirka 65 procent, vilket kan jämföras med perioden 1975–1995 då reallönerna nästan inte ökade alls.

### 2.1 Den globala tillväxten

BNP-tillväxten i världen tilltog 2017 (se **diagram 2.1**). Efter finanskrisen 2008 och den efterföljande europeiska skuldkrisen har tillväxten i världsekonomin varit trög. Till detta har en inbromsning i den kinesiska ekonomin liksom recessioner i både Ryssland och Brasilien bidragit.

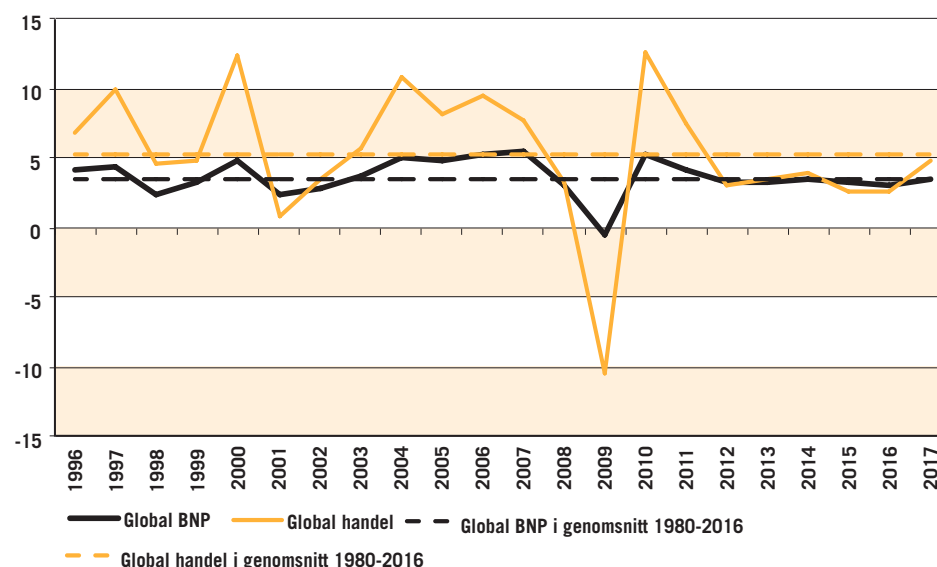
Allt fler länder såg en tilltagande BNP-tillväxt 2017. Detta gällde inte minst USA, Japan och eurozonen som helhet, och även de nordiska länderna. I Storbritannien verkade osäkerheten kring Brexit hämmande på tillväxten som dämpades jämfört med 2016. OECD bedömer att global BNP ökade med 3,6 procent 2017, vilket är något högre än genomsnittet sedan 1980. Expansiv ekonomisk politik har bidragit till att stärka global BNP, men tillväxten breddades under 2017 då även investeringar och export ökade

snabbare. I allt fler länder utvecklades också sysselsättningen i positiv riktning. Världshandeln, som även den ökat väldigt måttligt under en rad av år, fick förnyad fart under 2017.

Den globala konjunkturen har förstärkts trots att det varit en hel del politisk turbulens i världen. Förhandlingarna om Brexit och Donald Trumps första tid som president har medfört en förhöjd osäkerhet om den framtida utvecklingen. Samtidigt har spänningarna tilltagit på Koreahalvön. Detta till trots har investeringarna ökat i många länder, vilket indikerar en fortsatt framtidstro.

Diagram 2.1 Global BNP och global handel

Procentuell förändring

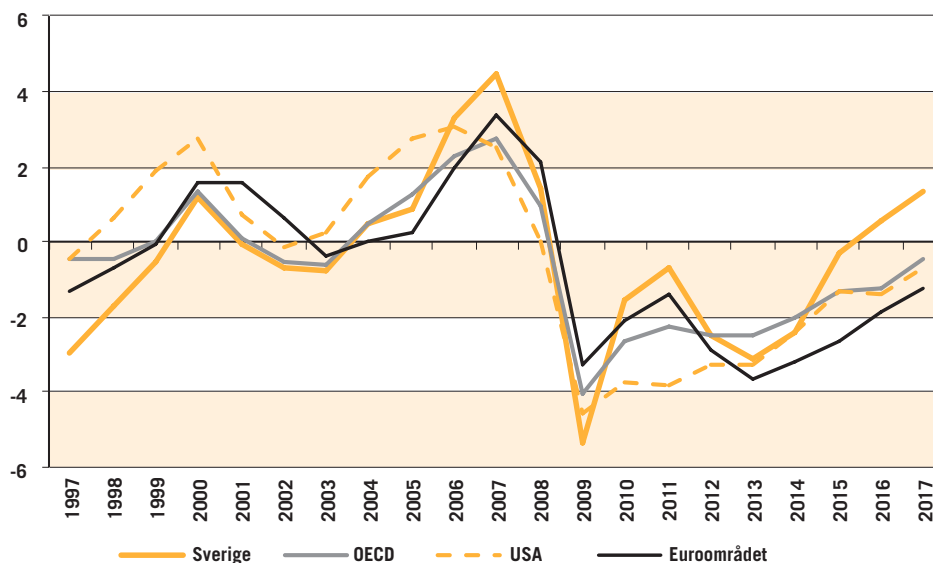


Källa: OECD

Trots det senaste årets konjunkturella återhämtning tycks förutsättningarna för tillväxt i världen ha försämrats sedan finanskrisen. En orsak är låga investeringar under en rad av år som en följd av långvarigt låg efterfrågan i världen. Avsaknaden av investeringar har bidragit till att hålla nere förnyelse och teknikutveckling i många företag. Detta har i sin tur lett till en mer dämpad produktivitetstillväxt i många ekonomier.

Även om konjunkturen i världen förstärktes 2017 så är det många länder som fortfarande befinner sig i lågkonjunktur. Därmed finns fortfarande lediga produktionsresurser att tillgå i dessa ekonomier. I **diagram 2.2** visas BNP-gap i OECD-området, euroområdet, Sverige och USA. Gapen visar faktisk produktion som andel av potentiell produktion, vilket är den produktionsnivå som bedöms möjlig att uppnå i avsaknad av konjunkturella störningar i ekonomin. Inom OECD-området har resursutnyttjandet varit lågt sedan 2009. Återhämtningen 2017 innebär att OECD-länderna som helhet börjar närma sig ett balanserat resursutnyttjande. Även USA närmade sig ett balanserat konjunkturläge 2017. I euroområdet har lågkonjunkturen varit djupare och 2017 återstod ännu en bit till konjunkturell balans. Utvecklingen i Sverige har gått snabbare än i många andra länder. Svensk ekonomi bedöms ha gått in i en mild högkonjunktur redan 2016.

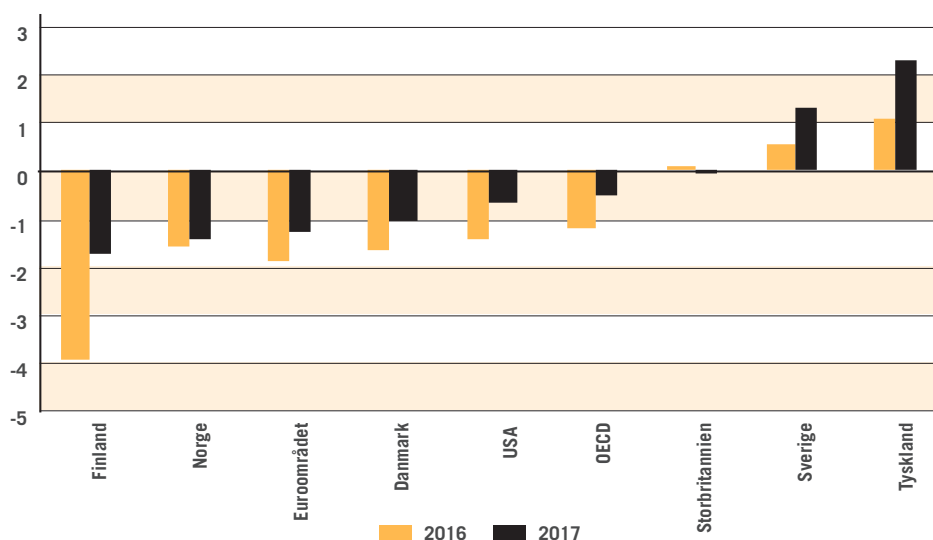
Diagram 2.2 BNP-gap enligt OECD  
Procent av potentiell BNP



Källa: OECD

**Diagram 2.3** visar BNP-gap 2016 och 2017 i ett urval av länder som Sverige handlar mycket med. Liksom Sverige gick även **Tyskland** in i en tydlig högkonjunktur 2017. Den tyska ekonomin bedöms ha varit nära konjunkturrell balans ända sedan 2011. Det senaste året har tillväxten dock tagit mer fart och resursutnyttjandet har blivit högre än normalt. Framför allt bidrog ökade investeringar, stigande konsumtion i hushållssektorn och ökad nettoexport till att driva upp tillväxten 2017. Den starka konjunkturutvecklingen har medfört att arbetslösheten fortsatt att sjunka till rekordlåga nivåer, under 4 procent.

Diagram 2.3 BNP-gap enligt OECD  
Procent av potentiell BNP



Källa: OECD

Ekonomi i **USA** har återhämtat sig i förhållandevis god takt sedan 2013. Konsumtion och investeringar ökade relativt starkt under 2017 och ekonomin är nära ett balanserat resursutnyttjande. Den goda ekonomiska utvecklingen har inneburit en klart starkare arbetsmarknad, men inflation och löner har ännu inte tagit någon större fart. Den amerikanska centralbanken höjde trots det successivt styrräntan under 2017, för att sakta börja normalisera penningpolitiken och motverka en alltför hög inflationstakt framöver.

För **Storbritanniens** del har utvecklingen dominerats av osäkerheten kring förhandlingarna om Brexit, vilket har hämmat tillväxten i ekonomin. Förhandlingarna med EU har gått trögt under 2017 och osäkerheten kring utträdesvillkoren bestod vid utgången av året. Trots det har arbetsmarknaden förbättrats och resursutnyttjandet i ekonomin var totalt sett balanserat enligt OECD. Försvagningen av pundet har bland annat bidragit till att gynna utvecklingen inom den brittiska tillverkningsindustrin.

År 2017 innebar en viss återhämtning i **Norges** ekonomi efter en svag period till följd av den tidigare stora nedgången i oljepriset. Konsumtion och framför allt investeringar har åter tagit fart. Återhämtningen har stimulerats av expansiv penning- och finanspolitik, liksom en svagare krone. Trots det återstår en hel del utmaningar inom oljeindustrin och investeringarna fortsatte att sjunka i denna sektor. Även på arbetsmarknaden har en viss förbättring synts, men ekonomin befann sig 2017 en bit från normalt resursutnyttjande. Arbetslösheten är ändå låg med svenska mått mätt; 4,3 procent 2017.

Även ekonomin i **Finland** såg en tydlig vändning 2017 efter flera år av mycket svag ekonomisk utveckling. Finsk export är liksom svensk beroende av den internationella investeringskonjunkturen. Investeringar och konsumtion bidrog, liksom en stigande nettoexport, till starkare tillväxt i Finland 2017. Resursutnyttjandet i ekonomin är emellertid fortfarande långt ifrån balanserat. Arbetslösheten har trots den ökade tillväxten bitit sig fast nära 9 procent och de offentliga finanserna går med underskott. Den kostnadsmässiga konkurrenskraften försvagades kraftigt i Finland i samband med finanskrisen. Under flera år har Finland försökt stärka konkurrenskraften genom att åstadkomma så kallad intern devalvering, det vill säga en sänkning av de relativa löne- och arbetskostnaderna för att förbättra den kostnadsmässiga konkurrenskraften. Under 2016 gjordes en överenskommelse mellan regeringen och arbetsmarknadens parter som bland annat innebar frysta löner 2017, lönesänkningar för statsanställda, förlängd årsarbetstid med 24 timmar och att finansieringen av vissa pensionskostnader flyttas från företaget till de anställda. Ansträngningarna tycks ha fått effekt. Lönerna de senaste två åren har i genomsnitt stått stilla (se **tabell 2.1**).

Tillväxten i **Kina** vände något uppåt 2017. En positiv tillväxt i nettoexporten till följd av starkare global efterfrågan bidrog till att höja tillväxten något jämfört med 2016. Även investeringar i stora infrastrukturprojekt bidrog. Dessa investeringar vägde upp för de kapacitetsneddragningar som skett inom delar av tillverkningsindustrin, som har lett till att investeringarna i denna sektor har hållits tillbaka.

I både **Ryssland** och **Brasilien** har tillväxten vänt uppåt efter några år av recession, det vill säga sjunkande tillväxt. Återhämtningen i båda dess länder hämmas dock av

finanspolitiska åtstramningar mot bakgrund av ett behov av att komma tillrätta med stora budgetunderskott.

Trots konjunkturuppgången i världen har löneökningarna i många länder varit fortsatt återhållsamma. Detta är tydligt när löneökningstakten 2016–2017 jämförs med perioden före finanskrisen (se tabell 2.1). En viktig orsak till de, i ett längre tidsperspektiv, låga löneökningarna är troligen nedgången i produktivitetstillväxt i världen. Dessutom har många länder fortfarande lågkonjunktur. Vidare brukar löner reagera på högre efterfrågan med viss eftersläpning, eftersom löntagare vanligtvis förhandlar sina löner en gång per år.

Effekten på lönerna kommer också via lönesättningen vid nyanställningar. En ökad försiktighet hos företagen att ta på sig högre kostnader på grund av en kvarvarande osäkerhet om styrkan i den internationella konjunkturåterhämtningen skulle kunna bidra till att man i mindre grad erbjuder högre lön för att attrahera arbetskraft. Ett annat argument som förts fram för att förklara låga löneökningar är effekterna av digitaliseringen och globaliseringen. Om företag har fått större möjligheter att ta in arbetskraft från andra länder eller köpa tjänster på en internationell marknad i stället för att anställa skulle det kunna innebära ett svagare samband mellan resursutnyttjandet och löneökningarna i ett enskilt land.

Tabell 2.1 Löneökningar enligt Labour Cost Index  
Procent

|                | 2001–2008 | 2009–2015 | 2016–2017 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| Tyskland       | 2,2       | 2,2       | 2,3       |
| Frankrike      | 3,1       | 2,0       | 1,7       |
| Italien        | 3,1       | 2,1       | 0,5       |
| Belgien        | 2,8       | 2,2       | 1,1       |
| Nederländerna  | 3,3       | 1,5       | 1,3       |
| Spanien        | 4,2       | 1,5       | 0,4       |
| Finland        | 4,4       | 2,6       | 0,0       |
| Österrike      | 2,9       | 3,0       | 1,7       |
| Grekland       | 3,7       | -2,7      | -0,3      |
| Euroområdet    | 3,0       | 2,0       | 1,5       |
| Danmark        | 3,0       | 2,1       | 1,7       |
| Storbritannien | 4,5       | 1,7       | 2,1       |
| Polen          | 7,0       | 3,8       | 4,8       |
| Tjeckien       | 7,7       | 3,2       | 5,5       |
| Ungern         | 10,5      | 4,2       | 8,8       |
| EU-länder      | 3,3       | 2,1       | 2,0       |
| USA            | 3,0       | 1,8       | 2,4       |
| Norge          | 4,9       | 3,3       | 1,8       |
| Sverige        | 3,5       | 2,6       | 2,2       |

Anmärkning: År 2017 avser genomsnittlig årstakt för kvartal 1–3. Samtliga siffror avser lönekomponenten i Labour Cost Index (WAG).

Källa: Eurostat och egna beräkningar

## 2.2 Sveriges ekonomi

Svensk ekonomi fortsatte att växa förhållandevis starkt 2017. BNP bedöms ha ökat med 2,5 procent 2017 enligt både Riksbanken och Konjunkturinstitutet, baserat på nationalräkenskapernas utfall för de första tre kvartalen. Högkonjunkturen förstärktes därmed. Produktionskapaciteten, det vill säga arbetskraften och kapitalstocken, nyttjades således i ännu högre grad 2017 jämfört med 2016. Tillväxten blev visserligen något lägre 2017 än 2016, men tillväxttalen för både hushållskonsumtion och investeringar tilltog. Främst var det bostadsbyggandet som drev upp investeringarna, men även investeringar i produktionskapacitet ökade. Under hösten ledde prisnedgången på bostadsmarknaden till en förhöjd osäkerhet om konjunkturutvecklingen framöver, både vad gäller bygginvesteringar och hushållens konsumtion.

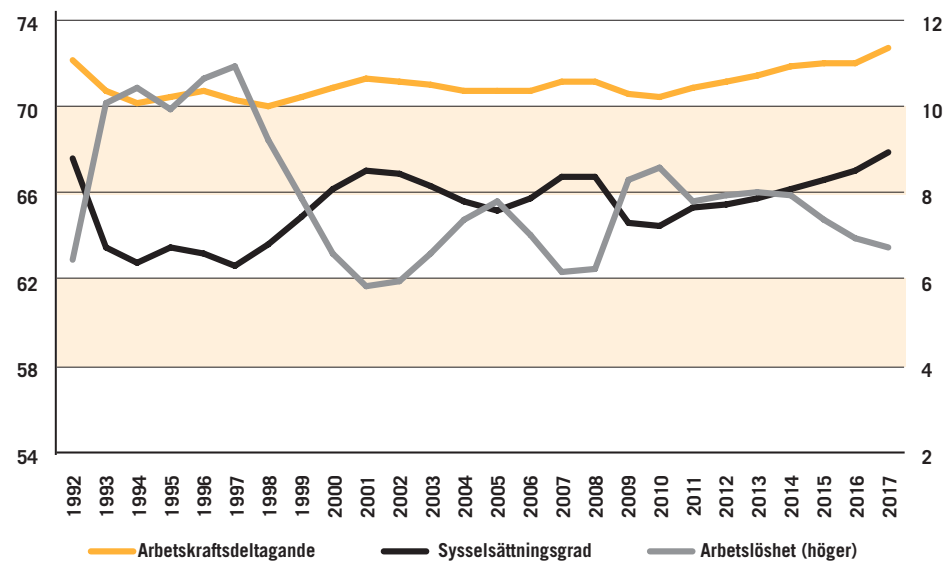
### 2.2.1 Läget på arbetsmarknaden

Den tilltagande högkonjunkturen medverkade till att arbetsmarknaden förbättrades 2017. Det gällde särskilt sysselsättningen, som ökade med 111 000 personer jämfört med året innan. Sysselsättningsgraden, det vill säga antalet sysselsatta som andel av befolkningen i åldern 15–74 år, steg därmed med hela 0,7 procentenheter till 67,8 procent. Det innebär att sysselsättningsgraden 2017 var den högsta sedan 1992 (se **diagram 2.4**).

Sysselsättningstillväxten i privat sektor tilltog 2017, och för första gången sedan 2011 (som präglades av återhämtning efter den stora nedgången i sysselsättning i samband med finanskrisen) var ökningstakten över 2 procent i årstakt. Det är emellertid fortfarande lägre än den årliga sysselsättningstillväxt på omkring 3 procent som uppmättes i privat sektor några år före finanskrisen. I kommuner och landsting ökade sysselsättningen kraftigt 2017 jämfört med 2016, över 4 procent. Behovet av kommunala resurser har ökat de senaste åren bland annat på grund av ett högt flyktingmottagande samt en stigande andel barn och äldre i befolkningen.

Arbetskraften, det vill säga summan av sysselsatta och arbetslösa, ökade i nästan samma takt som sysselsättningen under 2017. Arbetskraftsdeltagandet steg därmed till den högsta nivån på 25 år. Den relativa arbetslösheten sjönk till 6,7 procent 2017, vilket kan jämföras med 6,9 procent 2016.

Diagram 2.4 Arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsgrad och arbetslöshet, 15–74 år  
Procent



Källor: Konjunkturinstitutet och SCB

Nedgången i arbetslöshet 2017 skedde förvisso både bland inrikes och utrikes födda, men arbetslösheten för utrikes födda har sedan länge legat på en betydligt högre nivå än för inrikes födda (se **tabell 2.2**). Det är även stora skillnader i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda. Skillnaden har minskat en del på senare år, men 2017 var sysselsättningsgraden för utrikes födda fortfarande nästan 8 procentenheter lägre än för inrikes födda.

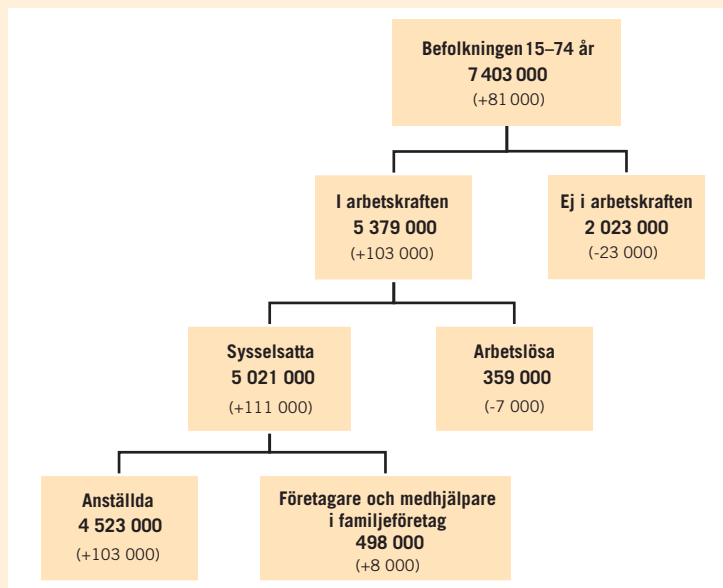
En bidragande orsak till sysselsättnings- och arbetslöshetsgapets storlek är de senaste årens tillförsel av utrikes födda som helt saknar erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden. Den inrikes födda befolkningen 15–74 år har varit i princip lika stor de senaste fyra åren och antalet arbetslösa bland inrikes födda har minskat under högkonjunkturen. Samtidigt har den snabba befolkningsökningen av utrikes födda bidragit till att hålla uppe antalet arbetslösa. De senaste fyra åren har utrikes födda i befolkningen 15–74 år ökat med cirka 200 000 personer, eller 15 procent.

### Befolkningen enligt arbetskraftsundersökningarna

I **diagram 2.5** redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU), den enda officiella arbetsmarknadsstatistik som är heltäckande. AKU är en månadsvis urvalsundersökning som mäter arbetsmarknadsstatus för hela befolkningen i åldersspannet 15–74 år.

#### Diagram 2.5 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden enligt AKU

Årsgenomsnitt för 2017, antal personer (förändring jämfört med 2016 inom parentes)



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU)

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

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

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

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

Den demografiska utvecklingen har tillsammans med konjunkturutvecklingen bidragit till en ökad andel personer i befolkningen som antingen har eller söker arbete. Arbetskraftsdeltagandet för inrikes födda har varit relativt konstant de senaste åren medan det skett en tydlig ökning bland utrikes födda. Under år 2017 var arbetskraftsdeltagandet för första gången lika stort för inrikes och utrikes födda.

Tabell 2.2 Arbetsmarknaden för inrikes och utrikes födda 15–74 år  
Procent

|                               | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Befolkningsandel</b>       | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Inrikes födda                 | 81,2  | 80,6  | 79,9  | 78,9  |
| Utrikes födda                 | 18,8  | 19,4  | 20,1  | 21,1  |
| <b>Arbetskraftsdeltagande</b> | 71,9  | 72,0  | 72,1  | 72,7  |
| Inrikes födda                 | 72,3  | 72,3  | 72,2  | 72,7  |
| Utrikes födda                 | 70,1  | 70,8  | 71,3  | 72,7  |
| <b>Sysselsättningsgrad</b>    | 66,2  | 66,7  | 67,1  | 67,8  |
| Inrikes födda                 | 67,9  | 68,4  | 68,8  | 69,5  |
| Utrikes födda                 | 58,8  | 59,5  | 60,2  | 61,6  |
| <b>Arbetslöshet</b>           | 7,9   | 7,4   | 6,9   | 6,7   |
| Inrikes födda                 | 6,1   | 5,4   | 4,8   | 4,4   |
| Utrikes födda                 | 16,1  | 16,0  | 15,6  | 15,2  |

Källa: SCB

## 2.3 Prognoser för arbetslöshet och löneökningar

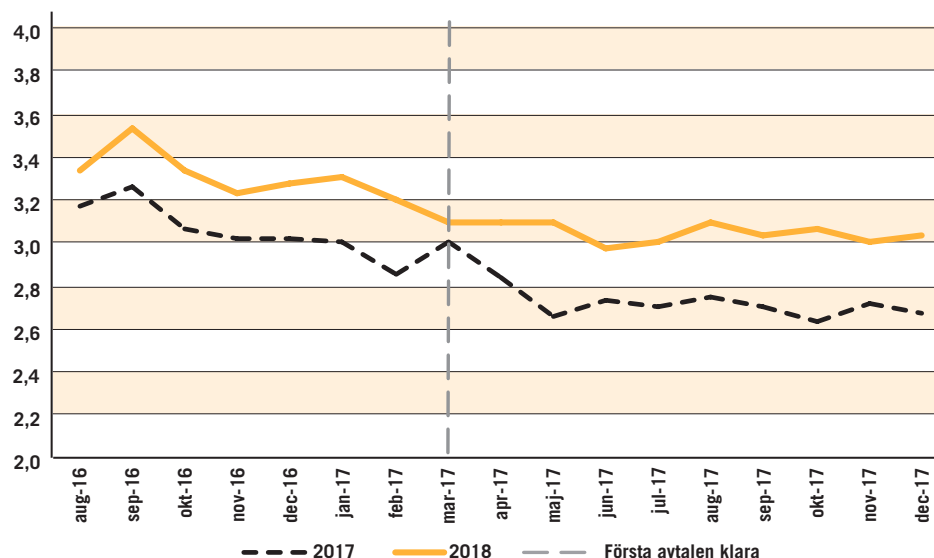
Bilden av arbetsmarknaden i de makroekonomiska prognoser som gjordes inför och efter industrins märkessättande avtal i mars 2017 var förhållandevis stabil. De prognoser som gjordes under hösten 2016 till och med första kvartalet 2017 gav bilden av att arbetslösheten 2017 skulle bli omkring 6,6 procent. Efter att de första avtalen inom industrin blev klara i månadsskiftet mars–april reviderades många prognoser upp marginellt till cirka 6,7 procent, vilket sannolikt mer var en anpassning till något högre arbetslöshetssiffror under våren än ett resultat av avtalsrörelsen.

Bilden av arbetslösheten 2018 har dock blivit ännu något ljusare sedan industrin tecknade de första avtalen i mars 2017. Under perioden augusti 2016 till mars 2017 låg prognoserna för arbetslösheten 2018 på i genomsnitt 6,5 procent. De prognoser för 2018 som gjordes under andra halvåret 2017 visar en tydligare förstärkning av arbetsmarknaden mellan 2017 och 2018. I dessa prognoser bedömdes arbetslösheten i genomsnitt bli 6,3 procent 2018. En förklaring kan vara att det under hösten 2017 kom allt tydligare signaler om en återhämtning i Europa.

Prognoserna för löneökningarna för 2017 och 2018 har däremot reviderats ner något mer sedan mitten av 2016 (se **diagram 2.6**). Löneprognoserna för 2017 reviderades ned från ett genomsnitt på 3,0 procent till cirka 2,7 procent. Även prognoserna för löneökningarna för 2018 har reviderats ner. Utfallen i avtalsrörelsen kan ha spelat in då en del nedrevideringar skedde just efter att de först avtalen blev klara. Prognoserna ger ändå bilden av att lönerna kommer att öka snabbare 2018

än 2017. Under andra halvåret 2017 bedömdes löneökningarna för 2018 hamna på runt 3 procent.

Diagram 2.6 Prognoser på löneökningar för 2017 och 2018 efter publiceringsmånad  
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Genomsnitt av prognoser per publiceringsmånad. Prognoserna är gjorda av Arbetsförmedlingen, Danske Bank, Ekonomistyrningsverket, Europeiska Kommissionen, Swedbank, Handelsbanken, Handelns Utredningsinstitut, Konjunkturinstitutet, LO, Nordea, OECD, Riksbanken, Regeringen, Riksgälden, SBAB, SEB, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt Näringsliv, TCO och Unionen.

Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

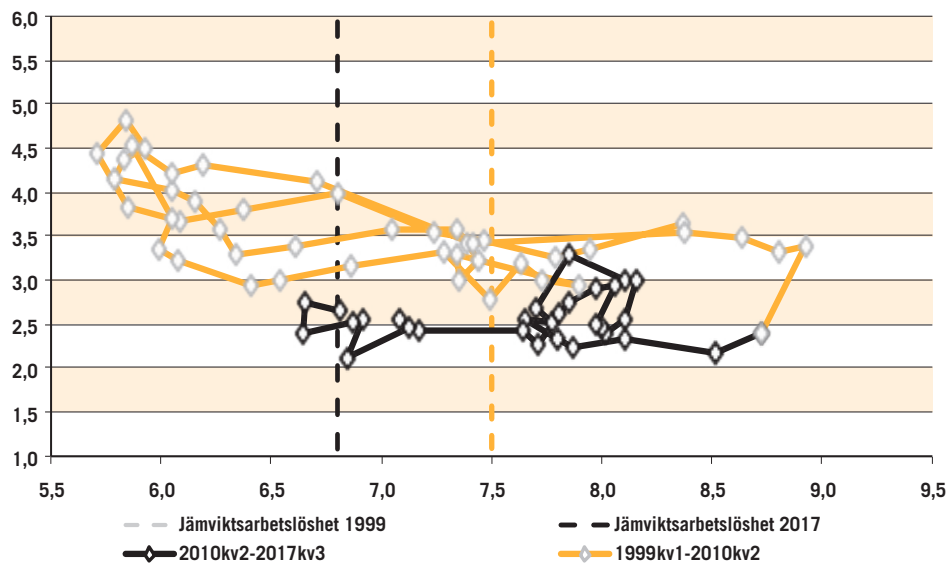
### 2.3.1 Sambandet mellan arbetslöshet och löneökningar

I takt med att arbetsmarknaden förbättrats de senaste åren har allt fler företag, kommuner och landsting rapporterat att man upplever brist på arbetskraft. En stram arbetsmarknad där det blir svårare för arbetsgivare att hitta rätt personal brukar leda till att löner (och priser) ökar något snabbare. Sambandet illustreras i **diagram 2.7** i form av en löne-Philipskurva. En intressant iakttagelse är att löneökningstakten tydligt växlade ner i samband med 2010 års avtalsrörelse och att löneökningarna sedan legat lägre än tidigare, givet samma nivå på arbetslösheten. En viktig förklaring till detta är en lägre produktivitetstillväxt i ekonomin sedan 2010 (se kapitel 9 för en mer detaljerad beskrivning av detta).

Vidare framgår av diagrammet att allt lägre arbetslöshet de senaste åren inte fått någon tydlig effekt i form av tilltagande löneökningar. Men även före finanskrisen är sambandet mellan lön och arbetslöshet relativt svagt vid höga arbetslöshetsnivåer. I diagrammet visas också Konjunkturinstitutets bedömning av den så kallade jämviktsarbetslösheten, vilken har sjunkit mellan 1999 och 2017. Vid arbetslöshetsnivåer under jämvikten ser sambandet mellan lön och arbetslöshet starkare ut. Det är värt att notera att arbetslösheten nu ligger ungefär på jämviktsnivån. Enligt tidigare samband ser det alltså ut som om arbetslösheten behöver sjunka lite för att det ska uppstå någon tydligare löneinflation.

Diagram 2.7 Sambandet mellan nominella löneökningar (vertikal axel) och arbetslösheten (horisontell axel)

Procent



Anmärkning: Löneökningarna 1–3 kvartalet 2017 är Medlingsinstitutets modellprognos för den definitiva löneökningstakten dessa kvartal.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Det finns några faktorer som möjligen kan ha en nedpressande inverkan på löneökningstakten för svensk del, utöver de faktorer som nämndes ovan:

- De centrala avtalen är påverkade av de relativt låga löneökningarna i vår omvärld och många länder har ett svagare konjunkturläge än Sverige.
- Succesivt slopad nedsättning av arbetsgivaravgifter för unga har höjt arbetskostnaderna för ung arbetskraft under 2016 och 2017. Högre sociala avgifter innebär minskat utrymme för löneökningar.
- Många unga och utrikes födda har kommit in på arbetsmarknaden de senaste åren. Om dessa personer kommit in på relativt låga lönenivåer kan det ha haft en motverkande effekt på löneökningarna.
- Flera år av låg inflation och god reallönetillväxt kan ha haft en återhållande inverkan på lokala lönekrav. Samtidigt kan den långa perioden med låga prisökningar ha bidragit till att företagen upplevt försämrade möjligheter att kompensera sig för högre löner.

### 2.3.2 Inflation och reallöner

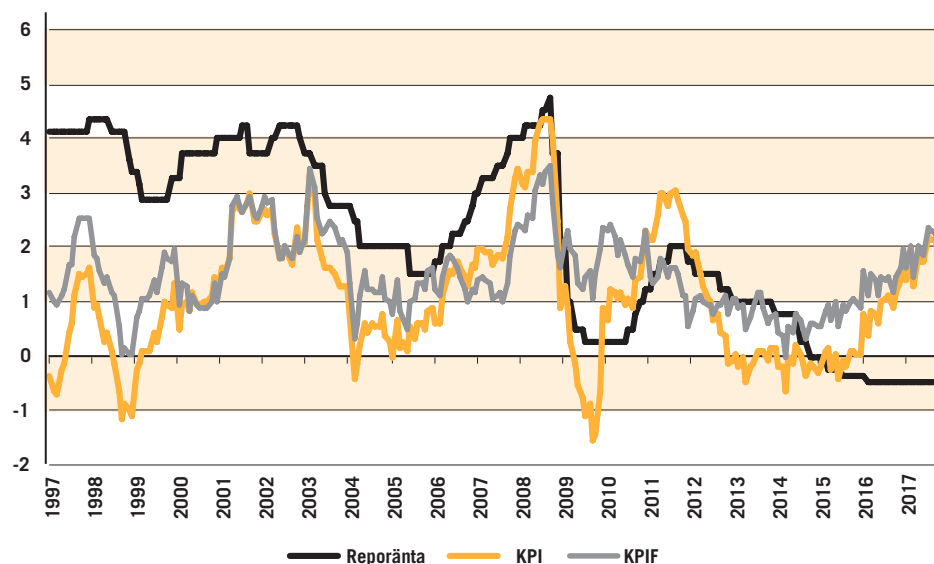
Prisökningarna i ekonomin har ett nära samband med löneutvecklingen, via företagens kostnader. Den allmänna prisutvecklingen, eller inflationen, är också intressant ur löntagarnas perspektiv då den påverkar lönernas reala utveckling och lönernas köpkraft. Inflationen har under flera år legat en bra bit under Riksbankens mål på 2 procent (se **diagram 2.8**). Inflationen mätt med KPI var i genomsnitt -0,1 procent per år under 2013–2015. Att Sverige hade problem med deflation under perioden är dock svårt att hävda; företagsdrivna prissänkningar var inte det främsta

skälet till den obefintliga KPI-inflationen. En viktigare orsak var i stället att Riksbanken sänkte reporäntan kraftigt, från 2 procent 2012 till under 0 procent 2015. Räntesänkningarna syftade till att stimulera ekonomin och därmed höja inflationen, vilket dock normalt sker med viss eftersläpning. Den omedelbara effekt som uppstår när Riksbanken sänker räntan är att hushållens kostnader för boende minskar vilket håller tillbaka inflationen enligt KPI, eftersom räntekostnader är en viktig del av hushållens konsumtionskorg. Inflationen mätt med KPIF, det vill säga KPI men med fast ränta, var i genomsnitt 0,7 procent per år 2013–2015, vilket förvisso var en bra bit under inflationsmålet men samtidigt tydligt över 0.

Riksbanken meddelade under hösten 2017 att man formellt övergår till inflationsmättet KPIF som officiell målvariabel för penningpolitiken. Det innebär dock i realiteten ingen förändring av penningpolitiken som länge styrts efter KPIF, men möjligen kan bytet av målvariabel ge en mer stabil bild av inflationen hos företag och hushåll.

Under 2016 och 2017 har inflationen enligt både KPI och KPIF stigit och under andra halvan av 2017 närmade sig 2 procent, som en följd av konjunkturförbättringen och den expansiva ekonomiska politiken. Riksbanken har trots det valt att låta styrräntan ligga kvar på -0,5 procent. Riksbanken har motiverat den låga räntan med att det är viktigt att inflationen stabiliseras runt 2 procent för att värna inflationsmålets trovärdighet.

Diagram 2.8 Inflation och reporänta  
Procent

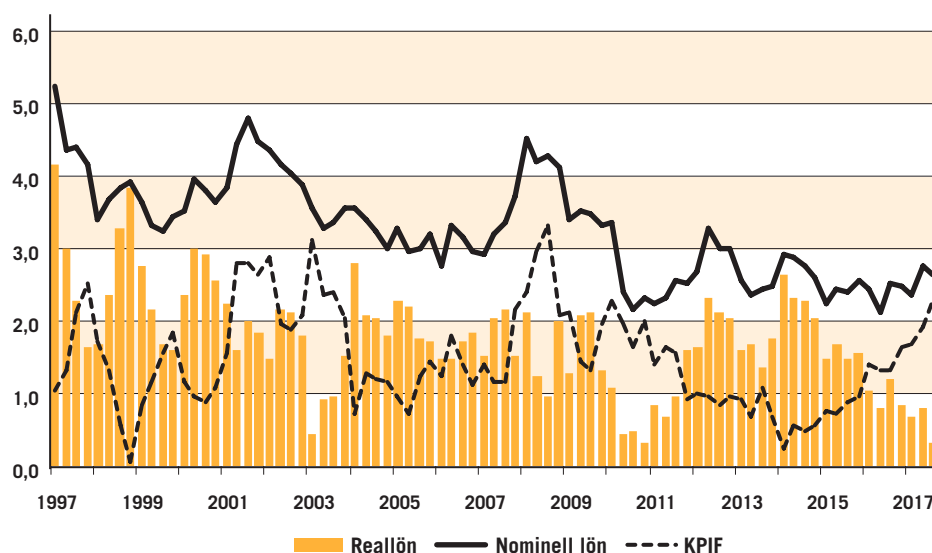


Källa: Macrobond

Den låga inflationen under senare år har inneburit att löntagarna fått förhållandevis höga reala löneökningar trots att löneökningarna i nominella termer legat lägre än under perioden före 2010. Reallönerna i Sverige har ökat varje år när reallönen beräknas med KPIF (se **diagram 2.9**). Mellan 1999 och 2009 ökade lönerna i Sverige realt med 1,9 procent per år. Detta kan jämföras med reala löneökningar på 1,4 procent per år mellan 2010 och tredje kvartalet 2017. De senaste två åren har den nomi-

nella löneökningstakten varit ungefär densamma medan inflationen succesivt ökat mot 2 procent. Detta har inneburit en nedgång i reallönetillväxten, som legat under 1 procent per år dessa år. Helåret 2017 väntas reallönerna öka med 0,7 procent enligt statistikutfall och Konjunkturinstitutets bedömning.

Diagram 2.9 Nominell och real löneökning  
Procent



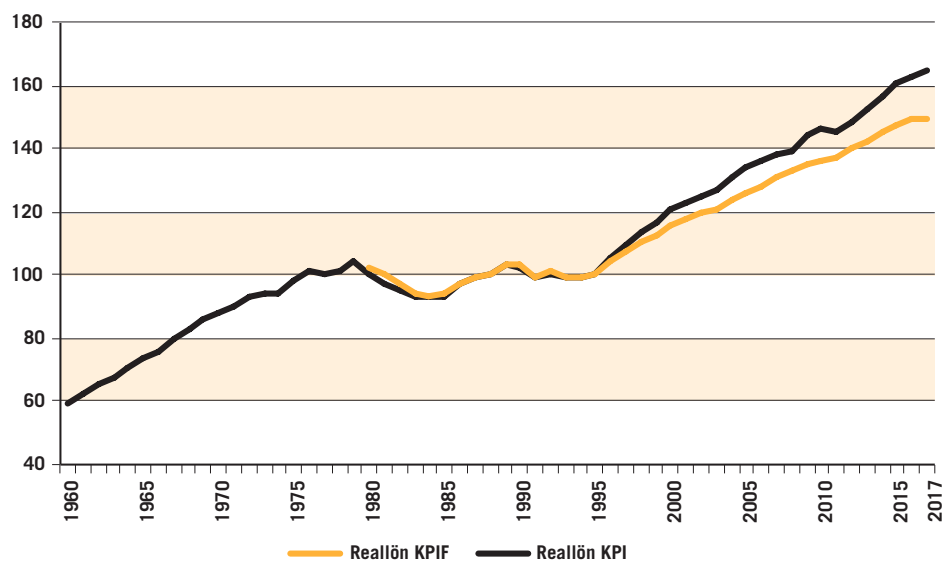
Anm: Löneökningarna 1–3 kvartalet 2017 är Medlingsinstitutets modellprognos för den definitiva löneökningstakten -dessa kvartal.

Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

De senaste cirka 20 åren har inneburit en stark utveckling av reallönerna i Sverige. Reallönerna har ökat betydligt mer än under perioden 1975–1995 och starkare än i många andra länder (se avsnitt 9.6.2 om arbetskostnader och reallönerna i Sverige och omvärlden). Mätt med KPI har reallönerna ökat med sammanlagt 65 procent mellan 1995 och 2017 (se **diagram 2.10**). Om reallönen i stället beräknas med KPIF har ökningen mellan 1995 och 2017 varit 50 procent. Skillnaden förklaras av att bostadsräntor och andra räntor har sjunkit trendmässigt under denna period. KPI har därför ökat långsammare än KPIF, där bostadsräntan är konstant mellan åren.

Vid någon tidpunkt framöver kommer Riksbanken att inleda en räntehöjningscykel för att på sikt motverka en för hög inflation. I slutet av december 2017 räknade Riksbanken själv med att räntan kommer att börja höjas i långsam takt från mitten av 2018. Stigande styrränta och stigande bostadsräntor kommer att innebära att KPI ökar snabbare än KPIF under en period. Den reala löneutvecklingen beräknad med KPI kommer under en sådan period att bli lägre än om reallönen beräknas med KPIF.

Diagram 2.10 Reallön i nivå  
Index 1995=100



Anm: Reallön med KPIF är beräknad från och med 1981. År 2017 är delvis en prognos.  
Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

### 3. Inför förhandlingarna 2017

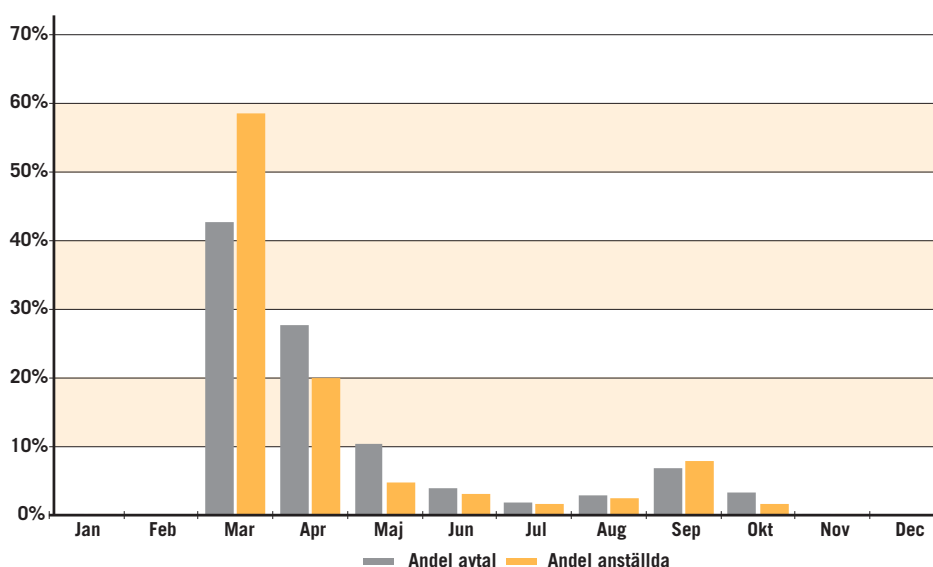
År 2017 löpte enligt Medlingsinstitutets uppgifter 465 centrala förbundsavtal ut – bland dem de avtal som tecknas av parterna inom Industriavtalet. Dessutom tillkom 15 avtal som hade sin utlöpningstidpunkt 2016, men som inte förhandlades klart under det året. År 2017 var med andra ord ett omfattande avtalsår, där cirka 2,3 miljoner anställda omfattades av förhandlingarna.

**Industrins parter** hade inför 2017 års förhandlingar ambitionen att ännu en gång sätta den norm som övriga parter på arbetsmarknaden skulle förhålla sig till. Till skillnad från avtalsrörelsen 2016 enades LO-förbunden om gemensamma avtalsyrkanden som när det gällde löneökningstakten i procent sammanföll med den avtalsplattform som presenterades av de fem fackförbund som omfattas av Industriavtalet.

#### 3.1 Avtalens utlöpningsmånader under 2017

I **diagram 3.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berördes av avtalsrörelsen år 2017 fördelade efter avtalens utlöpningsmånad. Som framgår av diagrammet var mars den mest intensiva månaden räknat både i andelen avtal och i andelen anställda. Bland annat löpte flertalet av industrins avtal ut den sista mars.

Diagram 3.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2017  
Procent av de 465 avtal som löpte ut 2017



Källa: Medlingsinstitutet

Utöver avtalen i diagrammet fanns det cirka 150 uppsägningsbara tillsvidareavtal (oftast med tre månaders uppsägningsstid) samt 15 avtal som löpte ut under 2016, men där nya avtal ännu inte var färdigförhandlade vid årsskiftet 2016/2017.

### 3.1.1 Avtal som kunde sägas upp i förtid till förhandling under 2017

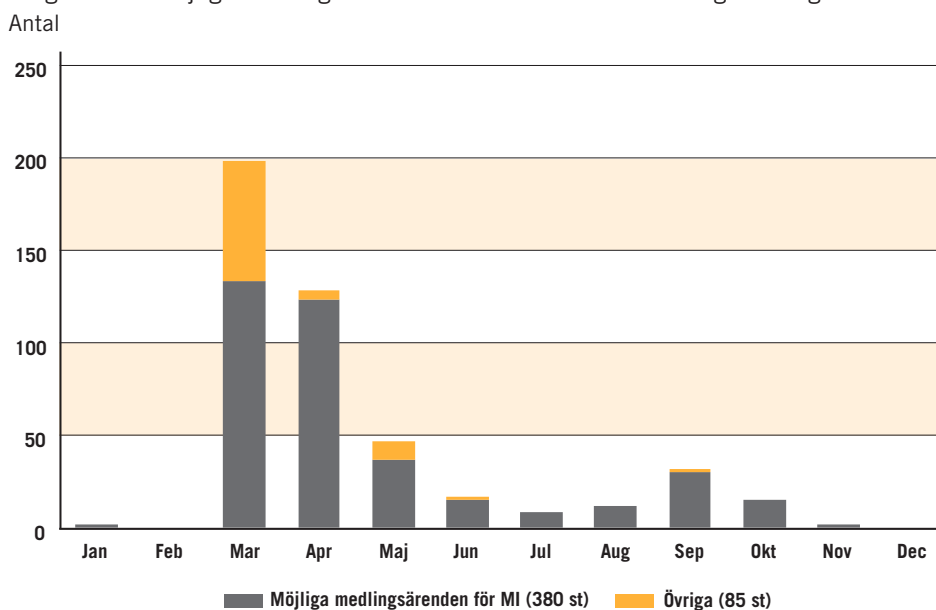
Eftersom de flesta avtalen på arbetsmarknaden tecknades år 2016 och var ettåriga fanns det inte många avtal med möjlighet till förtida uppsägning under år 2017.

Hälso- och sjukvårdsavtalen mellan arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan som tecknades 2015 innehöll en möjlighet till förtida uppsägning med utlöpningsstidpunkt den 31 mars 2017. Parterna hade rätt att säga upp avtalen om utvecklingsarbetet rörande arbetstidsbestämmelserna inte resulterade i en principöverenskommelse senast den 30 november 2016. Sedan parterna enats i arbetstidsfrågan gäller avtalen till den 31 mars 2019.<sup>1</sup>

### 3.1.2 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet utser medlare utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal.<sup>2</sup> I **diagram 3.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löpte ut under 2017 samt hur många av dem som omfattades av medbestämmandelagens ordning och där alltså Medlingsinstitutet skulle tillsätta medlare vid eventuella tvister.

Diagram 3.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2017



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet kunde i teorin 380 av de avtal som löpte ut under 2017 ha blivit föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Erfarenheten visar emellertid att under stora avtalsrörelser brukar antalet medlingar uppgå till 20–30 stycken. Under år 2017 tillsattes medlare i 15 förhandlingar om förbundsavtal.<sup>3</sup>

1 Se årsrapporten Medlingsinstitutet (2017) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016".

2 Det förekommer att Medlingsinstitutet utser medlare även på områden med förhandlingsordningsavtal. Det sker om parterna i det avtalet beslutar att inte själva utse medlare. Se exempelvis årsrapporten för 2016, s 71.

3 Se kapitel 6 om medling, varsel och stridsåtgärder.

## 3.2 Avtalskrav och inriktning

Avtalsrörelsen år 2017 inleddes redan under hösten 2016 när flera parter lämnade sina yrkanden eller deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Nedan följer ett urval av parternas yrkanden.

### 3.2.1 LO-samordning

Den 19 oktober 2016 beslutade LO:s representantskap att LO-förbunden i 2017 års avtalsrörelse skulle genomföra samordnade förbundsförhandlingar i syfte att driva krav med en fördelning som präglades av LO:s gemensamma långsiktiga mål. Det fanns också en samsyn om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn skulle sätta ”märket” för löneökningstakten.

LO-förbundens gemensamma långsiktiga mål, som antogs år 2015, innebär bland annat att löneskillnaden mellan kvinnor och män inom LO-förbunden ska halveras fram till 2028. Förbunden är också eniga om att detta kräver relativlöneförändringar, men i de långsiktiga målen finns ingen beskrivning av hur det ska åstadkommas.

I de långsiktiga målen skriver LO också att det råder en bred samsyn om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönekostnadsnormerande och att detta är fullt möjligt att kombinera med relativlöneförändringar och med fackföreningsrörelsens lönepolitiska mål.

De gemensamma avtalskraven för 2017 års avtalsrörelse som presenterades i december 2016 hade en tydlig låglöneprofil. Lönepotten skulle beräknas på ett sådant sätt att lågavlönades löner räknades upp och tillförde potten ett värde som motsvarade en lön på 24 000 kronor. Avtalskraven innehöll således inte någon särskild satsning på kvinnors löner.

LO-förbundens gemensamma avtalskrav:

- ett löneutrymme på 2,8 procent, dock lägst 672 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet (brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning var 24 000 kronor)
- en höjning av avtalens lägstalöner med ett värde motsvarande löneökningarna ovan inom avtalsområdet. Detsamma gällde samtliga ersättningar i avtalen.

Till skillnad från tidigare års samordnade förbundsförhandlingar var förbunden överens om att samordningen inte skulle vara underkastad en och samma lönekostnadsnorm. Löneökningar över märket skulle alltså inte bytas mot olika typer av besparingar.

LO-förbunden var också eniga om att inleda gemensamma förhandlingar med Svenskt Näringsliv om villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension. Vidare enades man om att tillsätta en utredning och en arbetsgrupp för frågor om trygghet, omställning och kompetensutveckling. Avsikten var att inleda förhandlingar med Svenskt Näringsliv i dessa frågor när utredningen och arbetsgruppen arbetat klart.

### 3.2.2 Krav från Facken inom industrin

De fem fackförbund som omfattas av Industriavtalet uppträder gemensamt under beteckningen Facken inom industrin.<sup>4</sup> Inför avtalsrörelsen 2017 enades Facken inom industrin om en avtalspolitisk plattform som bland annat innehöll följande krav:

- ett löneutrymme skulle skapas på varje avtalsområde med 2,8 procent per individ, dock lägst 672 kronor per månad för LO-förbunden IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch
- om löneökningsbestämmelserna innehöll regler om en minsta löneökning skulle den uppgå till 460 kronor per månad
- ytterligare avsättning till deltidspension/flexpension skulle göras under avtalsperioden. Avsättningen skulle ingå i det angivna löneutrymmet på 2,8 procent
- utgångspunkten för avtalskraven var ettåriga avtal.

Utöver de gemensamma avtalskraven överlämnade varje förbund flera förbunds-specifika krav till motparterna.

### 3.2.3 Prioriterade områden för Svenskt Näringsliv

Företrädare för Svenskt Näringsliv och flera av dess medlemsorganisationer lyfte fram fyra centrala utmaningar, som särskilt viktiga prioriteringar, inför avtalsrörelsen 2017. Det handlade om:

- lönenivåer som tryggar den svenska konkurrenskraften och därmed jobben
- ingångslöner som ger fler nya jobb och ökad lönespridning
- ökad grad av företags- och medarbetarnära lönebildning
- större flexibilitet i avtalen.

### 3.2.4 Minimilöner

I Sverige finns det inga lagstadgade minimilöner. De lägstlöner som finns regleras i kollektivavtal. Inför avtalsrörelsen 2017 förespråkade Almega ingångslöner som ger fler jobb och en större lönespridning. Även för Svensk Handel och andra arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv var som nämnts lägstlönerna en prioriterad fråga. Svensk Handel förordade en frysning av lägstlönerna bland annat för att förenkla för nyanställningar.

### 3.2.5 Flexpension/delpension

I flera av de avtal som tecknades 2013 infördes flexpension/delpension. Systemet innebär dels en möjlighet att ansöka om delpension från 60 eller 62 års ålder, dels en extra avsättning från löneökningens utrymme till en förstärkt pensionspremie. Sedan 2013 har flexpensionssystemet införts i fler avtal och ytterligare pengar har avsatts. I Almegas avtal hade flexpension inte införts utan blev en stor stridsfråga mellan vissa Almega-förbund och Unionen/Sveriges Ingenjörer i avtalsrörelsen 2016.<sup>5</sup> Den 11 november 2016 presenterade Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer en principöverenskommelse om ett system för flexpension och därmed var frågan löst inför avtalsrörelsen 2017.

4 De fem fackförbunden är GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

5 Se Medlingsinstitutet (2017) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016".

### 3.2.6 Förhandlingarna inom staten

Arbetsgivarverkets avtal med OFR S, P, O respektive Seko löpte ut den sista september 2017. Parterna lämnade därför sina yrkanden och krav efter att industrins parter hade gjort upp om märket.

Arbetsgivarverket betonade bland annat vikten av att lönebildningen utgör ett stöd till en effektiv verksamhet. Arbetsgivarverkade yrkade därför att ramavtalet ska gälla tills vidare och inte innehålla centralt fastställda löneökningar i procent eller i kronor. Detta varken på kollektiv eller på individuell nivå. Vidare yrkade Arbetsgivarverket att lönerevision i första hand ska ske genom lönesättande samtal och att ett partsgemensamt arbete ska inledas i syfte att ge arbetsgivaren en möjlighet att mer självständigt förlägga arbetstiden.

Förbunden inom förhandlingskartellerna OFR S, P och O yrkade liksom Seko ettåriga avtal med siffersatta löneökningar med ett lägsta utrymme om 672 kronor per månad och anställd räknat per individ inom avtalsområdet. Det restes även krav på att restid ska betraktas som arbetstid samt åtgärder för att förbättra arbetsmiljön med mera.

## 4. Förhandlingsresultat 2017

**Avtalsrörelsen 2017 var omfattande. Under året tecknades 497 nya kollektivavtal om löner och allmänna villkor<sup>1</sup>. Avtalen omfattade cirka 2,3 miljoner anställda. Kollektivavtalen inom industrin, som träffades den 31 mars 2017, gav ökade arbetskostnader på 6,5 procent på 36 månader. Dessa avtal utgjorde därefter den norm som kom att gälla för de övriga avtal som tecknades under året.**

**Under år 2017 tecknades** fler avtal än de 465 som löpte ut. Det förklaras av att antalet avtal under året inte är konstant. Nya avtal tillkommer, existerande avtal försvinner och avtal tecknas i förtid. Det fanns till exempel en rest av avtal som löpte ut 2016, men som tecknades först under 2017.

Summeras alla dessa avtal omfattade avtalsrörelsen cirka 2,3 miljoner arbetstagare.

LO-förbundens gemensamma avtalskrav för 2017 års avtalsrörelse hade en tydlig låglöneprofil. LO-förbunden tydliggjorde att löneökningar över märket inte skulle bytas mot olika typer av besparingar. Detta krav satte sin prägel på avtalsrörelsen 2017.<sup>2</sup>

### 4.1 Avtal i rätt tid

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

Det finns ett allmänt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla löper ut eftersom konfliktrisen då undanröjs. Detta är också en klart uttalad målsättning i Industriavtalet och i andra förhandlingsordningsavtal inom såväl privat som offentlig 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 påminner om rena hängavtal till andra avtal, men där det kan förekomma smärre justeringar i avtalsinnehållet.

I **tabell 4.1** redovisas uppgörelser under 2017 i förhållande till avtalens utlöpnings-tidpunkt räknat både i andel avtal och anställda.<sup>3</sup> Som framgår av tabellen tecknades avtalen för 77 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpnings-tidpunkten eller tidigare. Det är dock stora skillnader mellan olika arbetsgivarorganisationer.

1 Därutöver finns ett antal avtal där förändringar enbart gjordes i allmänna villkor.

2 En närmare beskrivning av kraven inför avtalsrörelsen finns i kapitel 3.

3 De 14 avtal som löpte ut under 2017, men som inte nytecknades under året kommer att redovisas i årsrapporten för år 2018. Det gäller i huvudsak avtal inom flygbranschen.

Tabell 4.1 Avtalsuppgörelser 2017 i förhållande till avtalens utlöpnings tidpunkt  
Procent av antalet avtal respektive antalet anställda

|                        | På utlöpnings tidpunkten eller före |                 | 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 |
| Svenskt Näringsliv     | 34                                  | 37              | 26                                        | 43              | 40                                             | 20              |
| Övrig privat sektor    | 9                                   | 12              | 13                                        | 15              | 77                                             | 73              |
| Kommuner och landsting | 0                                   | 0               | 80                                        | 83              | 20                                             | 17              |
| Staten                 | 0                                   | 0               | 100                                       | 100             | 0                                              | 0               |
| Totalt                 | 26                                  | 31              | 23                                        | 46              | 51                                             | 23              |

Källa: Medlingsinstitutet

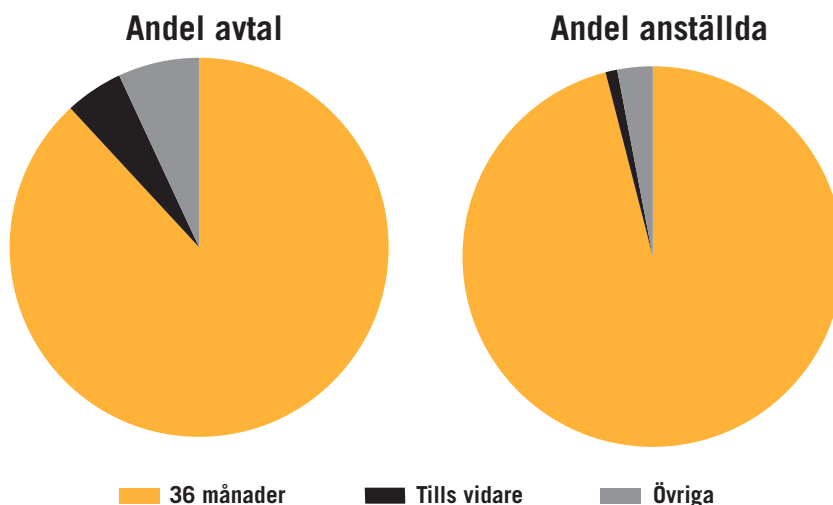
Som framgår av tabell 4.1 är det framför allt i privat sektor utanför Svenskt Näringsliv som avtal sluts sent. Här tecknades avtalen för endast 27 procent av de anställda inom tre veckor efter utlöpnings tidpunkten eller tidigare. Det kan jämföras med 80 procent av de anställda för arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv. Inom Svenskt Näringsliv är det framför allt Almegas avtal som tecknats senare än tre veckor efter utlöpnings tidpunkten.

Inom kommuner, landsting och staten omfattas i praktiken alla anställda av nya avtal inom tre veckor efter utlöpnings tidpunkten eller tidigare. Det var enbart avtalet för läkare mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Läkarförbundet som tecknades senare än tre veckor efter att avtalet löpte ut.

## 4.2 Avtalsperiodens längd

Avtalsrörelsen 2017 karaktäriserades av långa avtalsperioder där majoriteten av avtalen som tecknades löper på 36 månader. Som framgår av **diagram 4.1** omfattas 96 procent av de anställda av 36-månaders avtal, medan det är 89 procent av avtalen som har denna löptid.

Diagram 4.1 Andel avtal respektive andel anställda fördelade efter avtalsperiodens längd



Källa: Medlingsinstitutet

Det är nästan bara arbetsgivarorganisationen Arbetsgivaralliansen som har tecknat avtal som är kortare än tre år. När det gäller avtal som är längre än 36 månader kan nämnas avtalet för Revisions- och konsultföretag mellan Almega Tjänsteföretagen å ena sidan och Sveriges Ingenjörer och Unionen å andra sidan. Avtalet löper på 48 månader.

Huvudöverenskommelsen mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivareförbundet Pacta å ena sidan och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) å andra sidan är ett exempel på längre avtal som tecknades 2016. Avtalet löpte på 36 månader och omfattar cirka 500 000 anställda. År 2017 beslöt parterna att prolongera avtalet till den sista april 2020, vilket innebär att avtalet i praktiken löper på 48 månader.<sup>4</sup>

Avtal som tecknats år 2017 och som löper tills vidare är i de flesta fall avtal med Ledarna där enbart de allmänna villkoren har ändrats.

### 4.3 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.

I flera avtal som tecknades 2017 infördes en möjlighet att säga upp avtalet i förtid. Bland annat innehåller avtalen inom industrin en sådan möjlighet. I flera avtal är möjligheten till förtida uppsägning kopplad till industrins agerande, men inte alltid.

Av de avtal som tecknades 2017 innehåller cirka hälften av avtalen en möjlighet till förtida uppsägning.

### 4.4 Avtalsinnehåll

Nedan beskrivs innehållet i de avtal som slöts 2017 på en övergripande nivå.

Löne- och pensionsfrågor dominerade avtalsrörelsen. Trots att avtalen blev treåriga fick övriga allmänna villkor stå tillbaka. Tillsättandet av nya arbetsgrupper var detta stora avtalsår av mindre omfattning än vanligt. En förklaring till detta kan vara de korta avtal som tecknades 2016, vilket innebar att många arbetsgrupper som tillsattes år 2016 har haft begränsad tid till förfogande och behöver arbeta vidare.

Industrinormen fick ett starkt genomslag i avtalsrörelsen och beskrivs närmare i avsnitt 4.4.1. Frågor som berör jämställdhet och likabehandling redovisas mer utförligt i kapitel 5. En beskrivning av ett 100-tal avtal finns i Bilaga 1.

#### 4.4.1 Industrins avtal blev normerande, men tolkades olika

Den 31 mars 2017 blev parterna inom industrin överens om ett treårigt avtal med 6,5 procent i ökade arbetskostnader, med ett uppsägningsbart sista år. I siffran 6,5 ingick en avsättning till flexpension/delpension på 0,5 procent. Avtalen med LO-förbund som motpart innehöll en låglönesatsning, där den lägsta månadslön som används vid löneutrymmets beräkning skulle vara 24 000 kronor för 2017 – en nivå som räknas upp 2018 och 2019.

---

4 Eftersom avtalet ursprungligen tecknades 2016 ingår det inte i diagram 4.1.

Direkt efter det att avtalen hade slutits presenterade LO och Svenskt Näringsliv olika tolkningar av avtalen. I LO:s pressmeddelande den 31 mars 2017 gick det att läsa:

*”Fredagens besked om att fack och arbetsgivare inom industrin kommit överens om ett treårigt avtal med ett sammanlagt värde på 6,5 procent är glädjande enligt LOs avtalssekreterare Torbjörn Johansson.” [...] ”Det är viktigt att vår låglönesatsning nu är ordentligt fastlagd. Det här innebär att förbund med många lågavlönade nu inte behöver sälja ut något annat i sina avtal för att höja lönerna för de lägst avlönade. Det innebär att avtalsvärdet kommer att överstiga 6,5 procent på flera områden.”*

En annan ståndpunkt framfördes i Svenskt Näringslivs pressmeddelande samma dag:

*”6,5 procent på 3 år är det märke som andra branscher och sektorer måste respektera i sina förhandlingar.” [...] ”Avtalen inom industrin innehåller en mindre låglönesatsning. Sådana har förekommit tidigare och skadar den svenska arbetsmarknadens funktionssätt. Låglönesatsningen ryms inom det kostnadstak som märket utgör.”*

Kostnadsmärket sattes omgående på prov i förhandlingarna om ett nytt restaurangavtal mellan arbetsgivarorganisationen Visita och LO-förbundet Hotell- och Restaurangfacket. Parterna blev oense om löneutrymmet och hur det skulle beräknas, och medlare tillsattes. Medlarna lämnade inte någon hemställan utan parterna gjorde upp själva. Avtalet innehåller en låglönesatsning, men satsningen ryms inom märkets kostnadsram enligt Visita.<sup>5</sup>

Märket blev därefter normgivande i de avtal som tecknades 2017, även om låglönesatsningen blev en återkommande fråga i förhandlingarna i de LO-avtal som omfattade många löntagare med lägre löner.

#### 4.4.2 Särskilda lönesatsningar

Det förekom två typer av särskilda lönesatsningar i avtalsrörelsen: en generell låglönesatsning och en specifik satsning på undersköterskor.

##### Låglönesatsning enligt LO-förbundens yrkanden

I flera av LO-förbundens avtal inom industrin gjordes en låglönesatsning enligt den modell som LO-samordningen krävde. Låglönesatsningen utformades olika beroende på om avtalet baserades på företagspotter eller på branschpottsberäkning, men utgångspunkten var en insamlingsmodell där varje individs bidrag till utrymmet baseras på en månadslön på lägst 24 000 kronor per månad för 2017 – en lägstnivå som räknas upp med löneutrymmet för 2018 och 2019.

Även i många efterföljande avtal som tecknades av LO-förbund gjordes motsvarande låglönesatsning. Även i Spårtrafiksavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Fackförbundet ST finns denna typ av konstruktion.

##### Andra lönesatsningar

I avtalsrörelsen år 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

<sup>5</sup> Se även avsnitt 6.2.1, ärende 1.

med SKL ledde till en särskild lönesatsning på undersköterskor i avtalet. Även de efterföljande avtal som tecknades av Kommunal 2016 innehöll en sådan särskild lönesatsning.

Även i några av de avtal som tecknades år 2017 finns en särskild lönesatsning på undersköterskor. Det gäller till exempel Kommunals avtal med Arbetsgivaralliansen rörande vård och omsorg. Här ges ett tillägg med 100 kronor per månad 2017, 165 kronor 2018 och 165 kronor 2019 till undersköterskor som är medlemmar i Kommunal och som har ett arbete där befattningen kräver undersköterskeexamen och som utför arbetsuppgifter för en undersköterska. Satsningen är differentierad och ger inga individgarantier.

Kommunals avtal med IDEA rörande vårdarbetsgivare innehåller en liknande lönesatsning på undersköterskor, men här uppgår beloppen till 265 kronor per månad de två första åren och till 300 kronor per månad för 2019.

I Kommunals vårdavtal med Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, utges ett tillägg om 215 kronor per månad 2017 och 2018. Löneöversynen för 2019 innehåller också en låglönesatsning men här riktar sig satsningen till i första hand arbetstagare med yrkesutbildning. Det liknar den konstruktion som Kommunal har i sitt avtal med SKL/Pacta.

Kommunals avtal med SKL/Pacta, som tecknades 2016, prolangerades 2017 och gäller till den sista april 2020. Det sista avtalsåret innehåller, som tillägg till de undersköterskesatsningarna för åren 2016, 2017 och 2018<sup>6</sup> en lönesatsning på ytterligare 0,3 procent som ska fördelas individuellt och differentierat till i första hand grupper med yrkesutbildning.

#### 4.4.3 Individgarantier

När det gäller andelen avtal med en avtalskonstruktion som innehåller individgarantier, konstruktionerna 3, 5 och 6, blev det inte någon större förändring i 2017 års avtalsrörelse.<sup>7</sup> Medlingsinstitutets definition av individgaranti omfattar inte avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning.

I avtalet för Svenska Teknik- och Designföretagen mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen enades parterna år 2009 om att pröva en ny modell för individgaranti utan fasta lägsta löneökningar. I avtalet som tecknades 2016 förbehöll sig parterna rätten att i avtalsrörelsen 2017 återgå till en siffersatt individgaranti. En rätt som i 2017 års avtal flyttades fram till avtalsrörelsen 2020.

I exempelvis Idrottsavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen har parterna träffat överenskommelse om att på prov ta bort individgarantin under lönerevisionerna för 2017 och 2018. Unionen har ensidig rätt att återinsätta individgarantin för år 2019.

#### 4.4.4 Möjlighet att gå ner i arbetstid i slutet av arbetslivet

Möjligheten att gå ner i arbetstid i slutet av arbetslivet regleras i flera avtal. I vissa avtal ges en möjlighet att gå ner i tid utan att arbetsgivaren gör någon extra avsätt-

6 Se Medlingsinstitutet (2017) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016".

7 Se även kapitel 19.

ning till pension. I andra avtal finns enbart överenskommelser om en extra avsättning till tjänstepensionen.

#### 4.4.5 Flexpension/delpension

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

Sedan 2013 har flexpensionssystemet införts i fler avtal och ytterligare pengar har avsatts. I till exempel 2016 års avtalsrörelse gjordes det i cirka 130 avtal en extra avsättning till tjänstepensionen på 0,2 procent.

Frågan om att införa flexpension skapade svårigheter i förhandlingarna mellan Unionen och Sveriges Ingenjörer å ena sidan och förbunden inom Almega å andra sidan i 2016 års avtalsrörelse. Inför 2017 års förhandlingar hade Unionen och Sveriges Ingenjörer träffat avtal med förbunden inom Almega om införandet av flexpension, vilket undanröjde ett potentiellt problem i avtalsrörelsen.

Även utanför Svenskt Näringsliv träffades överenskommelser om att införa flexpension. Till exempel har Unionen och Akademikerförbunden träffat överenskommelse med Arbetsgivaralliansen om att införa ett system för flexpension inom branscherna Idrott, Upplevelse och Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer. Premien till flexpension ska från och med 2017 års förhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv.

I flera av Kommunala Företagens Samorganisations, KFS, avtal finns en skrivning om att parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar. Någon extra avsättning till pension görs emellertid inte i dessa avtal.

#### 4.4.6 Extra pensionsavsättningar

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har för första gången avsatt en del av löneutrymmet till förstärkt pensionsavsättning till Avtalspension SAF-LO. Den avsättning som belastar avtalsvärdet är sammanlagt 0,6 procent under avtalsperioden.

Även Arbetsgivarföreningen KFO:s avtal med Handelsanställdas förbund för butikspersonal, lager och stormarknad innehåller en extra avsättning med 0,4 procent 2018 och lika mycket 2019.

Avtalet rörande skärgårdstrafiken tecknat av Almega Tjänsteföretagen och Seko innehåller också det en extra avsättning till avtalspension. Premien ökas med 0,3 procent 2018 och 0,2 procent 2019. Ett annat exempel är Värdepappersavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko, där den extra avsättningen uppgår till 0,2 procent 2017 och 0,3 procent 2019.

Av de avtal som tecknades 2017 innehåller drygt hälften överenskommelser om en extra avsättning till tjänstepension, där den totala avsättningen i allmänhet uppgår till antingen 0,4 procent eller 0,5 procent under en treårsperiod.

Parternas olika syn på pensionsavsättningar börjar ge betydande skillnader i de olika kollektivavtalen när det gäller fördelningen mellan löneökningar och pensionsavsättningar. Det ska emellertid poängteras att det även finns andra konstruktioner i avtalen som ibland baseras på individuella val. I till exempel avtalet för Massa- & Pappersindustrin mellan Industrierbetsgivarna och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet görs en avsättning till arbetstidskonto som kan tas ut som betald ledig tid, pensionspremie eller kontant. I detta avtal finns också en extra stimulanspremie om individen väljer pensionsavsättning.

En annan konstruktion återfinns i KFO:s avtal för Folksamgruppen med Akademikerförbunden, Handelsanställdas förbund och Facket för försäkring och finans, FTF. Här växlas en del av semestertillägget för 25 semesterdagar in, från 1,25 procent till 0,8 procent, mot högre avsättning till tjänstepension.

#### **4.4.7 Nyanlända/långtidsarbetslösa**

Under de närmaste åren ska många nyanlända etablera sig på arbetsmarknaden i Sverige. Det innebär både utmaningar och möjligheter såväl för staten som för arbetsmarknadens parter. Många nyanlända är i yrkesverksam ålder och har utbildning och erfarenhet som kan tas tillvara, inte minst inom områden där det råder brist på arbetskraft.

Flyktingsituationen återspeglades även i en del avtal som slöts under 2016. I de avtal som tecknades år 2017 kan nämnas den arbetsgrupp som Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden tillsatte för att utvärdera reglerna och föreslå ytterligare regelförändringar för att påskynda och främja insteg på arbetsmarknaden för nyanlända akademiker.

Under år 2016 fördes förberedande samtal mellan Svenskt Näringsliv och LO om att öka möjligheten att ge fler lågutbildade arbete. Samtalen inriktades framför allt på effektiva åtgärder som skulle kunna bidra till att hjälpa fler nyanlända in på arbetsmarknaden. I december 2017 presenterade Svenskt Näringsliv och LO en principöverenskommelse om etableringsjobb för att få nyanlända och långtidsarbetslösa i arbete.

Modellen innebär att en person anställs under två år till en lön i nivå med lägsta-lönen enligt befintligt kollektivavtal. Den anställda ska delta i vuxenutbildning på arbetstid. Lönen betalas delvis av arbetsgivaren och delvis av staten direkt till arbets-tagaren. Efter två år ska anställningen normalt övergå i en tillsvidareanställning.

En majoritet av LO-förbunden ställde sig bakom överenskommelsen inför det steg i processen som innebär förhandlingar med regeringen.

#### **4.4.8 Arbetstidsfrågor**

Frågor som rörde anställningsformer och arbetstidsfrågor drevs framför allt av flera LO-förbund. Det var särskilt två frågor som hamnade i fokus: heltid som norm och hyvling. Frågan om restid som arbetstid, som var en stor fråga i avtalsrörelsen 2016 till följd av den så kallade Tycodomen, fick mindre betydelse i denna avtalsrörelse.

### Heltid som norm

Under senare avtalsrörelser har bland annat Kommunal och Handelsanställdas förbund drivit frågan om rätten till heltid och båda förbunden tecknade i 2016 års avtalsrörelse avtal som syftar till att öka andelen heltidsanställda.<sup>8</sup>

Även i 2017 års avtalsrörelse, framför allt i avtal som tecknades av Kommunal, hantades frågan om heltid som norm. I exempelvis avtalet som rör vård och omsorg med Arbetsgivaralliansen ska parterna utreda möjligheterna att från och med 2021 ha heltid som norm genom att bland annat se över arbetstidens förläggning och bemaning i relation till de arbetsuppgifter som ska utföras.

Även i avtalet Vård och omsorg mellan KFS och Kommunal har parterna tillsatt en arbetsgrupp med samma uppdrag som ovan. I detta avtal har emellertid parterna även infört en skrivning om att anställning på heltid bör vara det normala vid nyanställning – givet att verksamheten medger detta.

I Kommunals Friskoleavtal med Almega Tjänsteföretagen samt de två avtalen Folkhögskola respektive Skola/Utbildning med Arbetsgivaralliansen betonas också att heltid som norm ska eftersträvas om verksamheten tillåter. Detsamma gäller i Service-entreprenadavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Kommunal.

### "Hyvling"

Frågan om arbetsgivares möjlighet att i samband med en omorganisation och en därvid uppkommen arbetsbristsituation få till stånd en sänkning av arbetstagarnas sysselsättningsgrad (så kallad hyvling) prövades senast i Arbetsdomstolen 2016.<sup>9</sup> Utgången i det målet utgjorde en bakgrund till yrkanden från flera fackliga organisationer i 2017 års avtalsrörelse om kollektivavtalsreglerade begränsningar av arbetsgivares möjligheter att "hyvla" de anställdas arbetstid.

En utredning ska på regeringens uppdrag se över arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist.<sup>10</sup>

Arbetsgivarnas rätt att omreglera anställdas sysselsättningsgrad var en fråga som fick genomslag i flera avtal. I överenskommelserna om nya avtal för Detalj- och partihandeln mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund samt avtalet Gröna riks mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket, HRF, infördes en bestämmelse som reglerar hyvling av arbetstid. Bestämmelsen innebär att en omställningstid innan den lägre sysselsättningsgraden träder i kraft införs, med oförändrad lön och oförändrade andra anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället hade blivit uppsagd. Omställningstiden ska börja löpa från dagen då arbetstagaren accepterar erbjudandet om fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad.

Även i några avtal tecknade av LO-förbunden GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och Svenska Transportarbetareförbundet har det införts bestämmelser som reglerar hyvling. Som exempel kan nämnas Transportavtalet mellan Biltrafikens

8 Se Medlingsinstitutet (2017) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016".

9 Se AD 2016 nr 69.

10 Dir. 2017:56, se kapitel 8.

arbetsgivarförbund och Transport samt Tidningsavtalet mellan Medieföretagen och GS.

I dessa avtal införs också en omställningstid, där omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner.

### **Tycodomen**

Den så kallade Tycodomen innebär att restid ska betraktas som arbetstid under vissa förutsättningar.<sup>11</sup> Domen kom att påverka framför allt avtalsrörelsen 2016, och i synnerhet förbunden inom 6F. Det vanligaste resultatet i avtalsförhandlingarna 2016 blev att parterna skulle utvärdera konsekvenserna av domen för avtalsområdet.

I 2017 års avtalsrörelse fick frågan om restid som arbetstid betydligt mindre utrymme. I Telekomavtalet mellan IT&Telekomföretagen å ena sidan och Seko å andra sidan finns bestämmelser om när restid ska anses vara arbetstid. Tre situationer redovisas:

- arbetstagaren utgår från bostaden därför att den arbetscentral där arbetstagaren tidigare varit placerad har lagts ner
- arbetstagaren utgår från bostaden därför att det vid anställningen inte fanns någon arbetscentral att utgå ifrån
- arbetstagaren utgår från bostaden på arbetsgivarens initiativ trots att det finns en arbetscentral.

Arbetstagaren är skyldig att hålla 30 minuter av egen tid för framresa till första kund respektive från sista kund. För restid därutöver utgår restidsersättning.

### **Arbetstidsförkortningar**

Överenskommelser om arbetstidsförkortning har varit ovanliga i såväl 2016 års som 2017 års avtalsrörelse.

I 2016 års Entreprenadsmaskinsavtal mellan Maskinentreprenörerna och Svenska Byggnadsarbetareförbundet kom parterna överens om en arbetstidsförkortning med en timme till totalt 39 timmar per år. I 2017 års avtal utökades arbetstidsförkortningen med en timme under avtalsperioden till totalt 40 timmar per år.

I Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet har parterna också enats om att utöka nuvarande regler om arbetstidsförkortning från 39 timmar till 40 timmar.

I Måleriavtalet mellan Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet utökas arbetstidsförkortningen gradvis till 36 timmar år 2017, 38 timmar år 2018 och 40 timmar år 2019.

## **4.4.9 Övriga frågor**

### **Entreprenadövergångar**

Inom vissa branscher är det relativt vanligt att det sker byte av huvudentreprenör vid upphandlingar. Det har föranlett parterna inom vissa avtalsområden att avtala om regler vid entreprenadövergångar.

---

11 Se fördjupning i Medlingsinstitutet (2017) "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016", sidan 49.

I exempelvis avtalet för Spårtrafik mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Seko och Fackförbundet ST å andra sidan infördes regler om anställningsvillkor vid en eventuell övergång av verksamhet avseende Pågatågen och Krösatågen under avtalets löptid.

I Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Kommunal, där entreprenörbyten är vanliga, tillsattes en arbetsgrupp som ska diskutera och analysera aktuella verksamhets- och övertagandefrågor.

### **Inhyrning**

Användandet av bemanningsföretag som komplement till företags ordinarie verksamhet regleras i vissa avtal. I till exempel avtalet Turism och fritidsanläggningar mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Kommunal finns regler vid anlitaandet av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

Ett annat avtal som också tecknades 2017 och som innehåller skrivningar rörande inhyrning och uthyrning av personal är avtalet Järnvägsinfrastruktur mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko.

I Väg- och Banavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Seko tillsatte parterna en arbetsgrupp för att gemensamt utarbeta separata regler för in- och utlåning respektive in- och uthyrning av medarbetare.

### **4.4.10 Arbetsgrupper**

Svårlosta avtalsfrågor behandlas ofta i arbetsgrupper. I 2017 års överenskommelser var det framför allt frågor som rörde arbetstidsfrågor, arbetsmiljö, lönebildning samt avtalsfrågor som fördes till de arbetsgrupper som tillsattes.

Nedan ges några exempel på partsgemensamma arbetsgrupper, utöver dem som nämnts tidigare, inom några olika områden. Arbetsgrupper med inriktning på jämställdhet och likabehandling redovisas i kapitel 5. Det ska redan här nämnas att antalet nya arbetsgrupper som tillsattes var relativt få med tanke på avtalsrörelsens omfattning. En förklaring är sannolikt att de arbetsgrupper som tillsattes 2016 inte fick tillräcklig tid på sig för att avsluta sitt arbete innan 2017 års avtalsrörelse drog igång och vars arbete därför fortsatte.

### **Arbetstidsfrågor**

I Vård- och omsorgsavtalen mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet å ena sidan och Arbetsgivaralliansen respektive Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, å andra sidan enades parterna om att tillsätta arbetsgrupper som rör heltid som norm.

I andra arbetsgrupper är arbetstiden (KFS avtal med lärarorganisationerna) respektive rasternas längd och förläggning (Almega Tjänsteförbundens kommunikationsavtal med Fackförbundet ST) i fokus. Även jourtid behandlas i en del arbetsgrupper som exempelvis i Väg- och Banavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Seko.

I Idrottsavtalet mellan Arbetsgivaralliansen å ena sidan och Akademikerförbunden respektive Unionen å andra sidan ska en arbetsgrupp förtydliga tillämpningen av de delar av avtalet som rör oreglerad arbetstid.

**Arbetsmiljö**

Arbetsmiljön var i fokus i flera arbetsgrupper som tillsattes år 2017. Det kan handla om allt från toalettbesök i Kommunikationsavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko till framtagandet av partsgemensamt material med tips och råd kring arbetet med att förbättra arbetsmiljön i avtalet som rör call/contactcenter- och marknadsföringsföretag mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen.

**Avtalsfrågor**

I flera av Energiföretagens avtal tillsattes arbetsgrupper för att undersöka förutsättningarna för ett yrkesintroduktionsavtal. I andra avtal ligger fokus hos arbetsgrupperna på att se över förutsättningarna för att anpassa avtal eller skapa nya avtal utifrån aktuella förutsättningar. I exempelvis Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundets S-avtal har parterna enats om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att ta fram ett lärlingsavtal för att säkerställa branschens framtida kompetens- och kunskapsförsörjning.

I Spårtrafiksavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Seko, Fackförbundet ST, Sacoförbundet Trafik och Järnväg och Sveriges Ingenjörer har en arbetsgrupp fått fortsatt uppdrag att ta fram ett tydligare och mer ändamålsenligt branschavtal. Arbetsgruppen tillsattes redan i 2013.

Ett annat exempel är den arbetsgrupp som tillsattes i Arbetsgivarföreningen KFO:s avtal med Handelsanställdas förbund rörande Lager, terminal och chaufförer. Här har parterna tillsatt en arbetsgrupp som ska undersöka förutsättningarna för ett nytt avtal rörande lager, distribution och e-handel.

I några avtal finns även arbetsgrupper tillsatta för att se över löneavtalets utformning – ibland för att förenkla tillämpningen av avtalet och ibland för att stimulera den lokala lönebildningen. Även förutsättningarna för statistikavtal sysselsätter några arbetsgrupper.

**Lönebildningsfrågor**

Det är framför allt den lokala lönebildningen som är i fokus i de arbetsgrupper som tillsatts i lönebildningsfrågor. Det rör sig om allt från stöd till lokala parter till förändrade centrala löneavtal.

I Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är även själva lönesystemet föremål för en arbetsgrupp.

**4.5 Avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll**

Under de senaste årens avtalsrörelser har det tecknats avtal med utbildningsinnehåll. Även år 2017 tecknades det ett antal yrkesintroduktionsavtal.

Som exempel kan nämnas avtalen om yrkesintroduktionsanställningar och yrkesorienteringspraktik som Sveriges Byggindustrier och Seko kom överens om i Väg- och Banavtalet. Även i Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet har parterna tecknat avtal om yrkesintroduktionsanställningar och yrkesorienteringspraktik.

Ett annat exempel på avtal om Yrkesintroduktionsanställningar finns i Järnvägsinfrastrukturavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko.

En utförlig beskrivning av olika typer av kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll går att läsa i "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013".<sup>12</sup>

I avsnitt 4.4.7 redovisas Svenskt Näringslivs och LO:s förslag om etableringsjobb.

## 4.6 Nya kollektivavtal, avtal som upphört och organisationsförändringar

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 2017.

### 4.6.1 Nya avtal och avtal som upphört

- Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har tecknat ett nytt avtal: *Lager och e-handel*.
- Avtalen *Partihandel* respektive *Postorderföretag* mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund upphör den 31 december 2019.
- Avtalet *Fastighetsdrift* mellan Elektriska Installatörsorganisationen, EIO, och Svenska Kommunalarbetsareförbundet har upphört.
- Avtalet *Fastighet och Näringsliv* mellan Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, och Fastighetsanställdas Förbund har upphört.
- *Det Gröna avtalet* mellan Industriarbetsgivarna å ena sidan och IF Metall och Seko å andra sidan upphör i och med att det enda kvarvarande företaget (Curtis Wright Surface Technologies AB) som omfattas av avtalet har ansökt om medlemskap i Teknikföretagen från och med den 1 juni 2017. Gröna avtalet ska äga fortsatt giltighet tills Teknikavtalet kan börja tillämpas. Seko och IF Metalls gemensamma uppfattning är att fortsättningsvis ska IF Metall ha organisationsrätten och avtalsrätten vid företaget.

### 4.6.2 Övriga förändringar

- Säkerhetsföretagen har lämnat Almega och gått in i Transportföretagen.
- Från och med den 1 januari 2017 ingår Byggnadsämnesförbundet (BÄF) i Föreningen Industriarbetsgivarna.
- Arbetsgivarförbundet Pacta och KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) går under våren 2018 samman. I skrivande stund är nytt namn och varumärke inte klart för det nya förbundet.
- Den 1 januari 2018 bildade Installatörsföretagen, EIO och VVS Företagen en ny arbetsgivar- och branschorganisation – Installatörsföretagen.

12 Medlingsinstitutet 2014.

## 5. Jämställdhet i avtalsrörelsen

**Utöver en satsning på undersköterskor i några avtal gjordes allmänt sett inga större förändringar i kollektivavtalen för att specifikt höja kvinnors löner under 2017. Kollektivavtalens lönevillkor är generellt präglade av att löner ska sättas på ett sätt som är sakligt och inte diskriminerande.**

**I avtalsrörelsen 2016** pekade Svenska Kommunalarbetsförbundet ut undersköterskorna som en kvinnodominerad grupp med lågt löneläge som borde lyftas mer än andra. Förhandlingarna med Sveriges Kommuner och Landsting resulterade i en satsning på undersköterskorna vilken följdes av motsvarande satsningar i Kommunals övriga avtal som tecknades 2016.

I 2017 års LO-samordning fanns inga särskilda krav på höjda löner för kvinnor. Där emot krävde LO-förbunden en allmän låglönesatsning med ett större procentuellt påslag för löner som låg under 24 000 kronor, vilket även blev fallet i flera LO-avtal, se avsnitt 4.4.2.

Det förekom också att de enskilda LO-förbunden dessutom framförde egna jämställdhetskrav i avtalsrörelsen. Till exempel yrkade Svenska Målares förbundet dels ändrade försäkringsvillkor när det gäller pensionsavsättning för anställda som är lediga med graviditetspenning, dels separata omklädningsrum för kvinnor och män. Svenska Byggnadsarbetareförbundet yrkade slopad tidsgräns för havandeskapslön i sina avtal.

Svenska Elektrikerförbundet yrkade stärkt anställningstrygghet för gravida liknande det extra skydd som Målares förbundet fick i sitt avtal 2016, där skyddet även gäller dem som är lediga med graviditetspenning.

Detta kapitel innehåller en sammanfattning av några avtal ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsfrågor behandlas ibland tillsammans med andra likabehandlingsfrågor i avtalen. Därför är redovisningen inte alltid begränsad till just jämställdhet.

### 5.1 Särskilda lönesatsningar

I avtalsrörelsen 2016 gjordes en särskilt uppmärksammas flerårig lönesatsning – den för undersköterskor. I 2017 års avtal följs denna satsning upp i avtal som omfattar undersköterskor. I vissa avtal utvidgas gruppen till att gälla yrkesutbildade under det sista avtalsåret (2019).

Nedan listas avtal som innehåller en undersköterskesatsning, samt satsningens storlek.

- Vård- och omsorgsavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och Kommunal innehåller en extra lönesatsning på 100 kronor per månad 2017, 165 kronor per månad 2018 och en extra ospecificerad lönesatsning 2019.
- Vård- och omsorgsavtalet mellan Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, och Kommunal innehåller en extra lönesatsning på 215 kronor per

månad år 2017, 215 kronor per månad 2018 och en extra ospecificerad lönesatsning för yrkesutbildade år 2019.

- Avtalet för ideella organisationer mellan IDEA och Kommunal innehåller en extra lönesatsning på 265 kronor per månad för åren 2017 respektive 2018 samt 300 kronor per månad år 2019.

Det treåriga kommunala avtalet mellan SKL/Pacta och Kommunal som tecknades 2016 förlängdes år 2017 till den sista april 2020. Avtalets sista löpår fick en extra lönesatsning om 0,3 procent till i första hand grupper med yrkesutbildning.

## 5.2 Principer för lönesättningen

I Tjänstemannaavtalet mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna och Unionen har parterna lagt till följande text i avsnittet som berör principer för lönesättningen i företagen (paragraf 2 i Lönebildningsavtalet).

”Föräldralediga ska normalt omfattas av lönerevisionen med utgångspunkt i tjänstemannens troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om tjänstemannen inte hade varit tjänstledig.”

I S-avtalet mellan Fastigo och Kommunal har skrivningarna om principerna för lönesättningen ändrats från ”Osakliga skillnader i lön beroende på ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma.” till ”Osakliga löneskillnader beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma.”

## 5.3 Andra jämställdhetsfrågor

Även under avtalsrörelsen 2017 tecknades avtal som innehåller andra jämställdhetsfrågor än just lön. I likhet med avtalsrörelsen 2016 innehåller några avtal skrivningar om att heltid ska bli den normala sysselsättningsgraden<sup>1</sup>, men även andra jämställdhetsfrågor fick genomslag i vissa avtal. I den följande redovisningen ges några exempel.

### 5.3.1 Heltid som norm

Under senare avtalsrörelser har bland annat Kommunal och Handelsanställdas förbund drivit frågan om rätten till heltid. I avsnitt 4.4.8 redovisas förhandlingsresultaten i denna fråga.

### 5.3.2 Havandeskapslön

Såväl i Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet som i Entreprenadmaskinavtalet mellan Maskinentreprenörerna och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är parterna överens om förändringar rörande havandeskapslön.

Havandeskapslön ska utges som längst under 2 månader om den anställda har varit anställd hos arbetsgivaren under minst 1 år. Tidigare gällde 1 månad om den an-

1 Se avsnitt 4.4.8.

ställd har varit anställd i ett men inte två år i följd respektive två månader om arbetstagaren varit anställd i två år i följd eller mer. Vidare är villkoret om att anställningen ska fortsätta under minst tre månader efter tjänstledigheten borttaget.

### 5.3.3 Separata omklädningsrum

I det arbetsmiljöavtal som finns i Måleriavtalet mellan Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet finns en ny skrivning om att omklädningsrum ska vara skilda för män och kvinnor om de behöver använda rummen samtidigt. Parterna enades också om att ta fram en folder "Äta, tvätta sig och byta om".

I Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet finns en rekommendation om omklädningsrum, men parterna är överens om att se över denna rekommendation – lämpligast inom ramen för arbetsgruppen jämställdhet, mångfald och integration.

## 5.4 Arbetsgrupper

Ibland har parterna tillsatt arbetsgrupper som behandlar jämställdhet och lika behandling. Nedan redovisas ett urval av arbetsgrupperna.

I Tjänstemannaavtalet mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna å ena sidan och Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer och Unionen å andra sidan har en arbetsgrupp tillsatts med uppdraget att uppdatera det partsgemensamma informationsmaterialet om lönekartläggning och analys med anledning av ändrad lagstiftning.

I Installationsavtalet mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet har parterna enats om att starta ett jämställdhetsprojekt i syfte att få fler kvinnor att både söka sig till branschen och stanna kvar där över tid. Inledningsvis löper projektet till och med 2018, men parterna kan därefter besluta att fortsätta projektet under resterande avtalsperiod. Projektet kan komma att utvidgas till att även omfatta mångfald på ett bredare plan.

Även i Måleriavtalet mellan Måleriföretagen i Sverige och Svenska Målareförbundet är parterna bekymrade över att så många kvinnor lämnar branschen. Parterna har därför tillsatt en arbetsgrupp för att bland annat utreda dels hur måleriyrket kan göras mer attraktivt för kvinnor, dels orsakerna till varför kvinnor lämnar måleribranschen. Arbetet ska vara slutfört senast den 31 december 2018.

Också i avtalet för Bil- och industrilackeringsverkstäder har Målareförbundet tillsammans med Motorbranschens Arbetsgivareförbund tillsatt en arbetsgrupp för att göra branschen mer attraktiv för kvinnor och mer jämställd.

I såväl Teknikinstallationsavtalet mellan VVS-företagen och Byggnads som i Plåt- och ventilationsavtalet mellan Plåt & Ventföretagen och Byggnads har parterna också tillsatt arbetsgrupper för att göra branscherna mer attraktiva för kvinnor. När det gäller arbetsgruppen i Teknikinstallationsavtalet har denna grupp i uppgift att även uppmärksamma gravidas situation.

## 6. Medling, varsel och stridsåtgärder

**Inga arbetsdagar gick förlorade på grund av strejk eller lockout under avtalsrörelsen 2017. Det är första gången sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 som detta sker under ett år med en större avtalsrörelse. Även antalet medlingsärenden i förbundsförhandlingar under 2017 var lägre än under tidigare större avtalsår. Dessutom var antalet lokala ärenden under 2017 rekordlångt. Bland de lokala tvisterna märks dock den i tid utdragna konflikten i Göteborgs hamn med omfattande direkta och indirekta konsekvenser.**

**Ur konfliktsynpunkt var 2017** ett anmärkningsvärt avtalsår. Inga arbetsdagar förlorades i strejker eller lockouter i förbundsförhandlingar och i endast en tvist på förbunds nivå utbröt stridsåtgärder (i form av olika blockadåtgärder). Antalet medlingsärenden var också färre än under tidigare år med större avtalsrörelser. Den vanligaste bakgrunden till tvisterna i medlingsärendena var oenighet mellan parterna om den närmare innebörden i det kostnadsmärke som lades fast i de först tecknade avtalen inom industrin.

Samtidigt fortsatte den sedan flera år pågående trenden med allt färre lokala medlingsärenden under 2017. Antalet nya ärenden var rekordlångt under året. Att antalet sådana tvister är få hindrar inte att de som faktiskt förekommer kan ha betydande negativa konsekvenser. Den sedan tidigare pågående konflikten i Göteborgs hamn fortsatte med stridsåtgärder under det första halvåret 2017 och fick betydande konsekvenser såväl för det konfliktdrabbade bolaget som för dess kunder och samhället i stort.

I detta kapitel beskrivs vilka varsel som lagts och vilka stridsåtgärder som vidtagits i förbundsförhandlingar och i lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackförbund liksom stridsåtgärder med internationell eller politisk bakgrund. I kapitlet redovisas också medlingsverksamheten på central nivå (förbundsförhandlingar) och regional nivå (lokala tvister). Konflikten i Göteborgs hamn beskrivs i ett särskilt avsnitt. Inledningsvis ges en beskrivning av reglerna för medling; avslutningsvis ges en beskrivning av förekomsten av konflikter över tid samt en kortfattad jämförelse av konfliktläget i de nordiska länderna och i Tyskland.

### 6.1 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 2017 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 på 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 sitt förfogande för uppdrag som särskilda medlare har Medlingsinstitutet ett trettiootal personer, ofta med bakgrund som företrädare för arbetsmarknadens parter. Normalt tillsätts två personer att medla i tvister om nytt förbundsavtal. Det förekommer även att tre medlare utses, exempelvis i samband med att nya medlare introduceras. Dessa får på så sätt möjlighet att inledningsvis arbeta tillsammans med mer erfarna kolleger.

### 6.1.1 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). Reglerna beskrivs i detta avsnitt i korthet.

Bedömer Medlingsinstitutet att det finns risk för stridsåtgärder i en tvist eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet utan samtycke från parterna utse medlare i tvisten. Sådan medling brukar betecknas som tvångsmedling. Det förekommer i ett fåtal förhandlingar om förbundsavtal under Medlingsinstitutets första år att en part varslade och motsatte sig medling. Numera samtycker parterna till medling, så kallad frivillig medling. Förklaringen till detta torde vara vetskapen om att Medlingsinstitutet 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 och att Medlingsinstitutet då kontaktar parterna för att höra hur de ställer sig till medling. En stridsåtgärd ska föregås av ett skriftligt varsel. Detta 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 stridsåtgärder 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 frågan 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. Om motparten inte går med på medling kan ett varsel vara ett sätt för en part att ändå få en medling till stånd.

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 gemensam 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 Medlingsinstitutet 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 Medlingsinstitutet 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. Vid fyra tillfällen under Medlingsinstitutets verksamhet har sådana beslut fattats. Senast det skedde var 2013 i förhandlingarna mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Byggindustrier om ett nytt Byggaftal.

### 6.1.2 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 Medlingsinstitutet får, under dess 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 Medlingsinstitutet 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. Bland de 16 avtalen fanns även sex avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt. Vid utgången av 2017 fanns 15 förhandlingsordningsavtal registrerade hos Medlingsinstitutet. Den senaste förändringen i dessa avtal avser Industriavtalet. Avtalets parter kom 2014 överens om dels ett förtydligande avseende avtalets bestämmelser om "partsgemensamma överläggningar", dels en ny slutförhandlingsmodell. Dessa ändringar inarbetades i avtalet 2016. Ett nytt Industriavtal gäller därmed från den 13 juni 2016.

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 1,4 miljoner arbetstagare av förhandlingsordningsavtal. Det motsvarar drygt 30 procent av landets ungefär 4,4 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 förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det cirka 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De avtalen omfattar som nämnts 1,4 miljoner arbetstagare eller ungefär 35 procent av de arbetstagare som täcks av kollektivavtal. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Nedan följer en förenklad uppställning över de gällande förhandlingsordningsavtalen i kronologisk ordning utifrån när avtalen registrerades hos Medlingsinstitutet. 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.

#### Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2017

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. Avtalet om förhandlingsordning för det statliga avtalsområdet (2000)

*Parter:* Arbetsgivarverket ./. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna samt Saco-S och till Saco-S hörande förbund sammantagna.

4. TEKÖ, Sveriges Textil- och Modeföretag ./. Ledarna (2001)

5. Trä- och Möbelindustriförbundet ./. Ledarna (2001)

6. Industriarbetsgivarna ./. Ledarna (2001)

7. Innovations- och kemiarbetsgivarna, Byggnadsämnesförbundet och Livsmedelsföretagen ./. Ledarna (2001)

8. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Jusek (2001)

9. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. FTF – Facket för försäkring och finans (2001)

10. SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Ledarna (2001)

11. Bemanningsföretagen ./. Unionen och tio Saco-förbund (2007)

12. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)

13. IT & Telekommunikationsföretagen ./. Unionen, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)

14. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter för avtalsområdet Svensk Teknik och Design (2010)

15. Industriavtalet (2016)

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

### 6.1.3 Medling och samhällsekonomin

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 samhälls-ekonomisk balans. Förutom att medla i arbetstvister fick institutet också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutets uppdrag är alltså betydligt vidare än det uppdrag som föregångaren 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 eller inte.

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.

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 inte institutet. 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 samhälls-ekonomisk balans där den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

## 6.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2017

Avtalsrörelsen 2017 omfattade ungefär 2,3 miljoner arbetstagare, vilket var något färre än avtalsrörelsen året innan. Antalet avtal som omförhandlades var dock ungefär lika stort. Under året lämnades varsel om stridsåtgärder i 15 avtalsförhandlingar. Medlingsinstitutet tillsatte medlare i samtliga dessa tvister. Två av dem hörde nära samman i sak och partsställning och kunde följaktligen hanteras inom ramen för samma medlingsärende. Därtill beslutade Medlingsinstitutet om medling i en tvist på gemensam begäran av parterna, det vill säga utan att något varsel om stridsåtgärder hade lagts. Antalet medlingsärenden i förbundsförhandlingar hos Medlingsinstitutet uppgick därmed till 15. Vidare förekom medling i ytterligare en tvist i avtalsrörelsen där dock medlingen inte skedde i Medlingsinstitutets regi. Det gällde en tvist om ett kollektivavtal inom Svenska Kyrkan, där det finns ett förhandlingsordningsavtal med en egen ordning för medling med mera.

Antalet medlingsärenden hos Medlingsinstitutet under 2017 kan jämföras med de 20 medlingsärenden som förekom under 2016, ett år då avtalsrörelsen var av ungefär samma omfattning som under 2017. I **tabell 6.1** visas antalet medlingsärenden i förbundsförhandlingar sedan år 2000 för de år då avtalsrörelserna haft ungefär samma omfattning som den under 2017.

Tabell 6.1 Medlingsärenden i förbundsförhandlingar

| År        | 2001 | 2004 | 2007 | 2010 | 2012 | 2013 | 2016 | 2017 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Medlingar | 20   | 24   | 30   | 27   | 23   | 25   | 20   | 15   |

Källa: Medlingsinstitutet

### 6.2.1 Medlingsärenden under 2017

Medlingsinstitutet brukar beroende på huvudsaklig tvistefråga dela in tvisterna i tre kategorier.

- Den första kategorin brukar betecknas tvister om nivåer. Till denna kategori brukar räknas tvister där i första hand löneökningarnas storlek varit stötestenen. Även krav om andra avtalsförändringar kan leda till kostnadsökningar, dessa brukar dock inte räknas in i denna kategori.
- Den andra kategorin handlar om tvister om principer där då tyngdpunkten i tvisten har legat på annat än frågor om löneökningarnas nivåer. Det kan handla om frågor av större vikt och principiell karaktär, från ändringar av lönesystem eller andra sådana strukturella förändringar i avtalen till viktigare villkorsfrågor.
- Till den tredje kategorin brukar hänföras tvister där situationen varit mer sammansatt av både nivå-, princip- och villkorsfrågor där ingen enskild fråga framstått som dominerande.

Till grund för indelningen, som är grov och schematisk, ligger den information som kunnat inhämtas från parterna, varselskrivelser och medlarnas rapporter efter avslutat uppdrag. Allmänt kan beträffande "nivåkategorin" i 2017 års medlingar sägas att den bakomliggande orsaken till dessa tvister var att arbetsgivarsidan och LO-förbunden hade olika uppfattningar om den av LO-förbunden krävda låglönesatsningen, genom en insamlingsmodell (se kapitel 4), skulle rymmas inom det av

industrin överenskomna ”märket” (med en kostnadsökning under en treårsperiod på 6,5 procent) eller inte. I dessa medlingar kan därmed sägas att frågan om nivå samtidigt blev en fråga om principer. I det följande ges en beskrivning av Medlingsinstitutets medlingsärenden under året.

### 1 Visita *J. Hotell- och restaurangfacket*

*Medlare: Claes Stråth och Gunilla Runnquist*

Efter att förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal mellan parterna (”Gröna Riksavtalet”) strandat varslade Hotell- och restaurangfacket (HRF) den 5 april om stridsåtgärder på 19 större hotell på ett antal orter. Stridsåtgärderna skulle bestå i strejk och arbetsnedläggelse samt blockad mot nyanställning och inhyrning och träda i kraft den 19 april. Cirka 900 medlemmar omfattades av varslet. Medlare förordnades den 6 april.

Den främsta tvistefrågan gällde HRF:s yrkande om en låglönesatsning i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin (”industrimärket”). Åtta av tio HRF-medlemmar hade löner på nivåer under låglönesatsningens ”brytpunkt” på 24 000 kronor/månad. Genomsnittslönen var strax under 23 000 kronor/månad. Arbetsgivarsidans uppfattning var att låglönesatsningen inte rymdes inom ”märket” och måste motsvaras av avräkningar i form av kostnadsminskningar eller dylikt på andra områden. Den fackliga sidan hävdade att låglönesatsningen skulle genomföras utöver ”märket”. En annan tvistefråga av större betydelse mellan parterna gällde frågan om ”hyvling”, det vill säga arbetsgivarens möjligheter att genomdriva en minskning av de anställdas sysselsättningsgrad i samband med en omorganisation. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Den 7 respektive 10 april varslade Svenska Kommunalarbetsförbundet, Handelsanställdas förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket, Fastighetsanställdas Förbund, Livsmedelsarbetareförbundet samt Svenska Musikerförbundet om sympatiåtgärder. Sympatiåtgärderna avsåg respektive förbunds medlemmar på de företag som omfattades av HRF:s varsel och skulle träda i kraft den 20 respektive 21 april.

Sedan medlarna efter dialog med parterna redogjort för innehållet i en tänkt hemställan med förslag till ett 36-månadersavtal med löneökningar, en reglering av omställningstid vid ”hyvling” och vissa andra villkorsändringar, bestämde parterna sig för att sluta avtal på egen hand. Det avtal som parterna kom överens om den 18 april överensstämde i hög grad med medlarnas tänkta hemställan. Inga stridsåtgärder verkställdes.

Avtalet innebär bland annat ett totalt krontalspåslag på 1 650 kronor fördelat över 36 månader, med en generell fördelning om 40 procent och 60 procent i lokal pott samt en höjning av minimilönerna med 80 procent av de avtalade krontalspåslagen. I fråga om ”hyvling” kom parterna överens om att berörda arbetstagare i en sådan situation ska ha rätt till en omställningstid innan den lägre sysselsättningsgraden träder i kraft, med oförändrad lön och oförändrade andra anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället hade blivit uppsagd. Omställningstiden ska börja löpa från dagen då arbetstagaren accepterar erbjudandet om fortsatt anställning med

lägre sysselsättningsgrad enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Arbetsgivar- sidan bedömde att avtalskostnaden låg inom ramen för industrins kostnadsmärke.

## **2 Almega Tjänsteförbunden ./ Svenska Elektrikerförbundet samt Sector Alarm Service AB ./ Svenska Elektrikerförbundet**

*Medlare: Malte Eriksson och Bengt Hult*

Bakgrunden till denna tvist kan beskrivas enligt följande. Den verksamhet som Sector Alarm AB (bolaget) bedriver hade tidigare bedrivits av ett annat bolag i den koncern med verksamhet inom säkerhetstjänster och säkerhetsprodukter där bolaget ingår. Med det andra bolaget hade Svenska Elektrikerförbundet (SEF) haft ett kollektivavtal. År 2014 togs den verksamheten över av det i tvisten aktuella bolaget som då var medlem i IT & Telekomföretagen och därmed bundet av den organisationens kollektivavtal med bland andra Seko, Service- och kommunikationsfacket (telekomavtalet). I samband med att verksamheten överfördes till bolaget lämnade detta sin tidigare arbetsgivarorganisation och blev i stället medlem i Almega Tjänsteförbunden. Den organisationen och SEF kom 2015 överens om att ett kollektivavtal skulle gälla i bolaget med ett innehåll som i grunden motsvarade det tidigare för bolaget gällande telekomavtalet. Genom medlemskapet i Almega Tjänsteförbunden blev bolaget bundet av ett kollektivavtal för tjänstemän med Unionen och Ledarna som fackliga parter.

Sedan kollektivavtalet mellan bolaget och SEF hade upphört att gälla den sista mars 2017 (efter flera prolongeringar) och förhandlingar om ett nytt avtal inte lett till någon överenskommelse (parterna hade också prövat att ta fram ett branschavtal för larm- och säkerhetsföretag) varslade SEF den 7 april 2017 Almega Tjänsteförbunden och bolaget om total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på bolaget den 26 april. Varslet omfattade 80 medlemmar. Totalt hade bolaget cirka 150 anställda (de som inte var med i SEF var antingen medlemmar i Unionen eller oorganiserade). Medlare i tvisten mellan SEF och Almega Tjänsteförbunden utsågs den 10 april.

Under medlingen aktualiserades frågan om det arbete som bedrevs i bolaget var att karakterisera som arbetararbete eller tjänstemannarbete. SEF ansåg att det var fråga om arbetararbete och att det tjänstemannaavtal som bolaget hade med Unionen och Ledarna inte var tillämpligt. Arbetsgivarsidan hade motsatt uppfattning. Medlarna förklarade att gränsdragningsfrågan måste lösas mellan berörda fackliga parter och att ett eventuellt avtalsförslag från medlarna enbart kunde ta sikte på medlemmarna i SEF. Tvisten kan beskrivas som en tvist om principer.

Den 20 april sköt SEF upp de varslade stridsåtgärderna till den 4 maj. Den 27 april återkallade SEF varslet. Den 3 maj varslade SEF på nytt om stridsåtgärder, denna gång riktade enbart mot bolaget. SEF motiverade det nya varslet med att man uppfattat att Almega Tjänsteförbunden meddelat att man inte avsåg att teckna ett nytt kollektivavtal med SEF. Förbundet hade då vänt sig direkt till bolaget med yrkande om kollektivavtalstecknande. När bolaget hade avisat förslaget varslade SEF om samma slags stridsåtgärder som i det första varslet. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 12 maj. Den 4 maj förordnade Medlingsinstitutet samma medlare på nytt, denna gång i tvisten mellan SEF och bolaget. Ärendet kom därmed att innehålla två tvister, båda avseende principer.

Den 5 maj gjorde bolaget en fredspliktsinvändning. Man menade att de varslade stridsåtgärderna var avsedda att ge stöd för ett krav som syftade till att tränga undan bolagets avtal med Unionen och Ledarna och därmed stred mot 42 § lagen (1977:580) om medbestämmande i arbetslivet. SEF väckte därför talan i Arbetsdomstolen med yrkande om att domstolen skulle förklara att förbundet var oförhindrat att vidta stridsåtgärderna samt ett interimistiskt förordnande med denna innebörd. Samtidigt meddelade SEF att varslet sköts upp tills domstolen interimistiskt prövat frågan. I sitt interimistiska beslut den 18 maj konstaterade domstolen att det inte fanns något rättsligt hinder mot stridsåtgärderna.<sup>1</sup> Den 19 maj kom parterna överens om ett kollektivavtal med löptid på 36 månader, med löneökning och höjningar av ersättningar i linje med ”industrimärket” utan att medlarna hade lagt någon hemställan (vilket man fortsatt såg sig förhindrade att göra mot bakgrund av den underliggande gränsdragningsfrågan mellan de berörda fackförbunden). Dessutom återkallades målet i Arbetsdomstolen. Inga stridsåtgärder verkställdes.

### 3 Almega Tjänsteförbunden ./ Fastighetsanställdas Förbund

*Medlare: Erland Olauson och Anders Lindström*

Efter att förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för *bransch Fastigheter* strandat varslade Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) den 26 april 2017 om stridsåtgärder i form av övertids-, mertids- och nyanställningsblockad samt förbud mot inhyrning av personal inom hela avtalsområdet. Förbundet varslade också om total arbetsnedläggelse och blockad av arbete vid sju utvalda företag enligt närmare specificering i varslet. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 8 maj. Medlare utsågs den 27 april.

Den främsta tvistefrågan gällde Fastighets yrkande om en låglönesatsning i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin (”industrimärket”). Parterna var inte eniga om lönestatistiken för 2016. Medlarna utgick då från den statistik parterna hade varit överens om 2015 och räknade upp det årets genomsnittslön med den centralt avtalade löneökningen för 2016. På så sätt fick man fram en siffra för det genomsnittliga löneläget 2017 som kunde läggas till grund för beräkningen av kostnaderna för Fastighets löneökningssyrkande 2017. Det genomsnittliga löneläget uppskattades till drygt 26 600 kronor/månad. Arbetsgivarparten krävde avräkning i form av ändringar i de allmänna villkoren för att acceptera den kostnad utöver märket som man ansåg att Fastighets yrkande medförde. Fastighets vägrade acceptera sådana ändringar.

I tillägg till denna fråga hade parterna ett antal andra yrkanden som man inte hade kunnat enas om. Bland dessa kan nämnas Fastighets yrkanden om ledighet utan löneavdrag efter fullgjord beredskap av viss längd och införandet av ett erfarenhetstillägg, och Almega Tjänsteförbundens yrkanden om att inga generella löneökningar skulle utgå och individgarantier tas bort samt införande av en generell rätt till lokala överenskommelser om alla villkor och ersättningar. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

---

<sup>1</sup> Se vidare om beslutet i kapitel 8.

Den 2 respektive 4 maj utökade Fastighets sitt varsel till att omfatta allt arbete inom avtalsområdet på två av de sedan tidigare varslade företagen. Totalt omfattade varslat med dessa utvidgningar 160 medlemmar. Den 2 maj varslade Svenska Pappersindustriarbetareförbundet om sympatiåtgärder i form av blockad mot inhyrning i företag anslutna till föreningen Industriarbetsgivarna och strejk av medlemmar på bemanningsföretag anslutna till Almega som hyr ut till företag anslutna till föreningen Industriarbetsgivarna. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft den 15 maj.

Den 7 maj accepterade parterna medlarnas hemställan om ett avtal på 36 månader, med ett avtalsvärde på 6,5 procent och därutöver bland annat nya avtalsbestämmelser för avräkning från semesterersättning när intjänandeår sammanfaller med semesterår. I hemställan föreslogs också tillsättandet av en arbetsgrupp för modernisering av avtalet. Inga stridsåtgärder verkställdes.

#### **4 Almega Tjänsteförbunden ./ Fastighetsanställdas Förbund**

*Medlare: Erland Olauson, Anders Lindström och Katarina Novák*

Samtidigt med förhandlingen för fastighetsbranschen (se ärende 3 ovan) förhandlade Almega Tjänsteförbunden och Fastighets om ett nytt kollektivavtal för *bransch Specialservice*. Också i den förhandlingen lade Fastighets ett varsel om stridsåtgärder i form av övertids-, mertids- och nyanställningsblockad samt förbud mot inhyrning av personal inom hela avtalsområdet. Därtill varslades om total arbetsnedläggelse och blockad av arbete vid sex företag enligt närmare specificering i varslat. Detta varsel lades den 2 maj och stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 12 maj. Varslet omfattade cirka 340 medlemmar i Fastighets. Den del av varslat som avsåg strejk och blockad tog sikte på de konfliktdrabbade företagens servicearbete hos bland annat kundföretag inom kärnkraftsindustrin och fordonsindustrin. Medlare utsågs den 3 maj.

Även i denna tvist figurerade frågan om låglönesatsning i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin ("industrimärket"). Genomsnittslönen på området var cirka 25 500 kronor/månad. Därutöver gällde tvisten bland annat arbetsgivarsidans yrkande om en ändring av regleringen av tillägg för "särskilda arbetsförhållanden" (vid särskilt riskfyllt eller ansträngande arbete) och den fackliga sidans yrkande om en ny reglering i avtalet av rätten till ledighet de år då nationaldagen infaller en lördag eller söndag. Även Fastighets yrkande i fråga om "hyvling" (se ovan under ärende 1) hade i ett tidigare skede varit uppe till diskussion mellan parterna. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Den hemställan från medlarna som parterna accepterade den 10 maj innebar ett avtal med ett värde på 6,5 procent på en 36 månaders avtalsperiod och ändrade regler för tilläggen för "särskilda arbetsförhållanden" och för ersättningsledigheten de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Inga stridsåtgärder verkställdes.

#### **5 Almega Tjänsteförbunden ./ Seko, Service- och kommunikationsfacket**

*Medlare: Claes Stråth och Gunilla Runnquist*

Efter strandade förhandlingar mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko om ett nytt kollektivavtal för *bransch Spårtrafik* varslade Seko den 3 maj 2017 om stridsåtgär-

der i form av strejk på fyra företag från och med den 12 maj, på ytterligare tre företag från och med den 16 maj samt därtill ytterligare tre företag från och med den 19 maj, enligt närmare specificering i varslet. De konfliktdrabbade arbetsuppgifterna skulle samtidigt försättas i blockad. Totalt uppskattades cirka 1 000 medlemmar omfattas av varslet om arbetsnedläggelse. Därutöver varslades om övertids-, mertids- och nyanställningsblockad inom hela avtalsområdet från och med den 12 maj. Medlare förordnades den 4 maj.

I likhet med de tvister som beskrivs i ärendena 1, 3 och 4 ovan var parterna oeniga om den av Seko yrkade låglönesatsningen i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin ("industrimärket"). Andra frågor stod dock i förgrunden i tvisten. En av dessa var villkoren vid verksamhetsövergångar. Övergång av verksamhet i samband med upphandlingar är vanligt inom branschen. För att undvika försämrade villkor i samband med övergångar ville Seko förstärka vad man menar är ett svagt branschavtal. När en sådan överenskommelse inte kunde träffas yrkade Seko i stället en möjlighet att årligen kunna säga upp branschavtalet för omförhandling av villkoren. En annan svårlost fråga gällde Sekos krav på ett förstärkt skydd för de medlemmar som förlorar sin säkerhetsklassificering av hälsoskäl. En tredje huvudfråga i tvisten var Sekos krav om en förstärkning av avsättningarna till tjänstepension. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Den 8 maj varslade SAC Syndikalisternas driftkommitté för spårtrafik, SAC-DSTS, om sympatiåtgärder på MTR Tunnelbanan AB (ett av företagen som omfattades av Sekos strejkvarsel) i form av strejk samt övertids- och mertidsblockad.

Efter överläggningar under medlarnas ledning kunde parterna den 11 maj komma överens om ett avtal utan att någon hemställan behövde läggas. Inga stridsåtgärder löstes ut.

Överenskommelsen innebar ett avtal med ett avtalsvärde som bedömdes ligga inom ramen för industrimärkets 6,5 procent på en avtalsperiod om 36 månader. Parterna kom överens om att mot viss avräkning av löneutrymmet påbörja en kapitalisering av en kollektivavtalsstiftelse för införande av omställningsersättning i samband med förlust av säkerhetsklassificering och införande av flexpension på avtalsområdet, totalt avsätts 0,4 procent av avtalsvärdet under avtalsperioden. Vidare enades parterna om att i samband med verksamhetsövergångar vid den i överenskommelsen angivna tågtrafiken ska den nye entreprenören vara bunden av den tidigare entreprenörens lokala allmänna anställningsvillkorsavtal avseende den övertagna personalen under hela den 36 månader långa avtalsperioden.

## **6 Almega Tjänsteförbunden /J. Seko, Service- och kommunikationsfacket**

*Medlare: Claes Stråth och Gunilla Runnquist*

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för *bransch Järnvägsinfrastruktur* varslade Seko den 8 maj 2017 om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av strejkdrabbat arbete på Infranord AB vid fyra verksamhetsområden från och med den 17 maj och vid ytterligare fyra områden hos bolaget från och med den 22 maj. Vidare varslade Seko om övertidsblockad, nyanställningsblockad och blockad av inhyrning på hela avtalsområdet. Medlare förordnades den 9 maj.

Den huvudsakliga tvistefrågan gällde in- och uthyrning av personal i branschen. Seko yrkade att nya bestämmelser skulle införas i avtalet för att säkerställa att inte sämre villkor tillämpas för de inhyrda än för de anställda i det inhyrande företaget i fråga om arbetstid, lön och ersättningar. Tvisten kan beskrivas som en tvist om principer.

Efter överläggningar under medlarnas ledning kunde parterna den 15 maj komma överens om ett avtal utan att någon hemställan behövde läggas. Inga stridsåtgärder löstes ut.

Överenskommelsen innebar ett avtal med ett avtalsvärde som bedömdes ligga inom ramen för industrimärkets 6,5 procent på en avtalsperiod om 36 månader. Parterna kom överens om en ny reglering av in- och uthyrning av personal, som bland annat innebär att den inhyrdes lön och ersättningar ska minst motsvara det genomsnittliga lokala förtjänstläget. Uthyrning ska endast kunna ske om medarbetaren gett ett uttryckligt medgivande till det. Parterna kom också överens om bland annat vissa ändringar av lägstälönebestämmelserna (att ingångslönen ska vara 80 procent av grundlönen i stället för som tidigare 90 procent och att det krävs 40 månaders erfarenhet/utbildning innan man anses vara fullt yrkeskunnig) och om ett införande av flexpension på avtalsområdet motsvarande överenskommelsen på avtalet för bransch spårtrafik.

#### **7 IT&Telekomföretagen /J. Seko, Service- och kommunikationsfacket**

*Medlare: Kurt Eriksson och Inger Örtendahl*

Kollektivavtalet för telekombranschen är ett så kallat medarbetaravtal mellan IT&Telekomföretagen och Seko, Unionen, Ledarna samt Akademikerförbunden. Varje facklig part sluter dock ett eget löneavtal. Efter strandade förhandlingar mellan arbetsgivarsidan och Seko varslade Seko den 9 maj 2017 om stridsåtgärder i form av strejk på fem företag med ett antal utvalda verksamhetsområden från och med den 18 maj och ytterligare åtta företag med utvalda verksamhetsområden från och med den 22 maj. De strejkdirabbade arbetsuppgifterna skulle samtidigt försättas i blockad. Totalt omfattades cirka 2 000 medlemmar av strejkvarslet, ungefär 1 000 i varje steg. Seko varslade dessutom om blockad av övertid, mertid och nyanställningar inom hela avtalsområdet från och med den 18 maj. Medlare förordnades den 10 maj.

De huvudsakliga tvistefrågorna var Sekos yrkande om ett erfarenhetstillägg efter två års relevant yrkeserfarenhet och frågan om när restid ska räknas som arbetstid vid så kallat fältservicearbete. Arbetsgivarparten yrkade bland annat vissa förändringar i avtalets arbetstidsbestämmelser och slopat minimibelopp i åtgärdsplanen vid lokal lönerevision. Samtidigt var parterna överens om ett avtal på 35 månader till en kostnad av 6,3 procent varav 0,4 procent skulle avsättas till flexpension. Tvisten kan beskrivas som en tvist om principer.

Den 17 maj accepterade parterna medlarnas hemställan. Inga stridsåtgärder löstes följaktligen ut. Överenskommelsen innebar utöver ovan nämnda avtalslängd, avtalskostnad och avsättning till flexpension att det i avtalet införs en lägstlön på 20 000 kronor/månad efter två års relevant yrkeserfarenhet, att minimibeloppet i åtgärdsplanen vid lokal lönerevision tas bort och att det i avtalet införs regler om vilken restid som ska räknas som arbetstid vid i hemmet stationerade arbetstagares fältservicearbete.

## 8 Måleriföretagen i Sverige ./. Svenska Målareförbundet

*Medlare: Anders Forsberg och Inger Jonasdotter*

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för *måleriyrket* varslade Svenska Målareförbundet den 11 maj 2017 om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad på fyra angivna företag (varslet omfattade vissa av de uttagna företagens arbetsställen). Samma dag varslade Måleriföretagen om så kallad spegel-lockout av förbundets medlemmar på de företag/arbetsställen som omfattades av förbundets varsel. Lockouten angavs vara en neutralitetsåtgärd och inte en upp-trappning av konflikten. Arbetsnedläggelsen och lockouten skulle träda i kraft den 22 maj. Medlare förordnades den 11 maj.

Det fanns en stor mängd utestående frågor i tvisten. Utöver de av Målareförbundets yrkanden som handlade om bland annat pensionsavsättning, låglönesatsning, arbetstidsförkortning och en sanktion om kollektivavtalet för servicearbete felaktigt tillämpas i stället för kollektivavtalet för måleriyrket fanns yrkanden från arbetsgivarsidan om en mer flexibel förläggning av arbetstid och ett slopande av den betalda ledighet som i vissa fall utgår i stället för semester (när betald semester ännu inte tjänats in). Det var framför allt de båda yrkandena från arbetsgivarsidan som lett fram till strandningen. Tvisten kan beskrivas som en tvist främst om principer.

Den 16 respektive den 17 maj varslade Målareförbundet om utvidgade stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad på ytterligare ett drygt tjugotal företag och arbetsställen, vilket möttes av varsel om spegellockouter av Målareförbundets medlemmar som omfattades av förbundets utökade varsel. De utökade stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 29 respektive 30 maj. Totalt omfattades cirka 850 av förbundets medlemmar av strejkvarslen.

Den 20 maj accepterade parterna medlarnas hemställan. Inga stridsåtgärder utlöstes därmed. Överenskommelsen innebar ett kollektivavtal på 36 månader med ett avtalsvärde på 6,5 procent, innehållande bland annat en ytterligare arbetstidsförkortning, en avsättning till tjänstepension om 0,5 procent under avtalsperioden, en ny utbildningsplan för lärlingar, en reglering av vad som sker om en arbetstagare som är anställd enligt kollektivavtalet för servicearbete utför arbete som faller in under kollektivavtalet för måleriyrket samt en arbetsgrupp med uppdrag att göra måleriyrket mer attraktivt för kvinnor. Hemställan innehöll inga förslag om ändringar av reglerna om förläggning av arbetstid eller betald ledighet.

## 9 Svenska Flygbranschen ./. Unionen

*Medlare: Katarina Novák och Anders Hammarbäck*

Kollektivavtalet för *kabinpersonal* mellan Svenska Flygbranschen och Unionen består av två delar. Den ena delen innehåller bestämmelser som är gemensamma för alla företag som omfattas av avtalet, bland annat om lönerevision och förhandlingsordning, och den andra delen består av företagsspecifika bilagor med bestämmelser om bland annat beräkning av tjänstgöringstid. I 2017 års avtalsförhandlingar var parterna överens om merparten av frågorna, såsom löneutrymme, avsättning till tjänstepension och avtalsperiod, men kunde inte enas i en fråga som avsåg gränssnittet mellan huvudavtalet och bilagorna. Den fackliga sidan yrkade att beräkningsreglerna för tjänstgöringstid skulle flyttas in i huvudavtalet och därmed bli de

samma för alla företag som omfattades av avtalet. Tvisten kan beskrivas som en tvist om principer.

Efter en gemensam begäran från parterna förordnades den 15 maj om medling i tvisten. Inget varsel om stridsåtgärder hade lagts. Den 18 maj accepterade parterna medlarnas hemställan med förslag om nytt kollektivavtal. Överenskommelsen innehöll det som parterna redan hade kommit överens om, det vill säga ett avtal med en löptid på 36 månader och ett samlat avtalsvärde på 6,5 procent samt därtill tillsättandet av en arbetsgrupp med uppdrag att se över kabinavtalets struktur.

### **10 Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Fastighetsanställdas Förbund**

*Medlare: Gunilla Runnquist och Malte Eriksson*

Efter strandade förhandlingar mellan parterna om ett nytt kollektivavtal för fastighetservicearbete (Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor, ÖLA) varslade Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) den 19 maj 2017 om stridsåtgärder i form av övertids-, mertids- och nyanställningsblockad samt förbud mot inhyrning av personal inom hela avtalsområdet och total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete vid sju företag enligt närmare specificering i varslat. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 1 juni. Medlare förordnades den 22 maj.

Den huvudsakliga tvistefrågan gällde höjningen av lägstalönerna. Fastighets yrkade en höjning i kronor motsvarande krontalshöjningarna av utgående löner. Avtal för fastighetsarbete med sådant innehåll hade Fastighets tidigare träffat med Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Almega Tjänsteförbunden. Pacta å sin sida ville ha en procentuppräkning av lägstalönerna för att få en större överensstämmelse beträffande lägstalönenivåer i detta avtal med avtal med andra fackliga motparter. Pacta är part i de kollektivavtal (Huvudöverenskommelser) som gäller inom kommun- och landstingssektorn där de allmänna anställningsvillkoren är reglerade i Allmänna bestämmelser (med bland annat Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal, som facklig part). Allmänna bestämmelser gäller även för avtalet mellan Pacta och Fastighets. Genom det avtal som tidigare hade tecknats mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Pacta å ena sidan och Kommunal å andra sidan hade vissa förändringar överenskommit i Allmänna bestämmelser, vilka även skulle gälla enligt avtalet mellan Pacta och Fastighets. Tvisten kan beskrivas som en tvist främst om principer.

Medlarna gjorde bedömningen att det sammanlagda avtalsvärdet av de lönehöjningar som parterna diskuterade och förbättringarna i Allmänna bestämmelser skulle överstiga kostandsnormen enligt "industrimärket" och såg sig därför förhindrade att lägga en hemställan. Parterna gick därmed med på att återuppta direkta förhandlingar sinsemellan och kom den 24 maj överens om ett nytt kollektivavtal med en löptid på 36 månader. Överenskommelsen innebär bland annat en senareläggning av höjningen av lägstlönerna. Vidare är krontalsökningen av lägstalönerna det tredje avtalsåret lägre än höjningen av utgående löner det året. Inga stridsåtgärder verkställdes därmed.

### **11 Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund och Seko, Service- och kommunikationsfacket**

*Medlare: Jan Sjölin och Göran Gräslund*

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal på *avtalsområde Servicecentre-*

*prenad* varslade Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) och Seko, Service- och kommunikationsfacket den 24 maj om stridsåtgärder i form av övertids-, mertids- och nyanställningsblockad inom hela avtalsområdet samt strejk och blockad på ett tjugotal företag och verksamhetsområden. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 8 juni. Omkring 350 medlemmar i de båda förbunden omfattades av varslet.

Den huvudsakliga tvistefrågan handlade om den fackliga sidans yrkande om en låglönesatsning i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin ("industrimärket"). Därtill fanns ytterligare två tvistefrågor. Den ena gällde den fackliga sidans yrkande i den så kallade hyvlingsfrågan (jämför under ärende 1 ovan) och den andra arbetsgivarpartens yrkande beträffande nattarbete. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Den 2 juni varslade Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) om sympatiåtgärder i form av blockad mot övertid, visstidsanställningar och inhyrning av personal på samtliga arbetsställen som omfattas av kollektivavtal mellan Industriarbetarna och Pappers. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 19 juni.

Parterna hade vid medlingens inledningsskede i princip blivit överens om krontalspåslagen för de tänkta tre avtalsåren och vilka kostnader dessa skulle medföra i förhållande till "industrimärket". Däremot var man inte överens om hur löneutrymmet, inklusive låglönesatsningen, skulle finansieras. Sedan frågorna om hyvling och nattarbete lagts åt sidan kunde medlarna lägga en hemställan som accepterades av parterna den 2 juni. Inga stridsåtgärder utlöstes därmed. Överenskommelsen innebär ett avtal med 36 månaders löptid och ett uppskattat avtalsvärde på 6,5 procent.

## **12 Vårdföretagarna / Svenska Kommunalarbetareförbundet**

*Medlare: Claes Stråth och Jan Sjölin*

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för *bransch Personlig assistans* varslade Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) den 24 augusti 2017 om stridsåtgärder i form av blockad mot nyanställning och inhyrning inom avtalsområdet. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 8 september. Medlare förordnades den 25 augusti.

Tvisten handlade huvudsakligen om nivån på löneökningarna. Kommunal yrkade löneökningar i linje med "industrimärket". Vårdföretagarna motsatte sig detta med hänvisning till lönsamhetssituationen i medlemsföretagen. Företag som bedriver personlig assistansverksamhet får ett av staten fastställt belopp per utförd assistanstimme. Arbetsgivarsidans uppfattning var att ersättningsbeloppen varit för låga både i förhållande till tidigare och till nu yrkade löneökningarnivåer, vilket lett till lönsamhetsproblem. Det fanns också yrkanden från den fackliga sidan om vissa villkorsändringar rörande bland annat hur olika ersättningar ska redovisas. Tvisten kan beskrivas som en tvist främst om nivå.

Efter att ha provat olika sätt att få parterna att närma sig varandra (innehållande förslag angående bland annat avtalsperiodens längd och revisionstidpunkter, villkorsändringar och fortsatt arbete med vissa frågor i arbetsgrupper), konstaterade medlarna att det saknades förutsättningar att lägga en hemställan med rimlig chans att accepteras av bägge parter. Medlarna avbröt därför medlingen den 7 september och ställde sig till parternas förfogande. Kommunal drog då tillbaka det

lagda varslet och sade upp branschavtalet för upphörande. Motivet för åtgärden var att Kommunal sade sig inte längre vara berett att sluta ett centralt avtal för branschen. I stället skulle Kommunal rikta avtalskrav till varje företag för sig. Parterna kunde dock senare samma dag träffa en överenskommelse om ett nytt treårigt kollektivavtal som enligt parternas bedömning ”var på märket”.

### 13 Almega Samhallförbundet ./ sju LO-förbund

*Medlare: Malte Eriksson och Olle Hammarström*

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för *Samhall* mellan Almega Samhallförbundet, å ena sidan, och Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall, Seko, Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Kommunalarbetsareförbundet, å andra sidan, varslade de fackliga organisationerna den 2 oktober om stridsåtgärder. Övertids-, mertids- och nyanställningsblockad samt blockad mot inhyrning inom hela avtalsområdet skulle träda i kraft den 12 oktober. I ett andra steg skulle arbetsnedläggelse ske på elva arbetsplatser inom fyra förbundsområden med ikraftträdande den 17 oktober. Medlare förordnades den 3 oktober.

I centrum för tvisten stod de fackliga organisationernas yrkande om en låglönesatsning i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin (”industrimärket”). Medlarna kunde konstatera att parterna i stort var överens om löneutrymmet vilket utöver en löneökning om 6,5 procent på tre år även innehöll ett låglöneutrymme om 0,6 procent. Motsättningen handlade i första hand om fördelningen av löneutrymmet och vilka förändringar som kunde göras i de allmänna villkoren. En särskilt kontroversiell villkorsfråga gällde regleringen av så kallade verksamhetsområden. De anställdas arbetsplikt är knuten till ett ”verksamhetsområde”. Frågan om inplacering i och förändring av verksamhetsområden (av vilka det finns cirka 600) är reglerad i avtalet. Arbetsgivarparten yrkade en modifiering av reglerna om förhandling om utformningen eller ändringar av verksamhetsområdena, vilket den fackliga sidan motsatte sig. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Den 10 oktober accepterade parterna medlarnas hemställan. Några stridsåtgärder utlöstes följaktligen inte. Överenskommelsen innebar ett avtal på 36 månader med ett uppskattat avtalsvärde på 6,5 procent. Avtalet innehåller löneökningar motsvarande 6,5 procent och därutöver ett låglöneutrymme på 0,6 procent samt en rad villkorsändringar bland annat i fråga om regleringen av verksamhetsområden.

### 14 Almega Tjänsteförbunden ./ Hotell- och restaurangfacket

*Medlare: Anders Hammarbäck och Jan Sjölin*

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för *bransch Spel* mellan Almega Tjänsteförbunden och Hotell- och restaurangfacket (HRF) varslade HRF den 10 oktober om stridsåtgärder i två steg. Stridsåtgärderna avsåg två företags verksamhet på fyra arbetsställen och bestod i strejk för all personal liksom blockad av det strejkdirabbade arbetet samt blockad mot nyanställningar och inhyrning. Vid det första arbetsstället skulle stridsåtgärderna träda i kraft den 20 oktober och vid de tre andra den 27 oktober. Medlare utsågs den 11 oktober.

Den främsta tvistefrågan var om HRF:s yrkande om en låglönesatsning i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin ("industrimärket"). Därtill fanns ett antal tvistiga frågor som hade att göra med bland annat tidsbegränsade anställningsformer, förläggning av arbetstid och minimilönesystem. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Den 18 oktober accepterade parterna medlarnas hemställan. Inga stridsåtgärder bröt därmed ut. Överenskommelsen innebar ett avtal på 36 månader med en uppskattad avtalskostnad om 6,5 procent. Vad gäller minimilönefrågan bestämdes att arbetstagarna skulle delas i två grupper med var sin minimilönenivå, en för yrkesarbetare och en för kvalificerade yrkesarbetare. Vidare beslutades bland annat en ny reglering av tillåtna tidsbegränsade anställningsformer.

### **15 Almega Tjänsteföretagen /J. Seko, Service- och kommunikationsfacket**

*Medlare: Christina Rogestam, Olle Hammarström och Cecilia Fahlberg Pihlgren*

Efter strandade förhandlingar mellan Almega Tjänsteföretagen och Seko, Service- och kommunikationsfacket, om ett nytt kollektivavtal för *skärgårdstrafik* samt arbetsgivarsidans uppsägning av avtalet, varslade Seko den 25 oktober om stridsåtgärder i två steg. Det första steget gällde nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning/bemannning på 18 utvalda företag och skulle träda i kraft den 3 november. Det andra steget, som skulle träda i kraft den 14 november, gällde strejk samt blockad av strejkdrabbat arbete på de 18 företagen samt övertids- och nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning/bemannning inom hela avtalsområdet. Medlare förordnades den 25 oktober.

Den främsta tvistefrågan gällde Seko:s yrkande om en låglönesatsning i linje med de träffade avtalen inom industrin och om yrkandet rymdes inom den avtalskostnad på 6,5 procent som överenskommits inom industrin ("industrimärket"). Kollektivavtalet för skärgårdstrafik är ett tarifflöneavtal. Parterna var oeniga om kostnaden för låglönesatsningen och hur den skulle fördelas mellan tarifferna (Seko ville att tonvikten skulle vara på de lägre lönestegen och arbetsgivarsidan ville ha en mer jämn fördelning). Vidare krävde Almega Tjänsteföretagen vissa ändringar i tariffsystemet och i de allmänna villkoren för att låglönesatsningen skulle rymmas inom industrins kostnadsnormering. Arbetsgivarsidan ville bland annat införa särskilda ungdomstariffer för 17- och 18-åringar utan yrkeserfarenheter. Tvisten kan beskrivas som en tvist om både nivå och principer.

Den 1 november konstaterade medlarna att det inte förelåg förutsättningar för att lägga en hemställan och ställde sig till parternas förfogande. Den 3 november trädde det första steget i stridsåtgärderna i kraft. Med hänvisning till att parterna återupptagit förhandlingarna meddelade Seko den 6 november att man senarelade ikraftträdandet av det andra steget i stridsåtgärderna till den 16 november. Den 8 november varslade Almega Tjänsteföretagen om lockout av Sekos medlemmar på de 18 företag som omfattades av Sekos varsel och på ytterligare två företag enligt i varslen närmare angivna preciseringar. Lockouten skulle träda i kraft den 17 november. Senare under dagen den 8 november kunde parterna nå en överenskommelse om ett nytt kollektivavtal.

Överenskommelsen innebar ett avtal på 36 månader med en uppskattad kostnadsökning i enlighet med industrimärkets 6,5 procent, varav 0,5 procent avsattes till pension. Seko noterade att man fått till stånd en låglönesatsning. Utöver uppräknings av tariffer och lönetillägg enades parterna om ändringar i de allmänna villkoren gällande vikariat, korttidsanställning, arbetstid och semester. Parterna enades också om tillsättandet av arbetsgrupper för att utreda olika delar av avtalet under avtalsperioden.

### 6.2.2 Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Den 28 februari 2017 lade olika avdelningar inom Svenska Hamnarbeträfförbundet sammanlagt 16 varsel om sympatiåtgärder på olika företag/hamnar till stöd för det spanska hamnarbeträffacket Coordinadoras varslade punktstrejker i spanska hamnar vid ett antal tillfällen under mars. Stridsåtgärder skulle bestå i total arbetsnedläggelse och äga rum den 10 mars mellan kl. 12.00 och 15.00. Det spanska fackets stridsåtgärder syftade till att protestera mot vissa aviserade förändringar i den spanska lagstiftningen.

Den 7 mars väckte Sveriges Hamnar talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle fastställa att de varslade stridsåtgärder på Sveriges Hamnars medlemsföretag var olovliga samt interimistiskt besluta att stridsåtgärder inte fick genomföras innan domstolen prövat åtgärdernas tillåtlighet. Grunden för Sveriges Hamnars argumentation och yrkande var dess bedömning att de varslade stridsåtgärder uteslutande var av politisk art. Den 8 mars återkallade förbundet och dess avdelningar de varslade sympatiåtgärder med anledning av att Coordinadoras varslade strejk ”med största säkerhet kommer att skjutas upp ... med hänvisning till förändrade omständigheter”.

Den 13 mars lade olika avdelningar inom Hamnarbeträfförbundet på nytt varsel om sympatiåtgärder till stöd för det spanska facket Coordinadora, denna gång 15 stycken. Enligt varslens motiverades stridsåtgärder med att de syftade till att ge stöd till Coordinadoras stridsåtgärder ”för att få till stånd en förhandlingslösning angående anställningar och anställningsvillkor”. Sympatiåtgärder skulle bestå i total arbetsnedläggelse och denna gång äga rum den 23 mars mellan kl. 12.00 och 14.00 (i något fall mellan kl. 13.00 och 15.00). Efter det att Sveriges Hamnar åter invänt mot de varslade sympatiåtgärdernas tillåtlighet och Hamnarbeträfförbundet på de berörda avdelningarnas vägnar bestridit arbetsgivar sidans invändning, återkallades den 16 mars samtliga varslade sympatiåtgärder. Hamnarbeträfförbundet och dess avdelningar motiverade återkallandet med att stridsåtgärder i Spanien avbrutits på grund av att det spanska facket lyckats få till stånd en förhandling.

Svenska Hamnarbeträfförbundets avdelningars sympatiåtgärder löstes följaktligen inte ut.

### 6.2.3 Politiska stridsåtgärder

SAC Syndikalisterna varslade den 21 februari 2017 ett stort antal arbetsgivarorganisationer inom privat sektor om ”politisk kvinnostrejk” på den internationella kvinnodagen, den 8 mars. Varslet omfattade de kvinnliga medlemmarna på ”aktuella arbetsplatser” (med hänvisning till en bilaga i vilken arbetsgivarorganisationerna var uppräknade, dock nämndes där inga enskilda företag, i vart fall inte i den kopia av varslet som inkom till Medlingsinstitutet). I varslet från SAC påpekades att det

inom SAC råder "lokal strejkrätt" vilket innebär att lokala samorganisationer, syndikat och sektioner själva beslutar om de vill delta i strejken. De SAC-föreningar som beslutade att delta i strejken skulle följaktligen varsla berörda motparter och Medlingsinstitutet om det i enlighet med 45 § medbestämmandelagen.

Medlingsinstitutet fick därefter från olika SAC-föreningar kopior av sex varsel om strejk den 8 mars i enlighet med det av SAC utfärdade "centrala" varslet. Medlingsinstitutet har ingen information om antal förlorade arbetsdagar till följd av de varslade stridsåtgärderna.

#### **6.2.4 Tvister på områden med förhandlingsordningsavtal**

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal mellan Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation (Skao) och Kyrkans akademikerförbund (KyrkA) begärde parterna hjälp av medlare för att nå en överenskommelse. Eftersom parterna är bundna av Kommunalt avtal om förhandlingsordning hanteras medlingsinsatserna inom ramen för den ordning som föreskrivs i avtalet och inte i Medlingsinstitutets regi. Tvistefrågorna rörde särskilt avtalets arbetstidsbestämmelser för präster. Den 30 november kom parterna överens om ett nytt kollektivavtal med nya arbetstidsbestämmelser. Överenskommelsen innebär bland annat att de fridagar som präster har haft rätt till som kompensation för arbete på sådana helgdagar som infaller på vardagar (så kallade lätthelgdagar) tas bort. Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren ska kunna komma överens om en beräkningsperiod på ett år. Arbetstiden blir då 1 996 timmar per år för en präst som är arbetsskyldig på lätthelger. Om man inte kommer överens om årsarbetstid får beräkningsperioden vara högst 6 månader, med en arbetstid på i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter för präster som är arbetsskyldiga på lätthelgdagar.

#### **6.2.5 Sympatiåtgärder i medlingsärendena**

Som framgått i beskrivningen av medlingsärendena förekom det sympatiåtgärder i 4 av de 15 tvisterna på förbunds nivå. Totalt lades de i dessa tvister 9 varsel om sympatiåtgärder, varav ett var från en SAC-förening.

#### **6.2.6 Avslutande kommentarer om medlingar i förbundsavtal**

Av cirka 500 avtalsförhandlingar under 2017 lades varsel om stridsåtgärder i 15. Antalet tvister med varsel och antalet medlingsärenden under året var lägre än under tidigare större avtalsår sedan år 2000.

I samtliga tvister med varsel var arbetstagsidan den angripande parten, det vill säga den som varslade först. I två av tvisterna svarade arbetsgivarsidan med varsel om lockout.

På den fackliga sidan var något LO-förbund part i samtliga tvister med varsel. Seko, Service- och kommunikationsfacket och Fastighetsanställdas Förbund var part i flest tvister. På arbetsgivarsidan var något av Almegas förbund part i 11 av tvisterna med varsel.

Stridsåtgärder utlöstes i endast en tvist, den mellan Almega Tjänsteföretagen och Seko, Service- och kommunikationsfacket om ett nytt kollektivavtal för skärgårds- trafik. Stridsåtgärderna var nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning/bemannning på ett antal utvalda företag.

Ingen strejk eller lockout löstes ut i avtalsrörelsen, vilket innebär att inga arbetsdagar gick förlorade enligt det etablerade sättet att räkna förlorade arbetsdagar. Det är första gången sedan Medlingsinstitutet inrättades som inga arbetsdagar har förlorats på grund av strejk eller lockout under ett år med en större avtalsrörelse.

I de 15 tvisterna med varsel om stridsåtgärder lades totalt 19 varsel från den fackliga sidan och fyra från arbetsgivarsidan.<sup>2</sup> I fyra av de 15 tvisterna med varsel om stridsåtgärder varslades om sympatiåtgärder. Totalt lades i dessa tvister nio sympativarsel.

En sammanställning över samtliga varsel, utlösta stridsåtgärder och förlorade arbetsdagar, såväl på lokal som på central nivå, finns i avsnitt 6.4.2.

En viktig bakgrundsfaktor i ett antal av tvisterna i avtalsrörelsen var arbetsgivarsidans och LO-förbundens olika uppfattning om den närmare innebörden i det kostnadsmerke som lagts fast i de först tecknade avtalen inom industrin med något LO-förbund som part. (Se kapitel 4.) Svenskt Näringsliv och berörda medlemsorganisationer ansåg att den av LO-förbunden krävda låglönesatsningen skulle rymmas inom kostnadsmärket 6,5 procent på tre år. Eventuella merkostnader på grund av låglönesatsningen krävde därmed kostnadsbesparingar i de allmänna villkoren eller på annat sätt. LO-förbunden å sin sida hävdade att de överenskommelser som hade träffats inom industrin innebar ett kostnadsmerke på 6,5 procent samt därutöver ett utrymme för låglönesatsningar, vilket innebar att den faktiska avtalskostnaden kunde variera från område till område beroende på lönestrukturen på det aktuella avtalsområdet. Kostnader utöver 6,5 procent på grund av låglönesatsningar skulle enligt den fackliga sidan följaktligen inte "betalas" med kostnadsbesparingar i andra avseenden.

I åtta av Medlingsinstitutets 15 medlingsärenden (ärendena 1, 3–5, 11 och 13–15 i avsnitt 6.2.1) var de fackliga kraven om en låglönesatsning den huvudsakliga tvistefrågan, i vart fall enligt de skäl som angavs till stridsåtgärderna i samband med att varslen lades. Men den egentliga stötestenen var inte låglönesatsningen i sig utan frågan om den skulle motsvaras av kostnadsminskningar för att rymmas inom industrins kostnadsmerke på 6,5 procent. Enligt den inledningsvis i detta avsnitt beskrivna indelningen av tvisterna i olika kategorier kan dessa tvister beskrivas som tvister om både nivå och principer, där nivåfrågan samtidigt blev en principfråga genom oenigheten om huruvida låglönesatsningens merkostnad skulle motsvaras av kostnadsminskningar. I vissa av dessa tvister, särskilt sådana där merkostnaden för låglönesatsningen var jämförelsevis begränsad, framstod en bit in i medlingarna andra frågor än nivå och kraven på avräkning som större stötestenar.

Twisten mellan Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetsareförbundet om avtalet för personlig assistans (medlingsärende 12 i avsnitt 6.2.1) framstår som den tydligaste tvisten om nivå i avtalsrörelsen.

I övriga medlingsärenden (det vill säga ärendena 2, 6–10) handlade det alltså om tvister om principer i form av viktigare villkors- eller systemfrågor. Till skillnad från avtalsrörelsen 2016 då vissa principfrågor var tvistiga på ett antal avtalsområden (exempelvis frågan om så kallad flexpension, se angående denna fråga avsnitt 4.4.5) kan sägas att de tvistiga principfrågorna under 2017 var mer avtalsspecifika,

2 För en beskrivning av hur Medlingsinstitutet beräknar antal varsel, se förklaringen till tabell 6.2.

även om till exempel frågan om "hyvling" (det vill säga minskning av sysselsättningsgraden i samband med en omorganisation) var tvistig på mer än ett avtalsområde.

Mot denna bakgrund kan knappast sägas att oenighet om följsamhet med de kostnadsökningar som avtalades inom industrin var någon betydande orsak till de konflikter som förekom under 2017 (inte heller inom områden med förhandlingsordningsavtal med egna ordningar för medling lades några varsel om stridsåtgärder). Överlag har tvisterna om nivåfrågor under senare års avtalsrörelser främst handlat om huruvida avräkningar ska göras för olika löneyrkandens merkostnader i förhållande till det satta "industrimärket" och i så fall vilka dessa ska vara. Mer "renodlade" tvister om nivåer är alltså tämligen ovanliga och sett på det sättet är följsamheten med industrimärket därmed betydande. Tvisterna om nivåer i avtalsrörelsen 2017 handlade om den ovan beskrivna oenigheten om den närmare innebörden i det satta "industrimärket".

I sju av de 15 medlingsärendena kunde parterna till slut själva komma överens om nya kollektivavtal utan att någon hemställan lades av medlarna. Allmänt är dock bedömningen att medlarnas initiativ och preliminära förslag till lösningar i stora drag legat till grund för de lösningar som parterna senare kommit överens om.

Varsel och stridsåtgärder i samband med förbundsförhandlingar under 2017 sammanfattas i **tabell 6.2**.

Tabell 6.2 Varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar 2017

| Parter                                                                             | Antal varsel (varav från arbetsgivarorganisation)* | Varslade åtgärder                                                                                                           | Antal sympati-varsel (varav från syndikallister, SAC) | Verkställda stridsåtgärder |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------|
| Hotell- och restaurangfacket<br>/. Visita                                          | 1                                                  | Blockad mot nyanställning, strejk/blockad, blockad mot inhyrning                                                            | 6                                                     | -                          |
| Svenska Elektrikerförbundet<br>/. Almega Tjänsteförbunden                          | 1                                                  | Strejk/blockad                                                                                                              | -                                                     | -                          |
| Svenska Elektrikerförbundet<br>/. Sector Alarm Service AB                          | 1                                                  | Strejk/blockad                                                                                                              | -                                                     | -                          |
| Fastighetsanställdas Förbund<br>/. Almega Tjänsteförbunden, bransch Fastigheter    | 3                                                  | Blockad mot övertid, mertid, nyanställning och inhyrning inom hela avtalsområdet, strejk/blockad utvalda företag            | 1                                                     | -                          |
| Fastighetsanställdas Förbund<br>/. Almega Tjänsteförbunden, bransch Specialservice | 1                                                  | Blockad mot övertid, mertid, nyanställning och inhyrning inom hela avtalsområdet, strejk/blockad utvalda företag            | -                                                     | -                          |
| Seko /. Almega Tjänsteförbunden, bransch Spårtrafik                                | 1                                                  | Strejk/blockad utvalda företag, blockad mot övertid, mertid och nyanställning inom hela avtalsområdet                       | 1 (1)                                                 | -                          |
| Seko /. Almega Tjänsteförbunden, bransch Järnvägsinfrastruktur                     | 1                                                  | Strejk/blockad utvalda företag/verksamhetsområden, blockad mot övertid, nyanställning och inhyrning inom hela avtalsområdet | -                                                     | -                          |

|                                                                                       |       |                                                                                                                                                                                                                                                                |   |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------|
| Seko ./. Almega IT&Telekom-företagen, bransch Telekom                                 | 1     | Strejk/blockad utvalda företag/verksamhetsområden, blockad mot övertid, mertid och nyanställning inom hela avtalsområdet                                                                                                                                       | - | -                |
| Svenska Målareförbundet ./. Måleriföretagen i Sverige                                 | 6 (3) | Strejk/blockad utvalda företag/arbetsställen<br>Lockout (spegel-)                                                                                                                                                                                              | - | -                |
| Fastighetsanställdas Förbund ./. Arbetsgivarförbundet Pacta                           | 1     | Blockad mot övertid, mertid, nyanställning och inhyrning inom hela avtalsområdet, strejk/blockad utvalda företag                                                                                                                                               | - | -                |
| Fastighetsanställdas Förbund och Seko ./. Almega Tjänsteförbunden, Serviceentreprenad | 1     | Blockad mot övertid, mertid och nyanställning, inom hela avtalsområdet, strejk/blockad utvalda företag/verksamhetsområden                                                                                                                                      | 1 | -                |
| Svenska Kommunalarbetareförbundet ./. Vårdföretagarna, bransch Personlig assistans    | 1     | Blockad mot nyanställning och inhyrning inom avtalsområdet                                                                                                                                                                                                     | - | -                |
| Sju LO-förbund ./. Almega Samhallförbundet                                            | 1     | Blockad mot övertid, mertid, nyanställning och inhyrning inom hela avtalsområdet, strejk/blockad utvalda arbetsplatser                                                                                                                                         | - | -                |
| Hotell- och restaurangfacket ./. Almega Tjänsteförbunden, bransch Spel                | 1     | Strejk/blockad, blockad mot nyanställningar och inhyrning                                                                                                                                                                                                      | - | -                |
| Seko, Service- och kommunikationsfacket ./. Almega Tjänsteföretagen, skärgårdstrafik  | 2 (1) | Steg 1: Nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning/bemannning på utvalda företag. Steg 2: strejk/blockad på utvalda företag samt övertids- och nyanställningsblockad och förbud mot inhyrning/bemannning inom hela avtalsområdet. Lockout utvalda företag. | - | Ja, Sekos steg 1 |

Källa: Medlingsinstitutet

### Så beräknas antalet varsel

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

### 6.3 Den regionala medlingsverksamheten

Från början var sex fasta medlare knutna till Medlingsinstitutet. På grund av en minskande ärendetillströmning är sedan 2012 antalet fasta medlare fyra. 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 6.3 Fasta medlare 2017

| 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               |
| Hyresrådet Carl Rydeman           | Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län |

Källa: Medlingsinstitutet

#### 6.3.1 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 organisation inom *Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna* som facklig part. De senaste åren har antalet lokala ärenden åter successivt minskat. Antalet nya ärenden under 2017 uppgick till fyra. Det kan jämföras med 19 nya ärenden 2016 och 30 nya ärenden 2015.

Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Flera varsel som hör till samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarsel) registreras i samma ärende.<sup>3</sup> Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, registreras som ärenden. Dessa varsel ingår dock inte i redovisningen av den regionala medlingsverksamheten, se i stället avsnitt 6.2.2. 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 typiska tvisten på lokal nivå handlar om ett LO-förbund som 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. Under 2017 var endast ett ärende av den arten och följaktligen föranledde årets fyra nya ärenden medling i endast ett fall.

Medlingsinstitutet räknar oftast varslen från Svenska Hamnarbetrarförbundet (som inte är medlem i LO) till kategorin avtalstvister, men det förekommer att träffande

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 varslat lagts.

av kollektivavtal ("eller annan möjlig lösning") inte är det i varselhandlingen uttryckta syftet med stridsåtgärden. Svenska Hamnarbetarförbundets tvister leder normalt inte till några medlingsinsatser. Under 2016 påbörjades dock medling i en tvist med det förbundet efter gemensam begäran av parterna i tvisten. Medlingen avslutades under 2017. (Se avsnitt 6.3.3.)

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

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 6.4**.

Tabell 6.4 Ärendefördelning nya ärenden åren 2006–2017

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

\* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar.

\*\* 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

### 6.3.2 Endast en ny avtalstvist 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. 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 ska för tydlighetens skull 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 6.5**. Under 2017 uppstod endast en ny avtalstvist, vilket är den lägsta siffran sedan Medlingsinstitutets inrättande. I tvisten varslade IF Metall ett verkstadsföretag om stridsåtgärder för att få till stånd ett

hängavtal. Stridsåtgärderna i form av blockad mot nyanställningar, inhyrning och övertid verkställdes och pågick i nästan fyra månader innan de avbröts. Något kollektivavtal kom inte till stånd.

Förutom IF Metall är det endast en avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet som varit part i en avtalstvist under 2017. Tvisten i hamnen i Göteborg (se under särskild rubrik nedan) som bröt ut 2016 (och pågick även tidigare) fortgick under 2017 då nya varsel lades och läggs följaktligen till i redovisningen i tabellen nedan.<sup>4</sup>

Tabell 6.5 Avtalstvister 2006–2017

|                         | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Antal tvister</b>    | 102  | 44   | 13   | 18   | 17   | 12   | 16   | 17   | 27   | 25   | 12 * | 2**  |
| varav fartyg            | 7    | 5    | 1    | 4    | 2    | 1    | 3    | 2    | 4    | 3    | 0    | 0    |
| varav utländska företag | 4    | 1    | 1    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

\*De under 2016 elva nya avtalstvister samt ytterligare en tvist som varslades under 2015.

\*\* Den under 2017 nya avtalstvisten samt den tvist i hamnen i Göteborg som bröt ut 2016 och fortsatte 2017.

Källa: Medlingsinstitutet

### 6.3.3 Konflikten i hamnen i Göteborg

Sedan 2016 (och även tidigare) har det pågått en konflikt i containerterminalen i Göteborgs hamn mellan Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 (avdelningen) och det bolag som ansvarar för driften av terminalen, APM Terminals Gothenburg AB (bolaget). Bolaget är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av den organisationens kollektivavtal för branschen med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), det så kallade Hamn- och stuveriavtalet. Avdelningen har cirka 260 medlemmar hos bolaget, vilket är en majoritet av de anställda.

Under 2016 lade avdelningen fem varsel om stridsåtgärder riktade särskilt mot bolaget. Ytterligare ett varsel riktades till alla tre bolag, inklusive APM Terminals Gothenburg AB, som ansvarar för driften av terminalerna i Göteborgs hamn. Genom att varsla om stridsåtgärder ville avdelningen ”få till stånd kollektivavtal för att reglera förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej är reglerade i Svenska Transportarbetareförbundets avtal, eller annan möjlig lösning”. Varslen avsåg olika slags blockadåtgärder samt strejk. Samtliga varsel löstes ut. Det uppskattas att cirka 290 arbetsdagar förlorades i strejkerna. Därtill lades fyra varsel om sympatiåtgärder. På parternas gemensamma begäran utsåg Medlingsinstitutet medlare i tvisten i november 2016. Till medlare utsågs Anders Lindström och Jan Sjölin. I samband med att medlare utsågs avbröt avdelningen de blockadåtgärder som då var aktuella.

#### Medlingsarbetet och konfliktens utveckling

Den följande beskrivningen är ett sammandrag av medlingsarbetet och konfliktens utveckling framför allt baserad på medlarnas rapport över medlingsarbetet. Medlingsinstitutet har också träffat Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4. Det bör betonas att under de cirka sju månader medlingen pågick varierade intensite-

4 I en tvist mellan GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och Skogsstyrelsen lämnades varsel om stridsåtgärder den 28 december 2016 med ikraftträdandedatum 11 januari 2017. Tvisten, som löstes innan några stridsåtgärder verkställdes, finns med i beskrivningen i Medlingsinstitutets årsrapport för 2016.

ten i medlingsarbetet. Vid vissa tillfällen ställde sig medlarna till parternas förfogande eftersom läget just då inte motiverade ytterligare medlings-/förhandlingsmöten. Dock stod medlarna hela tiden i kontakt med parterna mellan påbörjandet av medlingen i november 2016 och avslutandet av densamma i juli 2017 för att kunna vidta åtgärder när det fanns förutsättningar för det.

Avdelningens krav på kollektivavtal innehöll tre huvudsakliga delar. För det första ville man att bolaget skulle förbinda sig att följa den svenska arbetsrätten. För det andra krävdes en skyddsorganisation där avdelningen skulle utse skyddsombud och huvudskyddsombud. För det tredje krävdes en egen förhandlingsordning som bland annat skulle innebära att efter det att lokal tvisteförhandling skett så skulle en gemensamt utsedd domare i Göteborg ge en rekommendation till lösning. Om rekommendationen inte accepteras skulle talan kunna väckas i Arbetsdomstolen. Därtill fanns mellan parterna ett antal rättstvistägor samt frågor om parternas samverkan. Efter medlingsarbete under november 2016 konstaterade medlarna i början av december att ytterligare medlingsinsatser i det då aktuella läget inte var meningsfulla och meddelade parterna att man stod till förfogande om förutsättningarna ändrades.

I slutet av december 2016 varslade avdelningen om nya stridsåtgärder i form av övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockader (ett av de ovan nämnda varslen under 2016) mellan 6 januari och 28 februari 2017. Den 13 januari 2017 varslade avdelningen om strejk den 24 januari. Motivet för åtgärderna var att stödja krav på ”kollektivavtal för att reglera förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej är reglerade i Svenska Transportarbetareförbundets avtal, eller annan möjlig lösning”.

Medlingsförhandlingarna återupptogs under januari 2017 efter det att medlarna hållit kontakt med parterna under december året innan. I mitten av januari sammanfattade medlarna läget så att den egentliga orsaken till tvisten är hur arbetet i terminalen ska vara organiserat och hur beslut om arbetsorganisatoriska frågor ska fattas. En av flera frågor som tvisten aktualiserade var hur en eventuell överenskommelse mellan parterna skulle förhålla sig till det kollektivavtal som bolaget redan var bundet av med Transport. Mot bakgrund av det allvarliga läget med pågående och varslade nya stridsåtgärder lade medlarna en hemställan med förslag till lösning av tvisten. Förslaget innebar att parterna skulle teckna ett hängavtal på det avtal bolaget redan var bundet av, det vill säga Hamn- och stuveriaavtalet. Därmed skulle avdelningen ges de rättigheter som en kollektivavtalsbunden organisation har enligt medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen med flera lagar. Vad gäller de utestående frågorna av rättstvistikaraktär hänvisade medlarna till att de borde hanteras enligt gängse rättslig ordning. Bolaget accepterade medlarnas förslag, avdelningen avvisade det. Avdelningen meddelade att man var beredd att teckna ett hängavtal på Hamn- och stuveriaavtalet under förutsättning att bolaget förband sig att följa svensk arbetsrättslig lagstiftning, att avdelningen får utse skyddsombud och ett huvudskyddsombud med representation i skyddskommittén och att det mellan parterna tecknas en förhandlingsordning. Medlarna konstaterade i det läget att förutsättningar för ytterligare medlingsinsatser saknades och ställde sig till parternas förfogande för det fall att läget förändrades.

I slutet av januari tillskrev avdelningen Medlingsinstitutet och begärde att medlarna skulle bytas ut. Avdelningen motiverade sin begäran med att ”skälet till att den tidigare medlingen misslyckades kan sammanhålla med att de tidigare utsedda medlarna visat sig ha alltför stark koppling till LO-familjen”. Medlingsinstitutet avlog avdelningens begäran med motiveringen att medlingsarbetet hade bedrivits väl i linje med det uppdrag som medlare har enligt medbestämmandelagen.

Den 9 februari varslade avdelningen om nya strejker, som skulle äga rum under vissa angivna tidsintervaller under perioden 21–23 februari. Det angavs samma motiv till stridsåtgärden som i tidigare varsel. Från olika avdelningar inom Hamnarbetsförbundet lades vid detta tillfälle sammantaget 16 sympativarsel om strejk mellan kl. 12.00 och 13.00 (i ett par fall en annan timme under dagen) den 23 februari. Efter det att bolaget gått med på att träffa förbundets internationella organisation (International Dockworkers Council, IDC) återkallades såväl primäråtgärden som sympatiåtgärderna. Det mötet ledde emellertid inte till någon lösning av tvisten. Medlarna träffade parterna i nya möten i slutet av februari.

Den 1 mars varslade avdelningen om nya stridsåtgärder i form av övertids-, nyanställnings-, och inhyrningsblockader att pågå mellan den 13 mars och 30 april. Motivet för åtgärden var detsamma som tidigare. Den 7 mars lade medlarna en andra hemställan med förslag till lösning, den gången i form av ett rent så kallat andrahandsavtal, det vill säga ett kollektivavtal med verkningar enbart på organisationsnivå. Förslaget innebar att avdelningen skulle ges ställning som kollektivavtalsbärande part enligt medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen med flera lagar. Förslaget innehöll också en särskild förhandlingsordning. Svaren på denna hemställan var de samma som på den första hemställan. Avdelningen motiverade sitt avvisande med att man var beredd att tillsammans med Transport ingå ett trepartsavtal med bolaget (och andra intresserade arbetsgivare i Sveriges hamnar) i samband med att Hamn- och stuveriavtalet skulle löpa ut den sista mars 2017. Skulle ett sådant trepartsavtal inte komma till stånd förklarade avdelningen att man var beredd att ingå ett självständigt avtal med bolaget.

Den 13 april varslade avdelningen om blockad mot timanställda (så kallade blixtar) att framföra grensletruckar utan närvaro av en instruktör. Åtgärden skulle pågå från slutet av april till den sista maj. Den 4 maj varslade avdelningen om övertids-, nyanställnings- och inhyrningsblockader från mitten av maj till den sista juni. Samma dag varslades om samma slags blockad som det varslades om den 13 april, nu för juni månad. Motivet för stridsåtgärderna var detsamma som i tidigare varsel.

Under april hölls nya förhandlingsmöten och medlarna konstaterade att läget fortsatt var låst. Under april och maj utväxlade parterna också synpunkter och motförslag utifrån bland annat ett av avdelningen framtaget förslag till vidare diskussion om tvistefrågorna benämnt ”Vägen framåt”.

Den 10 maj varslade bolaget om en ”spegel- och konsekvenslockout” av samtliga medlemmar i avdelningen helgfria dagar som infaller måndag till fredag klockan 16.00–07.00. Lockouten skulle pågå under perioden 19 maj–30 juni. Bolaget motiverade varslet med att de blockadåtgärder som avdelningen hade varslat om den 4 maj skulle innebära att verksamheten inte kunde fungera vardagar mellan klockan 16.00 och 07.00 under den tid stridsåtgärderna pågick även om de bara

berörde vissa arbetstagare. Övriga arbetstagare kunde inte sysselsättas under den tiden. Lockouten innebar därmed ingen upptrappning av konflikten enligt bolaget.

I slutet av maj och under juni höll medlarna nya möten med parterna. Under den senare delen av juni försökte medlarna få parternas acceptans för ett vidareutvecklat förslag, baserat på någon av de tidigare lagda hemställningarna, ett förslag som givet den rådande kollektivavtalssituationen i bolaget primärt syftade till att åstadkomma en lösning av tvisten på ett organisationsmässigt plan med en ordning för förhandling och samverkan mellan parterna i enlighet med medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, med flera lagar.

Den fackliga sidan framhöll att man ville ha ett ”spegelavtal” på Hamn- och stuverivtalet, som skulle göra avdelningen till en jämbördig part med Transports avdelning i alla frågor där det kan ske en förhandling lokalt (arbetstid med mera). Arbetsgivarsidan avisade en sådan avtalskonstruktion. Ytterligare stötestenar mellan parterna var längden på och möjligheter till uppsägning av ett eventuellt kollektivavtal.

Medlarna konstaterade i början av juli att det saknades förutsättningar för att lägga ytterligare någon hemställan då stöd för det tänkta innehållet i en sådan inte kunde påräknas från bägge parter. Medlarna begärde mot den bakgrunden hos Medlingsinstitutet att bli entledigade från uppdraget. Medlingsinstitutet fattade den 14 juli beslut om att avsluta medlingen.

Samtliga ovan beskrivna stridsåtgärder verkställdes utom den varslade strejken i februari med tillhörande sympatiåtgärder. Med undantag för några dagar i början av januari och början av mars pågick därmed avdelningens stridsåtgärder i princip hela det första halvåret 2017 innan den sista stridsåtgärden avslutades den 30 juni (sammantaget cirka 160 kalenderdagar). Bolagets lockout, som vidtogs efter det att fackliga stridsåtgärder pågått så gott som hela våren, löpte samtidigt som den sista av avdelningens stridsåtgärder. Merparten av dagarna med fackliga stridsåtgärder var olika slags blockadåtgärder (blockad mot övertid, nyanställningar med mera), en dag avsåg strejk. Till detta ska läggas de stridsåtgärder som vidtogs av Hamnarbetsförbundets avdelning under 2016. Dessa pågick under cirka 60 kalenderdagar, varav åtta dagar i form av strejk. Förutom de ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenserna för bolaget och dess kunder liksom för näringslivet och samhället mer allmänt, som beskrivs i nästa avsnitt, uppskattas att 2 405 arbetsdagar gick förlorade i konflikten. Av dessa berodde 164 dagar på strejken i januari och 2 241 på den lockout som föranleddes av avdelningens stridsåtgärder.

#### **Konfliktens konsekvenser**

Konflikten i containerterminalen i Göteborgs hamn har pågått sedan 2016 (och även tidigare). Oenigheten mellan bolaget och Svenska Hamnarbetsförbundets avdelning 4 består ännu, men när denna rapport lämnades till tryck hade inga stridsåtgärder vidtagits efter den 30 juni 2017.

Konflikten har fått stora konsekvenser för bolaget, dess anställda och hamnen. På grund av hamnens stora betydelse för såväl svensk export som import har konflikten också medfört en omfattande påverkan på näringslivet i regionen och riket.

Göteborgs hamn är den största i Skandinavien och fungerar som ett viktigt nav för import till och export från Sverige. Totalt hanterar hamnen 60 procent av all containertrafik till och från landet och 30 procent av landets utrikeshandel. Hamnen består av flera olika anläggningar på fastigheter som ägs av det kommunala bolaget Göteborgs Hamn AB. Sedan 2012 är driften av hamnverksamhetens olika delar utlagd på tre privata terminaloperatörer. Den del som är specialiserad på containertrafik (den så kallade Skandiahamnen) drivs sedan 2012 av APM Terminals Gothenburg AB. Företaget ingår i en stor internationellt verksam koncern som bland annat driver containerterminaler i ett stort antal länder. Cirka 50 procent av allt containergods till och från Sverige går via containerterminalen i Göteborgs hamn.

Påverkan på transporterna genom Göteborgs hamn får också betydelse för gods-transporter på väg och järnväg. Om inte godset kan komma fram med fartyg måste andra transportsätt användas. Det har inneburit att mer av godsvolymerna har dirigerats om och kommit att transporteras på väg. Den järnvägsinfrastruktur som finns i hamnen har inte kunnat användas fullt ut. Normalt trafikeras varje dag tågspåren vid hamnen av cirka 70 godståg – en tredjedel av dessa är containerpendlar som förbinder städer i Sverige och Norge med Göteborgs hamn. Viss transport med fartyg och därefter järnväg har ersatts av vägtransport, till men för miljön.

Medlingsinstitutet har haft ambitionen att i årsrapporten ge en beskrivning av konfliktens konsekvenser, främst de ekonomiska konsekvenserna på ett övergripande plan. Institutet har dock små möjligheter att på egen hand analysera sådana konsekvenser, utan är beroende av externt inhämtad information. Medlingsinstitutet har därför varit i kontakt med arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar, Svenskt Näringsliv och dess regionkontor i Göteborg samt Västsvenska Handelskammaren. Uppgifterna i detta avsnitt bygger främst på uppgifter som lämnats av dessa organisationer och i viss mån på uppgifter i media. Informationen om konsekvenser för det konfliktdrabbade bolaget har i första hand inhämtats genom Sveriges Hamnar.

Allmänt kan konstateras att det i vart fall för närvarande inte tycks föreligga några övergripande sammanställningar eller analyser av konfliktens konsekvenser för svenskt näringsliv, inbegripet konsekvenserna för hamnens kunder inom industrin och handeln. Den information som Medlingsinstitutet erhållit ger följaktligen varken någon heltäckande eller fördjupad bild av konfliktens konsekvenser i dessa avseenden. Enligt uppgift kommer dock vissa studier att göras. Handelshögskolan i Göteborg ska göra en studie av hamnkonfliktens effekter utifrån ett nationellt perspektiv. Studien ska dels beskriva bakgrunden till konflikten och de logistiska störningar som uppkommit, dels konfliktens miljökonsekvenser. En slutrapport väntas i september 2019, men olika delrapporter kommer att presenteras löpande under studiens gång. Vidare uppger Svenskt Näringsliv att man har påbörjat en analys av konfliktens samhällsekonomiska konsekvenser. Den analysen väntas bli klar i april 2018.

#### **Konsekvenserna för bolaget, dess kunder och samarbetspartners**

De uppgifter som Medlingsinstitutet har erhållit om konfliktens påverkan på bolaget handlar primärt om effekterna i termer av minskad produktion och förändringar i bemanningen.

Enligt APM Terminals har containervolymer minskat kraftigt. Under perioden september 2015 till september 2016 hanterades omkring 35 000 containrar i snitt under en månad i containerhamnen. Perioden september 2016–september 2017 sjönk volymerna till cirka 25 000–30 000 containrar i snitt, men med ett kraftigare ras under juni månad 2017 då volymen uppgick till cirka 15 000 containrar. Bolaget anser att denna nedgång har orsakats av konflikten. Hamnarbetarförbundets avdelning 4 har såvitt Medlingsinstitutet förstått uppfattningen att nedgången även beror på andra orsaker. I slutet av juni 2017 drabbades APM Terminals moderbolag A P Møller-Mærsk också av det internationella datorviruset Petya.<sup>5</sup> Enligt ett pressmeddelande från Göteborgs Hamn den 12 januari 2018 minskade antalet containrar som hanterades i hamnen 2017 med 19 procent jämfört med 2016.

I juni 2017 varslade APM Terminals cirka 160 personer i Göteborgs hamn om uppsägning, på grund av arbetsbrist som en följd av volymnedgången. Bland annat har nattskiftet stängts. Cirka 140 personer har tvingats lämna företaget, cirka hälften av dessa var fast anställda och resterande var anställda på visstid – så kallade blixtar. Under hösten 2017 ingick APM Terminals avtal med bemanningsföretaget Adecco för att lösa framtida behov av extrapersonal, vilket för bolagets del också ska ersätta ”Blixtsystemet” som delats med övriga terminaler i Göteborgs hamn.

Flera stora företag såsom Stora Enso, Volvo, SKF, H&M Sverige, KappAhl och Lindex har givit uttryck för behovet av stabilitet och tillförlitlighet i transportkedjorna. I flera fall har företagen varnat för att de kan tvingas överge Göteborgs hamn till förmån för ekonomiskt och miljömässigt sämre alternativ. APM Terminals vd Henrik Kristensen uppgav i en artikel publicerad den 21 september 2017 på Svenskt Näringslivs webbplats att omlastningskostnaden till mindre matarfartyg i annan hamn kostar tre till fyra tusen kronor extra per container. Det motsvarar sammanlagt tre till fyra miljarder kronor per år i extra kostnader för svenska företag i bara omlastningskostnader enligt Kristensen. Till detta ska läggas andra kostnader såsom tidsförluster och generellt dyrare fraktkostnader till följd av att mindre effektiva transportalternativ måste väljas.

I en debattartikel i Svenska Dagbladet den 18 december 2017 framhåller ledande företrädare för åtta större svenska företag inom industri och handel (bland annat Volvo Cars, ABB, H&M Sverige och Ikea Sverige) att konflikten medför att varulager kraftigt försenas och att företag måste hitta nya transportvägar. Det leder till att varor blir osäljbara eller, om det är insatsvaror, kommer för sent och försenar tillverkningen. Varumärken skadas och konkurrenskraften försämras. Företagsledarna framhåller vidare att miljön hör till konfliktens stora förlorare. I syfte att minska de ekonomiska skadorna och få fram leveranserna lägger företagen om logistiken. En vanlig förändring är att båtarna styrs om till Rotterdam och att godset och varorna därifrån körs landvägen till Sverige.

Flera stora rederier har varnat för att de inte kommer att trafikera Göteborgs hamn på grund av konflikten. Till exempel har rederiet MSC Sweden beslutat att inte trafikera Göteborgs hamn utan i stället leverera godset från Asien till hamnarna i Gävle, Stockholm och Norrköping. Det svenska rederiet ACL, Atlantic Container Line, läg-

5 Viruset slog ut APM Terminals IT-system som hanterar information om vem som äger godset, vart det ska och vad containern specifikt innehåller. Detta begränsade bolagets möjligheter att lasta på och lasta av containrar.

ger ned fraktklinjen mellan Göteborg och USA. Från januari 2018 går ACL:s svenska gods från Göteborg via matarfartyg till Antwerpen för fortsatt transport till USA.

Under våren meddelade ett transportföretag som opererar flera av godståglinjerna till Göteborgs hamn, STC Transport, att man minskar antalet avgångar från olika orter eller i något fall helt lägger ned förbindelsen med hamnen.

I denna redovisning behandlar vi inte vilken påverkan konflikten haft på andra hamnar till följd av omläggningar av fraktvägar. Det är sannolikt att flera hamnar såsom hamnen i Helsingborg och Gävle har gynnats av konflikten – åtminstone kortsiktigt. Ingen annan hamn i Sverige har dock den kapacitet att ta emot stora containerfartyg som Göteborgs hamn har.

#### **Svenskt Näringslivs företagarpanel med mera**

Fyra gånger per år genomför Svenskt Näringsliv med hjälp av Kantar Sifo en företagarenkät där företagen bland annat får besvara frågor om förändringar i sysselsättning, försäljning och investeringar. Vid behov kompletteras den ordinarie enkäten med en snabbenkät till utvalda delar av företagarpanelen. Mellan den 7 juni och den 19 juni genomfördes en snabbenkät till företag i Västra Götaland rörande just hamnkonflikten. 478 företag besvarade frågorna vilket ger en svarsfrekvens på 40 procent.

Enligt studien svarade 26 procent av företagen att de drabbats av hamnkonflikten och 61 procent av företagen svarade att de inte har påverkats alls. Av dem som drabbats hade drygt hälften tvingats vidta åtgärder för att minimera skadorna av konflikten, där majoriteten av företagen (70 procent) uppgav att åtgärderna var tillfälliga.

I Medlingsinstitutets kontakter med bland annat Sveriges Hamnar och Västsvenska Handelskammaren samt i den rapportering som funnits i media rörande konflikten i hamnen i Göteborg framgår att konflikten slår olika på olika företag. För företag som huvudsakligen säljer exempelvis säsongsbetonade varor såsom kläder, grillar och utemöbler betyder en leveransförsening ett stort ekonomiskt bakslag när varorna sedan måste säljas till långt under ordinarie pris, medan för andra företag handlar det mer om tappad försäljning under en begränsad tid.

För andra företag med begränsat ekonomiskt handlingsutrymme är lösningar såsom omlastning och alternativa transportsätt inte en ekonomisk realitet. Till exempel uppger företaget Vinga of Sweden i Arbetsmarknadsnytt den 7 juni att deras extrakostnad för att styra om leveranserna uppgår till 40 000 kronor per container – en extra kostnad som inte alla företag kan ta eller föra över på kunderna.

#### **6.3.4 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer**

För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antalet nya kollektivavtal som under ett år träffas mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Ett mått är hur många hängavtal som träffas under ett år. Kollektivavtalsbundenhet för enskilda arbetsgivare uppkommer också när företaget blir medlem i en arbetsgivarorganisation.

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 hängavta-

len 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. Genom Fora kan därmed göras en uppskattning av hur många nya kollektivavtalsbindningar på arbetsmarknaden som uppkommer under ett år.

Under 2017 har Medlingsinstitutet och Fora diskuterat en vidareutveckling av det underlag som Fora under tidigare år försett Medlingsinstitutet med för att kunna beskriva antalet nya kollektivavtalsbindningar under ett år. Diskussionerna kommer att fortsätta under 2018 och ambitionen är att i kommande årsrapporter från Medlingsinstitutet kunna ge mer utförlig information i detta ämne. Mot denna bakgrund görs i denna årsrapport en något mer kortfattad redovisning jämfört med tidigare årsrapporter.

Enligt uppgifter från Fora var i december 2017 totalt 75 638 arbetsgivare bundna av hängavtal. Uppgiften avser hängavtal med såväl arbetarförbund som tjänstemannaförbund. Bland dessa kan finnas arbetsgivare som samtidigt är bundna både av hängavtal och av förbundsavtal genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation.

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 2017. Det ska också framhållas att här finns endast uppgifter för arbetstagare som omfattas av hängavtal med LO-förbund. År 2016 var antalet sådana arbetstagare 215 784.

Under 2017 registrerade Fora 3 759 nytecknade hängavtal. Det är cirka 900 färre nya avtal än under 2016. Hur det sett ut sedan 2006 framgår av **tabell 6.6**.

Till detta kommer som nämnts de arbetsgivare som blivit bundna av kollektivavtal genom inträde i en arbetsgivarorganisation. Enligt uppgifter från Fora uppskattas detta antal under 2017 vara 10 874.

Tabell 6.6 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2006–2017

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

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

### 6.3.5 Utländska företag

Det har inte förekommit några avtalstvister med utländska företag under de senaste åren. Som har framgått av tabell 6.5 har inget medlingsärende under åren 2009–2017 gällt utländska entreprenadföretag. Åren 2007 och 2008 handlade endast ett medlingsärende per år om utländska företag. I huvudsak är det Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) som har varit part i tvister med utländska företag.

Medlingsinstitutet får information från Byggnads varje år över hur många utländ-

ska företag som blir avtalsbundna med förbundet. Under år 2017 tecknade Byggnads 14 hängavtal med utländska företag och därtill blev två utländska företag avtalsbundna med förbundet genom inträde i arbetsgivarorganisation. I genomsnitt har cirka 35 utländska företag varje år blivit avtalsbundna med Byggnads under tiden 2009 till 2017. Inte något av dessa avtal har föregåtts av varsel om stridsåtgärder.<sup>6</sup>

Enligt uppgifter från Fora fanns totalt 808 hängavtal med utländska företag registrerade i december 2017.<sup>7</sup>

### 6.3.6 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 6.4.<sup>8</sup> 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 varslen betecknats som *aktiv bojkott*, *offensiv blockad*, *blockadsvärm*, *outsourcing*, *uthängning* och *varumärkesbränning*<sup>9</sup>, även om det också genomförs stridsåtgärder av mera traditionellt slag.

Medlingsinstitutet saknar ofta uppgifter om varsel från SAC utlöses och hur länge stridsåtgärder i så fall pågår. För 2017 föreligger dock sådana uppgifter. Under 2017 varslade två SAC-föreningar om stridsåtgärder. Totalt lades åtta varsel. Orsakerna till varslen var missnöje med arbetsorganisatoriska frågor och medlemmars villkor. I den ena tvisten utlöstes stridsåtgärder, både i form av strejk vid tre tillfällen

6 Det kan nämnas att nya bestämmelser av betydelse för bland annat möjligheten att vidta stridsåtgärder mot utstationerade arbetsgivare i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare trädde i kraft den 1 juni 2017. Se vidare kapitel 8.

7 I tidigare års underlag från Fora har denna uppgift exkluderat utländska företag vars verksamhet i Sverige har pågått under endast en kortare period. I uppgiften för 2017 har samtliga utländska företag med hängavtal tagits med oavsett hur länge verksamheten i Sverige bedrivits. Detta förklarar den förhållandevis stora skillnaden mellan 2017 års siffra och motsvarande siffror i tidigare årsrapporter.

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

9 För en närmare beskrivning av begreppen, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2014, s. 223.

och blockadåtgärder. Det kan uppskattas att cirka 15 arbetsdagar gick förlorade på grund av strejk. I den andra tvisten återkallades varslat med hänvisning till att parterna hade funnit en lösning på tvisten.

### 6.3.7 Avslutande kommentarer

Av redovisningen i avsnitt 6.3.4 framgår att 3 759 arbetsgivare har blivit bundna av hängavtal under 2017. Till detta kommer de 10 874 arbetsgivare som blivit kollektivavtalsbundna genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Dessa uppgifter visar alltså att cirka 14 630 kollektivavtalsanslutningar har kommit till stånd under året. Detta ska jämföras med hur många varsel som utfärdades under året för att få till stånd kollektivavtal.

Som beskrivits i avsnitt 6.3.2 utfärdades varsel i två avtalstvister under år 2017. I båda dessa tvister verkställdes stridsåtgärder. I en av tvisterna med utbrutna stridsåtgärder, den med Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 som facklig part, har dessutom arbetsgivaren redan ett kollektivavtal för verksamheten. Varsel och stridsåtgärder för att åstadkomma kollektivavtal är alltså undantag. En försvinnande liten del av avtalsbundenheten åstadkoms genom varsel, stridsåtgärder och medling. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden med avseende på strävan att åstadkomma kollektivavtalsbundenhet för enskilda arbetsgivare betraktas som i det närmaste konfliktfri.

Det kan noteras att trots stora avtalsrörelser två år i följd avviker inte antalet hängavtalsteckningar nämnvärt från de antal hängavtal som tillkommit under tidigare år.

Att förekomsten av konflikter på lokal nivå totalt sett är låg hindrar inte att enskilda sådana konflikter kan skapa mycket stora negativa konsekvenser både i och utanför det konfliktdrabbade företaget eller verksamheten. Konflikten i Göteborgs hamn är ett sådant exempel, se ovan i avsnitt 6.3.3.

SAC:s varsel och stridsåtgärder syftar som beskrivits i avsnitt 6.3.6 inte till att åstadkomma kollektivavtal. Dessa varsel och stridsåtgärder är därför inte relevanta för att beskriva hur arbetsmarknaden fungerar i det avseende som nu diskuterats. Det betyder naturligtvis inte att dessa organisationers varsel och stridsåtgärder saknar konsekvenser för företag, verksamheter och tredje man.

## 6.4 Summering och konfliktstatistik

### 6.4.1 Allmänt om konfliktstatistik och effekterna av stridsåtgärder

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva mått som möjliggör vissa jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av strejker och lockout.<sup>10</sup> 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.

10 Näringslivets forskningsinstitut Ratio publicerade under 2017 en studie av konsekvenserna på företagsnivå av konflikten inom byggsektorn våren 2016, "Kostnader & konsekvenser av en arbetsmarknadskonflikt – En fallstudie av byggstrejken våren 2016".

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.

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. Det kan vara oklart om SAC:s varslade åtgärder överhuvudtaget verkställs, då Medlingsinstitutet inte alltid får besked huruvida varsel återkallats eller om eventuellt verkställda stridsåtgärder avbrutits. Medlingsinstitutets 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.

Redan ett varsel om stridsåtgärd utgör givetvis också en påtryckning, under förutsättning att den varslade stridsåtgärden är av sådan beskaffenhet 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.<sup>11</sup>

11 Svenskt Näringsliv presenterade i december 2014 rapporten "Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2011–2014". I rapporten presenterades en sammanställning av samtliga varsel som utfärdades under den aktuella perioden samt värderades vilka skadeverkningar varslen hade medfört. Rapporten innehöll inte några ekonomiska beräkningar utan redovisade endast bedömningar av i vilken utsträckning olika varsel leder till negativa effekter för företagen. En uppdaterad rapport presenterades i mars 2017.

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.

#### 6.4.2 Summering av konflikterna 2017

För första gången sedan Medlingsinstitutets inrättande förlorades inte några arbetsdagar i förbundsförhandlingar under ett år med en större avtalsrörelse. I konflikten i Göteborgs hamn där Hamnarbetarförbundets avdelning 4 utsatte bolaget APM Terminals för mer eller mindre konstant pågående blockadåtgärder under det första halvåret 2017 förlorades 2 405 arbetsdagar på grund av strejk och lock-out, merparten av dagarna på grund av lockouten. Ytterligare 15 dagar förlorades i en lokal tvist med en SAC-förening. Vidare uppskattas att cirka 150 arbetsdagar förlorades i en vild strejk som genomfördes i Stockholm under sommaren på renhållningsföretaget Reno Norden AB.

Totalt antal förlorade arbetsdagar på grund av strejk och lockout under 2017 kan därmed uppskattas till 2 570. Årets händelser sammanfattas i följande punkter och i tabell 6.7.

- 15 medlingsärenden i förbundsförhandlingar. I 15 förbundsförhandlingar lades varsel om stridsåtgärder. I fyra av dessa tvister lades varsel om sympatiåtgärder.
- Fyra regionala medlingsärenden. I två avtalstvister lades varsel, den ena tvisten gällde den sedan 2016 (och även tidigare) pågående konflikten i Göteborgs hamn. Bägge avtalstvisterna föranledde medling.

Tabell 6.7 Varsel och stridsåtgärder\* 2017 i siffror

| Typ av tvist                           | Antal varsel i primärkonflikt**<br>(varav från arbetsgivare) | Antal varsel om sympatiåtgärder** | Antal tvister med verkställda stridsåtgärder<br>(varav strejk och/eller lockout) | Förlorade arbetsdagar |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Förbunds-/företagsförhandlingar</b> | 23(4)                                                        | 9                                 | 1 (-)                                                                            | –                     |
| <b>Lokala tvister (utom SAC)</b>       | 7(1)                                                         | 16                                | 2(1)                                                                             | 2 405                 |
| <b>SAC</b>                             | 8                                                            | –                                 | 1(1)                                                                             | 15                    |
| <b>Internationell bakgrund</b>         | –                                                            | 31                                | –                                                                                | –                     |
| <b>Politiska stridsåtgärder</b>        | –                                                            | 6                                 | ?                                                                                | ?                     |
| <b>Vilda strejker</b>                  | –                                                            | –                                 | 1(1)                                                                             | 150                   |
| <b>Totalt</b>                          | 38                                                           | 62                                | 5 (3)                                                                            | 2 570                 |

\* Strejk, lockout, blockadåtgärder med mera.

\*\* Se fördjupning vid tabell 6.2 om hur antalet varsel beräknas.

Källa: Medlingsinstitutet

#### 6.4.3 År 2017 – ett unikt år

Antalet förlorade arbetsdagar sedan år 1997, då det första Industriavtalet träffades, framgår av **tabell 6.8**. De större avtalsrörelserna sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 har ägt rum under åren 2001, 2004, 2007, 2010, 2012, 2013, 2016 och 2017. Något paradoxalt har sedan år 2000 flest arbetsdagar förlorats under år med få avtalsförhandlingar, 2003 och 2008.<sup>12</sup> Under åren med störst antal avtalsförhand-

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.

lingar 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 2017 trots den omfattande avtalsrörelsen. De förlorade arbetsdagarna beror framför allt på en mycket omfattande lokal tvist.

Tabell 6.8 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2017

Inklusive olovliga strejker

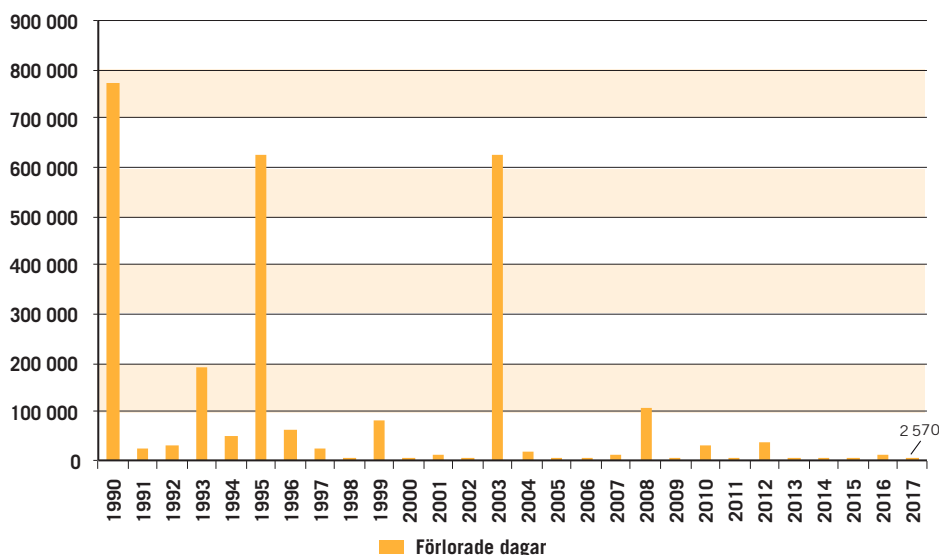
| År   | Antal dagar | År   | Antal dagar |
|------|-------------|------|-------------|
| 1997 | 23 579      | 2008 | 106 801     |
| 1998 | 1 677       | 2009 | 1 560       |
| 1999 | 78 735      | 2010 | 28 892      |
| 2000 | 272         | 2011 | 254         |
| 2001 | 11 098      | 2012 | 37 072      |
| 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      |      |             |

Källa: Medlingsinstitutet

#### 6.4.4 Förlorade arbetsdagar under åren 1990–2017

Av **diagram 6.1** 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 6.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2017, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

## 6.5 Internationell jämförelse

Som nämndes i avsnitt 6.4.1 är antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknads-konflikter ett mått som möjliggör vissa internationella jämförelser. FN-organet International Labour Organization, ILO, för statistik över konflikter på arbetsmarknaden. ILO:s medlemsländer ska årligen rapportera in sina uppgifter om arbetsmarknadskonflikter till ILO. Även EU tar fram uppgifter<sup>13</sup>, vilka bygger på ILO-statistiken.

Ett problem vid användning av det internationella materialet är dock att vissa länder gör olika avgränsningar för vilka uppgifter som samlas in och använder sig av delvis olika uppgifter. Det är inte heller så att det finns uppgifter för alla länder varje år. Överlag anges antal förlorade arbetsdagar till följd av strejk. Men vissa länder tar inte med strejker av viss kortare varaktighet (under ett visst antal dagar). För vissa länder samlas inte förlorade arbetsdagar på grund av lockouter in. Det blir därmed svårt att med hjälp av ILO- eller EU-statistik göra breda jämförelser mellan till exempel EU-/EES-länder.

### 6.5.1 De nordiska länderna

Genom att hämta uppgifter direkt från de statistikansvariga myndigheterna i Norge, Danmark och Finland kan man få fram siffror som sträcker sig fram till och med 2016. För 2017 finns ännu inget publicerat. **Tabell 6.9** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2016.

Tabell 6.9 Förlorade arbetsdagar, de nordiska länderna 2007–2016

|                | 2007   | 2008      | 2009   | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    | 2014    | 2015    | 2016    | Genomsnitt<br>2007–<br>2016 |
|----------------|--------|-----------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| <b>Sverige</b> | 13 666 | 106 801   | 1 560  | 28 892  | 254     | 37 072  | 7 084   | 3 450   | 234     | 10 417  | 21 000                      |
| <b>Norge</b>   | 3 954  | 62 568    | 180    | 500 009 | 526     | 360 643 | 10 849  | 148 009 | 25 329  | 165 798 | 128 000                     |
| <b>Danmark</b> | 91 700 | 1 869 100 | 15 000 | 18 500  | 15 000  | 10 200  | 930 000 | 16 900  | 9 400   | 15 400  | 299 000                     |
| <b>Finland</b> | 94 579 | 16 352    | 91 899 | 314 667 | 127 758 | 17 254  | 25 999  | 40 500  | 109 000 | 6 600   | 84 500                      |

Källa: Medlingsinstitutet

Det kan noteras att antalet förlorade dagar varierar kraftigt mellan åren i Sverige, Norge och Danmark. År 2008 förlorades flest dagar i Sverige och Danmark. I Sverige är nästan alla dagarna att hänföra till konflikten mellan Vårdförbundet och SKL/Pacta. Även i Danmark dras siffran upp det året av en mycket omfattande konflikt inom offentlig sektor. En åtta veckor lång strejk inom sjukvård och barnomsorg svarade för 1 839 500 av de förlorade dagarna. År 2013 var det en lärar-konflikt som svarade för 920 000 av de förlorade dagarna i Danmark. Norge har en förhandlingsmodell med så kallad huvuduppgörelse vartannat år och mönstret är att konflikterna ökar dessa år. Åren 2008, 2010, 2012, 2014 och 2016 var år med huvuduppgörelser, vilket avspeglar sig i tabellen. Det är värt att notera att Sverige, med den klart största arbetsmarknaden, har det klart lägsta genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år under perioden.

13 Eurostat och European Industrial Relations Observatory, EIRO.

### 6.5.2 Tyskland

Tyskland visade en tydlig trend under perioden 2006–2010. Antalet förlorade dagar minskade påtagligt varje år. Ett problem i sammanhanget är att konfliktstatistiken redovisas av två institutioner; en statlig myndighet, Bundesagentur für Arbeit (BA), och ett institut, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), inom en forskningsstiftelse. Insamlingen av uppgifter sker på olika sätt. Siffrorna skiljer sig också markant. Den statliga myndighetens siffror är lägre och stiftelsens siffror är högre, men tendensen är densamma. Från toppnoteringen 2006 med 428 000 (BA) respektive 1,6 miljoner förlorade dagar (WSI) minskade antalet successivt varje år till 26 000 (BA) respektive 173 000 dagar (WSI) för 2010. Den trenden bröts 2011 och konflikterna har därefter ökat. För 2011 redovisade BA 69 000 förlorade arbetsdagar och siffran från WSI var 304 000. Ökningen har fortsatt under 2012 med 86 000 (BA) respektive 630 000 (WSI) förlorade arbetsdagar.

Från och med 2013 använder Medlingsinstitutet inte statistikuppgifter från WSI. BA, som ansvarar för den officiella konfliktstatistiken, redovisar en ökning även under 2013 då 149 584 arbetsdagar förlorades. Antalet förlorade arbetsdagar ökade enligt BA ytterligare något under 2014 till 154 745.

Under 2015 ökade antalet förlorade arbetsdagar markant. Strejker vidtogs bland annat inom barnomsorg, järnvägen (Deutsche Bahn AG), posten (Deutsche Post AG) och luftfarten (Lufthansa). Även inom industrin förekom strejker. Enligt BA uppgick antalet förlorade arbetsdagar under 2015 till 1 092 121. Under 2016 förhandlades nya kollektivavtal för drygt 10 miljoner anställda. Enligt BA sjönk antalet förlorade arbetsdagar kraftigt 2016 och summerade till knappt 210 000. Till de mer omfattande strejkerna hörde de som vidtogs inom industrin och inom offentlig sektor.

## 7. Kommande års förhandlingar

**År 2017 tecknades närmare 500 avtal som omfattade cirka 2,3 miljoner anställda. De flesta avtalen löper på 36 månader – bland dem de kollektivavtal som tecknades av parterna inom Industriavtalet. Avtalsrörelserna 2018 och 2019 blir därmed av mindre omfattning uttryckt i såväl antal avtal som antal anställda.**

**I och med att avtalen** inom industrin löper på 36 månader, så finns det ett märke att förhålla sig till såväl 2018 som 2019.

Förhandlingarna år 2020 kommer att beröra större delen av arbetsmarknaden. De 2,8 miljoner anställda som omfattas av avtal som löper ut år 2020 är cirka 500 000 fler än under 2017 års stora avtalsrörelse.

### 7.1 Avtalsrörelsen 2018 och 2019

Under 2018 kommer 29 avtal att löpa ut. Dessa avtal omfattar knappt 250 000 anställda. Det avtal som berör flest personer är läraravtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan. Detta avtal löper ut den sista mars 2018 och omfattar cirka 200 000 anställda.

Även Vårdföretagarnas två avtal med Svenska Kommunalarbetsareförbundet rörande äldreomsorg, vård och behandling samt omsorgsverksamhet löper ut under 2018, närmare bestämt den sista maj.

Avtalsrörelsen 2019 beräknas bli av ännu något mindre omfattning. Då ska 24 avtal omförhandlas. De avtalen omfattar drygt 150 000 anställda. Som exempel kan nämnas Hälso- och sjukvårdsavtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan. De avtalen berör drygt 100 000 anställda.

Avtalsrörelsen 2019 kan emellertid bli betydligt mer omfattande om parterna som tecknat treåriga avtal 2017 utnyttjar möjligheten att säga upp avtalen i förtid. Cirka 250 avtal har den möjligheten och de omfattar cirka 1,3 miljoner anställda, se även kapitel 4 om förhandlingsresultaten 2017.

Nästan alla avtal som löper ut 2018 och 2019 tecknas av arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv. Flest anställda omfattas av de kommunala avtalen.

Mer information om avtalens utlöpningsstidpunkter under 2018 och 2019 finns på Medlingsinstitutets webbplats, [www.mi.se](http://www.mi.se).

#### 7.1.1 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet 2018 och 2019

Medlingsinstitutet utser medlare utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal.

Av de 53 avtal som ska omförhandlas under 2018 och 2019 omfattas 5 av förhandlingsordningsavtal. Det betyder att det teoretiskt finns 48 avtal där Medlingsinstitutet

kan behöva utse medlare. Uttryckt i antal anställda omfattar avtalen som styrs av förhandlingsordningsavtal drygt 300 000 anställda av de 400 000 anställda som har avtal som löper ut 2018 eller 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.

### 7.1.2 Lärarförhandlingarna 2018

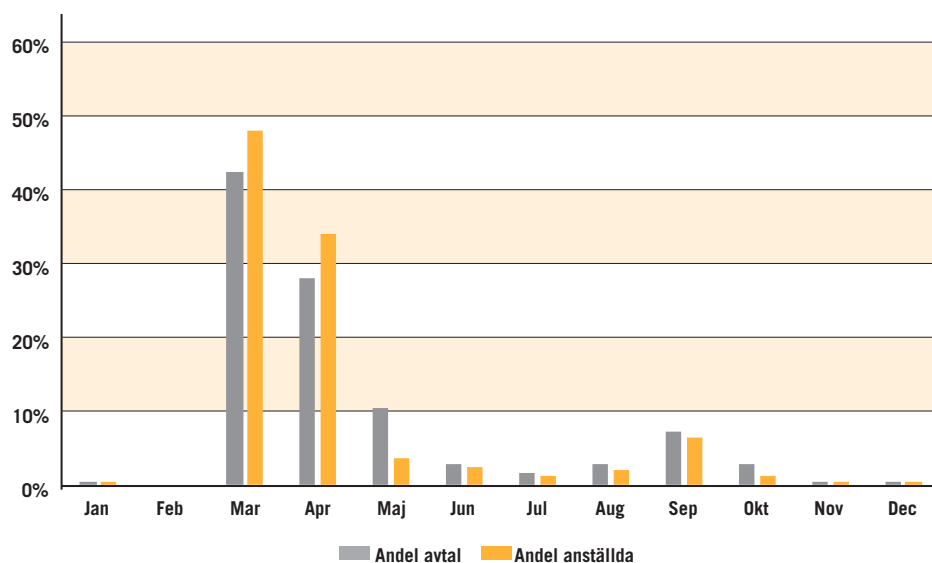
I december lämnade lärarna sina yrkanden till Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Tyngdpunkten låg på en fortsatt uppvärdering av lärarlönerna med möjligheter till en lönekarriär, kompetensutveckling och åtgärder för en bättre arbetsmiljö. SKL vill ha avtal som stödjer utvecklingen av skolan och menar att det behövs möjlighet för varje arbetsgivare att utforma sina egna arbetssätt, sin egen organisation och personalpolitik.

## 7.2 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 460 förbundsavtal omförhandlas. De omfattar cirka 2,8 miljoner anställda. Då ingår inte eventuella avtal som tecknas 2018 respektive 2019 med utlöpnings tidpunkt 2020. Situationen kan också förändras om de parter som tecknat avtal med möjlighet till uppsägning i förtid utnyttjar den möjligheten.

I **diagram 7.1** 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.

Diagram 7.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2020  
Procent av de 460 avtal som löper ut under året



Källa: Medlingsinstitutet

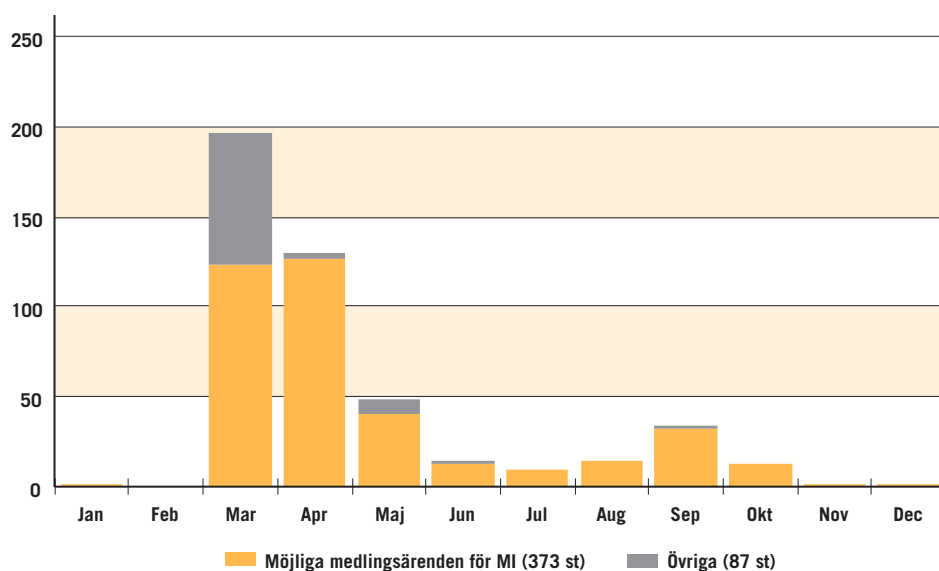
Utöver avtalen i diagrammet finns det knappt 150 uppsägningsbara tillsvidareavtal (oftast med tre månaders uppsägningstid) samt de 14 avtal som har löpt ut under 2017, men där nya avtal ännu inte var färdigförhandlade vid årsskiftet 2017/2018.

Mer information om avtalens utlöpningsstidpunkt under 2020 finns på Medlingsinstitutets webbplats, [www.mi.se](http://www.mi.se).

### 7.2.1 Möjliga medlingsärenden för Medlingsinstitutet 2020

I **diagram 7.2** 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.

Diagram 7.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2020



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet kan i teorin cirka 375 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 stycken.

## 8. Lagstiftning och domar

Under året trädde en rad av de nya regler som redogjordes för i Medlingsinstitutets årsrapport för 2016 i kraft. Nya utredningsförslag har under 2017 lagts fram om bland annat utstationering och entreprenörsansvar. Nya utredningar har också tillsatts under året, bland annat om rätten att vidta stridsåtgärder.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa utvecklingen av arbetsmarknads- lagstiftningen i Sverige och omvärlden. I detta kapitel ges en kortfattad beskrivning av föreslagna och beslutade ändringar i lagstiftningen, liksom av domar av särskilt intresse. Utöver den utveckling som skett i Sverige beskrivs kortfattat utvecklingen inom EU och en förändring i den isländska jämställdhetslagstiftningen.

### Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen

Vägen fram till riksdagsbeslut om en lag är inte alltid lätt att överblicka. Nedan förklaras några nyckelbegrepp.

**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.

### 8.1 Ny lagstiftning

#### 8.1.1 Skydd för visseblåsare, aktiva åtgärder, arbetsrättsliga hänsyn vid offentlig upphandling, meddelarskydd och utstationering med mera

I årsrapporten för år 2016 beskrev Medlingsinstitutet de lagförslag som regeringen då hade lagt fram i en rad arbetsrättsliga frågor med ikraftträdande under 2017. Vi hänvisar till föregående årsrapport för en beskrivning av innehållet i de nya lagbestämmelserna.<sup>1</sup> Under 2017 har ny lagstiftning inom följande områden trätt i kraft.

1 "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016" (Medlingsinstitutet 2017), s. 106 f.

**Skydd för visselblåsare** (prop. 2015/16:128, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2015/16:AU11, rskr 2015/16:269). *Lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden* trädde i kraft den 1 januari 2017.

**Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter** (prop. 2015/16:135, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2015/16:AU10, rskr 2015/16:304). Ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft den 1 januari 2017.

**Arbetsrättsliga hänsyn vid offentlig upphandling.** I regeringens proposition *Nytt regelverk för offentlig upphandling* (prop. 2015/16:195) föreslogs genomförande i svensk rätt av EU:s nya upphandlingsregler<sup>2</sup>. Bland annat föreslogs att upphandlande myndigheter i vissa fall ska ställa särskilda arbetsrättsliga villkor vid fullgörande av kontrakt eller koncessioner. Riksdagen antog regeringens lagförslag med undantag för den del som avsåg särskilda arbetsrättsliga villkor. Som skäl angavs bland annat att bestämmelserna skulle göra det svårare för småföretag att delta i upphandlingsprocesser. De nya lagarna trädde i kraft den 1 januari 2017.<sup>3</sup> Samtidigt beslutade riksdagen ett tillkännagivande till regeringen. I tillkännagivandet uppmanades regeringen att återkomma till riksdagen med nya förslag angående arbetsrättsliga hänsyn vid offentlig upphandling om regeringen ansåg att kompletteringar var nödvändiga för att fullt ut genomföra de nya EU-reglerna. I propositionen *Arbetsrättsliga villkor vid upphandling* (prop. 2016/17:163) återkom regeringen med sådana förslag. Till skillnad från första propositionen föreslogs nu bland annat att kraven om särskilda arbetsrättsliga villkor endast ska tillämpas vid upphandlingar med större värden. Riksdagen biföll regeringens nya förslag (finansutskottets betänkande 2016/17:FiU31, rskr 2016/17:242). Lagändringarna trädde i kraft den 1 juni 2017.

**Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet** (prop. 2016/17:31, konstitutionsutskottets betänkande 2016/17:KU7, rskr 2016/17:146). *Lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter* trädde i kraft den 1 juli 2017.

**Nya utstationeringsregler** (prop. 2016/17:107, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2016/17:AU9, rskr 2016/17:226). Ändringarna i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare och följdändringarna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet trädde i kraft den 1 juni 2017. Samtidigt trädde den nya *förordningen (2017:317) om utstationering av arbetstagare* i kraft. Förordningen innehåller bestämmelser om bland annat den närmare innebörden i Arbetsmiljöverkets uppgift att vara så kallat förbindelsekontor och om hur utstationerande arbetsgivare ska fullgöra sin skyldighet enligt utstationeringslagen att anmäla utstationeringar och kontaktperson i Sverige. Förordningen ersatte förordning (2013:352) om anmälningskyldighet vid utstationering av arbetstagare.

2 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner.

3 Lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna samt lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner.

Vidare beskrevs i årsrapporten för 2016 vilka lagändringar som föreslogs för **genomförandet i svensk rätt av det så kallade sjöfolksdirektivet**<sup>4</sup> (prop. 2016/17:120, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2016/17:AU11, rskr 2016/17:241). Den enda ändringen i sak som föranleddes av genomförandet har gjorts i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd. I lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1982:80 om anställningsskydd samt i lönegarantilagen (1992:497) har det gjorts vissa hänvisningsändringar.

### 8.1.2 Förordningsändringar inom arbetsmarknadspolitiken

Bland flera ändringar i de arbetsmarknadspolitiska reglerna kan följande nämnas.

Den 1 februari 2017 trädde nya regler i kraft i *förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb* som bland annat innebär att en förutsättning för stödet är att arbetsgivaren intygar att lön och andra anställningsförmåner följer av kollektivavtal eller i väsentliga delar är likvärdiga med förmåner enligt kollektivavtal inom branschen.

*Förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga* trädde i kraft den 1 juli 2017 och ersatte då förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. De nya reglerna innebär främst en ändring beträffande bidragen för lönekostnaderna. Bidragen har getts nya benämningar. De tidigare benämningarna var lönebidrag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning. De nya benämningarna är lönebidrag för utveckling i anställning, lönebidrag för anställning och lönebidrag för trygghet i anställning. Syftet med de nya reglerna är att förtydliga och förenkla reglerna för insatser för personer med nedsatt arbetsförmåga och att det inte ska ges ett felaktigt intryck att stödformerna är särskilda anställningsformer.

Särskilt anställningsstöd för så kallade extratjänster har tidigare kunnat utgå till kommuner, landsting och privata utförare inom välfärdsområdet, för att kunna anställa personer som står långt från arbetsmarknaden. Dessa blir därmed en extra resurs i verksamheten. Genom ändringar i *förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd* som trädde i kraft den 1 juli 2017 utvidgades det möjliga området för stöd till extratjänster till att även under vissa förutsättningar omfatta kulturell verksamhet, ideella idrottsföreningar och trossamfund med flera.

### 8.1.3 Jämställdhetsmyndigheten

Den 1 januari 2018 påbörjade den nyinrättade Jämställdhetsmyndigheten sin verksamhet. Enligt förordningen (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten ska myndigheten ha bland annat följande uppgifter.

Myndigheten ska arbeta med uppföljning, analys, samordning, kunskap och stöd i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Den ska vidare bidra till ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken och bistå regeringen i jämställdhetspolitiska frågor.

4 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett av delmålen är ekonomisk jämställdhet, vilket innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.<sup>5</sup>

Myndigheten ska inom sitt verksamhetsområde bland annat redovisa statistik, uppföljningar och analyser med kön som övergripande indelningsgrund ”om det inte finns särskilda skäl mot det”. Senast den 31 mars varje år ska myndigheten redovisa och samlat analysera åtgärder som föregående år vidtagits av relevanta myndigheter och andra relevanta aktörer för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

## 8.2 Förslag och utredningar

### 8.2.1 Propositioner och lagrådsremisser

#### Företagsintern förflyttning av personer från tredje land

I propositionen Uppehålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning – genomförande av ICT-direktivet (prop. 2017/18:34) föreslås hur 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 (ICT-direktivet) bör genomföras i Sverige.<sup>6</sup> Direktivet syftar till att underlätta företagsintern förflyttning av kompetens både till och inom EU. Genom direktivet införs EU-gemensamma villkor för inresa till EU för företagsinternt förflyttade personer i kategorierna chef, specialist och praktikant från länder utanför EU-området. Direktivet innehåller bestämmelser om bland annat arbets- och anställningsvillkor för dessa personer och deras möjligheter till rörlighet mellan medlemsstaterna under tiden för förflyttningen samt om likabehandling av de företagsinternt flyttande personerna och deras familjemedlemmar avseende sociala och ekonomiska rättigheter. Det föreslås att direktivets regler genomförs genom ett nytt kapitel i utlänningslagen (2005:716). Där föreslås ett införande av kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd, så kallat ICT-tillstånd, för företagsintern förflyttning av de aktuella personalkategorierna från företag etablerade utanför EES-området och Schweiz. Vidare föreslås att den som har beviljats ett ICT-tillstånd av en annan EU-stat ska få resa in och arbeta i Sverige i högst 90 dagar under en 180-dagarsperiod vid en enhet som tillhör samma företag eller koncern som företaget i den andra EU-staten och i det tredje landet. Vid längre vistelser i Sverige ska en ansökan om ett svenskt ICT-tillstånd eller ett ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse göras. Familjemedlemmar till den som har tillstånd för företagsintern förflyttning ska ha rätt till uppehållstillstånd under samma tid som anknytningspersonen. För att ett ICT-tillstånd ska beviljas ska ”ersättningen” inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Vidare ska inte övriga anställningsvillkor vara sämre än vad som gäller för arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2018.

5 Regeringens skrivelse 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2016/17:AU5

6 ICT är en förkortning för den engelska benämningen Intra Corporate Transferee.

### Tjänstepension

I propositionen *Genomförande av direktivet om förbättrade villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension* (prop. 2017/18:56) föreslår regeringen hur ett EU-direktiv om tjänstepension<sup>7</sup> bör genomföras i svensk rätt. Propositionen bygger på de förslag som lämnades i utredningsbetänkandet *Villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension* (SOU 2016:51)<sup>8</sup>. I propositionen föreslås att direktivet genomförs i en särskild lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.

Enligt den föreslagna lagen har arbetstagare vid avtal (kollektivavtal eller individuellt avtal) om tjänstepension rätt till vissa grundläggande villkor för intjänande och bevarande av pensionsrättigheter. Lagen innebär bland annat följande. Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få börja tjäna in pensionsrättigheter eller få rätt till så kallade ackumulerade pensionsrättigheter<sup>9</sup>, ska sådan tid sammanlagt högst få uppgå till tre år. Om en lägsta åldersgräns uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska denna åldersgräns inte få vara högre än 21 år. Vidare ska de pensionsrättigheter som en arbetstagare har förvärvat i tidigare anställningar bevaras fram till dess han eller hon uppnår pensionsåldern. Bevarandet ska innebära att värdet på de vilande pensionsrättigheterna säkerställs på ett "rättvist" sätt (till exempel i förhållande till arbetstagare som fortfarande kvarstår i anställningen). Den föreslagna lagen innebär också att arbetsgivare på arbetstagares begäran ska lämna information om hur tjänstepensionen skulle påverkas av att anställningen upphör. I vissa avseenden tillförsäkras enligt lagen också efterlevande förmånstagare rättigheter gentemot arbetsgivare. Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 juni 2018.

### 8.2.2 Utredningsbetänkanden m.m.

#### Regionala skyddsombud

Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv hade i uppdrag att kartlägga trender och nya former för arbete i Sverige samt bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga. Vidare hade utredningen i uppdrag att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta författningsförslag. Regionala skyddsombud får enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) utses av lokal avdelning inom ett fackförbund (eller jämförlik sammanslutning) utanför kretsen av arbetstagare på arbetsstället när det saknas en skyddskommitté. Förutsättningen är att avdelningen har någon medlem på arbetsstället. Utredningen presenterade sina slutsatser i betänkandet *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön* (SOU 2017:24). Vad gäller regionala skyddsombud konstaterar utredningen att det kan antas att allt fler arbetstagare har anställning på ett arbetsställe där det saknas ett lokalt skyddsombud bland de anställda. Betydelsen av de regionala skyddsombudens möjligheter att verka har därför ökat. Utredningen föreslår en ändring i lagen som innebär att ett regionalt skyddsombud får utses även om den fackliga organisationen inte har några medlemmar på arbetsstället förutsatt att arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av ett kollektiv-

7 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

8 Se Medlingsinstitutets årsrapport för 2016, s. 115

9 Ackumulerade pensionsrättigheter avser en retroaktiv period då arbetstagaren har omfattats av ett avtal om tjänstepension

avtal med organisationen. Utredningen föreslår inga ändringar av de regionala skyddsombudens befogenheter.

### **Fler verksamheter med stärkt meddelarskydd**

*Lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter (meddelarskyddslagen)*, trädde i kraft den 1 juli 2017.<sup>10</sup> Utredningen om ett stärkt meddelarskydd för privatanställda i verksamheter som är helt eller delvis offentligt finansierade hade i uppdrag att utreda om den nya lagen bör omfatta även annan offentligt finansierad privat verksamhet än den som redan omfattas av lagen, vilket är skola, vård och omsorg. I betänkandet *Meddelarskyddslagen – fler verksamheter med stärkt meddelarskydd (SOU 2017:41)* föreslås att vissa ytterligare enskilt bedrivna verksamheter, som är helt eller delvis offentligt finansierade, läggs till i den nya lagen. Det gäller kollektivtrafik, färdtjänst, riksferdtjänst och skolskjuts.

### **Utstationering och vägtransporter**

Promemorian *Utstationering och vägtransporter (Ds 2017:22)* behandlar dels utstationeringsreglernas tillämplighet vid godstransporter på väg samt vilka möjligheter som finns att utöva tillsyn över yrkestrafiken och bevaka arbetsvillkoren, dels ändamålsenligheten av reglerna om skyldigheten att anmäla utstationeringar. Promemorian pekar på ett antal brister och föreslår bland annat ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare för att åtgärda dessa. Det föreslås ett förtydligande i lagen att den så kallade cabotagetransport som avses i EU:s transportregler<sup>11</sup> ska jämföras med utstationering. (EU:s regler om cabotage innebär att upp till tre inrikestransporter inom en sjudagarsperiod får utföras av ett transportföretag som är etablerat i ett annat land i samband med att företaget utför en internationell transport.) Vidare föreslås att Polismyndighetens kontroll av yrkestrafiken avseende cabotagetransporter även ska innefatta en kontroll av om en anmälan om utstationering gjorts till Arbetsmiljöverket och, om så inte skett, att Polismyndigheten ska underrätta verket om det. Vidare föreslås ett antal förändringar i utstationeringslagens bestämmelser om anmälningskyldighet vid utstationering. Bland annat föreslås att undantaget från anmälningskyldigheten vid kortare utstationeringar slopas, att den utstationerande arbetsgivaren ska visa för den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna att en anmälan av utstationeringen till Arbetsmiljöverket har skett och att mottagaren ska underrätta verket om denne inte erhåller sådan information från arbetsgivaren. Vidare föreslås vissa utökade befogenheter för Arbetsmiljöverket att utöva tillsyn över reglerna om anmälningskyldighet.

### **Entreprenörsansvar**

Bestämmelser om entreprenörsansvar, det vill säga ett ansvar för en entreprenör för en underentreprenörs obetalda löner till sina anställda, finns i EU:s så kallade tillämpningsdirektiv<sup>12</sup>. Direktivet föreskriver att ett sådant ansvar ska införas vid utstationering inom bygg- och anläggningsverksamhet och får införas även för arbetstagare med anställning i landet och inom andra sektorer. Förslag om införan-

10 Se Medlingsinstitutets årsrapport för 2016, s. 109-110.

11 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1072/2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg, i lydelsen enligt rådets förordning (EU) nr 517/2013.

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

de av ett entreprenörsansvar i svensk lagstiftning (och genomförande av direktivet i detta avseende) har remitterats två gånger tidigare (SOU 2015:38 och Ds 2016:6, se beskrivningar i Medlingsinstitutets årsrapporter för 2015 respektive 2016), men de förslagen har inte lett till lagstiftning. I promemorian *Ett entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsbranschen* (Ds 2017:30) läggs ett nytt förslag i denna fråga. Denna gång är utgångspunkten, till skillnad från de tidigare remitterade förslagen, att entreprenörsansvaret ska gälla för såväl utstationerade arbetstagare som för arbetstagare som är anställda i Sverige. Det får bland annat till följd att en särskild lag om entreprenörsansvar föreslås (i stället för att bestämmelser införs i utstationeringslagen). Lagförslaget innebär i korthet att om en arbetsgivare som är eller har varit anlitad som underentreprenör för att genomföra ett entreprenadavtal inte betalar lön till en arbetstagare ska uppdragsgivaren kunna ansvara för att lönen betalas ut. Om arbetsgivarens uppdragsgivare inom en viss tid efter att ha underrättats om lönefordran inte betalar ut beloppet som omfattas av entreprenörsansvaret eller inte kan nås ska även huvudentreprenören i entreprenaden kunna ansvara för att lönen betalas ut. Det föreslås vissa tidsfrister innan betalningsansvaret aktualiseras för att uppdragsgivaren respektive huvudentreprenören ska ges möjlighet att förmå arbetsgivaren att betala. Likaså föreslås regler för formen och innehållet i arbetstagarens underrättelse om löneanspråk i förhållande till uppdragsgivaren/huvudentreprenören. Däremot ska arbetstagaren inte behöva kräva arbetsgivaren innan han eller hon vänder sig till en uppdragsgivare/huvudentreprenör. Den lön som ska omfattas av ansvaret föreslås vara den faktiskt avtalade lön som förfallit till betalning, beträffande både inhemska och utstationerade arbetstagare, det vill säga det föreslås beträffande de senare ingen särskild begränsning till minimilön. De uppdragsgivare och huvudentreprenörer som tvingas betala lön i stället för arbetsgivaren ska ha rätt att kräva denne på motsvarande betalning. Vidare föreslås att den nya lagen ska vara möjlig att avvika ifrån genom kollektivavtal under förutsättning att kollektivavtalet är förenligt med tillämpningsdirektivet. Denna kollektivavtalsdispositivitet gäller både för uppdragsgivaren och för huvudentreprenören.

### 8.2.3 Förslag inom arbetsmarknadspolitiken

I budgetpropositionen för 2018 (prop. 2017/18:1) aviserade regeringen en reformering av systemet för subventionerade anställningar. Bestämmelserna finns i förordningen (2015:503) om särskilda anställningsstöd. Tanken är att införa ett mer enhetligt system i vilket ett nytt stöd, så kallade introduktionsjobb, ska ersätta stödformerna särskilt anställningsstöd inklusive förstärkt särskilt anställningsstöd, traineejobb inom välfärdssektorn, traineejobb inom bristyrkesområden samt instegsjobb. Samtidigt kvarstår extratjänsterna liksom nystartsjobben. Introduktionsjobben kommer ha en högsta bidragsgrundande bruttolön på 20 000 kronor i månaden. Avsikten är att dessa ändringar ska genomföras under våren 2018. Redan under hösten 2017 genomfördes dock ändringar av tak- och subventionsnivåer i vissa befintliga stöd vilket innebär att takbeloppen vid särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd, instegsjobb, extratjänster och nystartsjobb sedan dess samtliga ligger på 20 000 kronor per månad.

### 8.2.4 Nya utredningar

I ett tillkännagivande från riksdagen till regeringen (arbetsmarknadsutskottets betänkande 2016/17:AU16, rskr 2016/17:184) framförde riksdagen att regeringen

bör ge ett tilläggsuppdrag till Arbetsmarknadsutredningen (A 2016:03) att ta fram förslag om hur de delar av Arbetsförmedlingens uppdrag som inte innebär myndighetsutövning kan läggas ut på andra aktörer på arbetsmarknaden samt om hur det statliga åtagandet i övrigt bör organiseras. Regeringen beslutade ett tilläggsdirektiv med ett sådant uppdrag den 22 juni 2017 (dir. 2017:71). Utredningen ska slutredovisa sitt uppdrag senast den 31 januari 2019. I oktober 2017 överlämnade utredningen delbetänkandet *Vägledning för framtidens arbetsmarknad* (SOU 2017:82).

I maj 2017 beslutade regeringen att ge en särskild utredare i uppdrag att utreda olika frågor rörande arbetstid, ledighet och anställningsskydd (kommittédirektiv *Trygghet och utveckling i anställningen vad gäller arbetstid och ledighet*, dir. 2017:56). Uppdraget ska redovisas dels i ett delbetänkande senast den 30 mars 2018, dels i ett slutbetänkande senast den 31 januari 2019.

I juni beslutade regeringen att ge en särskild utredare i uppdrag att överväga vissa ändringar i rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden (kommittédirektiv *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden*, dir. 2017:70). Utredaren ska bland annat ta ställning till om det är möjligt och lämpligt att begränsa rätten till stridsåtgärder i andra syften än att få till stånd ett kollektivavtal, och om fredspliktsreglerna bör ändras i situationer när en kollektivavtalsbunden arbetsgivare utsätts för stridsåtgärder av en annan arbetstagarorganisation. Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2018.

### 8.2.5 Förslag inom EU

#### En social pelare

I ett meddelande till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén den 26 april 2017<sup>13</sup> föreslår kommissionen att det inom EU bör antas en ”pelare” för sociala rättigheter. Pelaren ska fastställa ett antal huvudsakliga principer och rättigheter som ska ligga till grund för rättvisa och välfungerande arbetsmarknader och välfärdssystem. Pelaren är enligt kommissionen främst avsedd för euroområdet, men ska vara öppen för alla medlemsländer. Pelaren ska inte vara en rättsakt, utan ett slags ”styrinstrument” på det sociala området för EU, medlemsländerna och arbetsmarknadens parter. För att bli rättsligt bindande måste de omsättas i direktiv, lagar eller kollektivavtal. Pelaren syftar till att på ett politiskt plan lägga fast 20 principer/rättigheter indelade i kategorierna lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor samt socialt skydd och social delaktighet. Innehållet i de 20 rättigheterna bygger på och kompletterar enligt kommissionen principer och rättigheter som medlemsländerna i stora drag redan är överens om i form av befintlig EU-lagstiftning (inklusive EU:s stadga för de grundläggande rättigheterna) och de internationella konventioner och andra instrument på det sociala området som EU-länderna har ratificerat, såsom ILO-konventioner och Europarådets sociala stadga.

En av principerna handlar om lön. I förslaget sägs att arbetstagare har rätt till ”en rättvis lön som tillåter en värdig levnadsstandard”. Vidare sägs att ”all lönesättning ska ske genomsynligt och förutsägbart i enlighet med nationell praxis och

---

13 KOM (2017) 250.

med respekt för arbetsmarknadsparternas oberoende”. Enligt ett förklarande PM<sup>14</sup> som åtföljer meddelandet innebär principen om rättvis lön inget krav på medlemsländerna att införa lagstadgad minimilön.

Pelaren för sociala rättigheter ”proklamerades” (antogs) av Europaparlamentet, rådet och kommissionen vid EU:s ”sociala toppmöte” i Göteborg den 17 november 2017.

#### **Föräldraledighet med mera**

EU-kommissionen överlämnade den 26 april 2017 ett förslag om direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare till Europaparlamentet och rådet.<sup>15</sup> Förslaget syftar till att utöka och förstärka gällande EU-regler på detta område och främja ett större uttag av föräldraledighet bland män. Direktivförslaget avser föräldrar och anhörigvårdare som är arbetstagare och innebär bland annat följande. Pappor ska ges rätt till ledighet i minst tio dagar i samband med barns födelse (pappaledighet). Mammor och pappor ska ges rätt till föräldraledighet i minst fyra månader vardera till dess ett barn fyller tolv år. Det föreslås också en rätt till ledighet i fem dagar för vård av anhöriga vid allvarlig sjukdom eller liknande. Alla dessa ledigheter ska åtföljas av rätt till ersättning som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning. Direktivförslaget ålägger också medlemsstaterna att införa regler som ger arbetstagare med barn rätt till ”flexibla arbetsformer” av omsorgsskäl.

#### **Tydliga och förutsebara arbetsvillkor**

Den 21 december 2017 överlämnade kommissionen ett förslag till direktiv om tydliga och förutsebara arbetsvillkor i Europeiska unionen.<sup>16</sup> Förslaget tar sikte på så kallade atypiska anställningsformer varmed menas olika former av tidsbegränsad anställning samt tillsvidareanställning på deltid. Kommissionen pekar på att atypiska anställningsformer har blivit allt vanligare och att de problem som ibland förknippas med dessa anställningsformer har lett till att det i medlemsländerna har införts nya regler i lag och kollektivavtal till skydd för de anställda. Detta har i sin tur medfört ett alltmer skiftande regelverk inom EU. Det direktivförslag som överlämnades i slutet av 2017 är enligt kommissionen en av de viktigaste åtgärderna i uppföljningen av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Mot bakgrund av utvecklingen avseende atypiska anställningsformer och den alltmer skiftande regleringen i medlemsländerna anser kommissionen att det inte räcker att enbart uppdatera det så kallade upplysningsdirektivet<sup>17</sup>. Det krävs enligt kommissionen både en uppdatering av det direktivets regler om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om anställningsvillkoren och ett antal nya regler för att främja tryggheten och förutsägbarheten i atypiska anställningsförhållanden. Därmed kan också en större mått av samstämmighet uppnås i medlemsländernas olika regleringar. Förslaget innebär att upplysningsdirektivet kommer att upphävas när det nya direktivet ska vara genomfört i medlemsländerna.

Direktivförslaget innehåller bland annat en definition av begreppet arbetstagare, varmed (för tillämpningen av direktivets bestämmelser) ska förstås ”en fysisk person

14 Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, SWD (2017) 201, daterat 26 april 2017.

15 KOM (2017) 253.

16 KOM (2017) 797.

17 Rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

som under viss tid utför tjänster för och under ledning av en annan person i utbyte mot ersättning”. Även begreppet arbetsgivare definieras. I likhet med upplysningsdirektivet innehåller direktivförslaget ett antal bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att informera om anställningsförhållandet. Jämfört med upplysningsdirektivet innebär förslaget att det är fler aspekter på anställningen som ska informeras om, arbetsgivaren ska exempelvis ge en mer utförlig information om olika frågor om arbetstiden. Informationen om villkoren ska lämnas senast första dagen av anställningsförhållandet eller, i förekommande fall, senast den dag en ändring av villkoren träder ikraft, istället för att som enligt upplysningsdirektivet lämnas inom viss tid efter anställningens påbörjande/villkorsändringens ikraftträdande. Dessutom innehåller direktivförslaget ett antal helt nya materiella minimikrav på anställningsvillkor som det inte finns några motsvarigheter till i upplysningsdirektivet. Bland dessa kan nämnas en längsta tillåten period för provanställning på i normalfallet sex månader, vissa minimikrav för förutsägbarheten i arbetstiden för arbetstagare utan fastställt arbetstidsschema samt en rätt för arbetstagare med atypiska anställningsförhållanden att efter sex månaders anställning begära av sin arbetsgivare en anställningsform med mer trygga och förutsebara anställningsvillkor. På en sådan begäran ska arbetsgivaren lämna ett svar inom en månad.

I en särskild bestämmelse i direktivförslaget anges att arbetsmarknadens parter får komma överens om andra regler än de nämnda minimikraven på anställningsvillkor (maxperiod för provanställning et cetera) under förutsättning att ”det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas”. Med detta villkor för avvikelser i kollektivavtal avses enligt kommissionens förklarande pm att kollektivavtalet inte får medföra att den ”allmänna skyddsnivån” för berörda arbetstagare blir lägre än den som föreskrivs i de aktuella artiklarna i direktivet sammantagna.

### **Strejkrätt för flygledare**

I ett meddelande till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén den 8 juni 2017 kallat Luftfart: Ett öppet och sammankopplat Europa<sup>18</sup> beskriver kommissionen hur ett mer effektivt utnyttjande av luftrummet inom EU bör åstadkommas. Man beskriver en situation där trafikstörningar på grund av bland annat tekniska fel, bristande kapacitet/personalstyrka inom flygledningstjänsten och strejker bland flygledare leder till omfattande effektivitetsbegränsningar. Av alla orsaker till störningar i lufttrafiken utgör strejker den mest komplexa utmaningen enligt kommissionen, som konstaterar att strejkrätten är en grundläggande rättighet som huvudsakligen regleras i nationell rätt. Kommissionen uppmuntrar i meddelandet medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att förbättra tjänstekontinuiteten inom flygledningstjänsten genom en effektiv dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare inom företag för flygledningstjänst som leder till att sannolikheten för strejk minskas. Vidare innehåller kommissionens uppmaning förslag om att varsel bör lämnas i god tid före en strejk (till exempel minst 14 dagar innan), att anställda måste göra en enskild anmälan om att delta i stridsåtgärden (till exempel 72 timmar innan åtgärden ska inledas) och att överflygningar av medlemsstater där det pågår strejk måste säkras och högtrafikperioder skyddas.

---

18 KOM (2017) 286.

### Jämställdhet

I november beslutade kommissionen ett meddelande till Europaparlamentet, rådet och den Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om en aktionsplan inom EU för att åtgärda könslöneskillnaden.<sup>19</sup> I meddelandet konstaterar kommissionen bland annat att könslöneskillnaden (som uppskattas till i genomsnitt 16 procent inom EU) inte minskar, att segregeringen av män och kvinnor på arbetsmarknaden består, att politiska åtgärder för att möjliggöra en jämnare fördelning mellan män och kvinnor av omsorgsansvaret för barn och anhöriga är otillräckliga samt att lönediskriminering fortsatt förekommer. För att förbättra jämställdheten och minska könslöneskillnaden föreslår kommissionen åtgärder inom åtta områden varav ett är att förbättra tillämpningen av EU:s princip om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Principen är fastlagd i artikel 157 i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt och utvecklad i EU-direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.<sup>20</sup> Kommissionen aviserar i meddelandet att den kommer att överväga förslag om ändringar i direktivet för att bland annat förbättra ”transparensen” i arbetsgivares lönesättning. Kommissionen aviserar också förslag och åtgärder inom de sju andra prioriterade områdena.

### Arbetstid

Eftersom överenskommelser i kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen (1982:673) inte får leda till att mindre förmånliga regler tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv<sup>21</sup> kan det vara värt att notera att EU-kommissionen under 2017 presenterade ett ”tolkningsmeddelande” om direktivet. I meddelandet redogör kommissionen för sin uppfattning om innebörden i det tekniskt komplicerade arbetstidsdirektivet baserad på EU-domstolens hittillsvarande rättspraxis.

## 8.3 Arbetsdomstolen

I *AD 2017 nr 32* prövade Arbetsdomstolen ett yrkande angående stridsåtgärders lovlighet. Bakgrunden var följande. Sector Alarm Service AB (bolaget) bedrev verksamhet med främst installation och service av säkerhetslarm. Samtliga anställda i bolaget hörde till samma kategori arbetstagare (av arbetsgivarsidan i målet benämnda säkerhetskonsulter och av den fackliga sidan benämnda larminstallatörer). Bolaget ingick i en koncern med verksamhet inom säkerhetstjänster och säkerhetsprodukter. Koncernbolagen samverkade. Utöver det i målet aktuella bolaget bedrev ett koncernbolag försäljning av larmabonnemang och ett annat hade den administrativa personalen för koncernen anställd.

Bolagets verksamhet hade tidigare bedrivits av ett annat bolag inom koncernen. Med det bolaget hade Svenska Elektrikerförbundet (SEF) haft ett kollektivavtal. År 2014 togs verksamheten och säkerhetskonsulterna/larmoperatörerna över av det i målet aktuella bolaget som då var medlem i arbetsgivarorganisationen IT&Tele-

19 KOM (2017) 678

20 Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)

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

komföretagen och därmed bundet av den organisationens kollektivavtal med bland annat Seko, Service- och kommunikationsfacket (Telekomavtalet). Inför övertagandet av verksamheten träffade Seko och SEF en gränsdragningsöverenskommelse som innebar att "avtalsrätten" beträffande bolaget tillföll SEF. I samband med att verksamheten överfördes till bolaget lämnade detta sin tidigare arbetsgivarorganisation och blev i stället medlem i Almega Tjänsteförbunden. Den organisationen och SEF kom överens om att ett kollektivavtal tills vidare skulle gälla i bolaget med innehåll som i grunden motsvarade det tidigare för bolaget gällande Telekomavtalet.

Genom medlemskapet i Almega Tjänsteförbunden blev bolaget bundet av ett kollektivavtal för tjänstemän med Unionen och Ledarna som fackliga parter. Efter det att kollektivavtalet mellan bolaget och SEF hade upphört att gälla och förhandlingar om ett nytt inte lett till någon överenskommelse varslade SEF om total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på bolaget. Arbetsgivarsidan ville att tjänstemannaavtalet skulle gälla för alla anställda på bolaget, anställda som bolaget benämnde säkerhetskonsulter. SEF krävde dock ett avtal för de anställda som förbundet benämnde larminstallatörer. Benämningarna avsåg alltså samma personer. De olika benämningarna speglar det förhållandet att parterna hade olika uppfattningar om arten av de anställdas arbete, det vill säga om det i huvudsak var arbete som hörde hemma i ett arbetaravtal eller i ett tjänstemannaavtal.

Varslet återtogs sedan medling inletts. Ett nytt varsel lades en tid senare. Till skillnad från det första varslet, som syftade till att kollektivavtal skulle upprättas mellan SEF och Almega Tjänsteförbunden, syftade varsel nummer två till ett kollektivavtal direkt mellan SEF och bolaget. Skälet till denna ändring var att SEF hade uppfattat att Almega Tjänsteförbunden inte avsåg att teckna något avtal med SEF. Förbundet hade därför vänt sitt avtalskrav direkt mot bolaget som dock hade avisat kravet.

Bolaget gjorde en fredspliktsinvändning mot varslet. SEF väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att förbundet var oförhindrat att vidta de varslade stridsåtgärderna. Förbundet yrkade även ett interimistiskt förordnande med sådant innehåll. Bolaget argumenterade att SEF:s krav att få träffa kollektivavtal avseende allt arbete med larm- och säkerhetsteknik i företaget innebar att förbundet inte enbart krävde ett avtal för de egna medlemmarna utan att avtalet även skulle tillämpas för anställda som var medlemmar i Unionen eller Ledarna. Därmed innebar enligt bolaget SEF:s med stridsåtgärder understödda krav ett undanträngande av det befintliga kollektivavtalet. SEF å sin sida hävdade att kravet om kollektivavtal syftade till att tillvarata medlemmarnas intressen. Förbundet menade att det inte fanns någon avsikt att tränga undan ett för larminstallatörerna redan befintligt kollektivavtal eftersom det i bolaget gällande tjänstemannaavtalet inte var tillämpligt på larminstallatörernas arbete. Eftersom bolaget inte hade något för det aktuella arbetet tillämpligt kollektivavtal hade inte SEF begränsat sitt yrkande till ett kollektivavtal som skulle tillämpas bara för de egna medlemmarna utan kravet avsåg ett avtal att tillämpas på allt larminstallationsarbete. Även om det befintliga avtalet skulle anses tillämpligt på sådant arbete som SEF ville teckna ett kollektivavtal för var stridsåtgärderna inte olovliga argumenterade SEF med hänvisning till rättspraxis om tillåtligheten av stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare och om konkurrerande kollektivavtal.

Arbetsdomstolen konstaterade i sin interimistiska prövning att den dittillsvarande utredningen inte gav stöd för någon annan bedömning än att SEF:s syfte med de varslade stridsåtgärderna var att få till stånd ett kollektivavtal med bolaget enbart för att tillvarata sina medlemmars intressen och att bli erkänd som kollektivavtalspart. Det fanns alltså enligt domstolen inget stöd i utredningen så långt för en slutsats som innebar att syftet med SEF:s åtgärder var att tränga undan eller ändra tjänstemannaavtalet.

## 8.4 EU-domstolen

### Skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av verksamhet

Arbetsdomstolen begärde år 2014 ett förhandsavgörande i ett mål där den underliggande frågan handlade om rätten till bibehållna anställningsförmåner i samband övergång av verksamhet (beslut nr 69/14, i målen nr A 40/12 och A 100/12). Tvisten i målet gällde hur arbetstagares anställningstid skulle räknas vid tillämpning av en bestämmelse i ett kollektivavtal om förlängd uppsägningstid. Bakgrunden var följande.

Fyra arbetstagare hos ISS Facility Services AB (ISS) hade blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Arbetstagarna hade tidigare varit anställda i andra bolag. Genom verksamhetsövergångar hade anställningarna övergått till ISS enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Arbetstagarna var vid uppsägningstidpunkten 55 år eller äldre och hade samtliga en sammanlagd anställningstid i ISS och de tidigare bolagen på mer än tio år. Det kollektivavtal som gällde mellan ISS och Unionen föreskrev att vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska för arbetstagare med mer än tio års anställningstid gälla en uppsägningstid på sex månader och därutöver en förlängd uppsägningstid med ytterligare sex månader om arbetstagaren vid uppsägningstillfället hade uppnått 55 års ålder. De bolag där arbetstagarna tidigare hade varit anställda var vid verksamhetsöverlåtelseerna bundna av kollektivavtal med motsvarande bestämmelser. Tvisten i målet gällde om arbetstagarna skulle få tillgodoräkna sig anställningstiden i de bolag de tidigare varit anställda vars verksamhet hade tagits över av ISS vid tillämpning av bestämmelserna i det avtal som gällde hos ISS om förlängd uppsägningstid.

Av 6 b § anställningsskyddslagen följer att vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Bestämmelserna infördes för att uppfylla kraven i EU:s så kallade överlåtelse-direktiv<sup>22</sup>. Enligt artikel 3.1 i överlåtelsedirektivet ska överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande, som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen till följd av en sådan överlåtelse, övergå på förvärvaren. Direktivet syftar alltså till att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare i dessa situationer. Efter överlåtelsen ska förvärvaren, enligt artikel 3.3 i direktivet vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. Medlemsstaterna får dock bestämma att

<sup>22</sup> Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter.

förvärvaren bara ska vara bunden av ett sådant avtal under en viss tid som inte är kortare än ett år. Den artikeln har införlivats i svensk rätt genom 28 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Enligt den bestämmelsen är utgångspunkten att förvärvaren blir bunden av kollektivavtal som överlåtaren var bunden av. Detta gäller dock inte om förvärvaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med vid verksamhetsövergången. I en sådan situation är dock förvärvaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren ska tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

Arbetsdomstolen konstaterade att de uppsagda arbetstagarna skulle ha haft rätt till förlängd uppsägningstid om de hade sagts upp på grund av arbetsbrist hos sina tidigare arbetsgivare enligt de kollektivavtal som gällde hos dem. Eftersom ISS vid övergången redan var bundet av ett annat kollektivavtal blev inte de kollektivavtal som överlåtarna var bundna av tillämpliga hos förvärvaren. Däremot var de kollektivavtal som överlåtarna var bundna av tillämpliga under arbetstagarnas första anställningsår hos ISS. Vid tidpunkten för uppsägningarna hade arbetstagarna emellertid varit anställda hos ISS i mer än ett år. ISS var därmed inte längre skyldigt att tillämpa de tidigare kollektivavtalsvillkoren vid uppsägningarna. Det kunde enligt domstolen ifrågasättas om en tillämpning av regeln om förlängd uppsägningstid i det kollektivavtal som gäller hos ISS och som innebär att arbetstagarna inte får tillgodoräkna sig anställningstid hos överlåtaren är förenlig med EU-rätten när det kollektivavtal som gällde för arbetstagarna hos överlåtarna också innehöll motsvarande regel. Eftersom svaret på den frågan inte var uppenbart beslutade domstolen att begära ett förhandsavgörande av EU-domstolen. Frågan som ställdes till EU-domstolen var följaktligen om ”det är förenligt med överlåtelsedirektivet att, sedan ett år förflutit efter övergången, tillämpa en bestämmelse i ett kollektivavtal som innebär att, när viss anställningstid är en förutsättning för förlängd uppsägningstid, inte beakta anställningstid hos överlåtaren, när arbetstagarna enligt en likalydande bestämmelse i det kollektivavtal som gällde hos överlåtaren haft rätt att beakta denna anställningstid”.

EU-domstolen avkunnade dom i målet C-336/15 den 6 april 2017.<sup>23</sup> I domen påminner domstolen om att direktivets syfte är att så långt som möjligt säkerställa kontinuiteten av anställningsavtal/anställningsförhållanden så att arbetstagarna inte enbart till följd av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation samtidigt som förvärvaren måste ha möjlighet att göra de anpassningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten. Frågan om tillgodoräknande av anställningstid vid företagsövergångar för beräkning av arbetstagares rättigheter av ekonomisk natur har prövats tidigare. Domstolen har då konstaterat 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 om denna skyldighet följde av den övertagna

---

23 ECLI:EU:C:2017:276

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.

Eftersom den förlängda uppsägningstiden skulle medföra en rätt till sex månaders lön ska den enligt EU-domstolen kvalificeras som en rättighet av ekonomisk natur. Med hänvisning till artikel 3.3 i direktivet, som genomförts i 28 § medbestämmandelagen, konstaterar domstolen att svensk rätt innebär att förvärvaren/den nye arbetsgivaren är skyldig att bibehålla anställningsvillkoren enligt överlåtarens kollektivavtal för de övertagna arbetstagarna i ett år efter övergången. ISS hade dock efter utgången av det året inte sett till att någon förändring gjorts i det kollektivavtal som bolaget var bundet av vid tiden för övergången, med likalydande villkor i fråga om förlängd uppsägningstid som i överlåtarens kollektivavtal. Inte heller hade avtalet löpt ut eller ersatts av ett annat kollektivavtal. Eftersom ISS sålunda inte hade gjort någon förändring i de villkor som bolaget var bundet av vid övergången trots att mer än ett år förflutit och lydelserna i överlåtarens och förvärvarens respektive avtal var densamma i det aktuella avseendet, 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 ISS.

EU-domstolen har avgivit förhandsutlåtanden om innebörden i överlåtelsedirektivet i ytterligare mål under 2017, exempelvis i de förenade målen C-680/15 och C-681/15<sup>24</sup>. Även i dessa mål var det innebörden i framför allt artikel 3 i direktivet som var föremålet för prövningen. Domstolen kom fram till att kravet på att överlåtarens rättigheter och skyldigheter enligt ett anställningsavtal ska fortsätta gälla vid en övergång av verksamhet även ska gälla en klausul i ett sådant avtal enligt vilken anställningsförhållandet regleras inte endast av det kollektivavtal som gäller vid tidpunkten för övergången, utan även av de kollektivavtal som ingås efter övergången och som kompletterar, ändrar eller ersätter det (vid övergången gällande) avtalet. En förutsättning är dock att det i den nationella rätten föreskrivs att förvärvaren har möjlighet att anpassa anställningsvillkoren i enlighet med artikel 3.3 i direktivet (jfr 28 § medbestämmandelagen).

## 8.5 Internationellt

### Island

Den isländska jämställdhetslagen ställer krav på lika lön och lika villkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. I syfte att förbättra tillämpningen av lagen i detta avseende och därmed minska de faktiska löneskillnaderna beslutades under 2017 om vissa tillägg i lagen. Enligt de nya bestämmelserna ska en arbetsgivare som sysselsätter minst 25 arbetstagare vara skyldig att låta utföra en kontroll av sin lönesättning ur jämställdhetssynpunkt av ett ackrediterat "certifieringsorgan". Kontrollen ska göras i förhållande till en "likalönestandard" (som tagits fram under medverkan av den isländska standardiseringsmyndigheten och som återspeglar lagens krav på lika lön för lika eller likvärdigt arbete) och bygga på den plan för

24 ECLI:EU:C:2017:317

jämställdhetsarbetet i verksamheten som isländska arbetsgivare med minst 25 anställda redan är skyldiga att ha. Därtill ska arbetsgivaren inför kontrollen göra en systematisk genomgång ur jämställdhetssynpunkt av lönerna i verksamheten och ranka jobben utifrån om de är lika eller likvärdiga. Därefter genomförs en kontroll av certifieringsorganet för att avgöra om arbetsgivarens lönesättning och arbete för jämställda löner uppfyller ”standardens” krav. Om så är fallet utfärdas ett certifieringsbevis. För arbetsgivare som har 25–99 anställda kan man överenskomma i kollektivavtal att kontrollen kan utföras av en facklig organisation. Certifieringen måste göras om vart tredje år. Den isländska jämställdhetsmyndigheten ska med hjälp av vitesföreläggande kunna förmå arbetsgivare att uppfylla kraven att låta sig certifieras och förnya certifieringen samt vidta de åtgärder som enligt de utförda kontrollerna behövs för att uppfylla lagens krav. De nya lagbestämmelserna träder i kraft under en treårsperiod med början 2018. Åliggandena kommer att börja gälla först för de större företagen och verksamheterna. Arbetsgivare med färre än 25 anställda ska på frivillig väg kunna låta sig certifieras.

## Del 2

# Konkurrenskraft



## 9. Sveriges internationella konkurrenskraft i bredare perspektiv

**I det här kapitlet analyseras Sveriges internationella konkurrenskraft ur ett bredare perspektiv. Utvecklingen beskrivs i huvudsak för ekonomin som helhet, men också för näringslivet. Konkurrenskraften beskrivs genom två olika angreppssätt. Å ena sidan studeras indikatorer för produktionskostnader och företagens lönsamhet och å andra sidan studeras mått på den ekonomiska utvecklingen i form av till exempel produktion, inkomster och sysselsättning.**

Återhämtningen i svensk ekonomi de senaste åren har lett till en ökning av inkomsten per invånare. Bruttonationalprodukten (BNP) och bruttonationalinkomsten (BNI), båda räknat per invånare, ökade i förhållandevis god takt 2014–2017. Utvecklingen var starkare än åren närmast efter finanskrisen 2008, men långsammare än under perioden 1998–2006. En snabbare befolkningsökning under senare år har bidragit till att dämpa utvecklingen.

Sveriges BNP per invånare var cirka 17 procent högre än genomsnittet för OECD-länderna år 2016. Sverige har i stort sett kunnat behålla sitt relativa välstånd gentemot OECD-länderna sedan före finanskrisen.

De senaste åren har arbetskostnaderna i Sverige ökat snabbare än i flera andra länder. Samtidigt har svensk ekonomi utvecklats starkare jämfört med framför allt många euroländer. De svenska arbetskostnadernas nominella och reala ökningstakt har emellertid dämpats i förhållande till perioden före finanskrisen. Arbetskostnaderna har följt utvecklingen av den trendmässiga tillväxten i produktivitet som har dämpats påtagligt både i Sverige och i omvärlden.

Arbetskostnaderna i Sverige utgjorde ungefär samma andel av förädlingsvärdet 2017 som 2008, enligt Konjunkturinstitutets justerade arbetskostnadsandel. Efter finanskrisen finns det en tydlig konjunkturrell dynamik i arbetskostnadsandelen. Sedan 2014 har arbetskostnadsandelen anpassats nedåt och vinstandelen har gått upp. Ett annat tecken på att lönsamheten förbättrats är att investeringarna ökat. Detta beror mycket på ökade bostadsinvesteringar, men också på ökade maskininvesteringar. Investeringarnas andel av BNP (investeringskvoten) har varit stabilare i Sverige än i många andra länder sedan finanskrisen.

Sysselsättningsgraden i den svenska ekonomin började återhämta sig redan 2011, efter ett kraftigt fall 2009. Utvecklingen har varit starkare än i flera andra länder. De tre senaste åren har även arbetslösheten i Sverige sjunkit en hel del. Arbetslösheten i Sverige låg dock kvar relativt länge på en hög nivå jämfört med flera andra länder, där arbetslösheten började sjunka tidigare.

### 9.1 Internationell konkurrenskraft som begrepp

Begreppet internationell konkurrenskraft används ofta i den ekonomiska debatten. Det är dock inte alltid självklart vad som avses. Det är också svårt att presentera en entydig definition av begreppet. Eftersom begreppet har flera dimensioner kan det följaktligen också analyseras på flera olika sätt.

Ett etablerat synsätt fokuserar på jämförelser av produktionskostnader mellan länder. Detta perspektiv kan lätt kopplas samman med globaliseringen och det faktum att produktionen de senaste 15–20 åren har ökat kraftigt i länder med relativt låga arbetskostnader. Andra synsätt tar ett bredare perspektiv. Till exempel har Europeiska kommissionen definierat internationell konkurrenskraft som ”förmågan hos en ekonomi att, på ett hållbart sätt, leverera hög och stigande levnadsstandard och hög sysselsättning”.<sup>1</sup> Även OECD har gjort en liknande definition, och menar att internationell konkurrenskraft innebär ”förmågan hos ett land att, under marknadsmässiga villkor, producera och sälja varor och tjänster på internationella marknader, och samtidigt generera långsiktigt ökade reala inkomster för befolkningen”.<sup>2</sup> I båda dessa definitioner ligger fokus mer på utvecklingen av inkomster och sysselsättning i ett land, än på produktionskostnaderna.

### 9.1.1 Konkurrenskraft på kort och lång sikt

**På längre sikt** beror ett lands tillväxtpotentialer ytterst på faktorer som påverkar utvecklingen av produktiviteten.<sup>3</sup> Vissa ekonomer går så långt som till att säga att konkurrenskraft bara är ett slarvigt sätt att säga produktivitet.<sup>4</sup> På längre sikt påverkas produktiviteten bland annat av

- investeringar i human- och realkapital
- satsningar på forskning och utveckling
- teknologiska och organisatoriska framsteg.

Även ökad handel och därigenom ökade möjligheter till specialisering leder normalt till produktivitetsvinster hos samtliga parter. Det handlar om att utnyttja komparativa fördelar i produktionen.

Teknikutvecklingen och globaliseringen, både i form av ökad handel och i form av annat omvärldsutbyte, innebär att ett lands produktionsfördelar står under ett ständigt förändringstryck. Detta kan ha positiv eller negativ inverkan på lönsamheten i olika branscher och för produktionen av olika typer av varor och tjänster. För att ekonomin ska kunna anpassa sig till detta förändringstryck är det viktigt med väl fungerande marknader så att resurser kan flyttas till de växande delarna av ekonomin. Men även utbildningsinsatser har central betydelse för att underlätta matchningen mellan lediga jobb och arbetssökande. Här spelar både offentliga och privata aktörer en viktig roll. Sammantaget ställer denna strukturomvandling krav på näringslivets förmåga till anpassning.

I det längre perspektivet är analyser av faktorer som förklarar skillnader mellan länders produktiva förmåga viktiga.

**På kortare sikt** kan förändringar av kostnader, priser och lönsamhet spela en viktig roll för utvecklingen av inkomster och sysselsättning. Då handlar det mer om kon-

1 “Competitiveness under New Perspectives”, Working Paper no 44, 2013, WWWforEurope.

2 ”Svensk konkurrenskraft”, rapport 2009:09, Tillväxtanalys.

3 En växande befolkning innebär normalt ökad tillväxt på sikt eftersom ekonomin då ökar i storlek, men produktivitetstillväxt innebär att inkomsterna i genomsnitt per invånare kan öka.

4 Krugman, ”Competitiveness: A dangerous obsession”, Foreign Affairs Mar/Apr 1994.

junkturell dynamik. Samtidigt kan stora konjunkturedgångar få varaktiga effekter på till exempel arbetslöshet, sysselsättning och BNP.

### 9.1.2 Olika sätt att mäta konkurrenskraft

Sammantaget innebär de många och breda definitionerna av internationell konkurrenskraft att en mängd indikatorer kan användas för att beskriva hur konkurrenskraftig en ekonomi är. Dessa indikatorer kan delas in i två kategorier: å ena sidan indikatorer som fokuserar på produktionsfaktorer och beskriver konkurrenskraft ur ett insatsperspektiv och å andra sidan indikatorer som beskriver konkurrenskraft utifrån resultatet eller utfallet av produktionen.

I den första gruppen ingår olika typer av mått på kostnader för produktion, såsom arbetskostnader, enhetsarbetskostnader, priser, växelkurser och lönsamhet. Men dit kan också räknas indikatorer som mer grundläggande försöker förklara skillnader i produktiv förmåga mellan olika länder, som till exempel skillnader i produktionsstruktur eller forsknings- och utvecklingsklimat eller kvaliteten på utbildningssystem och rättssystem.

Till den andra gruppen räknas i stället indikatorer som beskriver utvecklingen av inkomster, sysselsättning och arbetslöshet. Måtten bruttonationalprodukt (BNP) per invånare och bruttonationalinkomst (BNI) per invånare har stor betydelse här. Dessa analyser kan kompletteras med analyser av långsiktig hållbarhet i bytesbalans och offentliga finanser. På senare tid har också indikatorer för miljömässigt hållbar produktion adderats.

Beroende på perspektiv och tidshorisont kan analyserna och tolkningen av indikatorerna skilja sig åt betydligt. En försvagad valuta och lägre löneökningar än i omvärlden är gynnsamt för möjligheterna att konkurrera på världsmarknaden i det kortare perspektivet, men är knappast något att eftersträva på längre sikt. Ett kvitto på ett lands internationella konkurrenskraft i ett längre perspektiv skulle snarast vara höga kostnader för produktionen kombinerat med en hög arbetsproduktivitet. En långsiktigt förbättrad konkurrenskraft, till exempel via förbättrad utbildning, forskning och produktutveckling, ger utrymme för högre löneökningar än i omvärlden och en förstärkt valuta, vilket i sin tur innebär ökad köpkraft och stigande välbstånd.

## 9.2 BNP och BNI per invånare

Bruttonationalprodukt och bruttonationalinkomst är två centrala mått på ekonomiskt välbstånd. Måtten beskriver den samlade produktionen respektive de samlade inkomsterna i ett land. Genom att beräkna måtten per invånare är det lättare att jämföra olika länder med varandra. Kortsiktigt påverkas Sveriges relativa BNP och BNI per invånare av konjunkturläget som kan skilja sig åt mellan olika länder. En relativ försämring av Sveriges ekonomiska välbstånd kan också bero på strukturella faktorer som exempelvis trendmässigt försvagad produktivitetstillväxt, vilket skulle kunna vara ett uttryck för försämrade internationell konkurrenskraft.

### Bruttonationalprodukt och bruttonationalinkomst

**Bruttonationalprodukten (BNP)** och **bruttonationalinkomsten (BNI)** beskriver den samlade produktionen respektive de samlade inkomsterna i ett land. Båda måtten avser ekonomiska flöden (produktion och inkomster under ett år) och ska inte blandas ihop med ett lands samlade tillgångar och skulder. Flödet av inkomster under ett år används för att finansiera utgifter i form av bland annat konsumtion och investeringar och är därmed ett (om än icke perfekt) mått på levnadsnivån i ett land.

Storleken på ett lands BNP är naturligt nog beroende av storleken på landets befolkning. Genom att beräkna **BNP och BNI per invånare** får man två olika mått på välbstånd som kan jämföras mellan länder. Dessa två begrepp sammanfaller i stor sett eftersom värdet av det som produceras i ett land också utgör en inkomst för producenterna. Men medan BNP-måttet mäter den samlade produktionen i landet (Sverige), visar BNI-måttet de samlade inkomsterna för personer som är folkbokförda i landet (svenskar). För att beräkna BNI justeras BNP med nettot av svenskars inkomster i utlandet och utlänningars inkomster i Sverige. För Sveriges del har detta nettoflöde varit positivt under en längre tid och 2017 var Sveriges BNI cirka 1,9 procent högre än BNP.

Vid jämförelser över tiden är det vanligt att beräkna **BNP:s förändring i fasta priser** för att jämförelsen inte ska störas av förändringar i prisökningstakten. Den BNP-tillväxt som återstår efter justering för prisökningar benämns **real BNP-tillväxt, BNP-tillväxt i fasta priser eller volymökning**. Vid fastprisberäkning av BNP används den så kallade BNP-deflatoren. Den består av sammanvägda prisindex för BNP:s olika delar: privat och offentlig konsumtion, investeringar samt nettoexport.<sup>5</sup> Förhållandet mellan priserna på export och import utgör det så kallade bytesförhållandet (terms-of-trade) i ekonomin. Vid beräkning av **BNI i fasta priser** används normalt i stället implicitprisindex för inhemsk användning<sup>6</sup> eftersom det bättre beskriver prisförändringar på de varor och tjänster som nationalinkomsten faktiskt används till. Vid en svag utveckling av bytesförhållandet i ekonomin kommer real BNI att öka långsammare än real BNP (eftersom BNI-deflatoren då ökar snabbare). Mer intuitivt innebär det att nationalinkomstens köpkraft då utvecklas svagare än den producerade volymen av varor och tjänster, eftersom prisutvecklingen på landets exportprodukter är ofördelaktig relativt prisutvecklingen på de produkter landet importerar.

5 I BNP-deflatoren ingår bland annat implicitprisindex för hushållens konsumtion, som ligger nära konsumentprisindex. En annan delkomponent är bytesförhållandet, som visar relationen mellan exportpriser och importpriser. Utöver prisutvecklingen i de olika delarna påverkas också BNP-deflatoren av förändringar av BNP:s sammansättning.

6 Inhemsk användning utgörs av summan av hushållens och den offentliga sektorns konsumtion och investeringar. Skillnaden gentemot BNP-deflatoren är just bytesförhållandet.

### 9.2.1 Sverige i en återhämtningsfas

Under perioden 1998–2006 var Sveriges reala BNP-tillväxt stark (se **tabell 9.1**). Befolkningen ökade nästan inte alls under denna period och real BNP per invånare steg snabbt, med över 3 procent per år i genomsnitt. I samband med finanskrisen minskade den internationella efterfrågan och BNP-tillväxten i Sverige dämpades kraftigt. Under åren 2007–2013 var tillväxten i ekonomin betydligt lägre än tidigare. Samtidigt tilltog befolkningstillväxten och BNP per invånare ökade nästan inte alls under denna period.

De senaste åren har svensk ekonomi varit i en återhämtningsfas och BNP-tillväxten har på nytt varit högre. BNP ökade med över 3 procent per år i genomsnitt 2014–2017. Den relativt höga befolkningsökningen har dock medfört att BNP per invånare ökat med 2 procent per år.

Befolkningen har ökat i en allt snabbare takt under de tre perioderna, vilket dämpat utvecklingen av BNP beräknad per invånare. Det största bidraget kommer från en ökad nettoinflyttning från utlandet, men även antalet födda har stigit jämfört med tidigare.

Tabell 9.1 Sveriges BNP och BNI i fasta priser

Årlig procentuell förändring i genomsnitt

|                                                                    | 1998–2006 | 2007–2013 | 2014–2017 |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>BNP</b>                                                         | 3,5       | 1,0       | 3,2       |
| Befolkningsökning                                                  | 0,3       | 0,8       | 1,2       |
| <b>BNP per invånare</b>                                            | 3,2       | 0,2       | 2,0       |
| Effekt på BNI av förändrat bytesförhållande                        | -0,6      | 0,0       | 0,1       |
| Effekt på BNI från förändrat nettoflöde av inkomster från utlandet | 0,5       | 0,0       | -0,1      |
| <b>BNI per invånare</b>                                            | 3,1       | 0,2       | 2,0       |

Anmärkning: År 2017 är en prognos.

Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

Real BNI per invånare har i stort sett följt utvecklingen av real BNP per invånare under de tre perioderna (se tabell 9.1). Under perioden 1998–2006 försvagades Sveriges bytesförhållande. Detta höll tillbaka utvecklingen av real BNI (se fördjupningsruta). Samtidigt ökade nettoinflödet av inkomster från utlandet till Sverige, vilket hade ungefär den motsatta positiva effekten på BNI. Sedan 2007 har bytesförhållandet varit i stort sett oförändrat. Samtidigt har det positiva nettoinflödet av inkomster från utlandet slutat att öka. Sammantaget har real BNI ökat i ungefär samma takt som real BNP per invånare sedan 1998. De senaste årens konjunktur-återhämtning innebär att utvecklingen av BNI per invånare har varit relativt god.

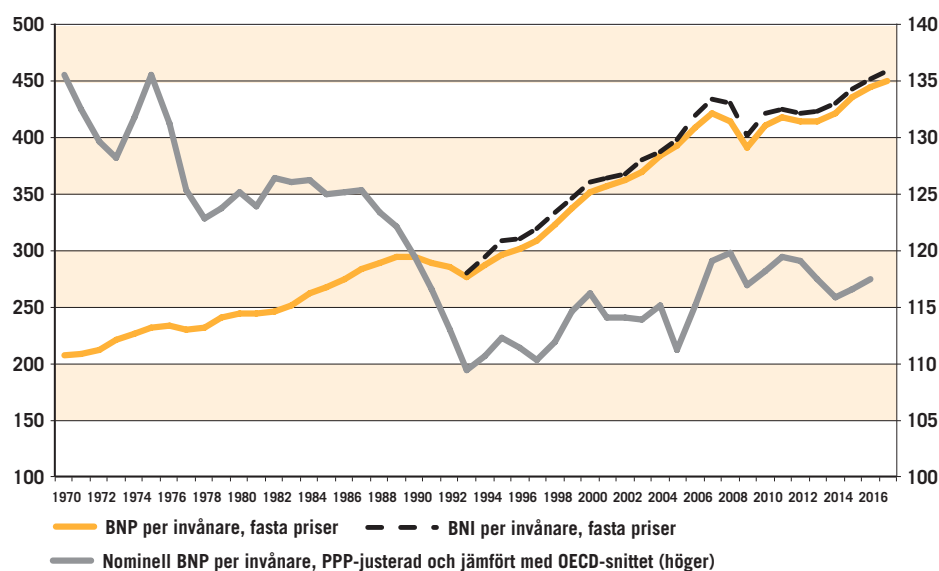
### 9.2.2 Sveriges BNP per invånare ökar i takt med omvärlden

I följande avsnitt jämförs utvecklingen av Sveriges BNP per invånare med omvärlden. I **diagram 9.1** visas Sveriges BNP per invånare i förhållande till genomsnittet i OECD. Siffrorna är redovisade i löpande priser och omräknade till amerikanska dollar. För att göra jämförelsen mer rättvisande är siffrorna också justerade för prisskillnader mellan de varor och tjänster som konsumeras i de olika länderna (se fördjupning nedan).

År 1970 hade Sverige en köpkraftsjusterad BNP per invånare som låg cirka 30 pro-

cent över OECD-snittet. Under 1970- och 1980-talen minskade Sveriges välstånd i relativa termer. Nedgången förstärktes i och med den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. År 1993 var BNP per invånare cirka 10 procent högre än OECD-snittet. Därefter ökade skillnaden mot OECD-länderna igen när den svenska tillväxten tog fart.

Diagram 9.1 BNP och BNI per invånare i Sverige  
1000-tal kronor i 2016 års priser respektive index OECD=100

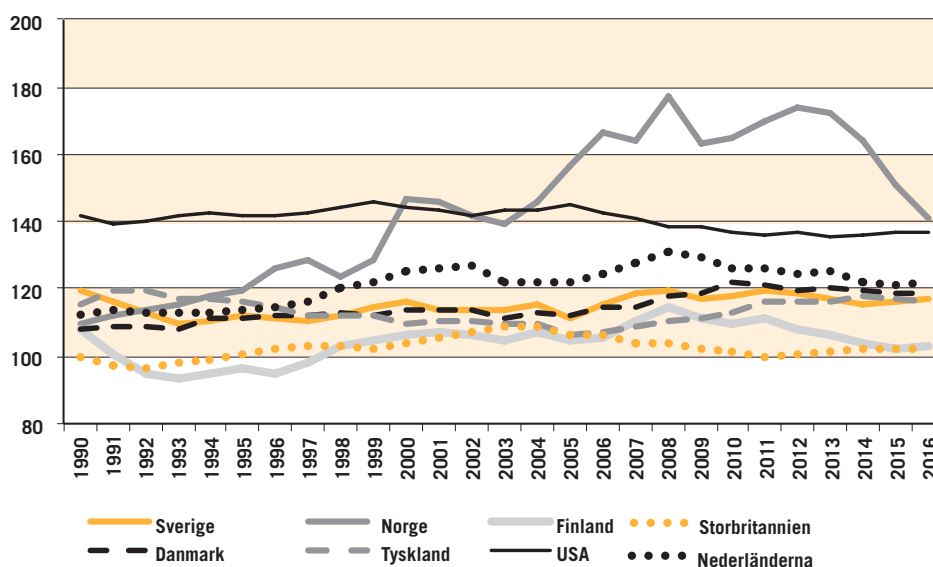


Källor: OECD, Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

I samband med finanskrisen ökade nivån relativt OECD ytterligare, vilket hänger samman med att krisen slog hårdare mot många andra länders ekonomi än mot den svenska. Men det är tydligt att även Sverige drabbades. Mellan 2007 och 2014 låg BNP och BNI per invånare i stort sett stilla i Sverige (se diagram 9.1). De senaste fyra åren har dock BNP och BNI per invånare åter börjat stiga. År 2016 låg Sveriges BNP per invånare cirka 17 procent högre än OECD-genomsnittet, vilket är en liten nedgång sedan 2012. Sammanfattningsvis har Sverige sedan finanskrisen i stort sett kunnat behålla sitt relativa välstånd gentemot OECD.

Det är också intressant att ställa BNP per invånare i andra avancerade ekonomier mot OECD-snittet och sedan jämföra med den svenska utvecklingen. I **diagram 9.2** visas BNP per invånare i Sverige och i flera av våra största handelspartner i förhållande till OECD-genomsnittet. I ett internationellt perspektiv är Sveriges BNP per invånare bland de 10 högsta i världen. Bland annat Norge och USA ligger en bra bit högre än Sverige, medan till exempel Danmark och Nederländerna ligger just ovanför Sverige. Finland och Storbritannien ligger förhållandevis mycket lägre än Sverige.

Diagram 9.2 BNP per invånare i förhållande till OECD-genomsnittet  
Index OECD = 100



Källor: OECD och egna beräkningar

USA, Nederländerna, Storbritannien, Norge och Finland har alla upplevt en period av minskad BNP per invånare i förhållande till OECD-snittet under de senaste cirka 10 åren. När det gäller Norge är fallet i oljepriset en viktig orsak till nedgången i det köpkraftsjusterade BNP-måttet mellan 2014 och 2016. Det är vidare tydligt att den tyska ekonomin utvecklats mycket starkt i förhållande till omvärlden sedan mitten av 00-talet. Sveriges BNP per invånare har varit relativt stabil jämfört med flera andra länder, och uppvisar inte någon tydligt nedåtgående trend sedan finanskrisen.

#### Köpkraftsjusterade BNP-mått

Köpkraftsjustering görs här med så kallade PPP-växelkurser som uttrycker relativpriset mellan en representativ varukorg i USA och ett annat land. De PPP-justerade BNP-nivåerna möjliggör en mer renodlad jämförelse av ländernas inkomstnivåer, eftersom den tar hänsyn till att inkomsterna i varje land främst ska användas till varor och tjänster som säljs i det egna landet till inhemska priser. Köpkraftsjusteringar av detta slag är dock behäftade med stor osäkerhet och måtten bör därför tolkas med viss försiktighet.

Ytterligare en källa till osäkerhet är att måtten visar nationalprodukten brutto, alltså innan hänsyn har tagits till förslitningen av kapitalstocken under året. En del av inkomsterna från produktionen behöver användas till att ersätta utslitet kapital (genom investeringar) och återställa kapitalstocken, för att produktionen ska vara långsiktigt hållbar. Eftersom länder kan ha olika stor kapitalstock och denna kan ha olika förslitningstakt, kan ländernas relativa positioner påverkas av om inkomsterna i stället skulle redovisas netto. Beräkningar av kapitalförslitning i nationalräkenskaperna är dock också behäftade med stor osäkerhet.

### 9.3 Arbetskostnader

Utvecklingen av BNP är av stor betydelse för ett lands välstånd. Hur inkomsterna som genereras av BNP ska fördelas mellan produktionsfaktorerna arbete och kapital är en central fråga för arbetsmarknadens parter. Inkomsternas fördelning påverkas av de löneavtal som förhandlas fram på arbetsmarknaden. Men avtalen kan också påverka BNP, till exempel genom hur de påverkar företagens lönsamhet och hushållens inkomster. Även här är en internationell jämförelse intressant. I det här avsnittet jämförs de aggregerade utfallen av centrala avtalsförhandlingar och utvecklingen av arbetskostnader i Sverige och andra länder. Dessutom studeras arbetskostnadernas andel av BNP och investeringar som fungerar som indikatorer för lönsamheten.

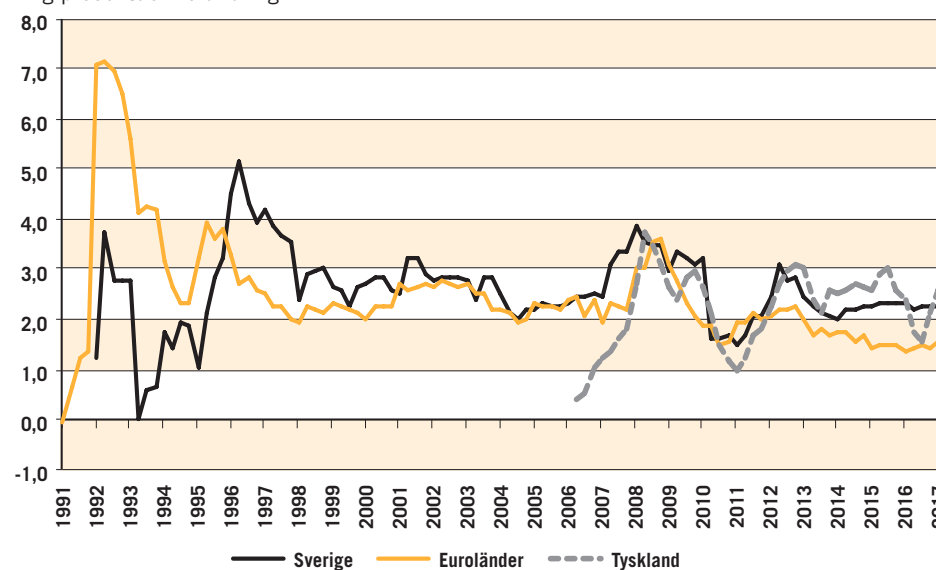
#### 9.3.1 Starkare konjunktur syns inte i europeiska centrala avtal

Europeiska centralbanken (ECB) sammanställer en indikator över de centralt avtalade löneökningarna i Euroområdet. Indikatorn ger en översiktlig bild av de kollektivavtalsenliga löneökningarna. Statistiken är dock inte helt harmoniserad mellan länderna och för vissa länder täcker den inte utvecklingen i offentlig sektor, varför den ska tolkas med försiktighet.

I **diagram 9.3** redovisas de centralt avtalade löneökningarna i Sverige, Euroområdet och Tyskland. Löneökningarna enligt kollektivavtalen i Sverige och Euroområdet har följt ungefär samma cykel sedan slutet av 1990-talet. Löneökningarna i de svenska avtalen har i många fall legat något högre än i Euroområdet. Både i samband med högkonjunkturen runt år 2000 och åren före finanskrisen steg löneökningarna i kollektivavtalen både i Sverige och i Euroområdet. År 2009 och 2010 skedde en anpassning nedåt.

Diagram 9.3 Centralt avtalade löneökningar

Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Data för Tyskland är beräknat som två kvartals glidande medelvärde.  
Källor: Europeiska centralbanken, Destatis och Medlingsinstitutet

De senaste 5–6 åren har utvecklingen gått isär i och med att de centrala avtalen i euroområdet givit allt lägre löneökningar. Många av euroländerna drabbades hårt av lågkonjunkturen i samband finanskrisen och den efterföljande europeiska skuldkrisen. En anpassning av arbetskostnaderna har utgjort ett centralt inslag i dessa länders försök att återställa konkurrenskraften och få ner arbetslösheten. De tyska centralt avtalade löneökningarna har i stället utvecklats ungefär som i Sverige de senaste åren. Tyskland drabbades liksom Sverige inte så hårt av lågkonjunkturen som många av framför allt de sydeuropeiska euroländerna gjorde.

Skillnaderna i konjunktur, med mycket djupa och långvariga lågkonjunkturer i stora delar av eurozonen efter finanskrisen, är en viktig orsak till att de centralt avtalade löneökningarna gått isär. Det är också tydligt att konjunkturåterhämtningen under 2016 och 2017 ännu inte har gjort något påtagligt avtryck i de centrala avtalen, vare sig i euroländerna sammantaget, i Tyskland eller i Sverige.

### 9.3.2 Högre ökning av arbetskostnader i Sverige och Tyskland

De centralt avtalade löneökningarna påverkar utvecklingen av löner och arbetskostnader i de olika länderna. De samlade löne- och arbetskostnadsökningarna mäts dock mer korrekt med Labour Cost Index (LCI), som beskriver de faktiska timlöneökningar som genereras på arbetsmarknaden tillsammans med arbetsgivarernas kostnader för lagstadgade och avtalade arbetsgivaravgifter. Dessutom ingår bonusutbetalningar i Eurostats version av LCI.

Enligt LCI har arbetskostnaderna i Euroområdet dämpats påtagligt sedan finanskrisen 2008 (se **tabell 9.2**). Under perioden 2014–2017 ökade arbetskostnaderna i genomsnitt med 1,5 procent per år vilket kan jämföras med 2,9 procent per år 2001–2008. I länder som Italien, Spanien, Belgien, Finland och Nederländerna har kostnadsökningarna legat under 1 procent i genomsnitt de senaste åren. I Grekland har kostnaderna till och med minskat. Av euroländerna är det framför allt i Tyskland och Österrike som kostnadsökningarna varit högre och mer i linje med dem i Sverige. Även utanför euroområdet har kostnadsökningarna varit högre; i Storbritannien och Danmark runt 2 procent per år. Även i Norge och USA har öknings-talen i genomsnitt legat på denna nivå de senaste åren.

Den relativt sett starka svenska kostnadsutvecklingen på i genomsnitt 2,8 procent per år 2014–2017 återspeglar att svensk ekonomi utvecklats starkare jämfört med flera andra länder. Dessutom bidrar ökade lagstadgade arbetsgivaravgifter (slopad nedsättning för unga) och avsättningar till exempelvis delpension till att tillfälligt höja kostnadsutvecklingen. Lönekomponenten i LCI för samma period ökade med i genomsnitt 2,4 procent per år. Många av de andra länderna i tabellen har i stället genomfört sänkningar av de kollektiva avgifterna de senaste åren, som exempelvis Frankrike.

Tabell 9.2 Arbetskostnader per timme i näringslivet enligt LCI  
Årlig procentuell förändring, genomsnitt

|                       | 2001–2008 | 2009–2013 | 2014–2017 | 2016–2017* |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| <b>Tyskland</b>       | 1,9       | 2,1       | 2,6       | 2,6        |
| <b>Frankrike</b>      | 3,2       | 2,0       | 1,2       | 1,4        |
| <b>Italien</b>        | 3,1       | 2,8       | 0,2       | 0,2        |
| <b>Belgien</b>        | 2,8       | 3,0       | 0,5       | 0,6        |
| <b>Nederländerna</b>  | 3,2       | 2,0       | 0,9       | 1,3        |
| <b>Spanien</b>        | 4,5       | 2,0       | 0,2       | 0,3        |
| <b>Finland</b>        | 4,3       | 2,8       | 0,6       | -0,3       |
| <b>Österrike</b>      | 2,6       | 3,2       | 2,3       | 1,7        |
| <b>Grekland</b>       | 3,8       | -2,1      | -0,9      | 0,2        |
| <b>Euroområdet**</b>  | 2,9       | 2,2       | 1,5       | 1,5        |
| <b>Danmark</b>        | 3,6       | 2,3       | 1,8       | 1,8        |
| <b>Storbritannien</b> | 4,8       | 1,3       | 2,5       | 2,1        |
| <b>Polen</b>          | 7,0       | 3,7       | 4,3       | 4,8        |
| <b>Tjeckien</b>       | 7,5       | 3,1       | 4,4       | 5,5        |
| <b>Ungern</b>         | 9,8       | 3,1       | 6,1       | 8,4        |
| <b>EU-länder***</b>   | 3,3       | 2,2       | 1,9       | 2,0        |
| <b>USA</b>            | 3,3       | 1,9       | 2,2       | 2,3        |
| <b>Norge</b>          | 5,2       | 3,7       | 2,0       | 1,7        |
| <b>Sverige</b>        | 3,4       | 2,8       | 2,8       | 2,9        |

\*Data till och med kvartal 3 år 2017

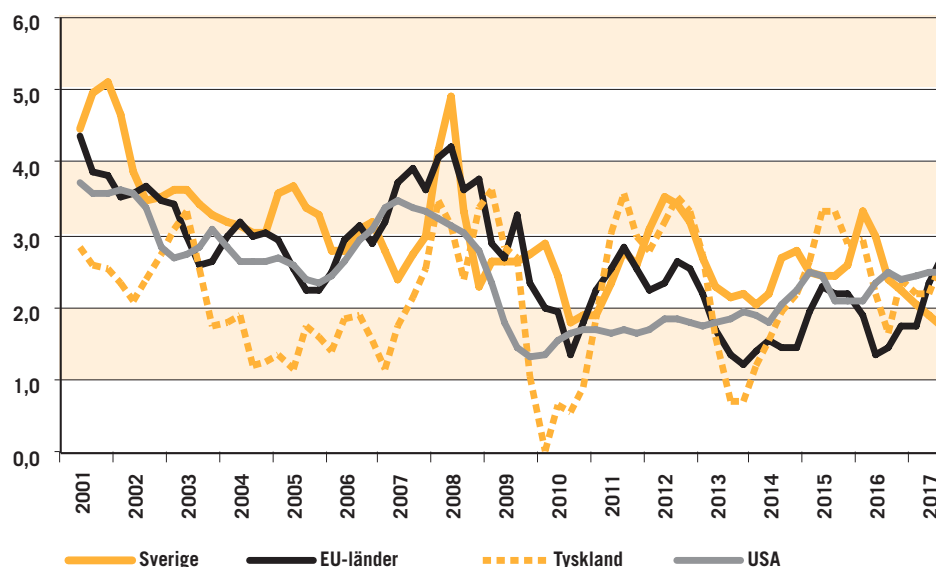
\*\* Avser Tyskland, Frankrike, Italien, Belgien, Nederländerna, Spanien, Finland, Österrike, Grekland, Irland, Portugal och Slovakien. Vägt med KIX-vikter

\*\*\* Avser förutom länderna i euroområdet ovan också Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter.

Källor: Eurostat, Bureau of Labor Statistics, Macrobond, Riksbanken och Medlingsinstitutet

I **diagram 9.4** visas utvecklingen av arbetskostnaderna i Sverige, EU, USA och Tyskland. Det är tydligt att kostnadsutvecklingen i både Sverige och Tyskland har legat högre än genomsnittet i Europa de senaste åren. Att det svenska indexet varierar så mycket år för år beror till stor del på olika rabatter på avtalade arbetsgivaravgifter som förekommit frekvent under perioden.

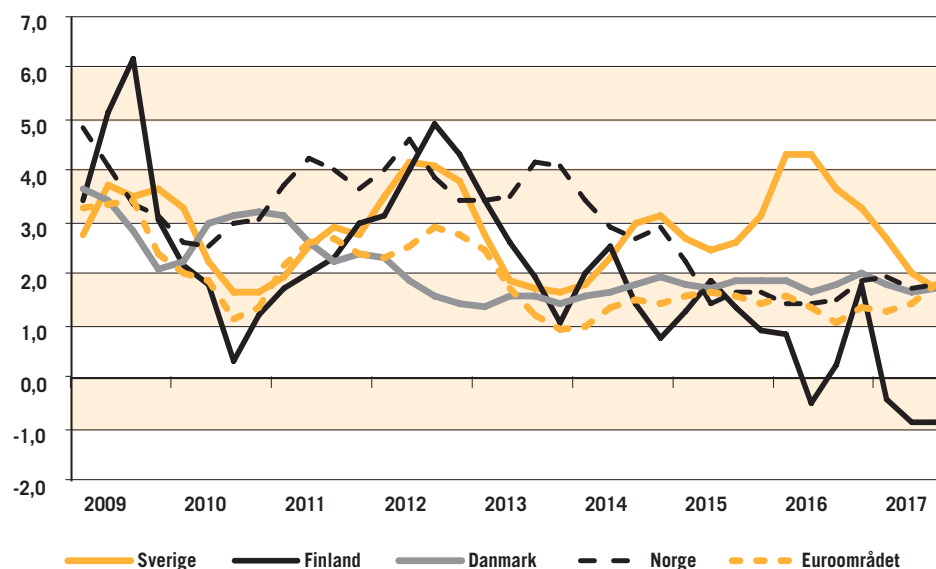
Diagram 9.4 Arbetskostnader i näringslivet  
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Två kvartals glidande medelvärde. För definition av EU i diagrammet, se tabell 9.2.  
Källor: Eurostat (Labour cost index), Macrobond, Riksbanken och Medlingsinstitutet

Även i förhållande till de övriga nordiska länderna har arbetskostnaderna i Sverige ökat relativt snabbt de senaste åren (se **diagram 9.5**). I Finland som tampas med stora konkurrenskraftsproblem har arbetskostnaderna ökat mycket långsamt sedan slutet av 2014, en bra bit under snittet i euroområdet. I och med nedgången i den norska ekonomin har kostnadsutvecklingen dämpats även där.

Diagram 9.5 Arbetskostnader i näringslivet för Norden och euroområdet  
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Två kvartals glidande medelvärde. För definition av euroområdet i diagrammet, se tabell 9.2.  
Källor: Eurostat (Labour cost index), Macrobond, Riksbanken och Medlingsinstitutet

## 9.4 Produktivitet och lönsamhet

För att få en bild av vad som händer med företagens lönsamhet när arbetskostnaderna ökar, måste även utvecklingen av arbetsproduktiviteten och priserna på företagens produkter beaktas (se också kapitel 10 om industrins konstadsmässiga konkurrenskraft).

På lite längre sikt är en rimlig utgångspunkt att kostnaden för arbetskraften ökar i samma takt som värdet av produktionen. Det är samma sak som att arbetskostnaden per timme ökar i samma takt som förädlingsvärdet per timme i löpande pris. Om så sker är arbetskostnadsandelen respektive vinstandelen i ekonomin konstant, vilket är ett rimligt antagande baserat på ett internationellt bestämt (och konstant) kapitalavkastningskrav. Statistik för olika länder visar dock att det kan ske långsiktiga förändringar av vinst- och arbetskostnadsandelen över tid, något som kan förstås utifrån förändringar av näringslivets struktur. På samma sätt kan långsiktiga nivåmässiga skillnader i vinstandel mellan länder bero på strukturella skillnader i produktionen. Även andelen egenföretagare i ekonomin påverkar vinstandelen, eftersom fler egenföretagare innebär högre förädlingsvärde utan att lönesumman i nationalräkenskaperna ökar.

En vinstandel som minskar på lite längre sikt behöver således inte innebära försvagad konkurrenskraft utan kan exempelvis bero på att arbetskraftsintensiva branscher vuxit snabbare än kapitalintensiva branscher och därigenom höjt den genomsnittliga arbetskostnadsandelen i ekonomin. På längre sikt är det rent av rimligt att förvänta sig att försvagad konkurrenskraft inte tar sig uttryck i form av en minskad vinstandel. I stället kan man vänta sig att produktionsvolymen i ekonomin utvecklas svagt under en sådan period, att sysselsättningstillväxten är svag och att arbetslösheten är relativt hög. Mekanismen går via de kortsiktiga effekterna. Om konkurrenskraften försvagas är den omedelbara effekten sannolikt försämrad lönsamhet och en lägre vinstandel i ekonomin. Följdeffekten blir att vissa företag drar ner på sin verksamhet eller helt enkelt slås ut och att olönsam produktion försvinner. Detta bidrar till att normalisera lönsamheten i ekonomin och vinstandelen höjs. Det är således svårt att utifrån vinstandelen avgöra om svensk ekonomi varit konkurrenskraftig i ett längre perspektiv. Däremot kan vinstandelen indikera problem i det korta perspektivet.

### 9.4.1 Lägre trendmässig produktivitetstillväxt i Sverige

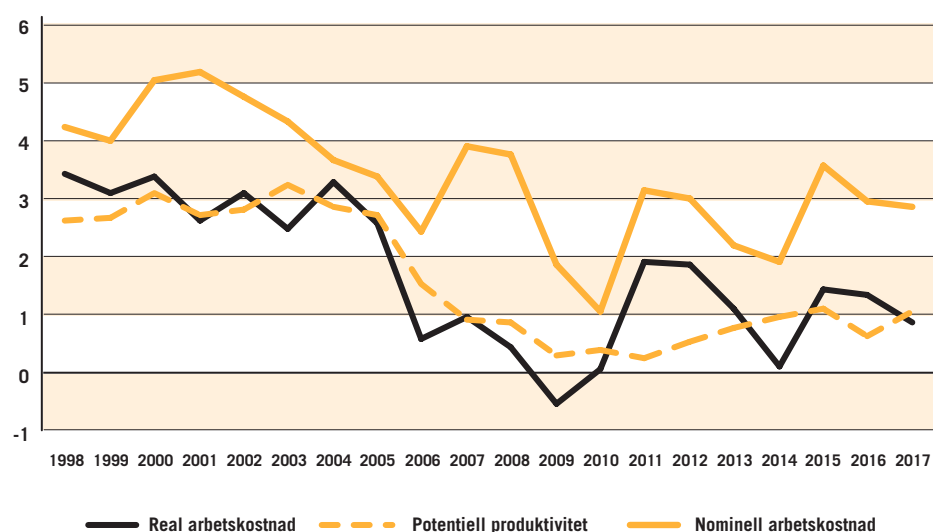
Värdet av produktionen per timme beror i hög grad på arbetsproduktiviteten. Produktivitetstillväxten i Sverige låg trendmässigt i närheten av 3 procent per år fram till ungefär mitten av 2000-talet enligt Konjunkturinstitutets bedömning (se **diagram 9.6**). Den underliggande trendmässiga produktivetsutvecklingen i ekonomin brukar benämnas potentiell produktivitet och är en bedömning av ekonomins mer långsiktiga produktionsförmåga per arbetad timme. Potentiell produktivitet är ingen observerbar variabel utan tas fram utifrån en analys av hur den faktiskt uppmätta produktiviteten i nationalräkenskaperna har utvecklats.

Den produktivetsutveckling som kan observeras i nationalräkenskaperna är starkt påverkad av konjunkturella faktorer. På längre sikt sammanfaller dock produktivitetens potentiella ökningstakt med den faktiska produktivetsutvecklingen (produktivitetsgapet i ekonomin är slutet). För svensk del har konjunktursvängningar

na sedan 1990-talets början framför allt synts i utvecklingen av produktivitet, sysselsättning och arbetade timmar. Real arbetskostnad och reallön, det vill säga arbetskostnad och lön justerad för prisutvecklingen, har däremot påverkats relativt lite av konjunktursvängningarna. Det är därför intressant att jämföra utvecklingen av den nominella och reala arbetskostnaden med utvecklingen av potentiell produktivitet, istället för den faktiskt observerade.<sup>7</sup>

I samband med finanskrisen år 2008 dämpades den trendmässiga produktivitetstillväxten i ekonomin påtagligt. Enligt Konjunkturinstitutets bedömning skedde en kraftig nedväxling från cirka 3 procent till under 1 procent. De senaste åren har den ökat till runt 1 procent. Konjunkturinstitutet bedömer i sin prognos från december 2017 att den potentiella produktivitetstillväxten ligger på cirka 1,5 procent per år de närmaste 10 åren, en bedömning som naturligtvis är behäftad med stor osäkerhet. Orsakerna till den trendmässigt svaga utvecklingen har analyserats på många olika sätt, men är inte helt klarlagda. Låga investeringar i samband med finanskrisen kan ha spelat in. Avtagande inverkan från tidigare tekniksprång är en annan. Nedgången i produktivitetstillväxt det senaste decenniet är dock inte en isolerad händelse för Sverige utan ett internationellt fenomen.

Diagram 9.6 Arbetskostnader och produktivitet  
Årlig procentuell förändring



Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

Arbetskostnadernas utveckling har följt med produktiviteten ner sedan finanskrisen (se diagram 9.6). I nominella termer har ökningstakten minskat från 4–5 procent till 2–3 procent. I reala termer har ökningstakten dämpats från 3 till cirka 1 procent. Den lägre produktivitetstillväxten är således en viktig förklaring till de lägre löne- och arbetskostnadsökningarna under senare år.

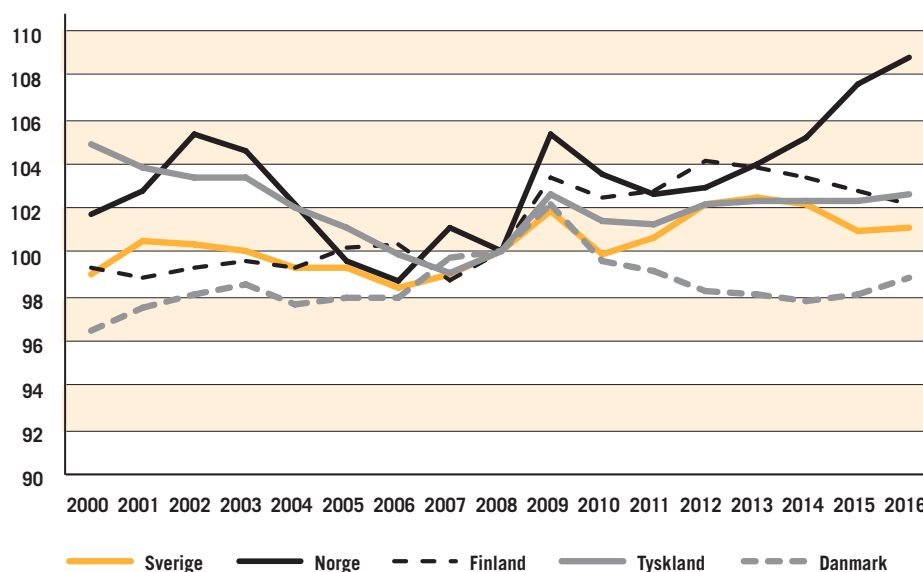
7 Real arbetskostnad är här beräknad som arbetskostnaden i ekonomin som helhet justerad för prisutvecklingen på förädlingsvärdet (den så kallade BNP-deflatorn).

### 9.4.2 Något högre arbetskostnadsandel i Sverige

En stigande arbetskostnadsandel innebär en lägre vinstandel i ekonomin, vilket kan indikera minskad lönsamhet i det kortare perspektivet. Arbetskostnadernas andel av det totala förädlingsvärdet i ekonomin redovisas i **diagram 9.7** för Sverige och några andra länder. I diagrammet framgår tydligt att arbetskostnadsandelen påverkas av konjunkturvariationer. Det beror på att försäljning och produktion snabbt påverkas av förändringar i efterfrågan medan antalet anställda påverkas med viss fördröjning och att löner påverkas mindre. Arbetskostnadsandelen steg i många länder 2009 när den globala efterfrågan föll kraftigt.

I både Sverige och Finland tycks arbetskostnadsandelen ha lagt sig på en högre nivå sedan finanskrisen. Det är dock tydligt hur utvecklingen i Sverige och Finland går isär efter 2008 och att den finska arbetskostnadsandelen stigit betydligt mer. Även i Tyskland ligger arbetskostnadsandelen på en något högre nivå 2016 jämfört med 2008. I Norge steg arbetskostnadsandelen kraftigt 2015 och 2016. En svag utveckling av förädlingsvärdet i löpande pris till följd av minskat oljepris är en viktig förklaring. Utvecklingen indikerar en ändrad sammansättning och eventuellt också en minskad lönsamhet i norsk ekonomi.

Diagram 9.7 Arbetskostnadsandelar i ekonomin som helhet  
Index 2008=100



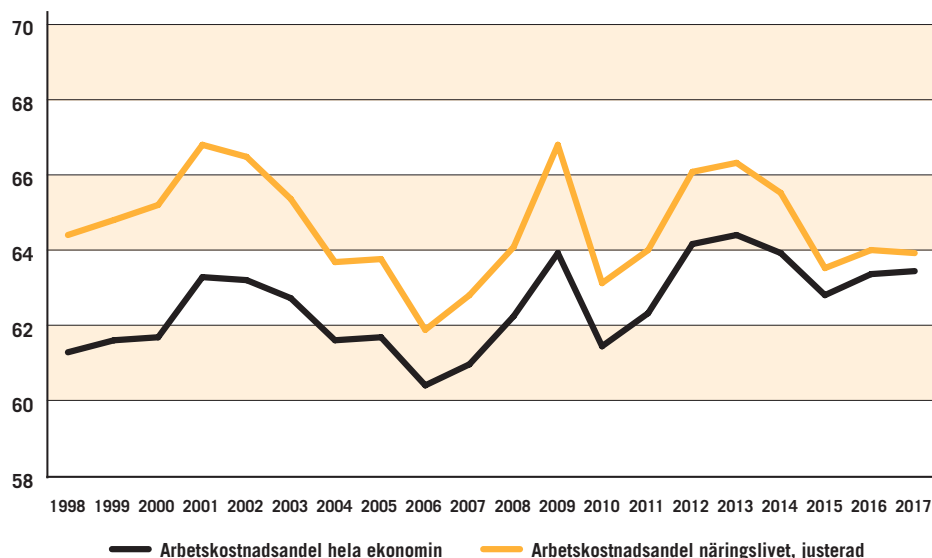
Källor: Eurostat och egna beräkningar

### 9.4.3 Ingen trendmässig ökning av det svenska näringslivets arbetskostnadsandel

För Sveriges del försvinner den stigande trenden i arbetskostnadsandelen när man i stället tittar på Konjunkturinstitutets justerade arbetskostnadsandel för näringslivet (se **diagram 9.8**). För det första är förädlingsvärdet i branschen små- och fritidshus exkluderad, eftersom denna bransch inte genererar några arbetade timmar utan uttrycker värdet av tjänsten boende. För det andra har en implicit lön för egenföretagare beräknats, eftersom förändringar i andelen egenföretagare påverkar arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet rent bokföringsmässigt. För det tredje är offentlig sektor exkluderad jämfört med arbetskostnadsandelen för hela

ekonomin. Förädlingsvärdet i offentlig sektor beräknas utifrån ett kostnadsperspektiv och uttrycker således ingen försäljningsintäkt och vinst. Resultatet av justeringen blir att arbetskostnadsandelen inte ser ut att ha ökat trendmässigt.<sup>8</sup> Arbetskostnadsandelen var dock tillfälligt hög under åren 2012–2014. De senaste åren har arbetskostnadsandelen gått ned vilket indikerar en förbättrad lönsamhet i näringslivet.

Diagram 9.8 Arbetskostnadsandelar i Sverige  
Index 2008=100



Källa: Konjunkturinstitutet

#### 9.4.4 Investeringsandelen i Sverige har stigit de senaste åren

Ett annat sätt att belysa lönsamhet är att studera investeringar. Investeringar kan göras både med syfte att ersätta utslitet kapital och för att kunna öka och effektivisera produktionen och tillgodose efterfrågan på växande marknader (nyinvesteringar). Låga investeringar skulle kunna indikera lönsamhetsproblem i nuläget och framöver. Här görs en jämförelse av hur de totala investeringarna i ekonomin, alltså både näringslivet och den offentliga sektorn sammantaget, har utvecklats i förhållande till BNP.

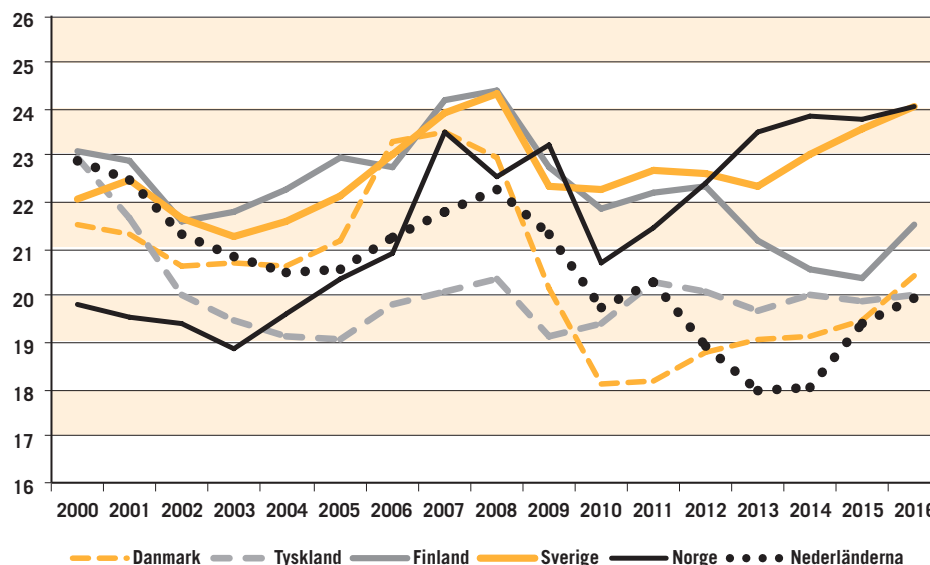
Både Grekland och Spanien drabbades mycket hårt av lågkonjunkturen i samband med finanskrisen. Växande statsskulder tvingade dessa länder att göra stora nedskärningar i offentlig sektor för att förbättra det offentliga sparandet. I dessa länder sjönk investeringarna som andel av BNP konstant mellan 2007 och 2013–2014 för att därefter plana ut på en låg nivå 2015 och 2016. I Grekland mer än halverades investeringarna som andel av BNP och sjönk med 14 procentenheter mellan 2007 och 2013. I Spanien var nedgången 12 procentenheter under samma period.

Av de nordiska länderna har Finland sett en nedgång i investeringsandelen med cirka 4 procentenheter mellan 2007 och 2015 (se **diagram 9.9**). Men år 2016 innebar en tydlig återhämtning. Även i Danmark minskade investeringsandelen efter

<sup>8</sup> En orsak är att andelen egenföretag minskat, särskilt de senaste 5–10 åren. En annan orsak är att förädlingsvärdet av små- och fritidshus minskat som andel av det totala förädlingsvärdet.

finanskrisen, men har sedan ökat. Sverige, Norge och Tyskland tillhör de länder som klarat sig relativt väl och där investeringsandelen 2016 låg på ungefär samma nivå som före finanskrisen 2008. Uppgången i Sverige de senaste åren beror främst på ökade investeringar i byggnader och anläggningar, men till viss del också på ökade maskininvesteringar. Fördelat på branscher och sektorer är det framför allt tjänstebranscherna samt kommuner och landsting som ökat sina investeringar.

Diagram 9.9 Fasta bruttoinvesteringar som andel av BNP  
Procent



Källa: Eurostat

## 9.5 Sysselsättning och arbetslöshet

Varaktigt hög sysselsättning och låg arbetslöshet är centrala samhällsekonomiska mål och samtidigt viktiga indikatorer för en väl fungerande och konkurrenskraftig ekonomi. Sysselsättningsgraden är det kanske viktigaste måttet för arbetsmarknaden och visar antalet sysselsatta i förhållande till befolkningen i arbetsför ålder. De personer som inte är sysselsatta kan antingen befinna sig i arbetslöshet om de står till arbetsmarknadens förfogande eller befinna sig utanför arbetskraften. De som står utanför arbetskraften är personer som studerar och inte aktivt söker jobb, personer som är sjuka eller av annan anledning står utanför arbetsmarknaden.

### 9.5.1 Stark svensk sysselsättningsutveckling

En konkurrenskraftig ekonomi är en viktig förutsättning för en varaktigt hög sysselsättning. Det är därför intressant att jämföra utvecklingen i olika länder. Sysselsättningsgraden påverkas på kortare sikt av konjunkturella variationer i efterfrågan. Strukturella skillnader i sysselsättningsgrad mellan olika länder beror bland annat på i vilken utsträckning olika grupper som kvinnor eller utrikes födda är etablerade på arbetsmarknaden. Sveriges sysselsättningsgrad för personer i åldern 15–74 år var cirka 68 procent 2017.

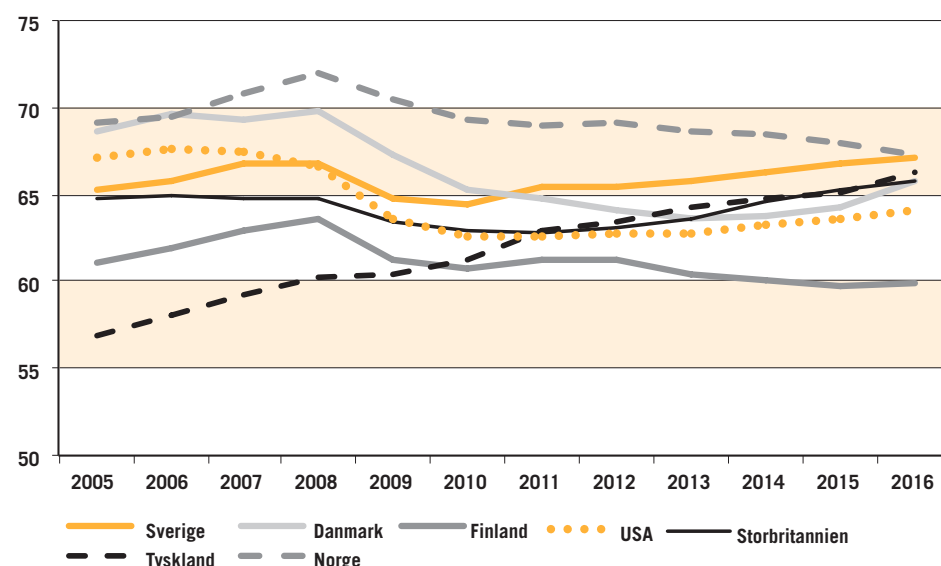
Som framgår av **diagram 9.10** innebar lågkonjunkturen som följde av finanskrisen 2008 en nedgång i sysselsättningsgraden i flertalet länder. I Sverige var nedgången

2,4 procentenheter mellan 2008 och 2010. I många länder var nedgången ännu större, i synnerhet i Danmark och USA.

Sysselsättningsgraden började återhämta sig i Sverige redan 2011. I flera andra länder dröjde det längre. Vissa länder, som Norge och Finland, hade ännu 2016 inte sett någon återhämtning.

Utvecklingen i Tyskland sticker ut under hela perioden. Sysselsättningsgraden låg stilla mellan 2008 och 2010 och har därefter stigit. En viktig orsak är att sysselsättningsgraden i utgångsläget var betydligt lägre än i de andra länderna, vilket innebär en större potential för ökning. I Tyskland har dessutom befolkningen i arbetsför ålder minskat under perioden, medan den i stället ökat i Sverige. Samtidigt har Tyskland genomfört flera olika reformer riktade mot arbetsmarknaden för att stimulera både utbudet av och efterfrågan på arbetskraft.

Diagram 9.10 Sysselsättningsgrad 15–74 år  
Procent



Källa: OECD

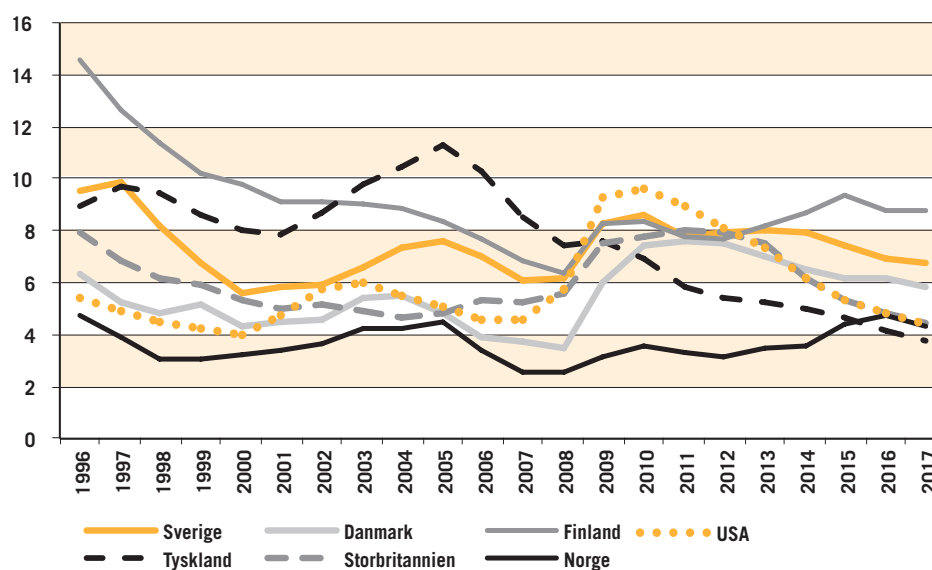
### 9.5.2 Sjunkande arbetslöshet i Sverige och omvärlden

Arbetslösheten är också en variabel som snabbt påverkas om efterfrågan sjunker. Långvarigt hög arbetslöshet kan tolkas som ett tecken på konkurrenskraftsproblem, till exempel som en negativ följd av snabb strukturomvandling. Relativ arbetslöshet beräknas som antalet arbetslösa i förhållande till antalet personer i arbetskraften. Trots en stigande sysselsättning i Sverige sedan 2010 låg arbetslösheten kvar på cirka 8 procent fram till och med 2014 (se **diagram 9.11**). Att arbetslösheten inte minskade berodde på att även arbetskraften ökade i samma takt som sysselsättningen. Framför allt ökade arbetskraftsdeltagandet bland utrikes födda. Sedan 2014 har arbetslösheten sjunkit betydligt och låg 2017 på 6,7 procent enligt OECD:s harmoniserade mått.

I jämförelse med flera länder i vårt närområde låg den svenska arbetslösheten kvar relativt länge på förhållandevis höga nivåer (se diagram 9.11). I många andra län-

der började arbetslösheten minska tidigare efter konjunkturedgången som följde på finanskrisen 2008. I Finland gick utvecklingen åt andra hållet med stigande arbetslöshet till och med 2015. En viss nedgång skedde 2016, men därefter tycks arbetslösheten ligga kvar på närmare 9 procent. Den tyska arbetsmarknaden har även på denna punkt uppvisat en mycket stark utveckling ända sedan 2005. De senaste åren har även arbetslösheten i USA och Storbritannien gått ned påtagligt i takt med att konjunkturer förbättrats i dessa länder.

Diagram 9.11 Arbetslöshet, harmoniserad nivå  
Procent av arbetskraften



Anmärkning: Harmoniserad arbetslöshet beräknas av OECD utifrån ILO:s definitioner för att underlätta jämförelser mellan länder. Måttet inkluderar personer i arbetsför ålder som saknar arbete, önskar arbeta och har sökt arbete. År 2017 är till viss del en prognos.  
Källa: OECD

## 9.6 Arbetskostnadernas utveckling i olika länder på längre sikt

Under de senaste cirka 20 åren har Sverige haft högre genomsnittlig tillväxt i arbetskostnaderna jämfört med flera länder. Samtidigt finns det andra länder som har haft större kostnadsökningar. Utvecklingen i Sverige har möjliggjort en jämförelsevis stark real lönetillväxt. I det här avsnittet analyseras utvecklingen av arbetskostnader under perioden 1998–2016 utifrån hur förädlingsvärden, produktivitet och priser förändrats i olika länder.

### 9.6.1 Relativt hög ökning av förädlingsvärde och arbetskostnader sedan 1998

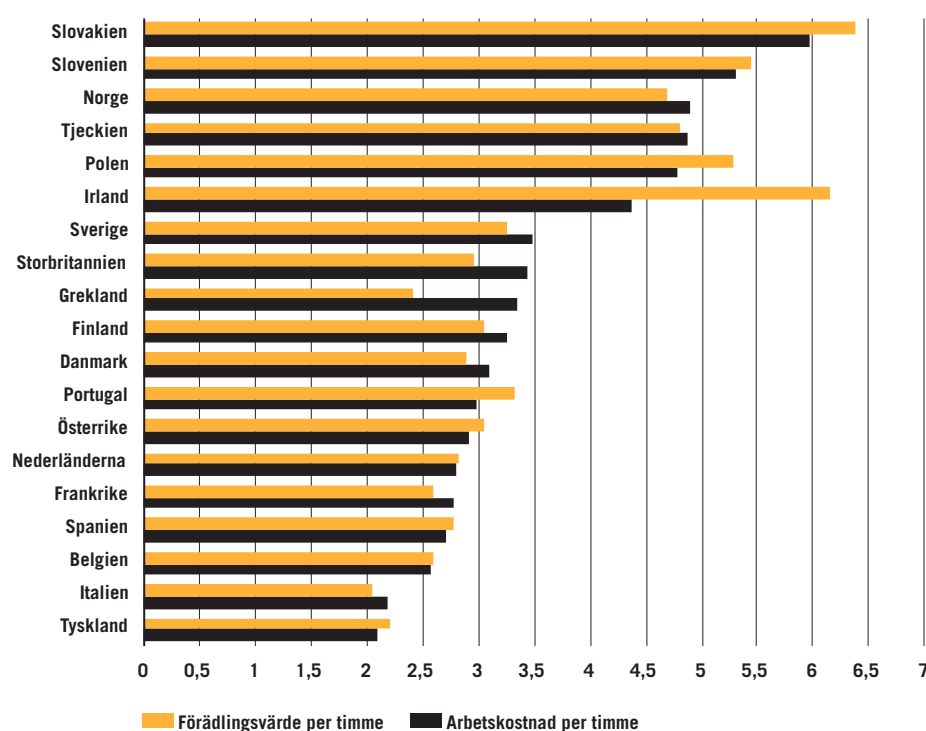
Måttet förädlingsvärdet per timme i löpande pris är ett samlat mått på värdet av en timmes produktion och går att beräkna med hjälp av nationalräkenskaperna. Måttet kan även delas upp i arbetsproduktivitet per timme och pris per producerad enhet.<sup>9</sup> Det värde som skapas under en timmes produktion beror alltså dels på arbetskraftens produktivitet, det vill säga hur många enheter av en vara eller tjänst som produceras under en timme, dels på priset som dessa enheter säljs för.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Det är förädlingsvärdet i löpande pris som mäts i nationalräkenskaperna. Därefter delas det upp i en priskomponent och en volymkomponent. Eventuella mätfel i det prisindex som används kan påverka förädlingsvärdets fördelning i pris och volym. Arbetsproduktiviteten beräknas genom att dividera volymkomponenten med arbetade timmar.

<sup>10</sup> I förädlingsvärdet ingår avdrag för de insatsvaror som används vid produktionen. Priset är därför ett netto mellan försäljningspriset och priset på insatsvarorna.

I **diagram 9.12** jämförs den långsiktiga utvecklingen av arbetskostnader per timme och förädlingsvärde per timme i löpande pris i flertalet europeiska länder. Diagrammet visar den genomsnittliga procentuella ökningstakten under 1998–2016. På denna långa sikt finns ett starkt samband mellan de båda måtten; en identisk ökningstakt innebär en oförändrad arbetskostnadsandel. För Sveriges del ökade timmarbetskostnaderna med i genomsnitt 3,5 procent per år medan förädlingsvärdet per timme i löpande pris ökade med 3,3 procent. Den svenska arbetskostnadsandelen har således stigit något vilket framgick tidigare i detta kapitel.

Diagram 9.12 Arbetskostnader och förädlingsvärde per timme 1998–2016, löpande priser  
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat och egna beräkningar

Det är tydligt att på denna långa sikt har arbetskostnaderna ökat olika mycket i olika länder. Skillnaderna förklaras till stor del av skillnader i utvecklingen av förädlingsvärde per timme i löpande pris. I några fall är sambandet svagare, som till exempel för krisdrabbade Grekland och även för Irland<sup>11</sup>.

Skillnaderna i förädlingsvärdets ökningstakt mellan länderna kan i princip bero på två faktorer. För det första kan länderna ha haft olika inflation (och inflationsmål) uttryckt i termer av förädlingsvärdepriser. För det andra kan utvecklingen av pro-

11 Huvudskälet till att Irlands förädlingsvärde ökat betydligt snabbare än arbetskraftskostnaderna under perioden är att ett antal stora multinationella företag har flyttat sin ekonomiska verksamhet till Irland de senaste åren, till följd av låga bolagsskattesatser i landet. År 2014 steg Irlands BNP med cirka 26 procent i fasta priser. Företagen har fört med sig stora immateriella tillgångar och det är användningen av dessa som bidragit till att kraftigt höja Irlands produktion i termer av BNP. Till immateriella tillgångar räknas alla tillgångar som inte är fysiska, till exempel upphovsrätter, patent, varumärkesskydd, men också affärsmetoder och arbetsmetoder. År 2016 hade Irland OECD-området näst högsta PPP-justerade BNP per invånare. Fallet Irland bidrar till att belysa ett av problemen med att likställa BNP med ett lands välbefinnande, då huvuddelen av inkomsterna från dessa företag tillfaller personer utanför Irland. Irlands BNI ligger därför betydligt lägre än BNP.

duktiviteten skilja sig mellan länderna. I de fall de båda måtten utvecklats relativt olika i ett land kan en förändrad näringslivs- eller produktionsstruktur vara orsaken till att arbetskostnadsandelen i ekonomin förändrats. Sammantaget är det tydligt att utvecklingen av produktivitet och pris har ett nära samband med arbetskostnadernas utveckling, i synnerhet i ett längre perspektiv. Skillnader i utveckling av dessa variabler mellan länder är en viktig förklaring till skillnader i arbetskostnadernas utvecklingstakt.

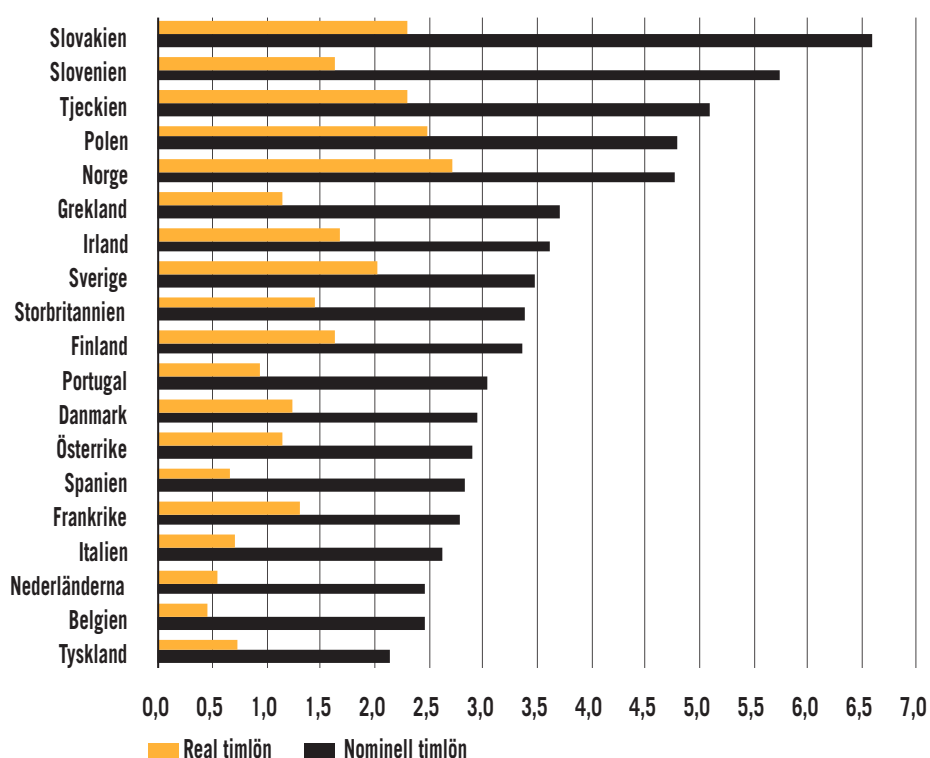
### 9.6.2 Hög real lönetillväxt i Sverige under lång tid

Om stigande arbetskostnader framför allt betalas genom ökade priser (hög inflation) ger utvecklingen troligen inte någon större real löneutveckling och ökad köpkraft för hushållen. För att analysera betydelsen av inflationstakten för de olika länderna i jämförelsen har en real löneökningstakt för perioden 1998–2016 beräknats (se **diagram 9.13**). Reallönen är beräknad på den nominella lönen och innehåller inte kollektiva avgifter enligt lag eller avtal. Utvecklingstalen för nominell timlön i diagram 9.13 kan därför skilja sig mot de siffror för arbetskostnadstillväxten som redovisas i diagram 9.12. Reallönen är beräknad med inflationsmättet HIKP för samtliga länder. Detta harmoniserade inflationsmätt ligger nära det svenska inflationsmättet KPIF, det vill säga KPI beräknad med fast bostadsränta.

Det finns tydliga skillnader mellan länderna i vilken utsträckning de nominella löneökningarna har givit reala löneökningar och ökad köpkraft. Samtliga länder har haft reala löneökningar under perioden. Det är tydligt att Sverige har sett en jämförelsevis hög tillväxt av reallönerna, cirka 2 procent per år i genomsnitt enligt detta mått. Norge och flera östeuropeiska länder ligger högre. Dessa länder har av olika anledningar haft en stark ekonomisk tillväxt under perioden. Flertalet andra länder har dock sett reallöneökningar på omkring 1 procent i genomsnitt. För Tysklands del var ökningen i genomsnitt 0,7 procent. Den viktigaste förklaringen till dessa långsiktiga skillnader i reallönetillväxt är att produktiviteten utvecklats olika. En stark utveckling av bytesförhållandet kan också medföra att utrymmet för reala löneökningar blir större. Detta sker genom att exportpriserna ökar utan att det sker någon motsvarande uppgång i konsumentpriserna. I Norges fall påverkas till exempel inte konsumentpriserna lika mycket som exportpriserna när oljepriset stiger.

Diagram 9.13 Nominell och real timlön 1998–2016

Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat och egna beräkningar

Sammantaget har Sverige i ett längre perspektiv haft relativt hög ökning av arbetskostnader och löner. Utvecklingen ligger nära hur den totala produktionen per timme ökat i värde. Löneökningarna har också kunnat omsättas i relativt höga reala löneökningar och därmed ökad köpkraft för hushållen.

## 10. Industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft

**I det här kapitlet görs en beskrivning av den svenska tillverkningsindustrins arbetskostnader i förhållande till andra länder. Vidare redogörs för några vinst- och lönsamhetsindikatorer samt för hur sysselsättning och produktion utvecklats i branschen.**

**I varje stor avtalsrörelse** sedan det första Industriavtalet tecknades 1997 har industrins avtal fungerat som en norm för efterföljande avtal. En stor del av de varor som industrin producerar exporteras till andra länder och den internationella konkurrensen motiverar rollen som normsättare. En jämförelse av industrins kostnader i olika länder är också intressant eftersom tillgången på data är förhållandevis god och en sådan jämförelse blir mer enhetlig än om hela näringslivet jämförs.

Den svenska industrins arbetskostnader per producerad enhet ökade endast marginellt mellan 2008 och 2016. Utvecklingen i Sverige var i linje med utvecklingen i euroområdet, Tyskland och snittet för OECD-länderna. I ett kortare perspektiv (2013–2016) har industrins relativa kostnadsläge förbättrats. Under denna period har kronan försvagats mot flera valutor. Räknat i kronor ökade enhetsarbetskostnaderna i genomsnitt i Sverige med bara 0,1 procent per år 2013–2016 medan utvecklingen i OECD, EU och euroländerna var mellan 1,8 och 2,5 procent.

I flera länder var arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet i tillverkningsindustrin högre 2016 än de var 2008. I Sverige har arbetskostnadsandelen snarare varit oförändrad eller sjunkit något mellan dessa år. Även barometerindikatorer tyder på att lönsamheten inom svensk industri som helhet för närvarande är att betrakta som god. I många delbranscher var omdömet om lönsamheten 2017 över ett historiskt genomsnitt och omdömet har i de flesta fall ökat mellan 2013 och 2017.

Sedan finanskrisen 2008 har industrins förädlingsvärde och sysselsättning emellertid utvecklas svagt, jämfört med hur det har sett ut under återhämtningen efter andra konjunkturedgångar. Förädlingsvärdet inom tjänstebranscherna har däremot utvecklats mer i linje med tidigare konjunkturmönster. Det är tydligt att den tidigare svaga konjunkturen i Europa har drabbat svensk produktion och export av bland annat investeringsvaror hårt. En viss förstärkning av industrins förädlingsvärde syns dock från och med 2016.

Industrins arbetskostnader per timme är bland de högsta inom OECD. En jämförelse med 2003 års nivå visar att Sverige då hade ungefär samma position som nu i förhållande till andra länder. Relativt höga kostnader under en längre period är en indikator för att produktiviteten inom svensk industri är förhållandevis hög.

### 10.1 Relativa enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin

Enhetsarbetskostnad (Unit Labour Cost) är ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders kostnadsmässiga konkurrenskraft. Jämförelser av enhetsarbetskostnader inkluderar både hur arbetskostnaderna per timme och produktivi-

teten utvecklas (se fördjupning om relativ enhetsarbetskostnad). När enhetsarbetskostnader i olika länder jämförs räknas kostnaderna ofta om i en gemensam valuta. Det innebär att förändringar i växelkursen mellan länderna också kommer att påverka den relativa kostnadsutvecklingen.

### 10.1.1 Relativa enhetsarbetskostnader och real växelkurs

Analysen av relativa enhetsarbetskostnader (RULC) kan förstås utifrån begreppet real växelkurs. Kronans nominella växelkurs visar priset i kronor för en enhet av ett annat lands valuta. Den reala växelkursen uttrycker i stället ett relativpris mellan svenska och utländska varor och tjänster. För att kunna jämföras måste priserna i de olika länderna räknas om till en gemensam valuta, varför den nominella växelkursen också ingår som en del i den reala växelkursen.<sup>1</sup> En förstärkning av Sveriges reala växelkurs kan antingen uppstå genom att kronans växelkurs förstärks mot omvärlden eller genom att priserna i Sverige ökar snabbare än priserna i utlandet.

Den reala växelkursen beräknas ibland med hjälp av konsumentpriser. Då avser jämförelsen prisutvecklingen på en typisk korg av konsumentprodukter i Sverige respektive i utlandet. Den reala växelkursen kan då förstås utifrån ett konsumentperspektiv, det vill säga hur svenska konsumenters köpkraft över en utländsk varukorg förändras i förhållande till en inhemsk varukorg. En stark real växelkurs innebär att svenskar har en hög köpkraft över utlandets varukorg (och upplever att det är billigt att semestra i utlandet).

En real växelkurs som i stället beräknas med enhetsarbetskostnader kan också förstås utifrån relativpriser. På lite längre sikt finns ett starkt samband mellan utvecklingen av enhetsarbetskostnader och prisutveckling på företagens produkter (förädlingsvärdepriser). I termer av real växelkurs uttrycker relativa enhetsarbetskostnader inom industrin de relativa kostnaderna för att producera en genomsnittlig korg av industrivaror i olika länder, uttryckt i samma valuta. Om den svenska industrins relativa kostnader per producerad enhet varaktigt ökar behöver också de relativa priserna på industrivaror öka för att svenska industriföretag ska kunna bibehålla sin lönsamhet. Omvänt kan kostnaderna behöva hållas tillbaka om prisutvecklingen är låg.

Viktiga faktorer som påverkar den reala växelkursen är inhemsk och utländsk efterfrågan på svenska produkter. Om den internationella efterfrågan ökar på industriprodukter som är specifika för Sverige kan det leda till högre priser (och kostnader) och en real växelkursförstärkning. Ett ökat internationellt utbud (ökad konkurrens) av de typer av produkter som Sverige producerar leder normalt till att priser och kostnader pressas vilket i sin tur kan leda till att den reala växelkursen försvagas.

Den svenska industrins relativa kostnadsläge mot omvärlden kan förändras på tre sätt:

- om arbetskostnaderna per timme ökar snabbare eller långsammare i Sverige jämfört med i utlandet
- om produktivitetstillväxten i Sverige utvecklas snabbare eller långsammare jämfört med utlandet
- om kronan förstärks eller försvagas gentemot utländsk valuta.

1 I den reala växelkursen (q) ingår den nominella växelkursen (E) ingår tillsammans med prisnivån i Sverige (P) och utlandet (P\*). Formellt kan den skrivas som  $q = E \times P^* / P$ .

Det är viktigt att påpeka att försäljningspriserna inte ingår i analysen av relativa kostnader. Prisutvecklingen analyseras närmare längre ner i detta avsnitt tillsammans med utvecklingen av vinst- och arbetskostnadsandelar.

#### Beräkning av relativ enhetsarbetskostnad

Enhetsarbetskostnaden beräknas vanligen med data från ett lands nationalräkenskaper genom att den totala kostnaden för arbetskraft (löner, skatter och andra kollektiva avgifter) divideras med det totala förädlingsvärdet i fasta priser. Detta är samma sak som att beräkna kvoten mellan arbetskostnad per timme och arbetsproduktiviteten per timme.

Om produktiviteten stiger innebär det, allt annat lika, att kostnaden per producerad enhet blir lägre. Den procentuella förändringen av enhetsarbetskostnaden kan något förenklat beräknas som den procentuella förändringen av arbetskostnaden minus produktivitetens procentuella förändring.

Genom att relatera enhetsarbetskostnaderna till varandra och justera för växelkursen får man måttet relativ enhetsarbetskostnad (RULC) som är ett av flera mått på real växelkurs.

I analysen nedan redovisas ingen uträkning av RULC-måttet. I stället redovisas av pedagogiska skäl enhetsarbetskostnader i både Sverige och utlandet i gemensam valuta var för sig. Kvoten mellan Sverige och utlandet är lika med RULC.

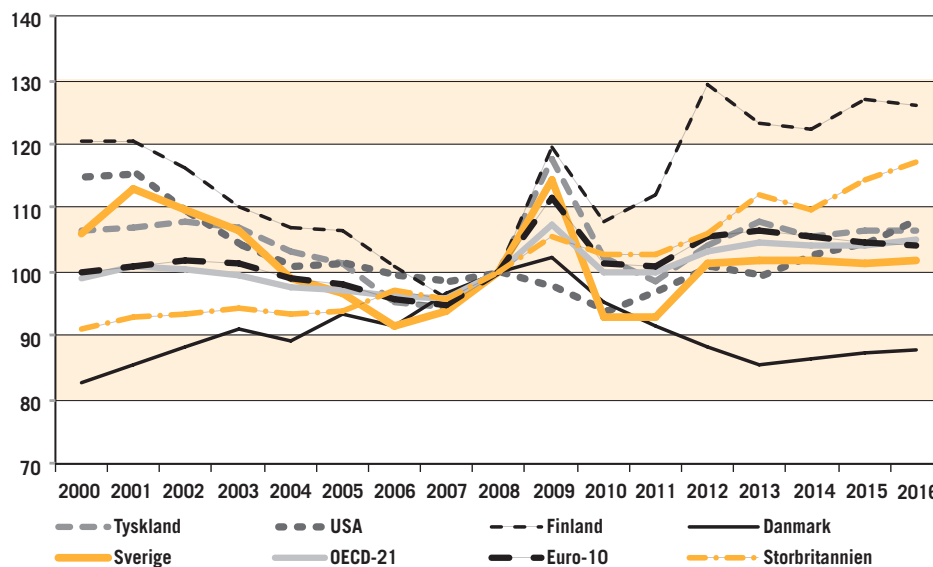
### 10.1.2 Låg ökning av enhetsarbetskostnaderna i svensk industri

I **diagram 10.1** redovisas enhetsarbetskostnader i nationell valuta i Sverige och i ytterligare några länder samt i euroområdet och OECD. Mellan 2008 och 2016 har enhetsarbetskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin ökat endast marginellt. Det betyder att arbetskostnaderna utvecklades i takt med produktiviteten sett över hela perioden. I nästan samtliga andra länder i jämförelsen ökade enhetsarbetskostnaderna snabbare än i Sverige. Undantaget är Danmark som dock hade en period av höga kostnadsökningar bakom sig före finanskrisen.

I diagram 10.1 framgår det tydligt att kostnadsutvecklingen i Finland varit betydligt högre än i omvärlden sedan 2008. Enhetsarbetskostnaderna i den finska industrin ökade med cirka 25 procent mellan 2008 och 2016. Den finska industrin har haft en mycket svag produktivitetstillväxt sedan finanskrisen, medan arbetskostnaderna har fortsatt att öka. Ett av huvudproblemen i den finska industrin har varit telekombranschen, som tappat marknadsandelar i den hårda internationella konkurrensen.

Både Storbritannien och USA har sett en tydlig uppgång i sina kostnader de senaste åren. I Tyskland, euroområdet och OECD som helhet har utvecklingen legat närmare den i Sverige.

Diagram 10.1 Enhetsarbetskostnader i nationella valutor  
Index 2008=100



Anmärkning: För definition av OECD-21 och Euro-10 se fördjupning nedan.  
Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

#### Grupperingar av länder i diagram och tabeller

I kapitlets diagram och tabeller förekommer olika grupperingar av länder.

**Euro-10** avser Tyskland, Frankrike, Italien, Belgien, Nederländerna, Finland, Spanien, Österrike, Irland och Portugal.

**EU-15** avser förutom Euro-10 också Danmark, Storbritannien, Tjeckien, Polen, och Ungern.

**OECD-21** avser förutom EU-15 också Norge, Japan, Sydkorea, USA, Australien och Kanada.

Grupperna av länder är sammanvägda med vikter utifrån ländernas handel med Sverige (KIX-vikter). Sverige är därför inte inkluderat i sammanvägningen och utvecklingen i omvärlden speglas ur ett svenskt perspektiv. I avsnitt 11.2 görs en fördjupad beskrivning av storleken på Sveriges handel med olika länder och hur KIX-vikterna beräknas.

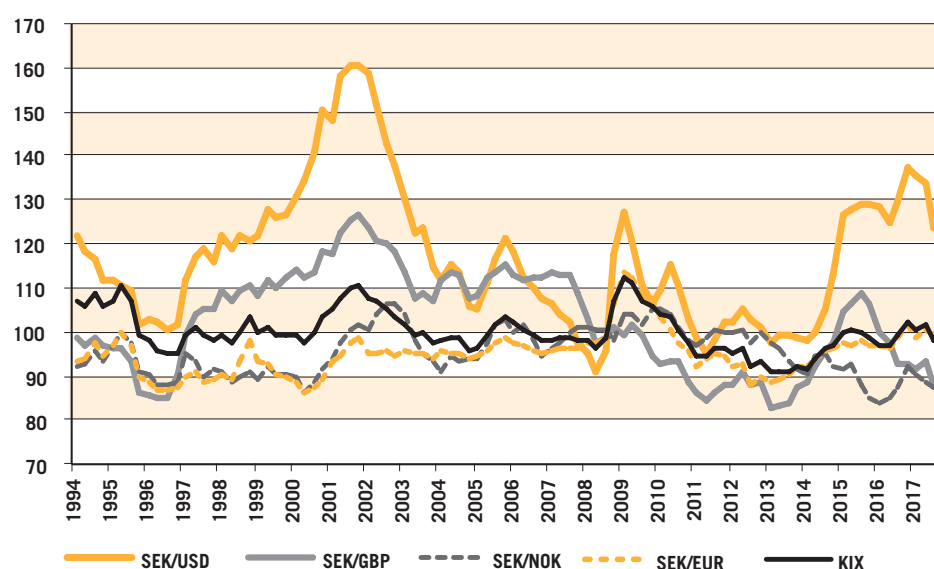
### 10.1.3 Svagare svensk krona sedan 2013

Kronans utveckling är som tidigare nämnts viktig för industrins relativa kostnader. En starkare kronkurs innebär att industrins kostnader stiger i gemensam valuta.

Under perioden 2008–2017 har kronan rört sig kraftigt både upp och ner. Kronindex (KIX) var trots det på i stort sett samma nivå 2017 som 2008, före finanskrisen (se **diagram 10.2**). I en första fas från slutet av 2008 försvagades kronan (KIX steg) i samband med finanskrisen och den efterföljande kraftiga inbromsningen i den svenska (och globala) ekonomin. Kronförsvagningen bidrog sannolikt till att mildra effekterna av krisen för svensk industri. I en andra fas, mellan 2009 och början av 2013 förstärktes kronan; vid slutet av denna period var kronan påtagligt starkare än 2008.

I en tredje fas med början 2014 försvagades kronan åter. Riksbanken sänkte repo-räntan från 1 procent till 0 procent under 2014. År 2015 sattes reporäntan till negativa tal (och i februari 2016 sänktes den till -0,5 procent). Parallellt med räntesänkningarna genomförde Riksbanken också köp av statsobligationer som syftade till att pressa ner de långa obligationsräntorna i förhållande till omvärlden och därigenom försvaga växelkursen. Den räntedifferens som sammantaget uppstod mot flera länder bidrog sannolikt till kronförsvagningen under 2014 och 2015. Den amerikanska centralbanken Federal Reserve började dessutom höja styrräntan under 2015 och kronan försvagades då särskilt mot dollarn, men även mot pundet och euron. Under 2016 förstärktes dock kronan igen mot pundet, en utveckling som fortsatt sedan britterna i juni 2016 röstade ja till att lämna EU. Sedan mitten av 2016 har KIX-index dock rört sig runt ungefär samma nivå som 2008.

Diagram 10.2 Växelkurser  
Index 2008=100



Anmärkning: Högre indexantal innebär svagare kronkurs (depreciering).  
Källa: Macrobond

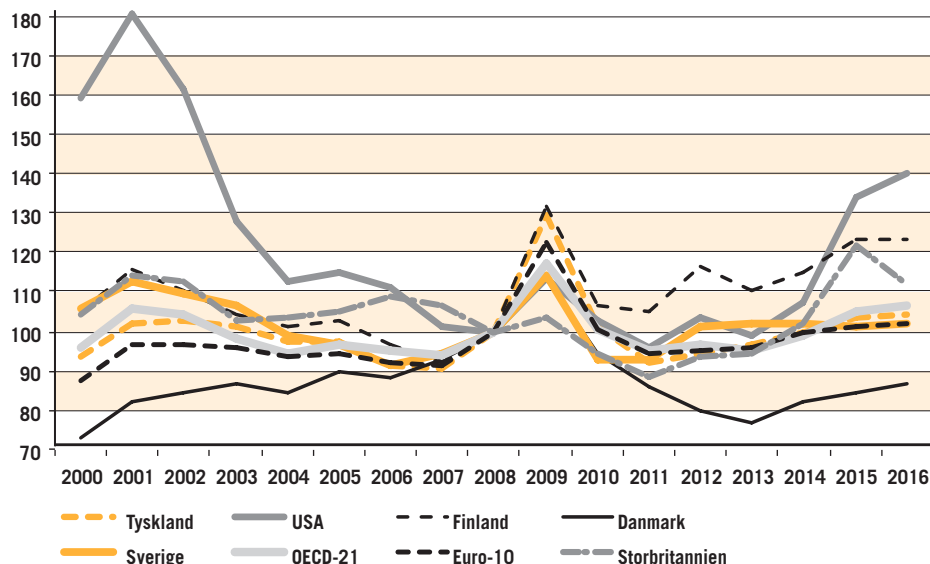
#### 10.1.4 Relativt låga kostnadsökningar i svensk industri även i gemensam valuta

När tillverkningsindustrins enhetsarbetskostnader redovisas i gemensam valuta (kronor) blir bilden av kostnadsutvecklingen något annorlunda (**diagram 10.3**). Mellan 2008 och 2016 har kostnadsökningen varit i stort sett lika stor i Sverige som i euroområdet, Tyskland och genomsnittet för OECD-länderna. För dessa länder och ländergrupper har enhetsarbetskostnaderna i kronor ökat med mellan 2 och 6 procent sedan 2008. Effekten av den rörliga växelkursen är tydlig för Sverige. Den svenska industrins kostnader ökade relativt lite 2009 räknat i gemensam valuta. Eurons förstärkning mot kronan medförde att kostnadsläget i Finland försämrades kraftigt mätt i svenska kronor detta år.

Mellan 2012 och 2014, när kronan var relativt stark, var enhetskostnaderna relativt höga i Sverige jämfört med flera länder, vilket sannolikt pressade vinsterna inom industrin en del. Kronförsvagningen under framför allt 2014 bidrog till att förbättra

ra det relativa kostnadsläget. Förstärkningen av framför allt dollarn mot kronan 2015 och 2016 medförde en kraftig relativ kostnadsökning för amerikansk tillverkningsindustri i förhållande till Sverige och flera andra länder.

Diagram 10.3 Enhetsarbetskostnader i gemensam valuta (kronor)  
Index 2008=100



Anmärkning: Kvoten mellan indexen för utlandet och Sverige är relativ enhetsarbetskostnad (RULC). För definition av Euro-10 och OECD-21 se fördjupning i avsnitt 10.1.2.

Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

### 10.1.5 Relativt hög ökning av arbetskostnader och produktivitet i svensk industri

I **tabell 10.1** sammanfattas utvecklingen av tillverkningsindustrins arbetskostnader och enhetsarbetskostnader i Sverige och i en rad andra länder i både nationell valuta och svenska kronor. Skillnaden i tabellen mellan arbetskostnaden och enhetsarbetskostnaden i respektive land utgörs av produktivitetstillväxten i landets industri.

Mellan 1994 och 2008 ökade arbetskostnaderna i svensk industri med i genomsnitt 4,3 procent per år. Räknat i nationella valutor var ökningen större jämfört med genomsnittet i OECD, EU samt euroländerna, liksom USA och Tyskland. Produktivitetstillväxten inom den svenska tillverkningsindustrin var emellertid hög under denna period och högre än i många andra länder. Enhetsarbetskostnaderna minskade i genomsnitt med 1,5 procent per år, vilket innebar en lägre kostnadsutveckling jämfört med OECD, EU och euroländerna. Många valutor förstärktes mot kronan mellan 1993 och 2008. När kostnaderna jämförs i kronor framstår därför utvecklingen av det svenska relativa kostnadsläget under perioden som än mer gynnsamt.

Under perioden 2009–2016 var arbetskostnadsökningen i Sverige i genomsnitt 2,5 procent, vilket var i närheten av utvecklingen i OECD och EU, men tydligt högre än i euroländerna. Men även under denna period ökade produktiviteten i den svenska tillverkningsindustrin relativt snabbt. Ökningarna av de svenska enhetsarbetskostnaderna var därför i stort sett desamma som i de nämnda länder-

grupperna. Växelkursen mot Euron var, som nämndes ovan, förhållandevis oförändrad mellan 2008 och 2016. Dollarns förstärkning mot kronan sedan 2014 medförde dock att kostnaderna i gemensam valuta steg snabbare i OECD än i Sverige under perioden 2009–2016.

Tabell 10.1 Arbetskostnader och enhetsarbetskostnader  
Procentuell förändring

|                | 1994–2008           |                          |             | 2009–2016           |                          |            | 2013–2016           |                          |            |
|----------------|---------------------|--------------------------|-------------|---------------------|--------------------------|------------|---------------------|--------------------------|------------|
|                | Arbets-<br>kostnad  | Enhetsarbets-<br>kostnad |             | Arbets-<br>kostnad  | Enhetsarbets-<br>kostnad |            | Arbets-<br>kostnad  | Enhetsarbets-<br>kostnad |            |
|                | Nationell<br>valuta | Nationell<br>valuta      | SEK         | Nationell<br>valuta | Nationell<br>valuta      | SEK        | Nationell<br>valuta | Nationell<br>valuta      | SEK        |
| Tyskland       | 2,7                 | -0,4                     | 0,0         | 2,2                 | 1,1                      | 1,4        | 2,1                 | 0,5                      | 2,7        |
| Frankrike      | 3,3                 | -0,7                     | -0,1        | 2,5                 | 0,0                      | 0,0        | 1,7                 | -0,2                     | 1,9        |
| Italien        | 3,5                 | 1,8                      | 2,0         | 2,1                 | 0,9                      | 1,1        | 1,0                 | -0,1                     | 2,1        |
| Belgien        | 2,9                 | -0,9                     | -0,3        | 2,0                 | -1,5                     | -1,5       | 1,3                 | -2,9                     | -0,9       |
| Nederländerna  | 3,2                 | -0,4                     | 0,0         | 1,9                 | 1,0                      | 1,2        | 1,7                 | 0,5                      | 2,6        |
| Finland        | 3,8                 | -2,0                     | -0,6        | 2,0                 | 3,3                      | 3,6        | 1,3                 | -0,6                     | 1,5        |
| Spanien        | 3,4                 | 1,8                      | 1,5         | 0,9                 | -1,9                     | -2,0       | 0,1                 | -3,2                     | -1,1       |
| Österrike      | 3,0                 | -1,0                     | -0,6        | 2,8                 | 1,3                      | 1,5        | 2,8                 | 1,3                      | 3,5        |
| Irland         | 6,0                 | -1,0                     | -0,4        | 3,5                 | -1,6                     | -1,8       | 2,2                 | -0,8                     | 1,2        |
| Portugal       | 4,6                 | 1,1                      | 1,1         | 1,2                 | -0,2                     | -0,1       | 1,1                 | 0,6                      | 2,8        |
| Danmark        | 4,0                 | 1,0                      | 1,6         | 2,3                 | -1,6                     | -1,4       | 2,2                 | -0,1                     | 2,1        |
| Storbritannien | 4,9                 | 1,8                      | 2,3         | 2,6                 | 2,1                      | 1,8        | 2,8                 | 2,6                      | 5,1        |
| Tjeckien       | 9,5                 | 1,7                      | 4,3         | 2,3                 | -0,1                     | -1,2       | 2,9                 | 0,6                      | 1,0        |
| Polen          | 13,2                | 4,5                      | 1,4         | 4,4                 | -0,5                     | -3,2       | 3,1                 | 1,3                      | 2,4        |
| Ungern         | 13,8                | 6,0                      | 0,8         | 4,4                 | 2,7                      | -0,2       | 5,1                 | 1,5                      | 1,8        |
| Norge          | 4,8                 | 3,1                      | 3,7         | 3,5                 | 1,6                      | -0,1       | 3,0                 | 1,6                      | -1,8       |
| Japan          | 0,5                 | -2,9                     | -2,9        | 0,3                 | -0,5                     | 3,4        | 0,9                 | -0,5                     | -1,2       |
| USA            | 3,6                 | -1,5                     | -2,1        | 2,1                 | 1,0                      | 4,9        | 2,1                 | 1,8                      | 8,5        |
| Sverige        | <b>4,3</b>          | <b>-1,5</b>              | <b>-1,5</b> | <b>2,5</b>          | <b>0,6</b>               | <b>0,6</b> | <b>2,2</b>          | <b>0,1</b>               | <b>0,1</b> |
| OECD-21*       | 3,7                 | 0,0                      | 0,3         | 2,3                 | 0,7                      | 1,1        | 2,0                 | 0,4                      | 2,5        |
| EU-15*         | 3,8                 | 0,1                      | 0,7         | 2,3                 | 0,6                      | 0,5        | 1,9                 | 0,1                      | 2,2        |
| Euro-10*       | 3,2                 | -0,3                     | 0,2         | 2,1                 | 0,7                      | 0,8        | 1,7                 | -0,3                     | 1,8        |

\*Se fördjupning i avsnitt 10.1.2.

Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

Även när utvecklingen för enbart perioden 2013–2016 jämförs har den svenska industrins arbetskostnader ökat snabbare än i många länder, medan enhetsarbetskostnaderna har ökat långsammare, tack vare en starkare produktivitetstillväxt. Växelkurseffekterna under denna period har dessutom varit mycket gynnsamma för den svenska industrins relativa kostnadsläge. Enhetsarbetskostnaderna i den svenska industrin ökade bara med 0,1 procent, i genomsnitt per år, medan utvecklingen räknat i kronor i OECD och EU ökade med över 2 procent per år och i euroländerna strax under 2 procent per år.

## 10.2 Industrins vinster och lönsamhet

Industrins vinster påverkas av hur kostnaderna per producerad enhet utvecklas. Vinsterna påverkas dessutom av till vilka priser industrin kan sälja sina varor. Pris-sättningen sker oftast i hård konkurrens med andra företag, både inhemska och utländska, och i många fall har ett exporterande industriföretag mycket liten möjlighet att avvika från det pris marknaden sätter. Prishöjningar på de egna produk-

terna kan då lätt leda till lägre efterfrågan och minskade försäljningsvolym. Eftersom exportvaror prissätts i en annan valuta påverkar växelkursen företagets försäljningsinkomster räknat i kronor. Lönsamheten beror alltså också på kronans växelkurs.

Avkastningskravet på kapital är internationellt bestämt, eftersom kapital kan flyttas över nationsgränser utan större hinder. Minskad lönsamhet i förhållande till omvärlden kan därför leda till att viktiga investeringar uteblir och till slut innebära att ett företag lägger ner sin verksamhet.

När det gäller de egna kostnaderna har ett företag normalt större möjligheter att kontrollera och anpassa dessa. Kostnaderna kan anpassas framför allt genom att företagen minskar sin produktionsvolym och arbetsstyrka. Försämrad lönsamhet leder därför ofta till varsel och uppsägningar. Omvänt är det vanligt att stigande lönsamhet leder till nyanställningar. Lönsamheten i näringslivet som helhet har därför på det hela taget stor betydelse för utvecklingen av produktionen och sysselsättningen i ekonomin.

Jämförbar statistik över kapitalavkastning i olika länder saknas i stor utsträckning. Inom ramen för nationalräkenskaperna är det dock möjligt att jämföra utvecklingen av arbetskostnader som andel av förädlingsvärdet i löpande priser, den så kallade arbetskostnadsandelen. I grova drag beskriver den hur stor del av förädlingsvärdet som går till arbetskostnader och hur stor del som går till bruttovinster.<sup>2</sup>

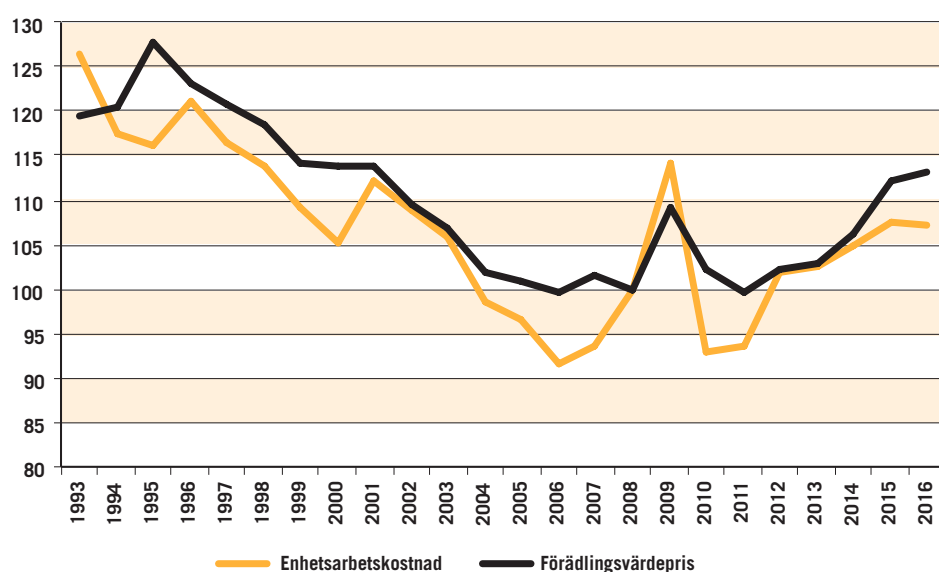
### 10.2.1 Uppgång i industrins förädlingsvärdepriser

Som beskrevs ovan minskade enhetsarbetskostnaderna inom den svenska tillverkningsindustrin påtagligt från mitten av 1990-talet till mitten av 00-talet. Detta gav dock inte någon motsvarande uppgång i lönsamheten eftersom också förädlingsvärdepriserna<sup>3</sup> minskade under denna period (se **diagram 10.4**). En viktig förklaring till prisnedgången är den relativt stora andelen av telekomprodukter i Sveriges industriproduktion, för vilka priserna sjönk. Nedgången i förädlingsvärdepriserna ledde också till att bytesförhållandet, det vill säga priserna på exportvaror i förhållande till importvaror, sjönk under samma period (se avsnitt 11.1.4 om bytesförhållande). Den nedåtgående trenden i förädlingsvärdepriserna bröts under mitten av 00-talet och sedan 2011 har både enhetsarbetskostnader och förädlingsvärdepriser ökat. Under 2014 och 2015 var prisuppgången snabb, vilket hänger samman med prisfallet på olja som är en viktig insatsvara. Förädlingsvärdepriserna fortsatte att öka något 2016 trots att oljepriset stigit en del sedan bottennoteringen i januari 2016.

2 Bruttovinsten är ett bredare begrepp än vinst i företagsekonomisk mening. Den ska bekosta skatter och investeringar för att ersätta utslitet kapital samt också på längre sikt finansiera hela eller delar av andra investeringar som görs. Bruttovinstandelen är därför normalt högre i kapitalintensiva verksamheter och lägre i arbetskraftsintensiva.

3 Förädlingsvärdepriserna beskriver prisutvecklingen på de produkter som företagen säljer och prisutvecklingen på de insatsvaror företagen använder i produktionen. Om till exempel priset på en insatsvara ökar, samtidigt som priset på företagets produkt är detsamma, kommer förädlingsvärdepriset att gå ner eftersom kostnaden för insatsvaran dras av när förädlingsvärdet beräknas.

Diagram 10.4 Enhetsarbetskostnader och förädlingsvärdepriser i svensk tillverkningsindustri  
Index 2008=100



Källor: Konjunkturinstitutet och Macrobond

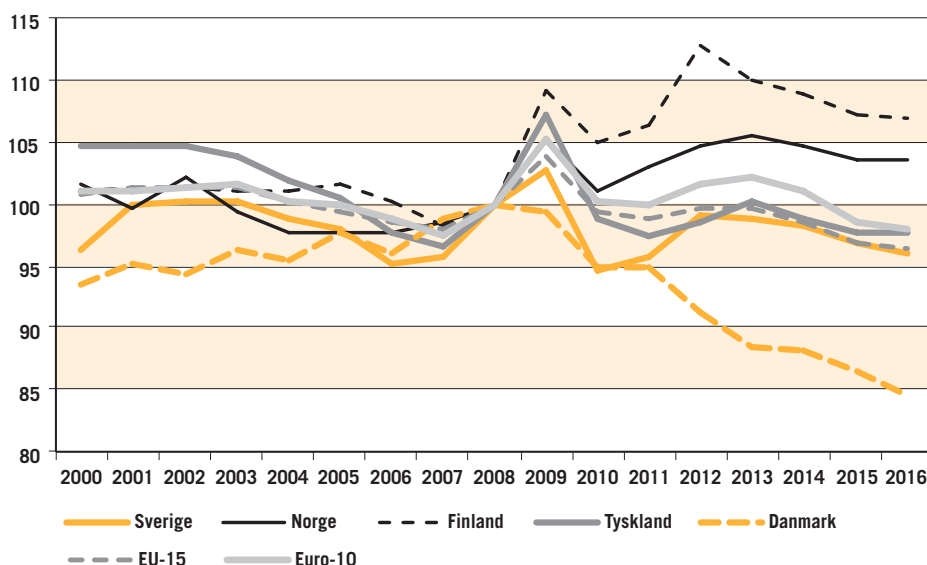
### 10.2.2 Arbetskostnadsandel har sjunkit de senaste åren

I **diagram 10.5** visas arbetskostnadsandelen i svensk tillverkningsindustri tillsammans med motsvarande siffror för EU och några av Sveriges största handelspartner. Eftersom nivån på arbetskostnadsandelarna påverkas av branschsammanställningen i de olika länderna och hur arbetskraftsintensiv produktionen är i olika branscher, är det mer meningsfullt att jämföra hur arbetskostnadsandelarna har utvecklats över tiden. Diagrammet visar arbetskostnadsandelens nivå i förhållande till nivån år 2008 för samtliga länder, som har satts till 100.

Sedan 2008 har arbetskostnadsandelen i den svenska tillverkningsindustrin varierat, i synnerhet åren efter finanskrisen när efterfrågan och produktionsvolym uppvisade stora variationer. De senaste åren har inneburit en nedgång i arbetskostnadsandelen och år 2016 var den på ungefär samma nivå som 2007. Sammantaget tycks det dock inte ha skett några strukturella förskjutningar av industrins arbetskostnadsandel eller vinstandel under denna period.

I flera länder har arbetskostnadsandelen i tillverkningsindustrin ökat något mer än i Sverige. I synnerhet gäller det Finland, men även Norge och i viss mån genomsnittet för euroländerna och Tyskland. Utvecklingen av arbetskostnadsandelen tyder sammantaget inte på att vinsterna i den svenska industrin utvecklats sämre än i omvärlden de senaste åren.

Diagram 10.5 Arbetskostnadernas andel av förädlingsvärdet i tillverkningsindustrin  
Normaliserade 2008=100



Anmärkning: För en definition av EU-15 och Euro-10 se fördjupning i avsnitt 10.1.2..

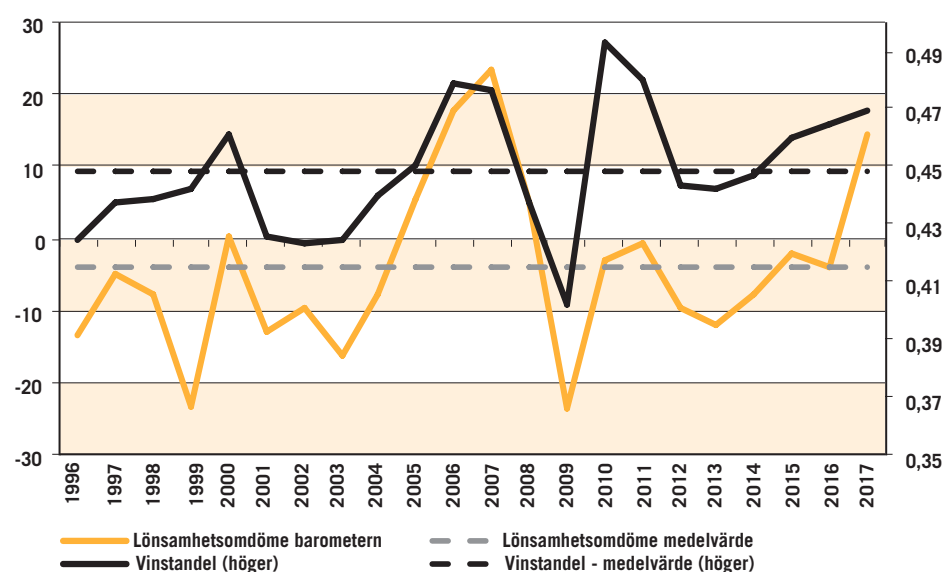
Källor: Eurostat, Riksbanken och egna beräkningar

### 10.2.3 God lönsamhet i svensk industri som helhet

I Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer lämnar bland annat industriföretag sin bedömning om den aktuella lönsamheten.<sup>4</sup> Lönsamhetsomdömet har ett nära samband med vinstandelen enligt nationalräkenskaperna. I **diagram 10.6** redovisas lönsamhetsomdöme och vinstandel tillsammans med genomsnittliga värden för perioden 1996–2017. Sedan 2013 har lönsamheten stigit enligt båda måtten och för 2017 ligger de över eller mycket över de historiska genomsnitten. Framför allt konjunkturbarometern förbättrades kraftigt mellan 2016 och 2017. Sammantaget indikerar dessa mått att lönsamheten i industrin som helhet har förbättrats under en period och är att betrakta som god.

4 I Konjunkturbarometern finns tre svarsalternativ till frågan om lönsamhet. Dessa är "god", "tillfredsställande" och "dålig". Nettotalet anger skillnaden mellan ytterlighetsvärdena i svarsfördelningen, det vill säga andelen i procent som svarat god minus andelen som svarat dålig.

Diagram 10.6 Lönsamhetsomdöme och vinstandel i tillverkningsindustrin  
Netttotal och andel per förädlingsvärdekrona



Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

#### 10.2.4 Förbättrad lönsamhet i många industribranscher mellan 2013 och 2017

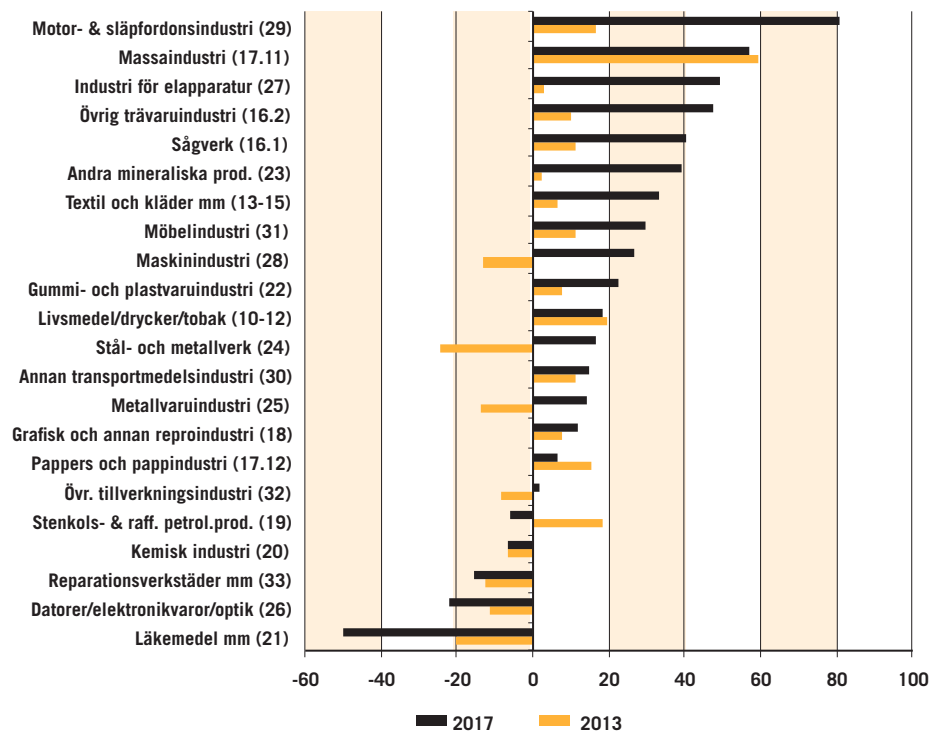
Industrins lönsamhetsomdömen som helhet visar på ett högt värde för 2017. I **diagram 10.7** visas lönsamhetsomdömet för 2013 och 2017 i 22 olika industribranscher, enligt svensk näringsgrensindelning (SNI). Staplarna visar nettotalet i respektive bransch i förhållande till det genomsnittliga nettotalet för branschen under perioden 1996–2017.

I flertalet branscher är omdömet om lönsamhet betydligt högre än genomsnittet 2017. I topp hittar vi motorfordonsindustrin, massaindustrin, elapparatur, delar av trävaruindustrin och sågverk. Därefter återfinns branschen andra mineraliska produkter där tillverkning av bland annat glas, tegel och cementprodukter ingår, en bransch som sannolikt gynnats av den starka svenska byggkonjunkturen.

Bland de branscher där omdömet om lönsamheten ligger lägre än det historiska genomsnittet återfinns läkemedelsbranschen, branschen datorer, elektronikvaror och optik samt reparationsverkstäder.

Jämfört med 2013 ser lönsamheten i många branscher ut att ha förbättrats markant. Exempelvis stål- och metallverk och metallvaruindustrin har gått från relativt låga till relativt höga tal. En bransch som avviker genom att lönsamheten har försämrats är raffinaderier och petroleumprodukter, vilket troligen hänger samman med ett lägre oljepris under denna period.

Diagram 10.7 Lönsamhetsomdöme i olika industribranscher i förhållande till medelvärdet i respektive bransch  
Nettotal



Anmärkning: SNI-kod inom parentes, 2017 avser kvartal 1–3.  
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

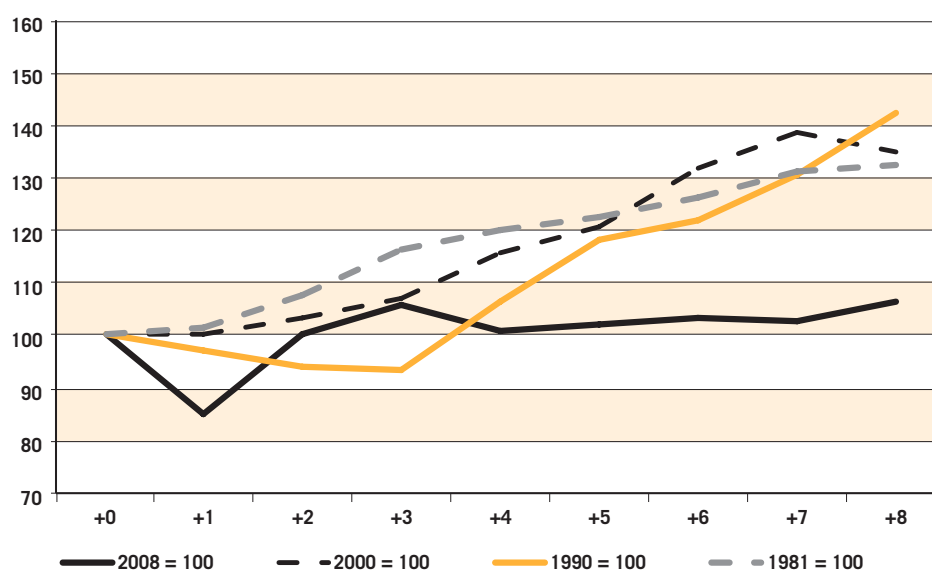
### 10.3 Produktion och sysselsättning inom industrin

De indikatorer för kostnader och vinster som redogjorts för ovan beskriver industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft per producerad enhet eller per arbetad timme. En kompletterande analys görs här av hur produktionsvolymen och antalet sysselsatta inom industrin har utvecklats. En förbättrad lönsamhet inom industrin kan uppstå genom omstrukturering av verksamheten eller nedläggning av företag. Sådana åtgärder kan få effekter på den mängd varor industrin producerar och på antalet personer som branschen sysselsätter.

I **diagram 10.8** visas hur industrins förädlingsvärde har utvecklats under fyra perioder mellan 1981 och 2015. Åren 1981, 1990, 2000, och 2008 inleddes en avmattning av industrikonjunkturen. Dessa år utgör startpunkt i analysen. Genom att ställa utvecklingen under dessa fyra perioder mot varandra kan djupet i nedgången jämföras liksom hur lång tid det tog innan produktionen återhämtat sig. På den horisontella axeln redovisas antalet år med start det aktuella basåret.

Diagram 10.8 Förädlingsvärde i fasta priser inom tillverkningsindustrin

Index



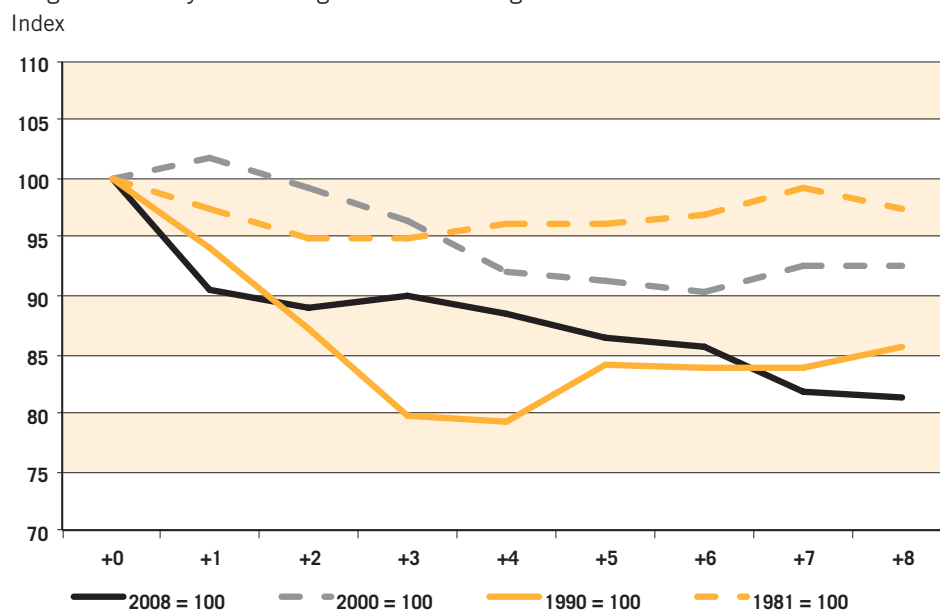
Källor: Medlingsinstitutet och egna beräkningar

Nedgångarna 1981 och år 2000 hade förhållandevis liten påverkan på industrins förädlingsvärde. Förädlingsvärdet var i stort sett oförändrat mellan 1981 och 1982 och mellan 2000 och 2001 och ökade därefter för att tre till fyra år senare har stigit med cirka 20 procent. Nedgången i samband med 1990-talskrisen var betydligt större och framför allt mer långdragen. Efter fyra år ökade förädlingsvärdet dock snabbt och efter fem år (1995) hade det ökat med cirka 20 procent.

Nedgången år 2009 var betydligt djupare än övriga nedgångar; industrins förädlingsvärde sjönk med 20 procent på ett år. Därefter skedde en stark återhämtning. Men efter fyra år (2012) sjönk förädlingsvärdet igen och sedan dess har utvecklingen varit mycket svag. Försvagningen av förädlingsvärdet sammanfaller med åren då den svenska kronan var relativt stark och kostnadsläget gentemot andra länder var relativt högt. Den svaga utvecklingen återspeglar den svaga investeringskonjunkturen i Europa, som följde av finanskrisen och Eurokrisen, och som drabbade svensk export av investeringsvaror jämförelsevis hårt. År 2016 ökade dock förädlingsvärdet något efter en viss sättning 2015.

Även sysselsättningen inom industrin har utvecklats förhållandevis olika under de fyra perioderna (**diagram 10.9**). Ända sedan 1980-talet syns en trendmässig nedgång av industrisysselsättningen. Att sysselsättningen har kunnat minska samtidigt som förädlingsvärdet ökat beror på stigande produktivitet inom industrin. Nedgången sedan 2008 är dock större än trenden och jämförbar med utvecklingen under 1990-talet.

Diagram 10.9 Sysselsättning inom tillverkningsindustrin



Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

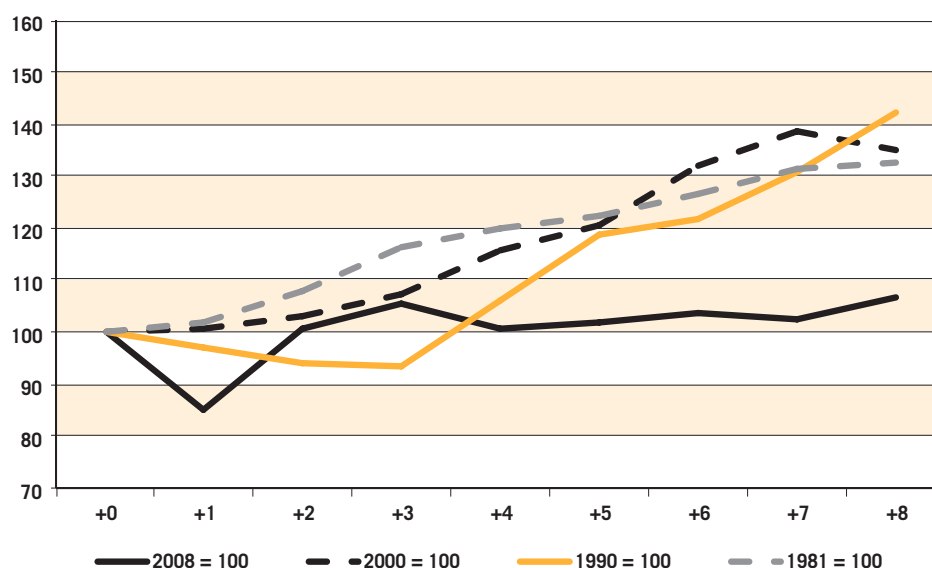
Indelningen i näringsgrenar enligt nationalräkenskaperna påverkas av att många industriföretag sedan 1980-talet kommit att i allt högre grad renodla sin verksamhet genom att köpa in till exempel konsult-, bemannings- eller städtjänster i stället för att producera dessa tjänster själva. Denna förändring har bidragit till att tjänsektorn vuxit och industrisektorn krympt, eftersom företag som producerar dessa stödtjänster bokförs och redovisas inom tjänstebranscherna. Det är svårt att presentera exakta mått på hur stor andel av industrin som på detta sätt "flyttats" till tjänstebranscherna.<sup>5</sup> Sedan 1981 har branschen företagstjänster ökat mycket och förädlingsvärdets andel av BNP i fasta priser har nästan fördubblats till och med i dag.

I **diagram 10.10** redovisas ett sammanslaget mått för förädlingsvärdet inom industrin och branschen företagstjänster, som ett sätt att försöka justera för den ovan nämnda problematiken i analysen. Även med företagstjänster inkluderade framstår utvecklingen sedan 2008 som svag jämfört med de övriga perioderna.

5 Se Industrins ekonomiska råds rapport 2017 för en redogörelse av detta utifrån en input-output-analys.

Diagram 10.10 Förädlingsvärde i fasta priser inom tillverkningsindustri och företagstjänster (SNI 69-82)

Index

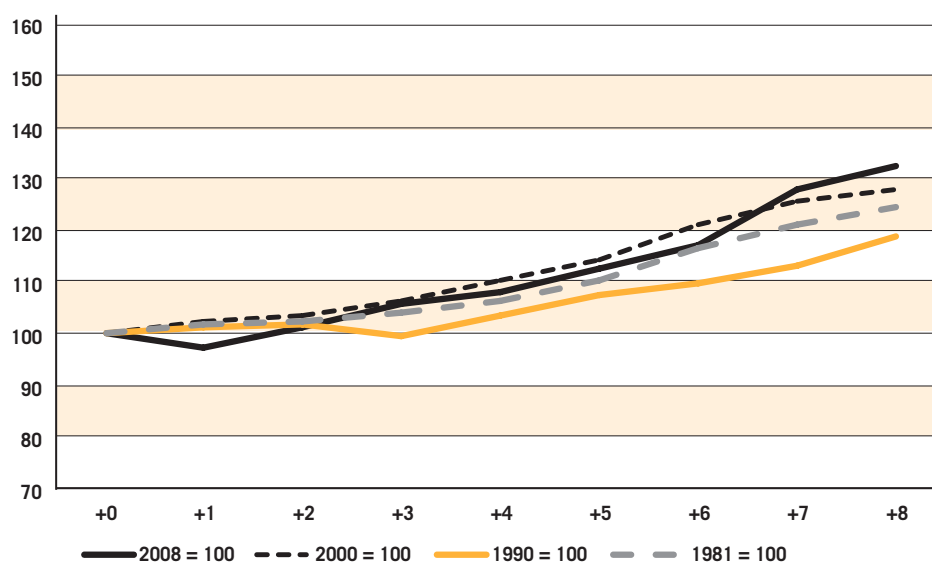


Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

Förädlingsvärdet inom tjänstebranscherna som helhet har utvecklats betydligt starkare än industrins förädlingsvärde sedan 2008 (se **diagram 10.11**). Förädlingsvärdet i tjänstebranscherna var redan 2010 högre än 2008 i volymtermer och 2016 låg den drygt 30 procent högre än 2008, vilket är betydligt starkare jämfört med industrin. Det är också avsevärt starkare än utvecklingen av tjänsteproduktionen efter 1990-talskrisen. Då hade volymen ökat med 19 procent efter 8 år. Sammantaget är det tydligt att industrin drabbats betydligt hårdare än tjänstebranscherna av den svaga efterfrågan i framför allt Europa sedan 2009.

Diagram 10.11 Förädlingsvärde i fasta priser inom tjänstebranscherna

Index

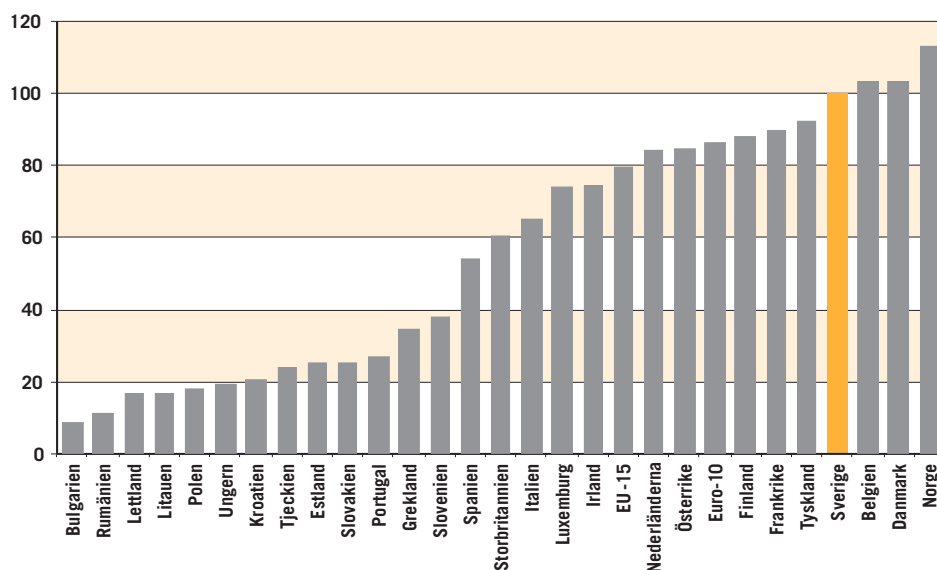


Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

## 10.4 Arbetskostnadernas nivå i industrin

I **diagram 10.12** visas arbetskraftens kostnader per timme i tillverkningsindustrin i ett antal länder, enligt Eurostats framskrivning av Labour cost survey (LCS) med Labour cost index. I diagram 10.12 redovisas kostnaderna i gemensam valuta och i förhållande till Sverige som är lika med 100. Enligt Eurostat var den genomsnittliga kostnaden per timme 41,9 euro i Sverige 2016. I Danmark, Belgien och Norge låg arbetskostnaderna inom tillverkningsindustrin högre än i Sverige. I Tyskland var kostnadsnivån cirka 8 procent lägre än i Sverige. I länder som Polen, Tjeckien, Ungern och Slovakien var timarbetskostnaden mellan 20 och 25 procent av den svenska.

Diagram 10.12 Arbetskostnad per timme i tillverkningsindustrin 2016  
Index Sverige = 100, gemensam valuta



Anmärkning: För en definition av Euro-10 och EU-15 se fördjupning i avsnitt 10.1.2..

Källor: Eurostat och egna beräkningar

### 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 genomförs under 2017 och kommer att publiceras 2018.

En annan viktig källa 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.

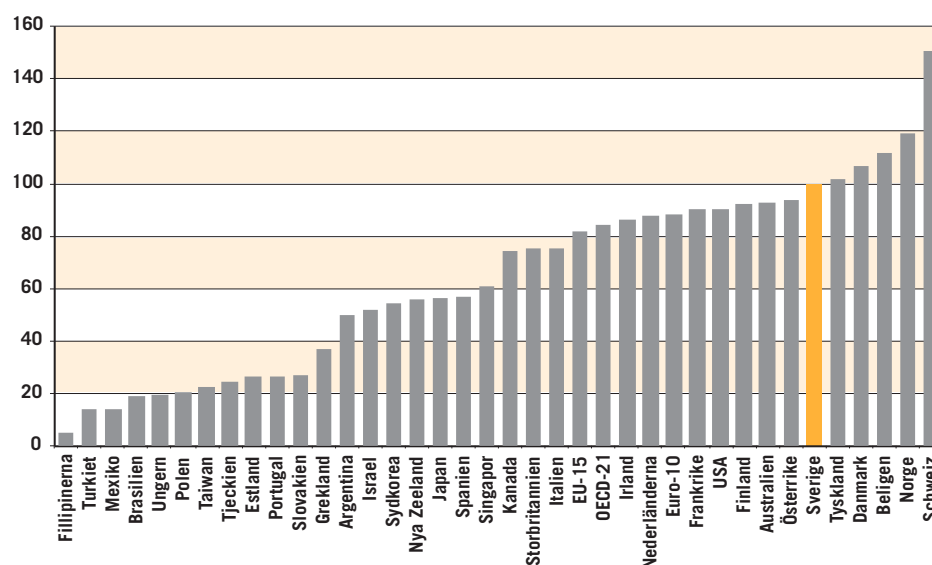
Jämförelser av data över arbetskostnadernas nivå är i viss mån osäkrare än att jämföra arbetskostnadernas förändring över tiden eftersom nivåerna är känsligare för definitionsskillnader och mätskillnader mellan länderna. Därför är statistik som bearbetats hos en producent troligen mer tillförlitlig än 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.

I **diagram 10.13** visas arbetskraftens kostnader per timme i tillverkningsindustrin i ett antal länder, enligt statistik från Conference board. I grova drag framgår samma kostnadsstruktur. Noterbart är att kostnaderna i Tyskland ligger på i stort sett samma nivå som i Sverige enligt Conference boards statistik.

Diagram 10.13 Arbetskostnad per timme i tillverkningsindustrin 2015

Index Sverige = 100, gemensam valuta



Anmärkning: OECD-21, EU-15 och Euro-10 är sammanvägda med KIX-vikter. För en definition av grupperingarna av länder se fördjupning i avsnitt 10.1.2..

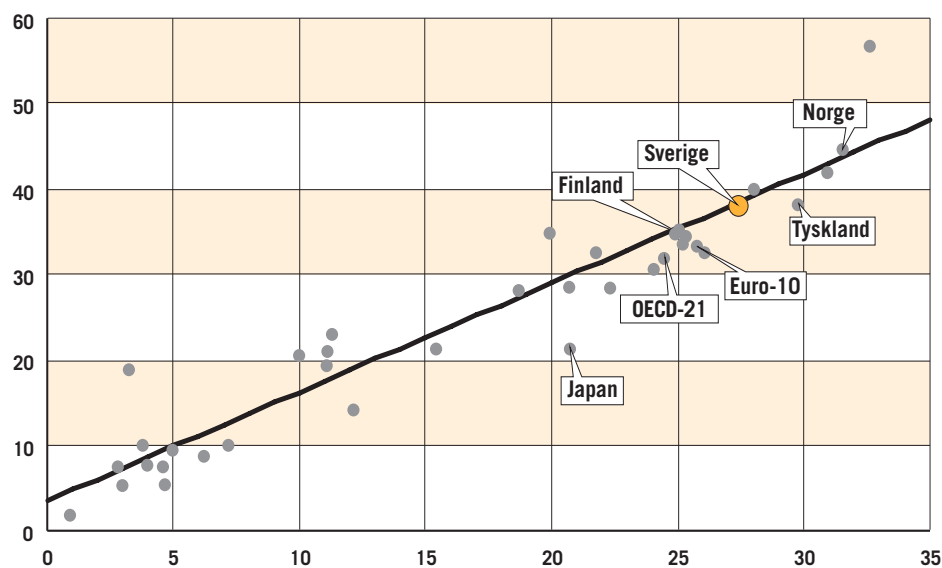
Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

En relativt hög kostnadsnivå behöver inte utgöra ett problem för konkurrenskraften om kostnadsskillnaden mot andra länder motsvaras av skillnader i produktivitet. Därför är det mest relevant att jämföra kostnaderna i Sverige med länder som har en avancerad och en industristruktur som delvis liknar Sveriges såsom exempelvis Tyskland och Finland. Men även i mer likartade ekonomier kan skillnader i industristruktur påverka produktivetsnivån och ge upphov till långsiktiga skillnader i kostnadsnivåerna.

Det är tydligt att kostnadsstrukturen har varit förhållandevis stabil sedan början av 2000-talet. **Diagram 10.14** visar arbetskostnaden per timme i euro år 2003 på den

horisontella axeln och år 2015 på den vertikala axeln. Det finns ett tydligt linjärt samband mellan datapunkterna. Höga kostnader år 2003 har således ett nära samband med höga kostnader år 2015. På denna långa sikt kan dessa skillnader tolkas som en stark indikator på produktivitetsskillnader. Sverige ligger mitt på trendlinjen vilket kan tolkas som att kostnadsnivån i euro 2015 förhåller sig till kostnadsnivån 2003 på samma sätt som genomsnittet för länderna i jämförelsen.

Diagram 10.14 Arbetskostnader olika länder 2003 (horisontell axel) och 2015 (vertikal axel) Euro



Anmärkning: OECD-21, EU-15 och Euro-10 är sammanväga med KIX-vikter. För en definition av grupperingarna av länder se avsnitt 10.1.2.

Källor: Conference board, Riksbanken och egna beräkningar

# 11. Utrikeshandel och marknadsandelar

**I detta kapitel beskrivs Sveriges handel med utlandet och hur den svenska exporten utvecklats i förhållande till efterfrågan på Sveriges exportmarknader. Exportmarknadsandelen kan tolkas som ett mått på Sveriges konkurrensposition i förhållande till omvärlden.**

**Sveriges export har ökat** relativt långsamt sedan finanskrisen 2008, jämfört med perioden 1999–2007. Den viktigaste förklaringen är att efterfrågan på Sveriges exportmarknader har varit dämpad till följd av den långvariga och djupa lågkonjunkturen i framför allt Europa. År 2017 syns dock en tydlig förstärkning av exportmarknadstillväxten enligt preliminära siffror från OECD.

Minskade exportmarknadsandelar kan vara en indikation på försvagad internationell konkurrenskraft. Den svaga svenska exportutvecklingen sedan finanskrisen har emellertid endast i liten grad berott på förlorade marknadsandelar. De senaste åren har Sverige till och med kunnat öka sina marknadsandelar något. En bidragande faktor var att kronan försvagades mot många valutor 2014 och 2015.

Många OECD-länder, inklusive Sverige, har sett en trendmässig nedgång i sina exportmarknadsandelar sedan slutet av 1990-talet. Under denna period har framför allt Kina tagit marknadsandelar. Jämfört med många andra länder har nedgången för Sveriges del under denna period trots allt varit liten.

Sverige har haft överskott i bytesbalansen sedan mitten av 1990-talet. Bytesbalansöverskottet var cirka 4,5 procent av BNP 2017. Det innebär att Sverige som nation kunnat spara gentemot omvärlden. Sparandet har skett i främst offentlig sektor och hushållssektorn.

## 11.1 Sveriges export i förhållande till omvärldens efterfrågan

Svensk ekonomi är starkt beroende av utrikeshandel. I det här avsnittet redogörs för utvecklingen av Sveriges exportmarknadsandel, som är ett mått på hur exportvolymen förhåller sig till den sammanlagda efterfrågan på Sveriges exportmarknader. Exportmarknadsandelen visar storleken på ett lands exporterade volym i relation till den totala importvolymen på landets exportmarknader. Den kan tolkas som ett mått på Sveriges konkurrensposition gentemot omvärlden.

Förändringar av marknadsandelen kan vara en indikation på att konkurrenskraften förstärks eller försvagas. Förändringar över tid påverkas bland annat av förändringar i de exporterade produkternas pris och kvalitet. Prishöjningar eller relativa kvalitetsförsämringar kan innebära att efterfrågan på ett lands exportprodukter minskar och att andra länders produkter efterfrågas i högre utsträckning. Viktiga faktorer i detta sammanhang är utvecklingen av arbetskraftskostnader, växelkurs och produktivitet, men också företagens förmåga till produktutveckling och kvalitetsförbättringar.

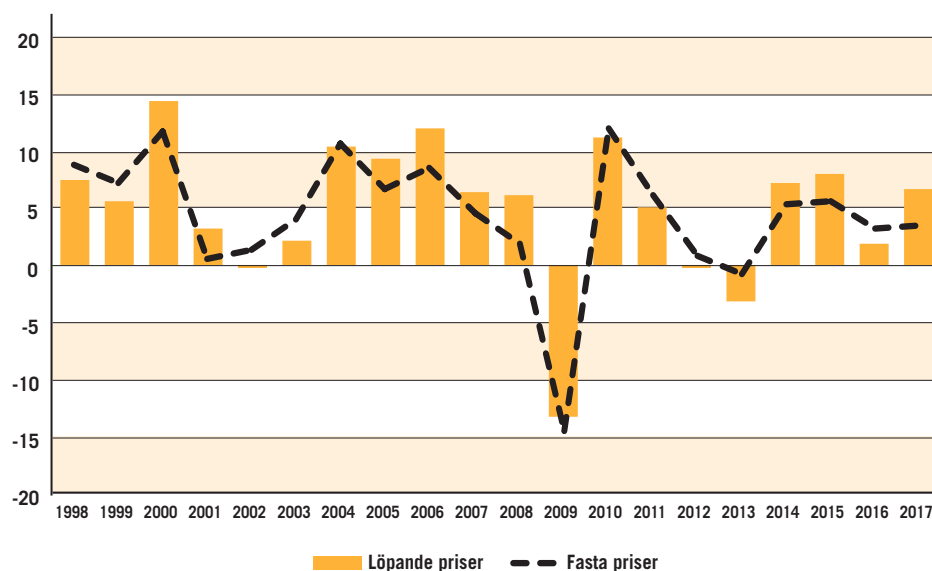
Men marknadsandelen påverkas också av landets branschstruktur i förhållande till sammansättningen av den globala efterfrågan. En nedgång i efterfrågan på investeringsvaror till industrin drabbar sannolikt svensk export hårdare än exem-

pelvis dansk export. På lite längre sikt påverkas marknadsandelen också av förändringar av ekonomins relativa storlek och hur produktionskapaciteten i form av arbetskraft och realkapital utvecklas i förhållande till andra länder. Produktionskapaciteten beror i sin tur på investeringar i realkapital, utbildning och befolkningsutveckling. En långsiktig nedgång i marknadsandelen måste således inte betyda att svenska företag har blivit mindre konkurrenskraftiga.

### 11.1.1 Ökad tillväxt på svensk exportmarknad och bibehållen marknadsandel

Svensk exportvolym ökade med cirka 3 procent 2017 enligt Konjunkturinstitutets bedömning i december 2017 (se **diagram 11.1**). De senaste åren har exportvolymen ökat med mellan 3 och 6 procent per år. Räknat i löpande priser har exportinkomsterna emellertid ökat snabbare. En svagare växelkurs under 2014 och 2015 har troligen bidragit till att företagen kunnat höja sina priser räknat i svenska kronor. Jämfört med perioden före finanskrisen 2008 har dock både exporterad volym och inkomsterna från exporten ökat relativt långsamt.

Diagram 11.1 Svensk exporttillväxt  
Procent



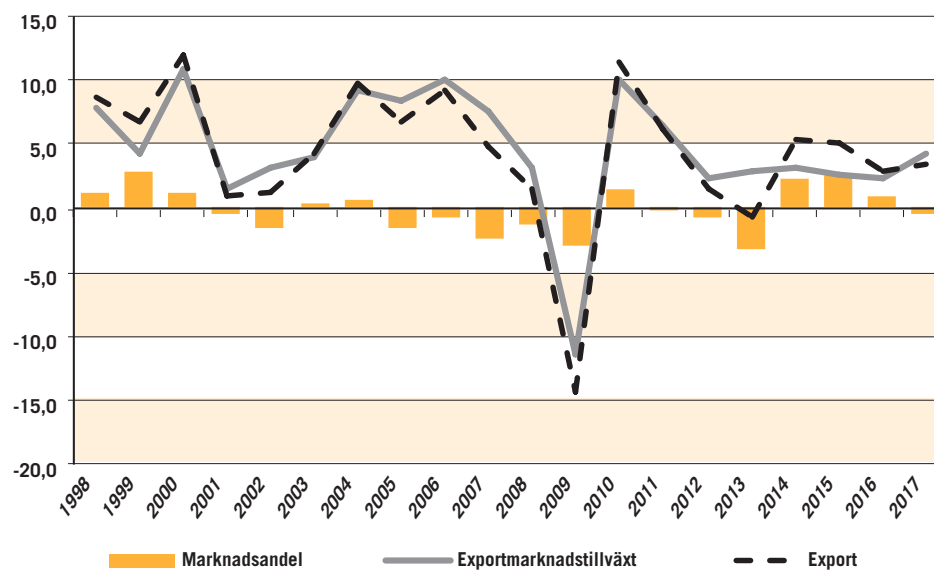
Källa: Konjunkturinstitutet

I **diagram 11.2** visas hur den svenska exportvolymen har utvecklats i förhållande till efterfrågan på Sveriges exportmarknader. Sedan 1998 har Sverige totalt sett haft en nedgång i marknadsandelen. Efter en förhållandevis stabil period minskade Sveriges marknadsandel relativt mycket mellan 2007 och 2009. Denna period präglades av en nedgång i den globala konjunkturen.

Mellan 2010 och 2013 fortsatte marknadsandelen att minska något i genomsnitt. Särskilt svag var utvecklingen 2013, vilket sannolikt berodde på att kronan förstärktes mot flera viktiga valutor åren dessförinnan. År 2014 och 2015 försvagades dock kronan, exportvolymen steg snabbare än efterfrågan och marknadsandelen steg därmed påtagligt. De senast två åren har marknadsandelen varit närmast oförändrad.

Det är tydligt i diagram 11.2 att tillväxten på Sveriges exportmarknader varit dämpad sedan 2012. Exportmarknaden växte med i genomsnitt 2,7 procent per år 2012–2016. År 2017 syns dock en tydlig förstärkning i tillväxten, enligt preliminära siffror från OECD. Sammantaget beror den långsamma utvecklingen av den svenska exportvolymen sedan finanskrisen 2008 inte i första hand på fallande marknadsandel, utan den förklaras i huvudsak av svag internationell efterfrågan.

Diagram 11.2 Export, exportmarknadstillväxt och marknadsandel, volym Procent



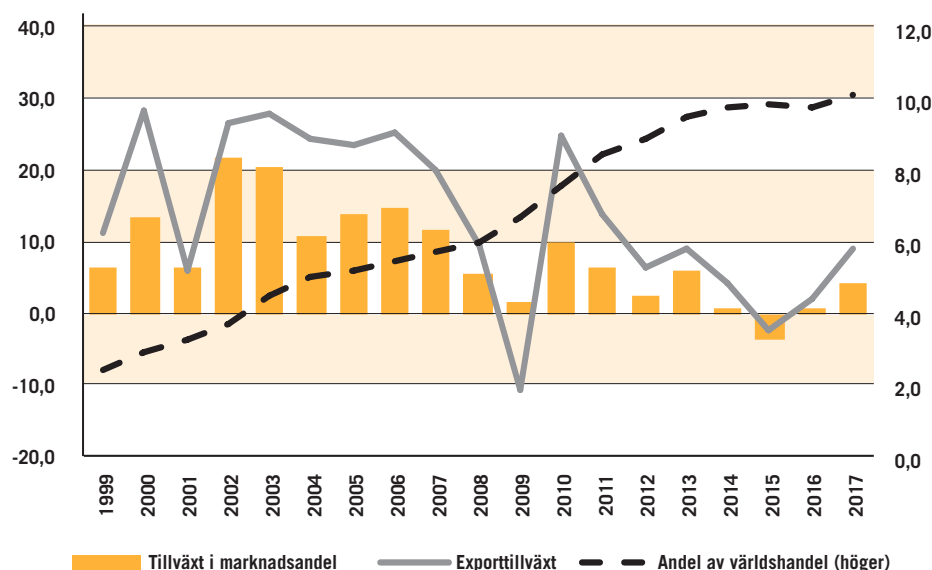
Källa: OECD

### 11.1.2 Många OECD-länder har tappat i marknadsandel

Trenden med långsiktigt sjunkande marknadsandel har Sverige gemensamt med de flesta andra OECD-länder. Sedan mitten av 1990-talet har världshandeln präglats av att många utvecklingsekonomier, inte minst Kina, flyttat fram sina positioner som exportörer (se **diagram 11.3**). Detta har till viss del skett på olika OECD-länders bekostnad. Men samtidigt har storleken på världshandeln ökat påtagligt, vilket lett till att exportvolymerna ökat även i OECD-länderna sedan 1998.

De senaste åren har ökningen av Kinas marknadsandel nästan helt stannat av samtidigt som förlusten av marknadsandel i OECD har upphört. Detta sammanfaller med en inbromsning av den kinesiska tillväxten de senaste åren, i synnerhet vad gäller exporten (se diagram 11.3).

Diagram 11.3 Den kinesiska ekonomins export och andel av världshandeln  
Procentuell förändring och andel i procent



Källa: OECD

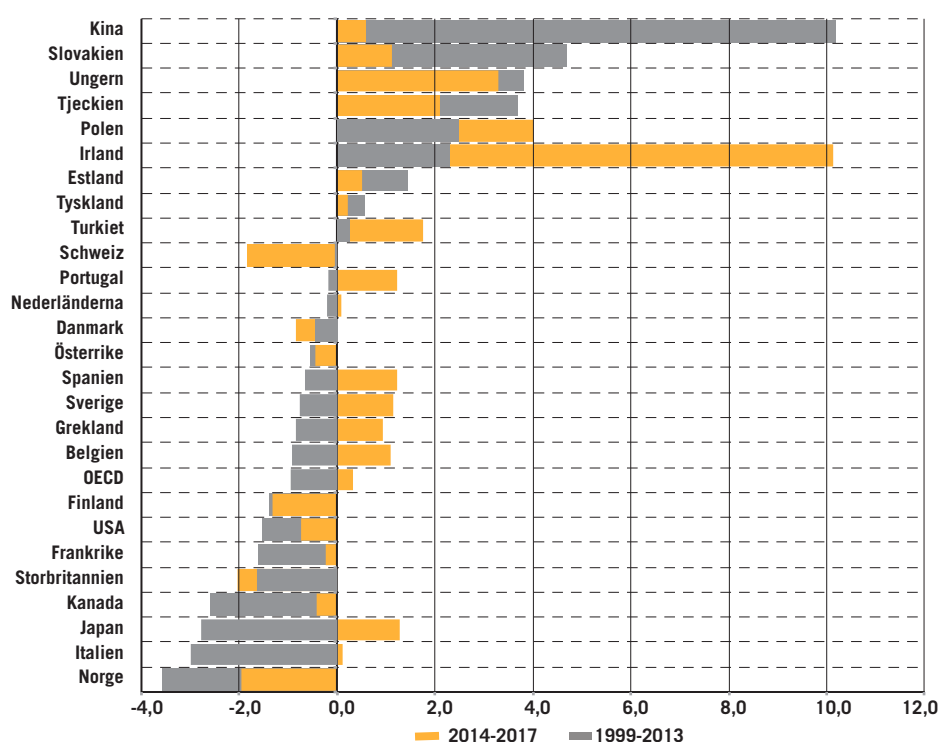
Under perioden 1999–2013 minskade OECD-ländernas marknadsandel med i genomsnitt 0,9 procent per år (se **diagram 11.4**). Nedgången för svensk del var under denna period något mindre: 0,8 procent per år. Bland annat Finland, USA, Storbritannien och Norge uppvisade en svagare utveckling än Sverige sett över denna tidsperiod. Bland de länder i Europa som lyckades öka sina marknadsandelar under denna period utmärker sig Tyskland. Andra som klarade detta var lågkostnads länder som exempelvis Slovakien, Polen, Tjeckien, Ungern och Irland.

I och med inbromsningen av den kinesiska exporten från och med 2014 har OECD-ländernas marknadsandel ökat något. I diagram 11.4 visas också hur marknadsandelarna utvecklats i genomsnitt under perioden 2014–2017. För svensk del har marknadsandelen ökat med i genomsnitt drygt 1 procent per år. För Tysklands del har marknadsandelen endast ökat marginellt. I Finland, Storbritannien och Norge har dock marknadsandelarna försämrats påtagligt under denna period. Även Danmark och USA har sett en fortsatt nedgång.

I flera av de europeiska länder som drabbades hårt i samband med finanskrisen ser utvecklingen vad gäller export ut att ha vänt. Grekland, Spanien och Portugal har kunnat öka sina marknadsandelar, medan Italien lyckats stoppa en fortsatt nedgång. Irlands utveckling har varit mycket stark under denna period, men det beror huvudsakligen på att flera multinationella företag valt att placera sina huvudkontor där de senaste åren.

Sammantaget är det många länder som sett en sämre utveckling av sina marknadsandelar än Sverige, både sett över perioden 1998–2014 och under de senaste åren.

Diagram 11.4 Utveckling av marknadsandelar i olika OECD-länder  
Årlig procentuell förändring



Källa: OECD

#### Beräkning av marknadsandelar

OECD publicerar data över exportmarknadstillväxt, utvecklingen av export och marknadsandelar för ett stort antal länder. Beräkningarna avser både varor och tjänster. Ur ett svenskt perspektiv utgörs exportmarknaden i ett land av dess totala import. Sveriges totala exportmarknad beräknas genom att väga samman samtliga exportmarknader med vikter som avspeglar marknadens betydelse för Sverige. Dessa baseras på Sveriges export till landet och benämns exportandelar.

### 11.1.3 Nedåtgående trend för nordiska ländernas andel av total global export

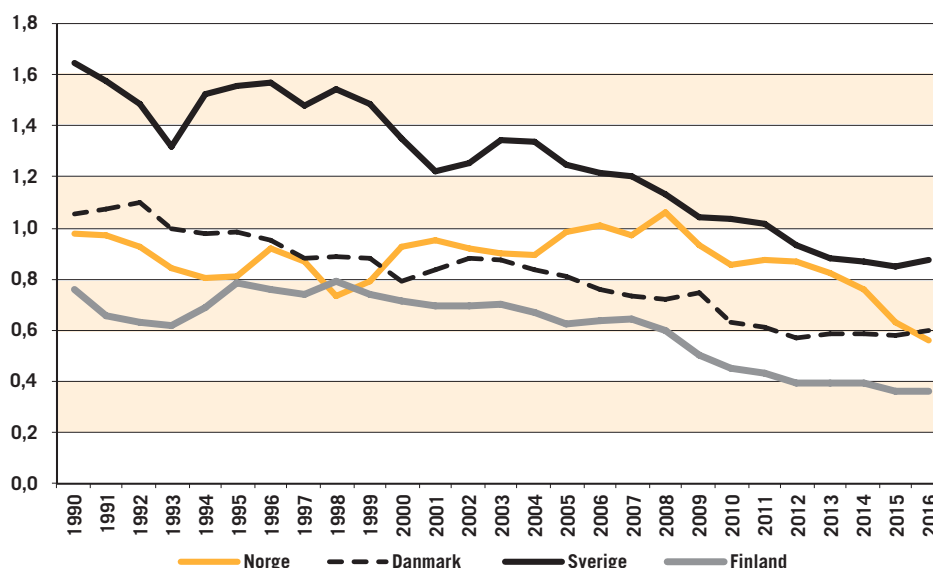
Exportmarknadsandelen definierades ovan utifrån storleken på ett lands exporterade volym i relation till den totala importvolymen på landets exportmarknader. Ett alternativt sätt att studera marknadsandelar är att mäta hur stor andel ett land har av den totala globala exporten. Genom att studera exporten i löpande priser och i gemensam valuta fångas också effekten av förändringar i priserna på exporten mellan olika länder.

Ett land, vars exportvolym minskar, men där de exporterande företagen får allt mer betalt för sina varor, antingen genom prishöjningar eller genom en starkare valuta, kan behålla sina exportinkomster på samma nivå som tidigare. För Norge, som gynnats av ett stigande oljepris under stora delar av 2000-talet, har prishöjningar lett till att exportinkomsterna kunnat hålla jämna steg med världshandeln, trots att

Norge tydligt tappat marknadsandel i volymtermer enligt analysen ovan. För Sveriges del har snarare det omvända gällt, bland annat då prisutvecklingen inom den för exporten betydelsefulla telekomsektorn tidigare varit negativ. Marknadsandelen har minskat mer för svensk del när även prisutvecklingen beaktas.

I **diagram 11.5** framgår att Sveriges andel på den totala exportmarknaden har minskat trendmässigt sedan början av 1990-talet. Nedgången har egentligen pågått längre, från början av 1970-talet, då svenska exportinkomster utgjorde cirka 2 procent av den globala exporten. Även Danmarks och Finlands marknadsandelar har minskat. De senaste åren har nedgången bromsat in. I Sverige syns tendenser till en uppgång 2016. Samma mönster syns efter 1990-talskrisen och i början av 2000-talet, och beror troligen på att Sverige haft jämförelsevis stora konjunkturella variationer i exporten. För Norges del inleddes en nedgång omkring år 2008 som tog ny fart 2015 och 2016. En orsak till utvecklingen är minskad efterfrågan på olja och ett lägre oljepris sedan finanskrisen.

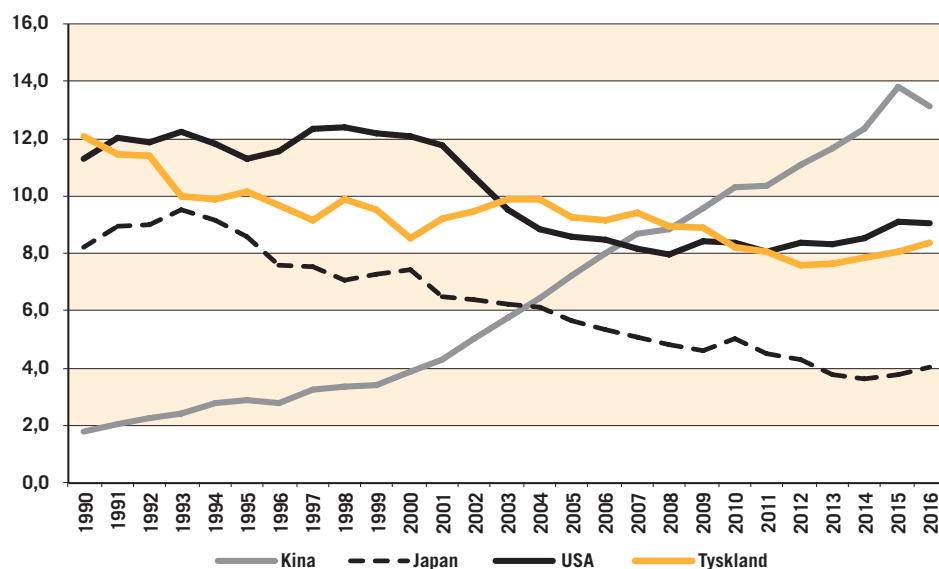
Diagram 11.5 Nordiska länders export som andel av global export  
Procent, löpande priser i dollar



Källa: World Trade Organisation (WTO)

I **diagram 11.6** framgår att även större ekonomier som USA, Tyskland och Japan haft nedåtgående trender i sina marknadsandelar, medan Kina ökat sin andel från 2 till 14 procent mellan 1990 och 2015. År 2016 minskade dock Kinas marknadsandel mätt på detta sätt medan Tyskland och Japan ökade sin andel.

Diagram 11.6 Export som andel av global export  
Procent, löpande priser i dollar



Källa: World Trade Organisation (WTO)

#### 11.1.4 Sveriges bytesförhållande

Bytesförhållandet (terms-of-trade) visar priset på den korg av varor och tjänster som ett land exporterar i förhållande till priset på den korg av varor och tjänster som landet importerar. Ett annat sätt att uttrycka det är att bytesförhållandet visar hur mycket landets export är värd i termer av importvaror. Bytesförhållandet förbättras om exportpriserna ökar relativt importpriserna. En sådan värdeökning på landets export höjer inkomsterna i ekonomin (inklusive lönerna på lite sikt) och möjliggör en ökad levnadsstandard. Detta kan i sin tur ta sig uttryck i att en större importvolym efterfrågas.

För att ökade exportpriser verkligen ska leda till ökad levnadsstandard måste prisökningen vara hållbar och ske utan att den exporterade volymen påverkas negativt, det vill säga att företagen "prisar sig ur marknaden". En viktig faktor i detta sammanhang är priskänsligheten hos köparna av landets exportprodukter. Det är därför stor skillnad på om exportpriserna ökar till följd av en ökad efterfrågan från omvärlden eller om ökningen sker på grund av ökade produktionskostnader i det egna landet.

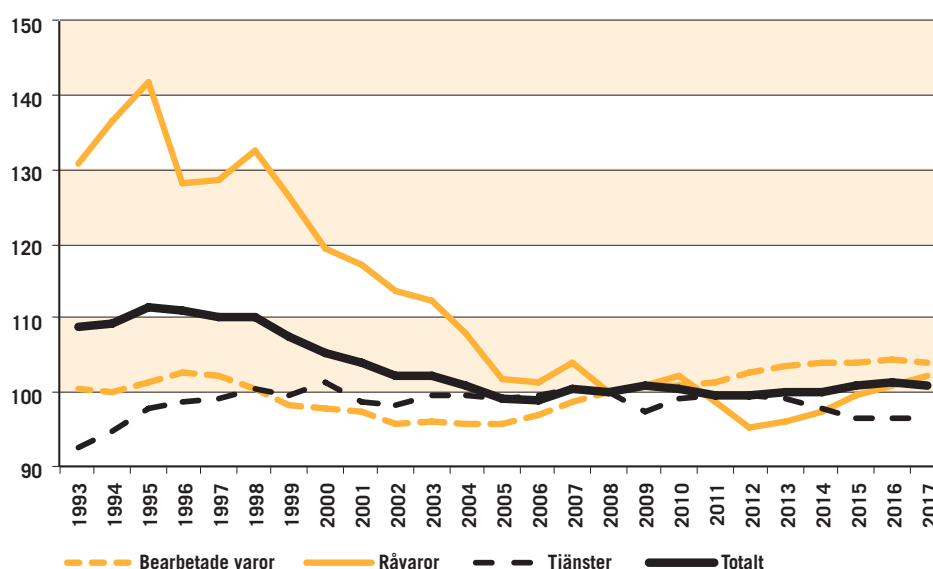
Utbudet av olika varor och tjänster på världsmarknaden kan också påverka bytesförhållandet. Om tillväxten i världen framför allt sker i branscher som producerar varor och tjänster som Sverige är en nettoexportör av pressas priset på svensk export och bytesförhållandet försämras. Omvänt innebär ett ökat globalt utbud av varor och tjänster som Sverige är nettoimportör av att importpriserna pressas ner och bytesförhållandet förbättras. Sådana förändringar kan vara viktiga för att förstå strukturomvandlingen i enskilda länder.

Bytesförhållandet påverkas således av hur sammansättningen av varor och tjänster ser ut i exporten och importen. Till exempel innebär ett högre oljepris att Sveriges bytesförhållande försämras eftersom vi är nettoimportörer av olja. Det omvända gäller för länder som är nettoexportörer av olja som Norge.

I **diagram 11.7** framgår att Sveriges bytesförhållande försämrades från mitten av 1990-talet fram till mitten av 00-talet. Därefter har det varit relativt stabilt. Nedgången som tog fart framför allt under sent 1990-tal berodde i första hand på ökade priser på olika råvaror som Sverige importerar, inte minst råolja och andra petroleumprodukter. Prisutvecklingen för bearbetade varor bidrog dock också till nedgången, där en viktig förklaring var en fallande pristrend för telekomprodukter som utgjorde en betydande del av den svenska exporten.

De senaste åren har bytesförhållandet slutat försämrats och möjligen förbättrats något. Det gäller framför allt bytesförhållandet för råvaror som haft en uppåtgående trend de senaste cirka fem åren. Sverige har haft en fördelaktig position som nettoimportör av olja där priserna gått ner kraftigt medan de råvaror som Sverige exporterat i stället har ökat något i pris. Bytesförhållandet för tjänster har dock gått åt motsatt håll och försvagats en del.

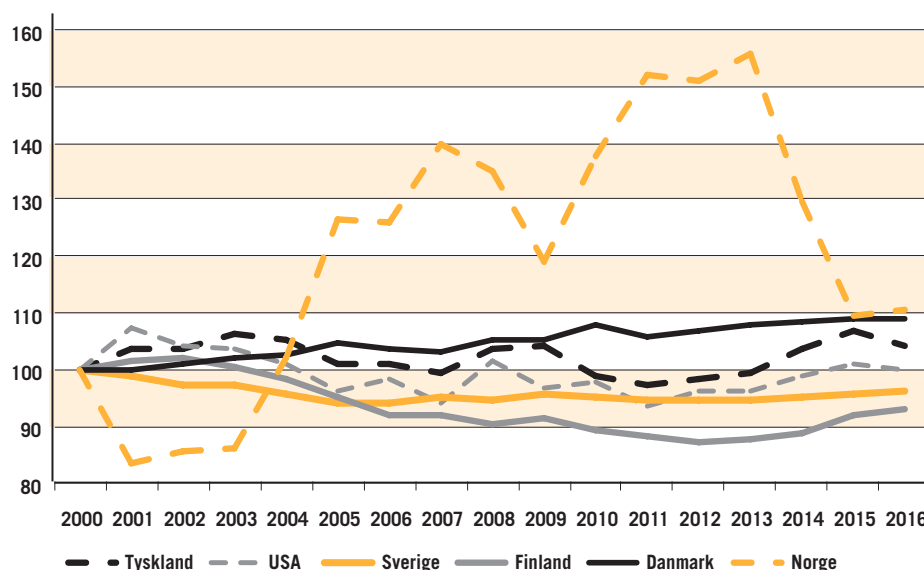
Diagram 11.7 Sveriges bytesförhållande med omvärlden  
Index 2008=100



Källor: Konjunkturinstitutet och Medlingsinstitutet

Jämfört med flera andra länder har Sverige haft en svag utveckling av bytesförhållandet i ett längre perspektiv, men samtidigt har de kortsiktiga variationerna varit små (se **diagram 11.8**). Finland har haft en ännu svagare utveckling jämfört med Sverige. Danmark har i stället sett en successiv förstärkning av bytesförhållandet. I samband med finanskrisen 2008 såg Tyskland, Finland och USA en nedgång i sitt respektive bytesförhållande. De senaste åren har dock nivån från före finanskrisen i stort återställts i dessa länder. För Norges del har oljepriset givit upphov till stora variationer. År 2015 försämrades bytesförhållandet kraftigt när oljepriset föll.

Diagram 11.8 Bytesförhållande i olika länder  
Index 2000=100



Källor: Eurostat och Macrobond

### 11.1.5 Bytesförhållandet, konsumentpriser och förädlingsvärdepriser

Bytesförhållandet uppvisar ett intressant samband med två viktiga prisindex, nämligen konsumentpriserna och näringslivets förädlingsvärdepriser. Förädlingsvärdepriset är viktigt ut företagets perspektiv eftersom det är den prisutvecklingen som tillsammans med produktivitetstillväxten betalar för stigande arbetskostnader. Konsumentpriserna är det prisindex som inflationsmålet är formulerat utifrån och som i hög grad påverkar Riksbankens penningpolitik.

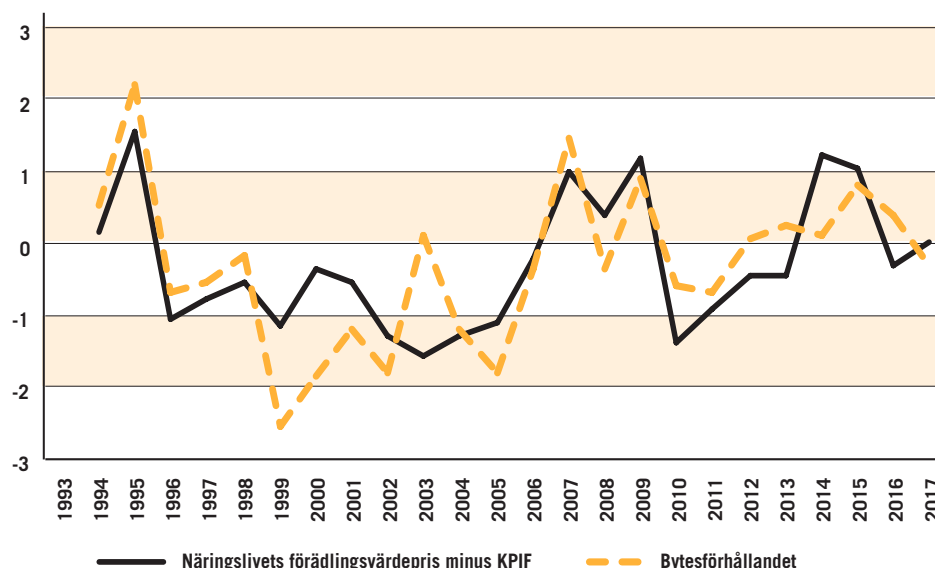
Historiskt har förädlingsvärdepriserna haft en lägre ökningstakt än konsumentpriserna. Det bästa sättet att förstå varför är att utgå från förädlingsvärdets (BNP:s) komponenter på användningssidan i ekonomin, nämligen hushållens konsumtion, offentlig konsumtion, investeringar samt export minus import. Konsumentprisernas utveckling enligt KPIF ligger nära prisutvecklingen på hushållens konsumtion. Förädlingsvärdepriserna är således ett bredare begrepp där priserna på export och import också ingår.

I **diagram 11.9** framgår att det finns ett tydligt samband mellan utvecklingen av bytesförhållandet och skillnaden i utvecklingen mellan näringslivets förädlingsvärdepriser och KPIF. Mellan 1996 och 2006 försvagades Sveriges bytesförhållande i stort sett varje år. Förädlingsvärdepriserna ökade då långsammare än KPIF. Mellan 2007 och 2009 förbättrades bytesförhållandet en del i genomsnitt. Samtidigt ökade förädlingsvärdepriserna något snabbare än KPIF. Sedan dess har bytesförhållandet rört sig upp och ner runt ungefär samma nivå och skillnaden mellan de båda prisindexen har i genomsnitt varit betydligt mindre än tidigare.

Förändringar i bytesförhållandets trendmässiga utveckling påverkar det långsiktiga utrymmet för löneökningar i ekonomin, eftersom förädlingsvärdepriserna då kan stiga snabbare utan motsvarande uppgång i konsumentpriserna, det vill säga utan att hota inflationsmålet. Eventuella positiva effekter på löneökningarna av att bytes-

förhållandet har stabiliserats sedan finanskrisen har dock motverkats av en nedväxling av produktivitetstillväxten (se kapitel 9). Sammantaget tycks därför utrymmet för löneökningar snarast ha minskat efter finanskrisen.

Diagram 11.9 Bytesförhållandet och skillnader i olika prismått  
Procentuell förändring och procentenheter



Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar

## 11.2 Sveriges export och import

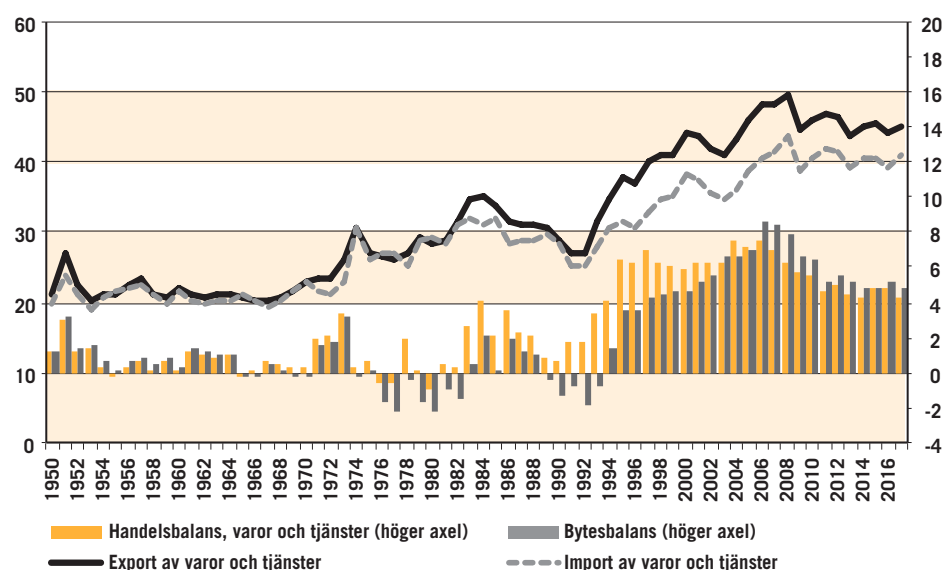
I det här avsnittet redovisas utvecklingen av Sveriges export, import och bytesbalans samt vilka länder som är våra största handelspartner liksom hur utrikeshandeln är sammansatt i olika varugrupper.

De senaste åren har exporten av varor och tjänster sammantaget uppgått till cirka 45 procent av BNP och importen har legat på runt 40 procent av BNP. Sveriges export och import som andel av BNP är i samma storlek som i Tyskland. Andelarna ligger högre jämfört med exempelvis Finland, Frankrike och Storbritannien och betydligt högre jämfört med USA. Sverige har dock en något lägre export- och importandel jämfört med både Nederländerna och Danmark.

### 11.2.1 Lång trend av ökad handel

Handel över gränserna har länge varit ett sätt att byta framför allt varor som den egna ekonomin har ett överskott av mot varor som är dyra eller svåra att producera i det egna landet och som det därför finns ett underskott av. Ökad specialisering och utnyttjande av komparativa fördelar har möjliggjort stora effektivitetsvinster. Det stigande välbståndet har också i sig bidragit till en växande internationell handel. Från mitten av 1960-talet till och med år 2008 mer än fördubblades Sveriges export och import som andel av BNP (se **diagram 11.10**). Den uppåtgående trenden i både export och import, som hållit i sig sedan början av 1990-talet, bröts dock år 2009 i samband med finanskrisen. Sedan dess har storleken på utrikeshandeln varit förhållandevis konstant.

Diagram 11.10 Export av varor och tjänster och handelsbalans  
Procent av BNP i löpande priser



Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån

### 11.2.2 Överskott i handelsbalans och bytesbalans

Sedan mitten av 1990-talet har storleken på den svenska exporten tydligt överstigit storleken på importen. Därmed har nettoexporten, eller handelsbalansen för varor och tjänster, varit positiv. År 2017 utgjorde den drygt 4 procent av BNP (se diagram 11.10).

Även Sveriges bytesbalans, där handelsbalansen för varor och tjänster utgör en central del, har varit positiv sedan mitten av 1990-talet (se diagram 11.10).<sup>1</sup> År 2017 var överskottet i bytesbalansen cirka 4,5 procent av BNP. En positiv bytesbalans innebär att Sverige som nation har sparat gentemot omvärlden. Detta har skett genom en ökning av nettotillgångarna i utlandet. Andra länder som uppvisat överskott i bytesbalans under en längre tid är Tyskland, Danmark och Norge. Länder som Storbritannien, USA och Finland har däremot under en längre tid uppvisat underskott i bytesbalansen. Därmed har privata eller offentliga aktörer i dessa länder skuldsatt sig eller använt sin förmögenhet till att finansiera delar av importen.

En viktig förklaring till överskotten i den svenska bytesbalansen sedan mitten av 1990-talet ligger i hushållens sparbeteende. Den demografiska utvecklingen med stora grupper i arbetsför ålder har lett till att tillgångar byggts upp, inte minst i form av pensionskapital. Även en ökad medellivslängd har sannolikt bidragit till att höja sparandet eftersom åren efter pension då förväntas bli fler, något som skapar motivation till ett större sparande under det yrkesverksamma livet.<sup>2</sup> En annan viktig förklaring till överskotten i bytesbalansen är de förbättringar som skett i den offentliga

1 Bytesbalansen består framför allt av handelsbalansen för varor och tjänster eller nettoexporten. Dessutom ingår nettot av faktorinkomster till och från utlandet (främst räntor och avkastning på skulder och finansiella tillgångar) samt olika transfereringar mellan länder (till exempel. EU-avgift, bistånd och så vidare). År 2016 var handelsbalansen i Sverige 4,8 procent av BNP och bytesbalansen 5,1 procent.

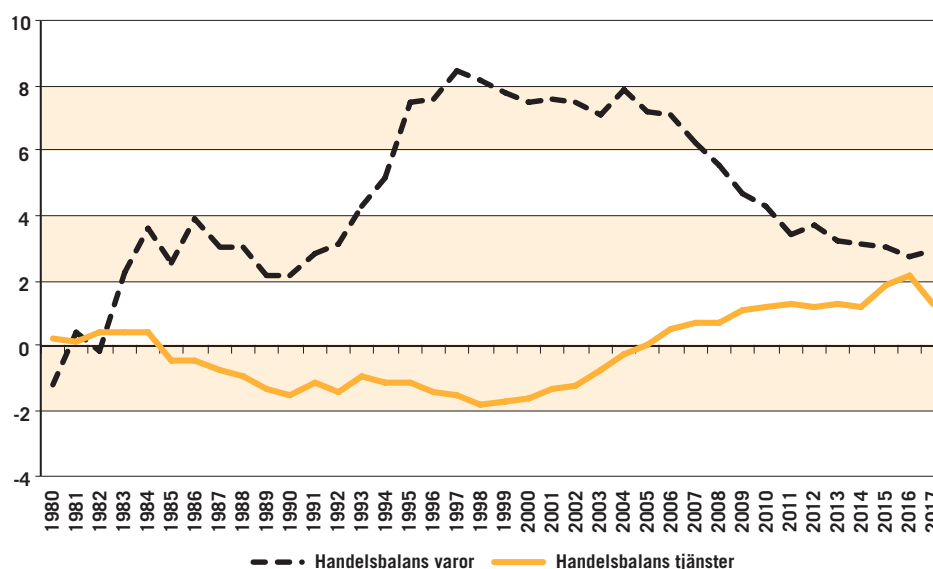
2 Se till exempel Bytesbalans och finansiellt sparande, rapport från ekonomiska avdelningen på Finansdepartementet, 2015.

sektorns sparande sedan budgetsaneringen under 1990-talet. Här har överskotts-målet för de offentliga finanserna haft en stor betydelse. Minskad skuldsättning i de inhemska sektorerna har inneburit allt lägre räntebetalningar. År 2003 blev nettot av räntor och andra utdelningar gentemot utlandet positivt och har sedan fortsatt att vara så.

Bland annat Konjunkturinstitutet och Industrins ekonomiska råd menar att demografiska faktorer med fler pensionärer i befolkningen kan medföra att bytesbalans-överskottet minskar framöver. Detta sker genom ökad konsumtion och minskad sparbenägenhet i ekonomin.<sup>3</sup> En sådan utveckling sammanfaller med en trendmässig förstärkning av växelkursen.

Sammansättningen av handelsbalansen har också ändrats över tiden (se **diagram 11.11**). Under 1990-talet gick handelsbalansen för tjänster med stora underskott, medan handelsbalansen för varor uppvisade stora positiva tal. Sedan ungefär mitten av 2000-talet syns en nedgång i handelsöverskotten för varor medan tjänster i stället uppvisar handelsöverskott. En viktig förklaring till det observerade mönstret är sannolikt strukturomvandlingen i ekonomin mot en ökad tjänsteproduktion och en ökad internationell marknad för tjänster. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att dagens allt mer komplexa industrivaror ofta säljs tillsammans med olika tjänster, som till exempel utbildning, drift och underhåll.

Diagram 11.11 Sveriges handelsbalans för varor och tjänster  
Procent av BNP i löpande priser



Källor: Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån

### 11.2.3 Export och import uppdelat på olika varugrupper

I **diagram 11.12** visas Sveriges export, import och bytesbalans för ett antal varugrupper. Dessa sammanfaller i stort sett med branschindelningen enligt svensk näringsgrensindelning (SNI). Exporten av en viss varugrupp har sannolikt en nära koppling till motsvarande bransch. Till exempel står fordonsindustrin för den

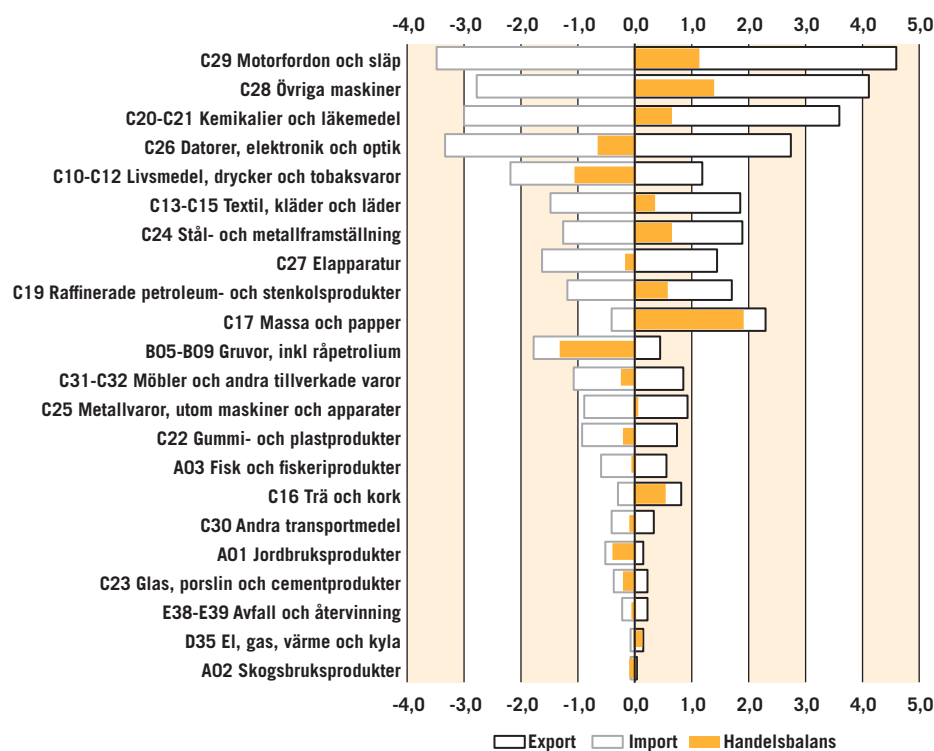
3 Se till exempel "Lönebildningsrapporten" (Konjunkturinstitutet 2012) kapitel 5 och "Den svenska industrin, Industriavtalet och framtida utmaningar" (Industrins ekonomiska råd 2017).

huvudsakliga exporten av bilar och lastbilar. Importen av denna varugrupp är dock troligen inte kopplad till fordonsindustrin utan i stället till exempelvis handeln för vidareförsäljning till hushåll, företag och myndigheter. Trots det är det ändå intressant att studera handelsbalansen för olika varugrupper, för att se vilka produkter som bidrar till över- och underskott i utrikeshandeln. I diagrammet visas dock relativt breda produktgrupper och de specifika varorna som exporteras respektive importeras kan skilja sig väsentligt åt inom samma grupp. Exempelvis exporterar Sverige mer av vissa sorters läkemedel och importerar mer av andra läkemedel.

Statistiken påverkas en hel del av hur export och import definieras. I nationalräkenskaperna utgår man från fakturauppgifter. I dessa inkluderas varor och tjänster som svenska företag köper utomlands och sedan säljer vidare utan att först rent fysiskt ta hem dem till Sverige, så kallad merchanting. Detta innebär att nationalräkenskapernas utrikeshandel kan skilja sig en hel del från Statistiska centralbyråns primära utrikeshandelsstatistik, som använder sig av gränspassage i sin definition.

I **diagram 11.12** är varugrupperna sorterade efter sammantagen storlek på export och import. För de tre största handlade varugrupperna – motorfordon, övriga maskiner samt kemikalier och läkemedel – hade Sverige ett handelsöverskott 2015. Vad gäller datorer och elektronik var handelsbalansen negativ trots en stor export. Störst positiv handelsbalans hade varugruppen massa och papper, mycket på grund av en relativt liten import. Störst negativ handelsbalans hade varugruppen gruvor och andra mineraler där importen av råpetroleum ingår.

Diagram 11.12 Export, import (med omvänt tecken) och handel för olika varor enligt nationalräkenskaperna  
Procent av BNP 2015

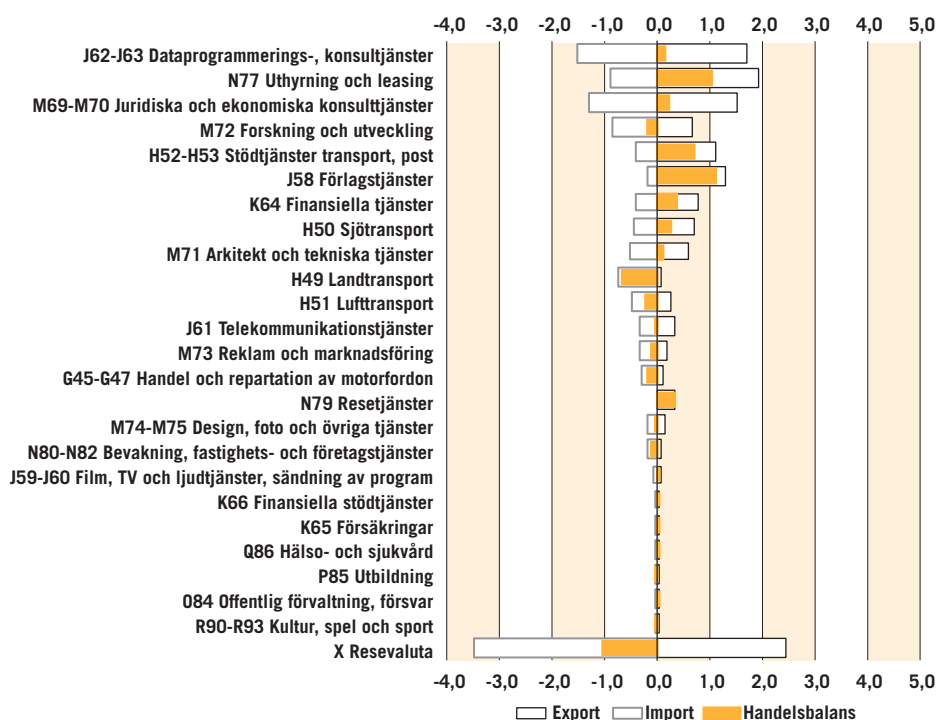


Källa: SCB nationalräkenskaper

I **diagram 11.13** visas motsvarande siffror för tjänster. År 2015 var tjänstehandeln störst för dataprogrammering, uthyrning och leasing, samt juridiska och ekonomiska konsulttjänster. Störst handelsbalansöverskott återfanns i varugruppen förlagstjänster, främst på grund av liten import. Även stödtjänster till transport inklusive posthantering samt uthyrning och leasing har en relativt stor positiv handelsbalans. Störst negativ handelsbalans hade landtransporter. Det är också tydligt att det är en stor del av tjänstegrupperna som har ett mycket litet inslag av utrikeshandel, såsom utbildning och hälso- och sjukvård. Det gäller då handeln med själva tjänsten, även om en hel del importerade varor används som insatsvaror för att producera tjänsten.

Men även utländska medborgares konsumtion i Sverige och svenskar konsumtion i utlandet är en viktig del av tjänstehandeln. I nationalräkenskaperna används begreppet resevaluta för att sammanfatta privat konsumtion över landsgränser. Här ingår bland annat gränshandel och internethandel. Exempelvis räknas det som normmän handlar i Sverige (fysiskt eller via internet) som tjänsteexport till Norge. År 2015 bidrog resevaluta till att dra ner handelsöverskottet med 1 procentenhet. Svenskar konsumtion utomlands (import) var således större än utlänningars konsumtion i Sverige (export).

Diagram 11.13 Export, import (omvänt tecken) och bytesbalans för olika tjänster enligt nationalräkenskaperna  
Procent av BNP 2015



Källa: SCB nationalräkenskaper

### 11.2.4 Sveriges varuhandel med omvärlden

I **tabell 11.1** redovisas vilka länder som är våra största handelspartner. Svenska företag konkurrerar med företag i andra länder på både exportmarknaderna och hemmamarknaden. De sex länder som Sverige, enligt utrikeshandelsstatistiken, exporterade mest varor till år 2016 var i tur och ordning Norge, Tyskland, USA, Danmark, Finland och Storbritannien. Tillsammans uppgick varuexporten till dessa länder till knappt 50 procent av den totala svenska varuexporten. EU är den största marknaden för svensk export, följt av övriga Europa, Asien och Nordamerika.

Tabell 11.1 Sveriges utrikeshandel med varor 2016 efter handelspartner  
Procent

|                                | Alla länder                      |                                  | OECD, BRIC-länder |
|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------|
|                                | Andel av svensk varuexport till: | Andel av svensk varuimport från: | KIX-vikter        |
| <b>EU</b>                      | 58,6                             | 70,3                             | 62,9              |
| Tyskland                       | 10,5                             | 18,6                             | 16,7              |
| Frankrike                      | 4,4                              | 4,1                              | 5,1               |
| Italien                        | 2,7                              | 3,0                              | 4,0               |
| Belgien                        | 4,7                              | 4,8                              | 5,0               |
| Finland                        | 6,6                              | 4,4                              | 4,3               |
| Nederländerna                  | 5,4                              | 8,3                              | 6,3               |
| Spanien                        | 2,0                              | 1,3                              | 2,3               |
| Danmark                        | 6,8                              | 7,3                              | 4,4               |
| Storbritannien                 | 6,0                              | 5,0                              | 5,6               |
| Polen                          | 3,2                              | 3,6                              | 3,4               |
| Övriga EU-länder               | 6,4                              | 9,9                              | 5,8               |
| <b>Övriga Europa</b>           | 14,8                             | 13,5                             | 10,5              |
| Norge                          | 10,5                             | 8,7                              | 5,0               |
| Ryssland                       | 1,2                              | 2,7                              | 2,9               |
| <b>Nordamerika</b>             | 8,3                              | 3,1                              | 10,2              |
| USA                            | 7,4                              | 2,8                              | 8,2               |
| <b>Central- och Sydamerika</b> | 2,1                              | 1,1                              | 2,2               |
| Brasilien                      | 0,6                              | 0,4                              | 1,2               |
| <b>Asien</b>                   | 12,3                             | 10,9                             | 12,9              |
| Japan                          | 1,5                              | 1,0                              | 2,2               |
| Kina                           | 3,9                              | 4,9                              | 8,0               |
| <b>Övriga världen</b>          | 3,9                              | 1,1                              | 1,4               |
| <b>Totalt</b>                  | 100,0                            | 100,0                            | 100,0             |
| <b>Euroländer</b>              | 38,9                             | 48,8                             | 47,0              |
| <b>Norden</b>                  | 24,2                             | 20,5                             | 13,7              |
| <b>BRIC</b>                    | 6,5                              | 8,5                              | 13,3              |

Anmärkning: Euroländer avser Belgien, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Slovakien, Spanien, Tyskland och Österrike när det gäller KIX-vikter och dessutom Cypern, Malta och Slovenien när det gäller export- och importvikter. BRIC avser Brasilien, Ryssland, Indien och Kina.

Källor: SCB och Riksbanken

De sex länder som Sverige importerade mest ifrån var i tur och ordning Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark, Storbritannien och Kina, som tillsammans stod för drygt 50 procent av den svenska varuimporten 2016. Den största importmarknaden var EU, följt av övriga Europa och Asien. Dessa tre marknader stod för närmare 95 procent av Sveriges totala import. Noterbart är att Sveriges import från Nordamerika är betydligt mindre än exporten dit.

I tabell 11.1 redovisas också så kallade KIX-vikter (se fördjupningsruta). Dessa vikter används i flera fall i rapporten för att väga samman olika ekonomiska variabler till större omvärldsaggregat, som exempelvis arbetskostnader i euroområdet. Metoden innebär att omvärlden viktas samman ur ett svenskt perspektiv där hänsyn tas till olika länders betydelse för den svenska ekonomin.

#### KIX-vikter

Kronindex (KIX) är ett mått på kronans effektiva växelkurs och beräknas av Riksbanken genom att olika bilaterala valutakurser vägs samman. KIX-vikterna uppdateras årligen och vägningen av valutakorgen i KIX speglar därmed Sveriges utrikeshandel.

KIX-vikterna beräknas utifrån hur stor import och export av bearbetade varor och råvaror som Sverige har med olika länder och regioner. I beräkningen av KIX-vikterna tas hänsyn till att svenska företag konkurrerar med, exempelvis tyska företag, på både den svenska och den tyska marknaden, men också på marknader i "tredje land", genom att båda länderna exporterar varor till samma marknader. Dessa så kallade "tredje lands"-effekter innebär att KIX-vikterna kan avvika en del från de rena import- och exportvikterna (se tabell 11.1).

KIX-vikterna ger exempelvis Nordamerika en större vikt än vad som indikeras av import- och exportvikterna medan vikten för övriga Europa är något mindre.

#### 11.2.5 Sveriges tjänstehandel med omvärlden

År 2016 uppgick svensk export av tjänster till ca 14 procent av BNP, medan varuexporten utgjorde ca 30 procent. Sedan 2008 har tjänsteexporten ökat som andel av BNP medan exporten av varor som andel av BNP har minskat. Utrikeshandel med tjänster utgörs till stor del av transaktioner mellan företag. Export av en tjänst uppstår när ett företag med stadigvarande verksamhet i Sverige utför ett uppdrag till en utländsk kund, till exempel i form av forskning och utveckling eller tjänster som utförs av huvudkontor.

Enligt Statistiska centralbyrån gick den största svenska exporten av tjänster 2015 i tur och ordning till Norge, USA, Storbritannien, Tyskland, Finland och Danmark.<sup>4</sup>

4 "Export av tjänster betydelsefullt för Sverige", SCB-indikatorer, juni 2016.



# Del 3

## Lönestatistik



## 12. Den officiella lönestatistiken

**Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för Sveriges officiella lönestatistik, som beskrivs översiktligt i detta kapitel. Den officiella statistiken 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. Förutom på Medlingsinstitutets webbplats publiceras statistiken också på SCB:s webbplats.

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 inte i den officiella statistiken.

Utfallet av statistiken redovisas i kapitel 13 och 14.

### 12.1 Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månadsvis belysa lönenivån och dess förändring över tid. Sedan början av 1990-talet finns konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Konjunkturlönestatistiken är en snabb undersökning såtillvida att 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 2018 publiceras blir uppgifterna för februari 2017 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 periodiseras tillbaka 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.

Löneökningstakten för de preliminära utfallen beräknas 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: det som samlas in är genomsnittlig överenskommen månadslön. 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.

#### 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. För att optimera stickprovsstorleken i undersökningen används Neymanallokering. Urvalet för 2017 består 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.

**De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått och insamlingsmetoder:**

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:

[http://www.scb.se/contentassets/b04d77415f7B4a53ba98d02e9727fa98/am0101\\_kd\\_2017\\_ls\\_170419.pdf](http://www.scb.se/contentassets/b04d77415f7B4a53ba98d02e9727fa98/am0101_kd_2017_ls_170419.pdf)

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

Att förändringstal och inte lönenivåer vägs samman medför att förändringar i den genomsnittliga lönenivån som kan uppstå om till exempel andelen arbetare och tjänstemän förändras eller om näringsgrenarnas inbördes storlek förändras inte får genomslag i de redovisade löneökningarna. 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 som produceras av SCB. Det gäller till exempel Labour Cost Index (LCI), arbetskostnadsindex (AKI), nationalräkenskaperna (NR), konsumentprisindex (KPI) och undersökningen Företagens ekonomi.

### 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, även kallad lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Syftet med statistiken är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser av kvinnors och mäns löner.<sup>1</sup>

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning<sup>2</sup> 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 Svensk Standard för 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.<sup>3</sup> 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.

1 En rapport om löneskillnad mellan kvinnor och män publiceras av Medlingsinstitutet i juni varje år.

2 Se fördjupningsrutan om lönestrukturstatistiken.

3 För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar Medlingsinstitutet med olika arbetsgivarorganisationer: Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO), Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Arbetsgivarförbundet KFO, KFS – Kommunala Företagens Samorganisation, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Pacta och Svenskt Näringsliv.

### 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 2016 bestod av cirka 8 800 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek i 530 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arbetare/tjänstemän) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N<sub>sv</sub>). 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-/skifftillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring.

Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtals-tillhörighet för den anställda, inte heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

Insamling av yrke sker enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK) som uppdaterats utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Införandet av den nya klassificeringen med 429 undergrupper i lönestrukturstatistiken skedde under hösten 2014, avseende 2014, med publicering 2015.

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se:

[http://www.scb/contentassets/97b958f7258b45d284f96669d5e4590d/am0103\\_kd\\_2016\\_dw\\_170426.pdf](http://www.scb/contentassets/97b958f7258b45d284f96669d5e4590d/am0103_kd_2016_dw_170426.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 arbetskraftskostnader. LCI-serien har 2008 som basår och redovisas enligt näringsgrensindelningen SNI 2007. Konjunkturlönestatistiken utgör basen för LCI. LCI ska spegla utvecklingen av den totala arbetskraftskostnaden 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 arbetskraftskostnad per timme, men även kalenderkorrigerade (det vill säga korrigerade för effekter av kalendariska skillnader mellan åren) och säsongrensade index beräknas. LCI är näringsgrensfördelad, men har däremot ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän vid redovisning hos Eurostat. LCI-serier för arbetare och tjänstemän tas däremot fram och publiceras på SCB:s hemsida.

LCI är uppbyggt på primärdata från flera undersökningar. Från konjunkturlönestatistiken, som är huvudkälla, hämtas varje kvartal uppgifter om bland annat lönekostnader och sjuklöner. Från lönestrukturstatistiken hämtas komponenter angående förmåner, helglön, jour, beredskap och arbetade timmar. Slutligen används semesterlönegrundande frånvarotimmar från Arbetskraftsundersökningen (AKU) i beräkningen av semesterlön. Förutom primärdata används de procentsatser som redovisas i tabell 13.2 i nästa kapitel och information om olika typer av tillfälliga premiereduktioner.

### **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. Arbetet med den undersökning som gäller 2012 genomfördes under 2013. Resultaten av denna undersökning publicerades av Eurostat under hösten 2014. Arbetet med den undersökning som gäller 2016 pågår, och insamling har skett under 2017. Publicering sker under 2018.

### **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 huvudmått – redovisas månadslön och årslön. Den senaste undersökningen gjordes 2014 och publicerades under 2016.

## 13. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

I detta kapitel visas de faktiskt uppmätta löneökningarna i konjunkturlönestatistiken i förhållande till de avtalsmässiga löneökningarna, en beskrivning av Medlingsinstitutets modell för att beräkna vad de preliminära löneökningarna väntas bli, samt historiska och väntade löneökningar i ekonomins olika delar. Slutligen visas även ökningarna av de totala arbetskostnaderna via Labour Cost Index (LCI) – en statistik som till största delen bygger på konjunkturlönestatistiken.

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

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.

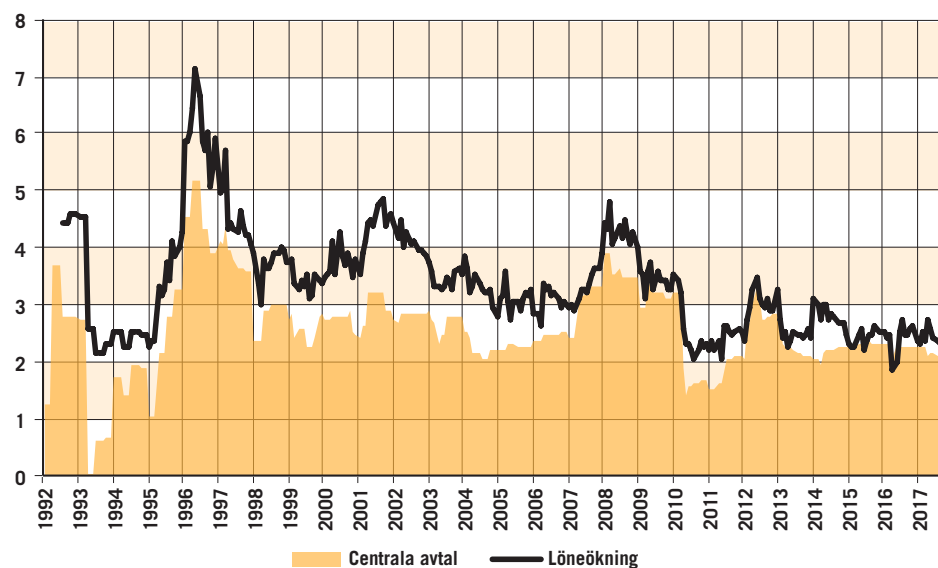
### 13.1 Löneökningar i förhållande till centrala avtal

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 2017 är dessa beräknade till 2,15 procent, vilket är något lägre än 2016.

#### 13.1.1 Små förändringar av löneökningstakten

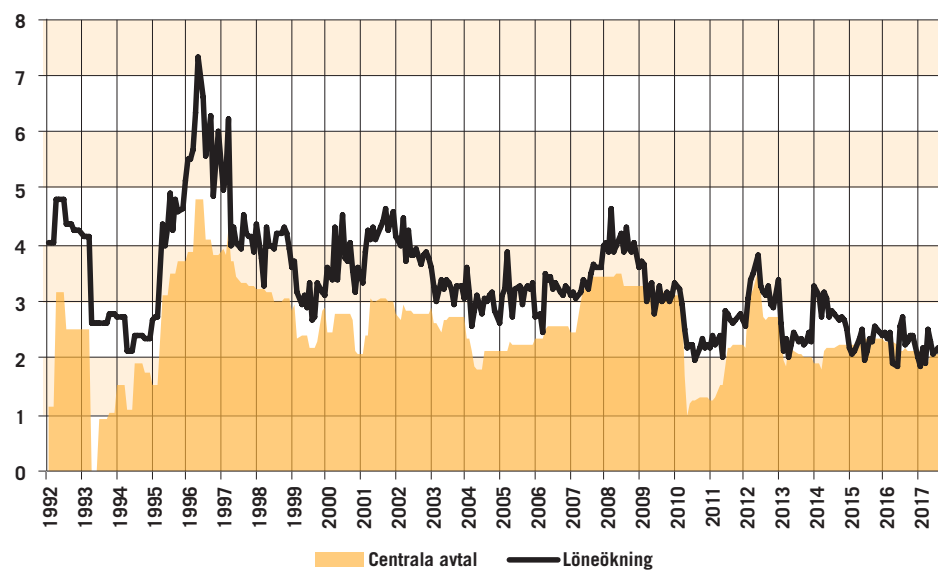
Löneökningarna i hela ekonomin har fluktuerat kring 2,5 procent i årstakt de senaste åren, vilket framgår i **diagram 13.1** och **13.2** nedan. De senaste utfallen 2017 är fortfarande preliminära och kommer månadsvis att revideras upp tills definitiva siffror är fastställda. Under januari–november 2017 väntas lönerna därmed öka i linje med de senaste åren. Se mer om väntade statistikrevideringar i avsnitt 13.2 och 13.3.

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



Anmärkning: Löneökningarna december 2016–november 2017 är preliminära.  
Källa: Medlingsinstitutet

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



Anmärkning: Löneökningarna december 2016–november 2017 är preliminära.  
Källa: Medlingsinstitutet.

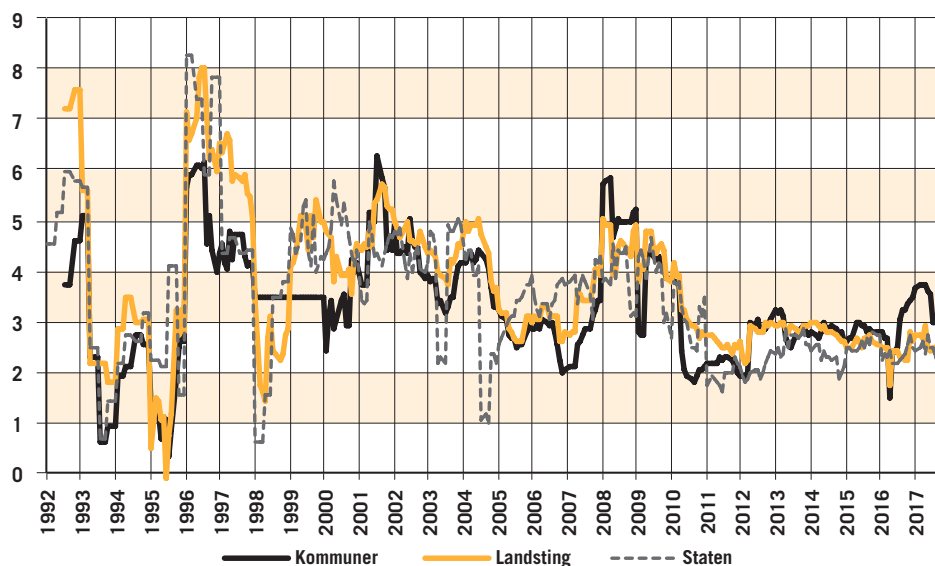
### 13.1.2 Restposten har minskat på senare år

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 från en rad samverkande faktorer. Några exempel på sådana faktorer är lokala förhandlingar, utvecklingen av vissa lönekomponenter (som övertid ersättning), förändrad sammansättning av arbetskraften, eller 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 verkar restposten bli historiskt låg 2015–2017. I näringslivet har skillnaden mellan faktiska och avtalsmässiga löneökningar varit nära noll de senaste åren.

**Diagram 13.3** visar löneökningarna i kommuner, landsting och staten.<sup>1</sup> Den till synes snabba inbromsningen av löneökningstakten under senare delen av 2017, företrädesvis inom staten, beror i hög grad på att relativt få arbetstagare fått ut löner i enlighet med de nya avtalen. Lönerevisioner sker i de flesta fall under våren på den svenska arbetsmarknaden, men inom staten är revisionstidpunkten först i oktober. Satsningar på lärares och undersköterskors löner påverkat löneökningstakten inom kommunerna, och särskilt mycket under en begränsad period.

Diagram 13.3 Procentuell förändring av lön i kommuner, landsting och staten



Anmärkning: Löneökningarna december 2016–november 2017 är preliminära.  
Källa: Medlingsinstitutet

## 13.2 Modellberäkning av definitiva löneutfall

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

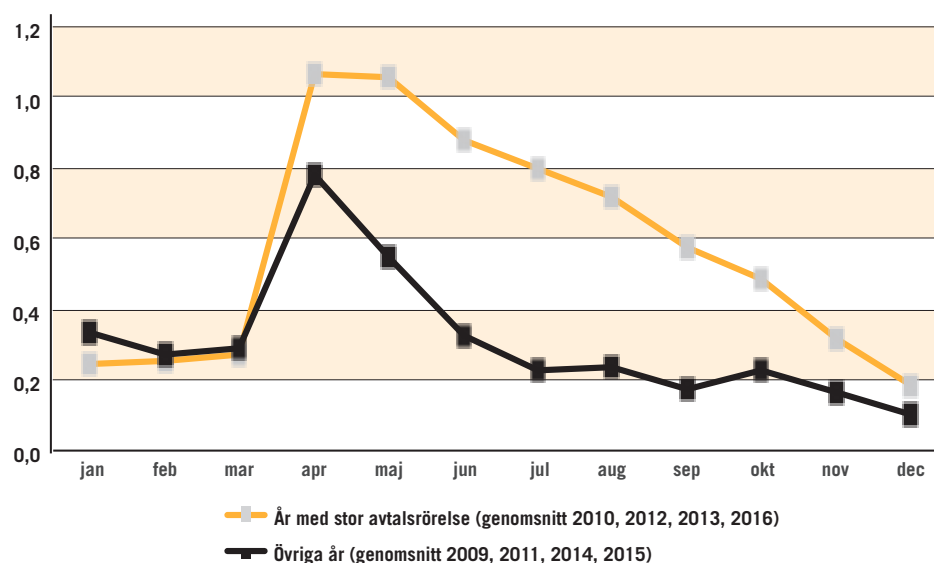
### 13.2.1 Större revideringar under stora avtalsår

I **diagram 13.4** visas de genomsnittliga revideringarna av löneökningstakten mellan första preliminära utfall och definitiva utfall 2009–2016. Som framgår av diagrammet har revideringarna i genomsnitt varit större under år när det har genomförts en stor avtalsrörelse och industrin har satt ett kostnadsmärke (2010, 2012, 2013 och 2016) jämfört med övriga år (2009, 2011, 2014 och 2015).

1 Av diagramtekniska skäl visas inte de avtalsmässiga löneökningarna för respektive sektor.

Revideringarna under stora avtalsår har varit påtagligt större från april och framåt. På helårsbasis har revideringarna uppgått till i genomsnitt 0,6 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  
Hela ekonomin 2009–2016, procentenheter



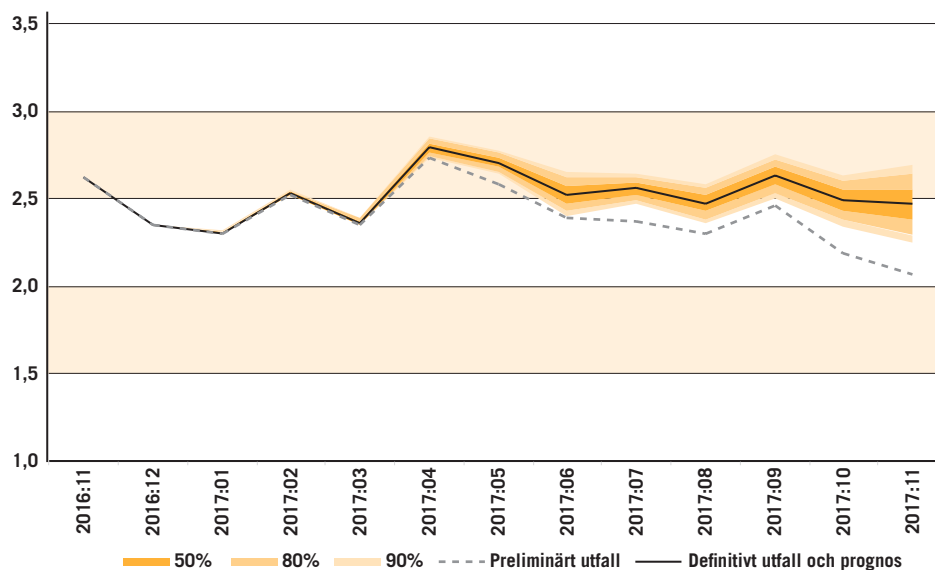
Källa: Medlingsinstitutet

### 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 finns i när denna rapport skrivs till och med november 2017. Dessa visar en genomsnittlig årlig löneökningstakt på 2,4 procent. För dessa elva månader indikerar modellen en definitiv årlig löneökningstakt på i genomsnitt 2,5 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 2,44 och 2,62 procent.

Diagram 13.5 Utfall, prognos och högsta/lägsta modellskattning efter osäkerhetsnivå November 2016–november 2017, Baserat på information som fanns tillhanda i januari 2018



Källa: Medlingsinstitutet

### 13.3 Löneökningar i ekonomins olika delar

I **tabell 13.1** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden 2009–2017, som den förelåg i januari 2018. Utfallen för december 2016–november 2017 är fortfarande preliminära och kan påverkas av retroaktiva löneutbetalningar. I tabellens uppgifter för 2017 redovisas förutom de preliminära löneökningarna även modellskattningar för de delar av ekonomin där sådana skattningar har gjorts.

Tabell 13.1 Löneutveckling i näringslivets branscher och offentlig sektor 2009–2016

| Del av ekonomin                   | Andel av lönesumma 2016 | 2009–2016* | 2014–2016* | Jan–nov 2017 (modellskattning** inom parantes) |
|-----------------------------------|-------------------------|------------|------------|------------------------------------------------|
| Industri                          | 15,6                    | 2,7        | 2,3        | 2,1                                            |
| Byggnadsverksamhet                | 6,9                     | 2,7        | 2,5        | 1,8                                            |
| Handel                            | 11,1                    | 2,8        | 3,0        | 1,1                                            |
| Transport                         | 4,2                     | 2,7        | 2,5        | 1,8                                            |
| Hotell och restaurang             | 1,9                     | 2,4        | 1,7        | 1,7                                            |
| Information och kommunikationer   | 5,4                     | 2,6        | 3,2        | 2,7                                            |
| Finans och försäkring             | 3,0                     | 3,1        | 2,1        | 1,9                                            |
| Fastighet, uthyrning              | 5,5                     | 2,8        | 2,8        | 2,8                                            |
| Juridisk och ekonomisk verksamhet | 6,1                     | 2,2        | 2,3        | 3,0                                            |
| Vård och omsorg                   | 4,0                     | 2,5        | 1,7        | 3,3                                            |
| Utbildning, kultur och service    | 4,4                     | 2,5        | 2,1        | 2,8                                            |
| <b>Näringslivet</b>               | <b>68,1</b>             | <b>2,6</b> | <b>2,5</b> | <b>2,1 (2,2)</b>                               |
| Näringslivet, arbetare            | 26,4                    | 2,6        | 2,4        | 1,5 (1,6)                                      |
| Näringslivet, tjänstemän          | 41,6                    | 2,7        | 2,5        | 2,5 (2,6)                                      |
| <b>Kommunal sektor</b>            | <b>25,6</b>             | <b>2,8</b> | <b>2,7</b> | <b>3,1 (3,4)</b>                               |
| Kommuner                          | 18,4                    | 2,8        | 2,8        | 3,3 (3,7)                                      |
| Landsting                         | 7,2                     | 2,9        | 2,6        | 2,5 (2,8)                                      |
| Staten                            | 6,3                     | 2,6        | 2,4        | 2,1 (2,5)                                      |
| <b>Totalt hela ekonomin</b>       | <b>100,0</b>            | <b>2,7</b> | <b>2,5</b> | <b>2,4 (2,5)</b>                               |

\*December 2016 är preliminär.

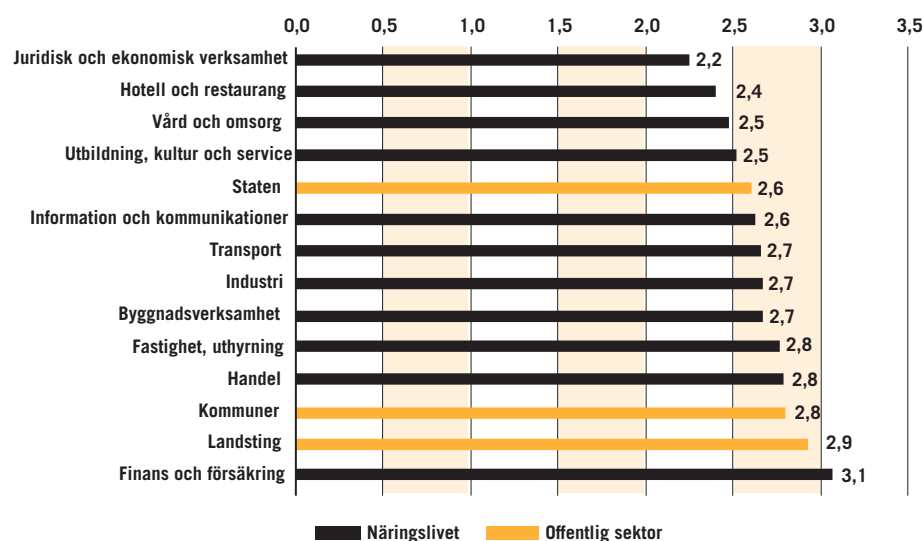
\*\*Modellskattningarna baseras på information så som den förelåg i januari 2018.

Källa: Medlingsinstitutet

### 13.3.1 Högst löneökningar i kommunal sektor och finans 2009–2016

I tabell 13.1 samt i **diagram 13.6** redovisas också ett långt genomsnitt för åren 2009–2016. För år 2017 finns ännu inget definitivt utfall eller någon modellprognos på branschnivå. Lönerna i hela ekonomin respektive näringslivet ökade under denna period med i genomsnitt 2,7 respektive 2,6 procent per år. I många delar av ekonomin har lönerna ökat med liknande takt. Med undantag för tre näringslivsbranscher<sup>2</sup> och landstingen har lönerna i de olika delarna av ekonomin ökat med 2,5 till 2,8 procent per år 2009–2016.

Diagram 13.6 Löneutveckling i näringslivets branscher respektive delsektorer i offentlig sektor 2009–2016. Genomsnittlig årlig löneökningstakt



Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 13.1 visar även ett genomsnitt för 2014–2016. Lönerna under dessa år bidrar till att två branscher, hotell och restaurang respektive vård och omsorg, hade de jämförelsevis lägsta löneökningstakterna under hela perioden 2009–2016. Löneökningstakten har i snitt varit under 2 procent 2014–2016 i dessa branscher (även 2017 ser löneökningstakten ut att bli låg). Finansbranschen har haft den högsta löneökningstakten mätt sedan 2009, men löneökningstakten har gått ned de senaste åren. Löneökningarna i kommunsektorn har överstridit löneökningarna i näringslivet både i det längre och det kortare perspektivet.

Löneökningarna 2017 är ännu inte definitiva, men utfallen till och med november var 2,4 procent enligt preliminära siffror, men väntas bli 2,5 procent för ekonomin som helhet. Utfallen tyder även på att det är en fortsatt högre ökningstakt inom kommunal sektor än inom näringslivet. 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.

2 Juridisk och ekonomisk verksamhet, hotell och restaurang samt finans och försäkring.

### 13.4 Arbetsgivaravgifter och arbetskostnader

För att jämföra utvecklingarna för arbetskraftens kostnader i förhållande till företagens försäljningsinkomster är det relevant att, utöver lön, även inkludera arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal. Den totala arbetskostnaden inkluderar därmed alla löneelement samt de skatter och avgifter som företag och myndigheter är skyldiga att betala.

Därutöver finns det ett behov av att göra internationella jämförelser av arbetskostnadsutvecklingen. En viktig resurs i detta syfte är Labour Cost Index (LCI), ett arbetskostnadsindex som tas fram enligt instruktioner från Eurostat. För Sveriges räkning bygger lönedelen i LCI i huvudsak på uppgifter från konjunkturlönestatistiken.

De senaste årens löneutveckling är beskriven ovan. I det följande beskrivs de senaste årens utveckling av arbetsgivaravgifterna, och därefter utvecklingen av de totala arbetskostnaderna mätt med LCI.

#### 13.4.1 Arbetsgivaravgifter i lag och avtal 2008–2017

I **tabell 13.2** 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.

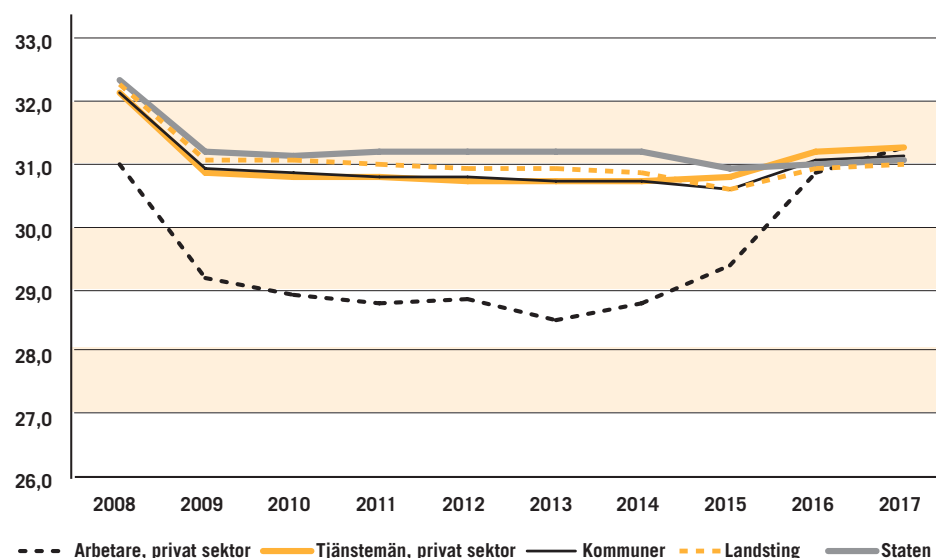
#### 13.4.2 Nedsättningen av ungas arbetsgivaravgifter helt urfasad 2017

Under 2007/2008 sänktes arbetsgivaravgiften till mellan 15,5 och 25,5 procent för ungdomar under 26 år, beroende på ålder. Nedsättningen för unga har dock fasats ur de senaste åren och har varit helt borttagen från och med juni 2016. Numera uppgår därmed den lagstadgade arbetsgivaravgiften till 31,4 procent även för unga. Anställda över 65 år har fortfarande nedsatt arbetsgivaravgift. Storleken på nedsättningen beror på ålder.

I **tabell 13.2** och **diagram 13.7** redovisas den effektiva lagstadgade arbetsgivaravgiften, där de lägre avgifternas genomslag på den genomsnittliga avgiften beräknats utifrån ungas och äldres bidrag till lönesumman i respektive sektor. På senare år har utfasningen av ungas nedsatta arbetsgivaravgifter bidragit till en ökande andel arbetsgivaravgifter. Särskilt för arbetare i privat sektor har lagstadgade arbetsgivaravgifter stigit som andel av lönen de senaste åren.

Även 2017 ökade de lagstadgade arbetsgivaravgifterna som andel av lönen företrädesvis bland arbetare i privat sektor. I övriga delar av ekonomin var det dock knappt märkbara förändringar och sett till hela ekonomin ökade de lagstadgade arbetsgivaravgifterna endast marginellt 2017 jämfört med 2016.

Diagram 13.7 Effektiva lagstadgade arbetsgivaravgifter som andel av lönen 2008–2017



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Tabell 13.2 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   | 32,0  | 12,2  | 44,1     | 31,0          | 7,4   | 32,1  | 16,0  | 32,1     | 9,1   | 32,2      | 11,7  | 32,3   | 16,4  |
| 2009 | 31,4   | 30,6  | 11,4  | 42,0     | 29,2          | 5,5   | 30,8  | 16,3  | 30,9     | 6,9   | 31,1      | 10,5  | 31,2   | 16,6  |
| 2010 | 31,4   | 30,5  | 11,4  | 41,9     | 28,9          | 5,7   | 30,8  | 16,3  | 30,8     | 7,1   | 31,0      | 10,3  | 31,1   | 15,8  |
| 2011 | 31,4   | 30,5  | 11,6  | 42,1     | 28,8          | 5,6   | 30,8  | 16,8  | 30,8     | 7,0   | 31,0      | 10,7  | 31,2   | 16,5  |
| 2012 | 31,4   | 30,5  | 11,9  | 42,4     | 28,8          | 6,2   | 30,7  | 16,8  | 30,8     | 7,0   | 31,0      | 11,6  | 31,2   | 16,7  |
| 2013 | 31,4   | 30,4  | 11,7  | 42,1     | 28,5          | 5,8   | 30,7  | 16,6  | 30,7     | 7,0   | 30,9      | 11,6  | 31,2   | 16,9  |
| 2014 | 31,4   | 30,4  | 12,0  | 42,5     | 28,7          | 5,8   | 30,7  | 17,3  | 30,7     | 7,0   | 30,8      | 12,7  | 31,2   | 16,1  |
| 2015 | 31,4   | 30,4  | 12,3  | 42,8     | 29,3          | 5,9   | 30,8  | 18,0  | 30,6     | 7,0   | 30,6      | 12,5  | 30,9   | 16,1  |
| 2016 | 31,4   | 31,0  | 12,7  | 43,7     | 30,9          | 5,9   | 31,2  | 18,9  | 31,0     | 7,0   | 30,9      | 12,7  | 31,0   | 16,5  |
| 2017 | 31,4   | 31,1  | 12,6  | 43,8     | 31,3          | 5,9   | 31,2  | 18,6  | 31,1     | 7,0   | 31,0      | 13,2  | 31,0   | 17,1  |

\* 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.

Utöver de lagstadgade avgifterna redovisas de avtalsenliga avgifterna (som inkluderar särskild löneskatt på pensionskostnader) i tabell 13.2. För löntagare i hela ekonomin har avtalsenliga arbetsgivaravgifter som andel av lönen uppgått till 12 procent av lönen eller mer de senaste fyra åren.

Bland löntagare i hela ekonomin var de totala arbetsgivaravgifterna, det vill säga summan av de lagstadgade och de avtalade arbetsgivaravgifterna, sammantaget en-

dast något högre som andel av lönen 2017 än 2016. Arbetsgivaravgifternas andel av lönen var fortfarande lägre 2017 än vad den var 2008.

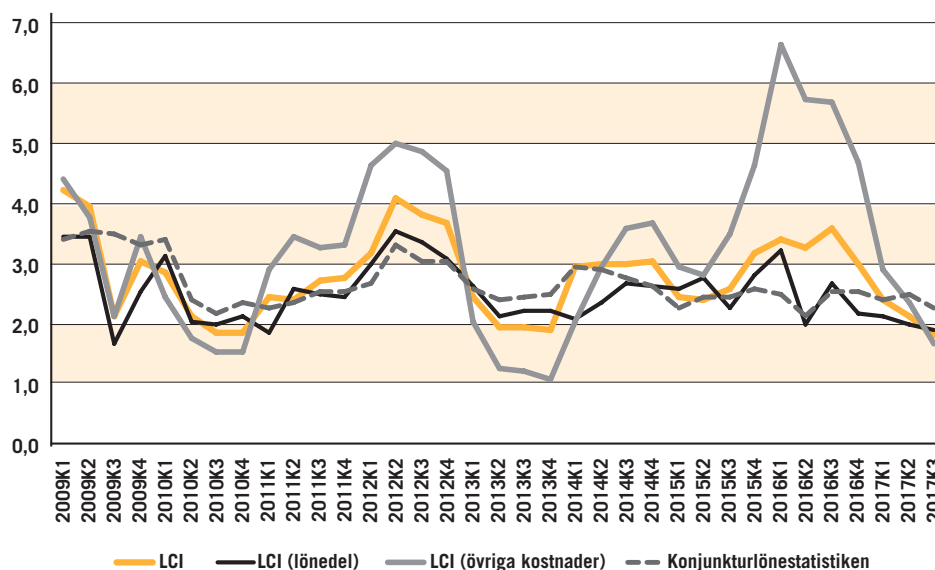
### 13.4.3 Totala arbetskostnader

Labour Cost Index (LCI) är som nämnts ovan ett index för arbetskostnader.<sup>3</sup> LCI vägs samman av dels ett rent löneindex, dels ett index för övriga arbetskostnader utöver lön. Löneindexet beräknas utifrån timlöner, medan indexet för övriga arbetskostnader beräknas utifrån avtalade och lagstadgade arbetsgivaravgifter tillsammans med sjuklöner.<sup>4</sup>

#### Ökningen av de totala arbetskostnaderna mattades av 2017

I **diagram 13.8** redovisas utvecklingen av arbetskostnaderna i Sverige enligt LCI, tillsammans med LCI (lönedelen) och LCI (övriga kostnader) till och med kvartal tre 2017. Dessutom redovisas löneökningarna i ekonomin som helhet enligt det preliminära utfallet för konjunkturlönestatistiken.<sup>5</sup> Arbetskostnaderna enligt LCI ökade med drygt 3 procent i årstakt under 2016, men ökningstakten har sjunkit sedan dess. Årstakten var omkring 2 procent under andra och tredje kvartalet 2017.

Diagram 13.8 Labour Cost Index (LCI) i ekonomin som helhet  
Årlig procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

### 13.4.4 Arbetsgivaravgifterna ökar åter i samma takt som lönerna

Dämpningen av LCI beror delvis på avtagande löneökningstakt, men främst på att ökningstakten för arbetsavgifter 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 13.2 ovan). Nedsättningen var

3 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.

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

5 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).

helt utfsad i juni 2016, men de årsvisa ökningstakterna för LCI påverkas till och med det andra kvartalet 2017. Årstakten för lönedelen i LCI var påtagligt lägre än för övriga kostnader i LCI under 2016 och inledningen av 2017. I och med det senaste utfallet var däremot årstakten för löner och övriga kostnader i paritet.

## 14. Lönestrukturstatistikens utfall för 2016

**Den senaste lönestrukturstatistiken gäller år 2016 och presenterades i juni 2017. Lönestrukturstatistiken för 2017 presenteras uppdelad för respektive sektor i maj 2018 samt för hela ekonomin i juni samma år.**

**I lönestrukturstatistiken** för hela ekonomin används begreppet månadslön. I begreppet månadslön ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön. Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i kapitel 12.

Genomsnittslönen för hela ekonomin var 32 800 kronor år 2016. Det var en ökning med 2,5 procent jämfört med året innan. Kvinnor hade en något större genomsnittlig löneökningstakt än män mätt i procent. I kronor var ökningen däremot lika stor: 800 kronor. Lönespridningen ökade marginellt och sett över en längre period finns en trend med ökad spridning i den undre delen av lönefördelningen.

En studie av lönespridningens utveckling visar att relationen mellan den högst avlönade procentens lön och medianlönen har legat relativt konstant sedan 2001. Däremot har det skett en viss ökning av medianlönens avstånd till den lägst avlönade procentens högsta lön.

En jämförelse av olika undersökningar visar att genomsnittslönen för hela ekonomin har ökat med i genomsnitt 2,3–2,6 procent per år under perioden 2010–2016.

Förändringar i strukturen på arbetsmarknaden av yrken, ålder eller arbetstidsomfattning kan påverka löneökningstakten. Under 2010–2016 verkar dock denna påverkan ha varit liten, när dessa faktorer beaktats.

Studerar man enbart individer som haft samma arbete två år i rad är löneökningarna för denna grupp i genomsnitt mellan 3 och 4 procent per år under perioden 2010–2016. Det är mer än ökningen av genomsnittslönen för hela ekonomin, vilket förklaras av att rörelser in i och ut ur arbetskraften generellt har en negativ effekt på den totala genomsnittslönen.

En analys av personalomsättningens betydelse visar att personalomsättning bidrar till en lägre genomsnittlig löneökningstakt. Genomsnittslönen för alla löntagare har ökat snabbare i offentlig sektor än i privat sektor 2010–2016. Om personalomsättningen räknas bort i beräkningen av genomsnittslönen har den däremot utvecklats med liknande takt i privat respektive offentlig sektor under perioden.

### 14.1 Nivå, förändring och lönespridning

I det följande avsnittet redovisas de genomsnittliga månadslönerna 2016, förändringen jämfört med 2015 och lönespridningen.

#### 14.1.1 Genomsnittlig månadslön 2016

**Tabell 14.1** redovisar den genomsnittliga månadslönen år 2016 för arbetsmarknadens olika sektorer uppdelat på kvinnor och män.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2016 till 32 800

kronor. Genomsnittslönen var högst inom staten och lägst inom kommunerna. I privat sektor redovisas även lönen för arbetare respektive tjänstemän. Ser man till de båda grupperna intar de positionerna i var sin ände av lönefördelningen. Genomsnittslönen för arbetare i privat sektor var lägre än för de kommunanställda, där statistiken inte delas upp i arbetare och tjänstemän. För tjänstemän i privat sektor var däremot genomsnittslönen högre än för statligt anställda.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin var drygt 4 000 kronor högre för män än för kvinnor. Löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv beskrivs närmare i kapitel 15.

Tabell 14.1 Genomsnittliga månadslöner 2016

|                         | Kvinnor | Män    | Totalt |
|-------------------------|---------|--------|--------|
| <b>Hela ekonomin</b>    | 30 700  | 34 900 | 32 800 |
| <b>Privat sektor</b>    | 30 900  | 35 100 | 33 400 |
| <b>Arbetare</b>         | 25 300  | 28 200 | 27 200 |
| <b>Tjänstemän</b>       | 36 300  | 44 100 | 40 700 |
| <b>Offentlig sektor</b> | 30 500  | 34 100 | 31 500 |
| <b>Kommuner</b>         | 28 700  | 29 700 | 28 900 |
| <b>Landsting</b>        | 33 700  | 42 700 | 35 700 |
| <b>Staten</b>           | 34 700  | 37 500 | 36 000 |

Anmärkning: Den genomsnittliga månadslönen är summan av månads-lönerna i den aktuella redovisningsgruppen dividerat med antalet personer i gruppen.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

### 14.1.2 Förändring av månadslöner

**Tabell 14.2** redovisar förändringar av den genomsnittliga månadslönen år 2016 för arbetsmarknadens olika sektorer uppdelat på kvinnor och män.

Tabell 14.2 Förändring av genomsnittliga månadslöner 2016 jämfört med 2015

Procent (kronor inom parentes)

|                         | Kvinnor     | Män       | Totalt    |
|-------------------------|-------------|-----------|-----------|
| <b>Hela ekonomin</b>    | 2,7 (800)   | 2,3 (800) | 2,5 (800) |
| <b>Privat sektor</b>    | 2,3 (700)   | 2,3 (800) | 2,1 (700) |
| <b>Arbetare</b>         | 2,0 (500)   | 1,8 (500) | 2,3 (600) |
| <b>Tjänstemän</b>       | 2,5 (900)   | 1,6 (700) | 2,0 (800) |
| <b>Offentlig sektor</b> | 3,4 (1 000) | 1,8 (600) | 2,9 (900) |
| <b>Kommuner</b>         | 3,6 (1 000) | 2,4 (700) | 3,2 (900) |
| <b>Landsting</b>        | 2,7 (900)   | 1,2 (500) | 2,6 (900) |
| <b>Staten</b>           | 2,4 (800)   | 2,5 (900) | 2,3 (800) |

Anmärkning: Förändringen avser differensen mellan den genomsnittliga månadslönen 2016 och motsvarande mått 2015. Förändringen i procent beräknas som förändringen i förhållande till den genomsnittliga månadslönen 2015.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

### Högst löneökning bland kvinnor i kommunerna

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin ökade med 2,5 procent mellan 2015 och 2016, vilket motsvarar en ökning med 800 kronor. I privat respektive offentlig sektor var ökningen 2,1 respektive 2,9 procent eller 700 kronor respektive 900 kronor. Genomsnittslönen ökade mest räknat i både procent och kronor

för kvinnor inom kommunerna 3,6 procent respektive 1 000 kronor. Det berodde till stor del på en relativt stark löneutveckling för ett antal kvinnligt dominerade yrken, exempelvis lärar- och vårdyrken.

Räknat i kronor ökade lönerna minst för arbetare (både kvinnor och män) i privat sektor samt män inom landstingen. Ökningen av genomsnittslönen uppgick till 500 kronor för dessa grupper.

Sammantaget ökade genomsnittslönerna i hela ekonomin med 800 kronor för både män och kvinnor. I procent räknat ökade däremot kvinnors genomsnittliga månadslön med 2,7 procent medan männens lön ökade med 2,3 procent. Den högre procentuella förändringen bland kvinnorna beror på att kvinnor har lägre genomsnittslön.<sup>1</sup>

### 14.1.3 Lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan de högsta och de lägsta lönerna. En vanlig kvot är 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 lön som den tiondel som har lägst. **Tabell 14.3** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen 2016.

Tabell 14.3 Lönespridning i hela ekonomin år 2016<sup>2</sup>

Percentiler

|               | P10    | P50    | P90    | Kvot P90/P10 |
|---------------|--------|--------|--------|--------------|
| Hela ekonomin | 22 000 | 29 300 | 46 400 | 2,11         |

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

År 2016 var lönen för de högst avlönade 2,11 gånger högre än lönen för de lägst avlönade. Kvoten mellan P90 och P10 var alltså 2,11. I ett internationellt perspektiv har Sverige en relativt låg lönespridning. Sverige tillhör, tillsammans med Italien, Belgien och de övriga nordiska länderna, gruppen av länder med lägst lönespridning inom OECD.<sup>3</sup> Enligt OECD:s sätt att mäta har dessa länder som mest en kvot nära 2,5.<sup>4</sup> Bland länder med högre lönespridning kan nämnas Tyskland och Storbritannien där kvoten är 3,4 och USA med en kvot på strax över 5.

Medianlönen, det vill säga percentil 50, uppgick till 29 300 kronor 2016. Det var 3 500 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 jämfört med spridningen av de löner som ligger under medianlönen. Detta återspeglas i **diagram 14.1**.

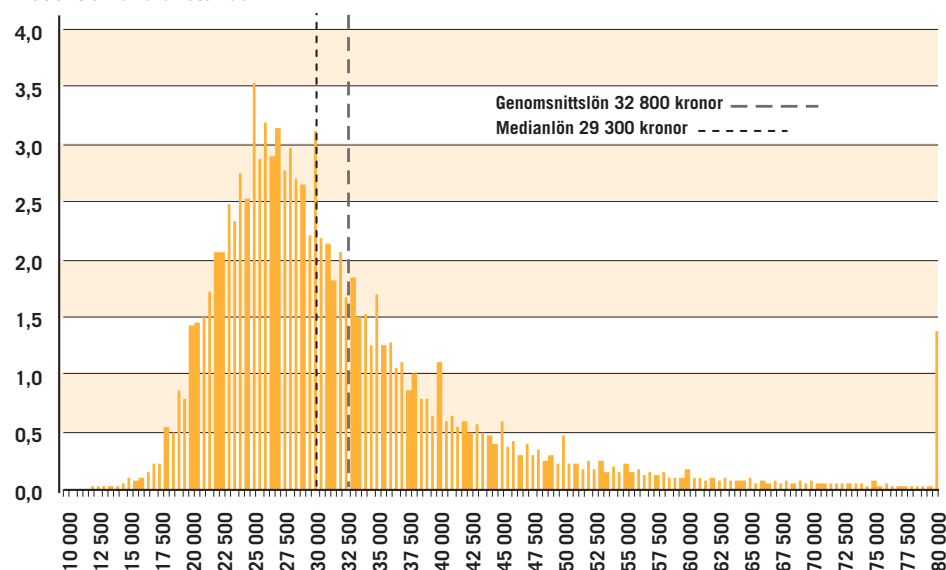
1 Se tabell 14.1.

2 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.

3 "Employment database – Earnings and wages" / "Distribution of gross earnings of full-time employees (annual)", November 2017, OECD.

4 Norge 2,55; Finland 2,56; Danmark 2,56. Samtliga värden avser 2015.

Diagram 14.1. Fördelning av genomsnittlig månadslön i hela ekonomin 2016  
Procent av alla anställda



Anmärkning: Löneintervall om 500 kronor  
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

#### Vanligaste lönen 25 000 kronor

**Diagram 14.1** visar lönefördelningen.<sup>5</sup> Varje stapel visar andelen löntagare i procent i löneintervall om 500 kronor. I den högsta stapeln, det vill säga den mest frekventa lönen (3,5 procent av löntagarna), är lönen mellan 25 000–25 499 kronor. Vidare framgår av diagrammet att lönefördelningen är "högerskev", det vill säga att fördelningen är mer utdragen till höger om medianlönen.

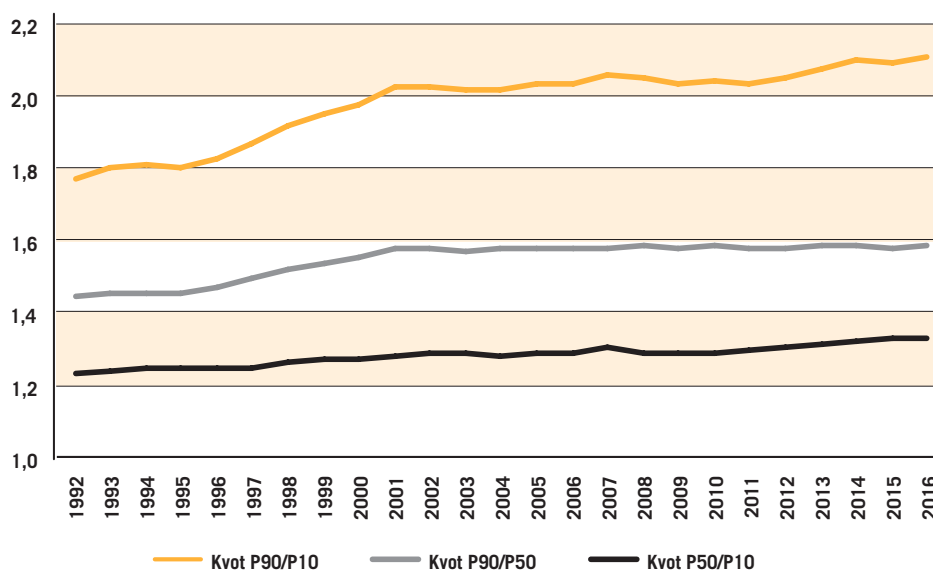
#### Något ökande lönespridning

Diagram 14.2 visar utvecklingen av lönespridningen 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 2,11.

Det bör noteras att analysen sker på aggregerad nivå. Lönespridningen inom arbetsplatser kräver en egen analys. Lönespridningen kan förutom ambitioner från arbetsgivare och arbetstagare påverkas av bland annat förändringar i arbetskraftens sammansättning eller att tidpunkten för lönerevision skiljer sig mellan åren.

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

Diagram 14.2 Lönespridning i hela ekonomin 1992–2016



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Förutom kvoten för det mått som brukar mäta den totala lönespridningen, P90/P10, visas också utvecklingen för lönespridningen i den övre respektive undre delen via kvoterna P90/P50 respektive P50/P10.

Under 1990-talet ökade lönespridningen mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50), det vill säga gruppen med de högsta lönerna drog ifrån och ökade avståndet till mitten. Sedan början av 2000-talet har lönespridningen i den övre delen inte förändrats nämnvärt.<sup>6</sup>

Sett över hela perioden finns en ökande trend i fördelningens undre del (P50/P10). År 1996 var medianen minst 23 procent högre än lönen för den lägst avlönade tiondelen. Den skillnaden har ökat till 33 procent 2016.

#### Den procent som tjänar mest behåller avståndet till medianlönen

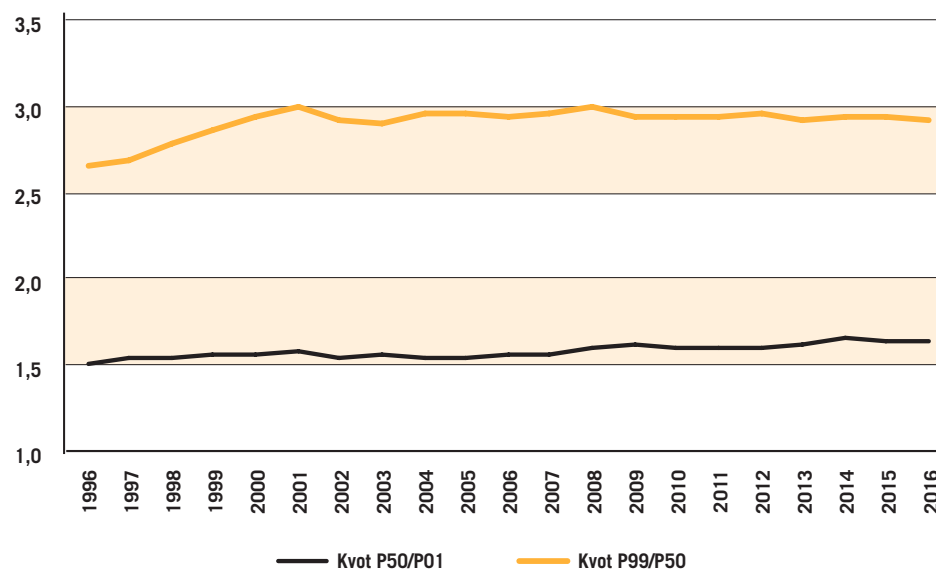
För att studera lönespridningen även för de yttersta delarna av fördelningen visas också utvecklingen för kvoterna P99/P50 respektive P50/P01, det vill säga lönen för den högst avlönade procenten löntagare i förhållande till medianlönen respektive medianlönen i förhållande till den lägst avlönade procenten.

**Diagram 14.3** visar att mönstret för utvecklingen över tid för percentilkvoterna kvoterna P99/P50 och P50/P01 inte nämnvärt skiljer sig från kvoterna P90/P50 och P50/P10 i diagram 14.2 ovan.

Relationen mellan den högst avlönade procentens lön och medianlönen har legat relativt konstant sedan 2001. Däremot har det skett en viss ökning av medianlönens förhållande till den lägst avlönade procentens högsta lön. P50/P01 har ökat från 1,51 till 1,64 under de senaste 20 åren. Detta betyder att under perioden har lönen för den procent löntagare med lägst lön stigit mindre än vad medianlönen stigit.

<sup>6</sup> Ökningen i lönespridningen 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå.

Diagram 14.3. Lönespridning 1992–2016, percentil 99 och 1



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

**Lönespridningen inom olika sektorer**

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom olika sektorer.

I **tabell 14.4** redovisas tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för 2016.

Tabell 14.4 Lönespridning efter sektor 2016

|                         | P10    | P50    | P90    | Kvot P90/P10 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------------|
| <b>Hela ekonomin</b>    | 22 000 | 29 300 | 46 400 | 2,11         |
| <b>Privat sektor</b>    | 21 800 | 29 500 | 48 600 | 2,23         |
| Arbetare                | 20 900 | 26 400 | 34 300 | 1,64         |
| Tjänstemän              | 25 000 | 36 000 | 60 000 | 2,40         |
| <b>Offentlig sektor</b> | 22 500 | 29 000 | 42 100 | 1,87         |
| Kommuner                | 21 600 | 27 800 | 37 100 | 1,72         |
| Landsting               | 24 300 | 31 400 | 52 300 | 2,16         |
| Staten                  | 25 000 | 33 100 | 50 700 | 2,03         |

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Lönespridningen var störst inom den privata sektorn, följd av landstingen och lägst i kommunerna. En uppdelning av privat sektor i arbetare och tjänstemän visar att det var skillnad i lönespridning mellan dessa båda personalkategorier. Lönespridningen var betydligt större bland tjänstemän än bland arbetare.

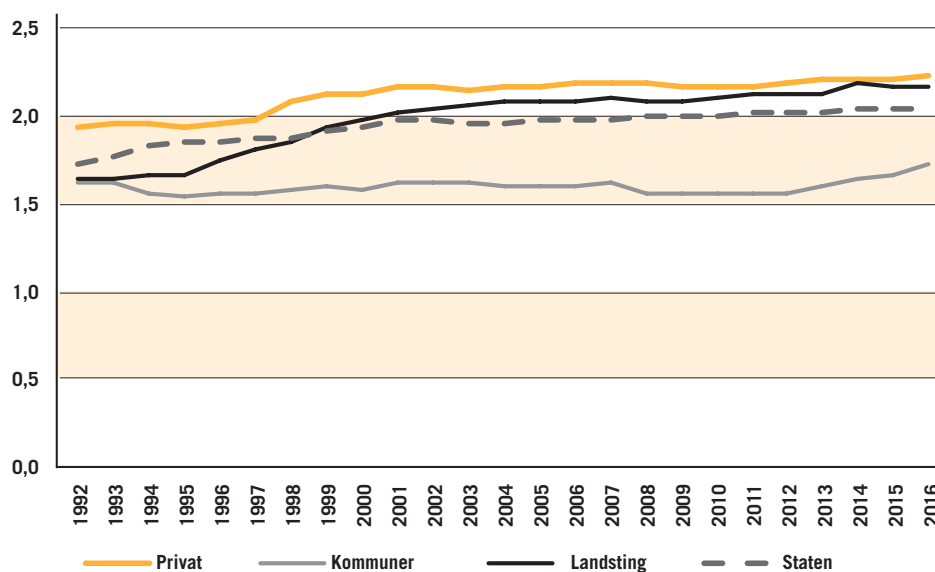
**De högsta lönerna skiljer sig mellan privat och offentlig sektor**

Vidare visar tabell 14.4 att varken lönen för den lägst avlönade tiondelen (P10) eller medianlönen (P50) skiljde sig påtagligt mellan offentlig och privat sektor. För of-

fentlig sektor var P10 endast något högre än P10 i privat sektor, skillnaden var 700 kronor. Skillnaden var även relativt liten för medianlönen, som var 500 kronor högre i privat än i offentlig sektor. För tiondelen med högst lön inom respektive sektor (P90) var däremot lönen 6 500 kronor högre i privat än i offentlig sektor.

**Diagram 14.4** visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer.

Diagram 14.4 Lönespridning efter sektor 1992–2016



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

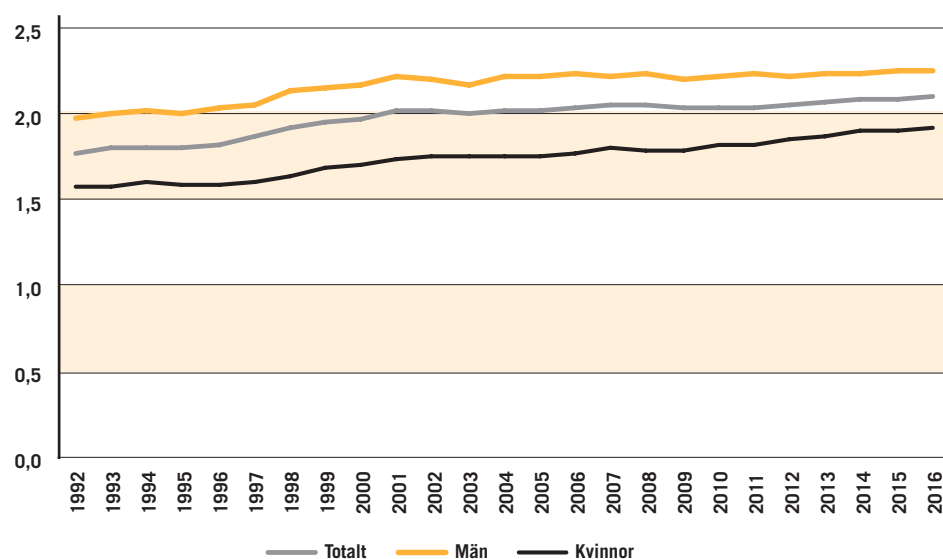
Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i statlig och privat sektor samt inom landstingen. Inom kommunerna har lönespridningen däremot varit relativt konstant fram till och med 2012, därefter har den ökat även där. Sett till hela perioden 1992–2016 har lönespridningen stigit mest inom landstingen, där P90/P10-måttet ökat med 32 procent.

#### 14.1.4 Lönespridningen för kvinnor och män

**Diagram 14.5** visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för respektive kön.<sup>7</sup>

7 Det ska påpekas att könsuppdelad lönestatistik för perioden 1992–1994 inte är helt jämförbar med senare statistik då 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.

Diagram 14.5 Lönespridning efter kön 1992–2016



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

#### Lönespridningen ökar främst bland kvinnor

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.

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 2010–2016. Sammantaget har lönespridningen, mätt som kvoten P90/P10, ökat från 1,58 till 1,93 mellan 1997 och 2016.

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

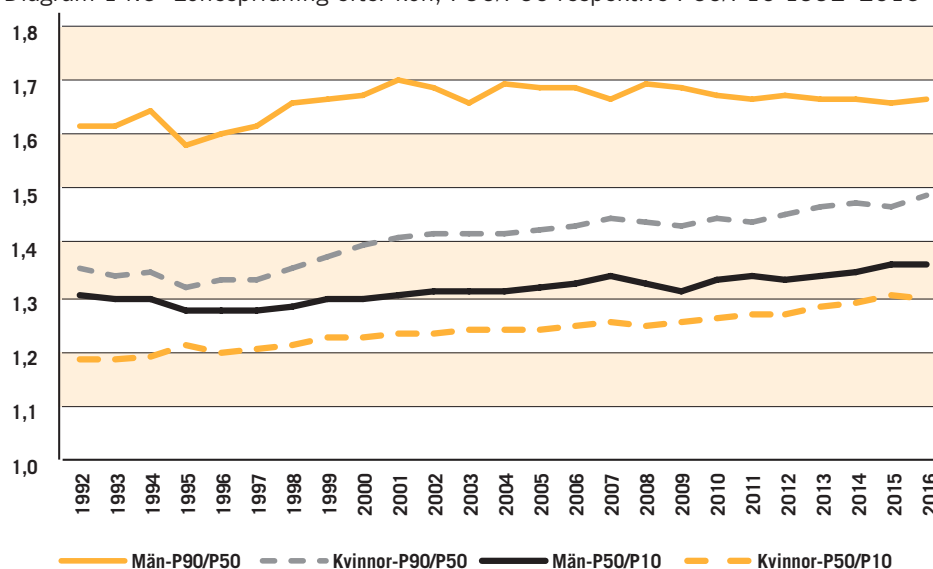
Att spridningen i en lönefördelning ökar kan bero på att de lägsta lönerna inte ökar i samma takt som övriga löner eller på att de högsta lönerna ökar snabbare än andra. Båda dessa orsaker kan också samverka.

**Diagram 14.6** visar att för både män och kvinnor har lönespridningens utveckling inom den nedre delen av lönefördelningen (P50/P10) bidragit till ökad lönespridning de senaste 20 åren.

Lönespridningen i den övre delen av fördelningen (P90/P50) har däremot utvecklats olika för kvinnor och män. För männen ökade kvoten från 1,58 till 1,70 under perioden 1995–2001. Därefter har spridningen varit relativt konstant, och rört sig i intervallet 1,65–1,70. För kvinnorna har det varit en trend med ökad lönespridning under hela perioden 1995–2016, då kvoten ökade från 1,32 till 1,49.

En förklaring till att lönespridningen hos kvinnor har ökat i den övre delen av fördelningen kan vara att andelen kvinnor ökat i högavlönade yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete.

Diagram 14.6 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10 1992–2016



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

## 14.2 Löneökningstakter enligt olika källor och metoder 2010–2016

I detta avsnitt analyseras genomsnittslönens utveckling 2010–2016 i första hand utifrån lönestrukturstatistiken. Det finns dock annan lönestatistik som kan användas i detta syfte och analysen kompletteras med siffror även från konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna.

Därtill analyseras om löneökningstakten påverkats av förändringar i arbetskraftens struktur. Analysen görs genom en stukturrensning där hänsyn tas till förändringar avseende ålder, yrke och arbetstid (SÅYA-rensning).

Inledningsvis beskrivs olika källor och beräkningssätt för löneutvecklingen.

### 14.2.1 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. Till skillnad från exempelvis konjunkturlönestatistiken finns i denna statistik uppgifter om kön, ålder, yrke, utbildningsnivå med mera (läs mer i avsnitt 12.2).

#### • Löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken är den andra källan för officiell lönestatistik och den samlas in varje månad. En skillnad mot annan lönestatistik är att företag med färre än fem anställda inte täcks in av den del av konjunkturlönestatistiken som avser privat sektor.

Lönerna för olika delar i ekonomin mäts delvis olika och därmed saknas en sammanvägd lönenivå. Medlingsinstitutet gör dock en sammanvägning av procentuella löneökningar för olika branscher, sektorer (därtill uppdelat på arbetare och tjänstemän i privat sektor), och för hela ekonomin.

Att förändringstal och inte lönenivåer vägs samman medför att löneökningar mellan åren inte påverkas om fördelningen mellan arbetare och tjänstemän förändras eller om näringsgrenarnas inbördes storlek förändras.<sup>8</sup> Sådana förändringar är normalt små från ett år till ett annat, men kan på längre sikt ha en viss påverkan på den aggregerade löneutvecklingen (läs mer i kapitel 12.1).

#### • Löneökningstakt för lön per timme från nationalräkenskaperna

Ett vanligt sätt att mäta löner på, förutom via den officiella lönestatistiken, är att dividera lönesummor och timmar från nationalräkenskaperna. Respektive mått samlas in från olika primärkällor.<sup>9</sup> Måttet lön per timme på detta sätt är inte konstruerat för att beräkna genomsnittliga lönenivåer, exempelvis blandas hel- och deltidslöner. Nationalräkenskaperna är emellertid den primära källan för att exempelvis ställa arbetskostnader per timme i relation till förädlingsvärde per timme (produktivitet).

Till skillnad från konjunkturlöne- och lönestrukturstatistiken, som båda mäter lön för arbetad tid, ingår i nationalräkenskapernas lönemått bland annat sjuklön, bonusar och avgångsvederlag.

#### • 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-arbets tid. Löneförändringstakten beräknas efter att materialet har rensats för förändringar i sammansättningen avseende dessa variabler. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke samt arbetstid och att dessa grupper hålls storleksmässigt konstanta mellan näraliggande år.<sup>10</sup> Då kan man tolka den strukturrensade löneökningstakten som "Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två år i rad skulle lönens ökningstakt uppgå till  $X$  procent".

8 Den uppmätta löneökningstakten för arbetare respektive tjänstemän i konjunkturlönestatistikens olika branscher påverkas fullt ut av om löntagarnas struktur förändras med avseende på t.ex. ålder eller yrke. Det samma 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. Det samma gäller aggregaten privat sektor, offentlig sektor och hela ekonomin. När löneökningstakter vägs samman med lönesummevikter påverkas löneökningstakten för aggregatet av om den ena gruppen får högre *löneökningar*, men inte om den ökar i storlek relativt 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.

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

10 Datamaterialet delas upp i grupper där individer har ett av 426 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.

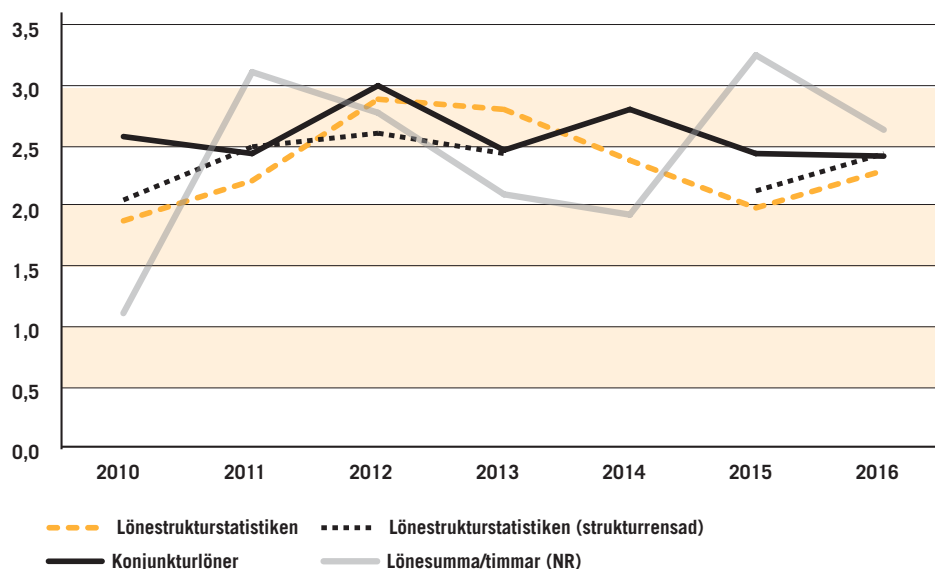
### 14.2.2 Genomsnittslönens utveckling

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 14.7** visas löneökningstakter för genomsnittslönen enligt olika statistik-källor. I diagrammet visas utvecklingen utifrån de två officiella lönestatistik-källorna: lönestrukturstatistiken och konjunkturlönestatistiken. Dessutom visas förändring av lönesumma per timme utifrån nationalräkenskaperna. Utöver dessa genomsnittsförändringar redovisas även SÅYA-rensad löneökning för grundlönen enligt lönestrukturstatistiken.

#### Löneökningar rensat för strukturförändringar varierar minst 2010–2016

Av diagrammet framgår att löneökningarna kan skilja sig åt mellan de olika statistik-källorna under enskilda år. Det framgår även att det har skett såväl upp- som nedgångar i de senaste årens löneökningstakt oavsett källa. Sammantaget har dock ingen källa uppvisat någon trend under perioden. Löneökningstakten för de två officiella lönestatistik-källorna, lönestruktur- respektive konjunkturlönestatistiken, har pendlat inom ett spann på 2–3 procent under perioden 2010 till och med 2016. Det konstruerade måttet ”lönesumma per timme” utifrån nationalräkenskaperna uppvisar klart högre variation mellan åren. Lönestrukturstatistiken rensat för strukturella förändringar i arbetskraften ger lägst variation av den årliga löneökningstakten. Konjunkturlönernas ökningstakt varierar endast något mer än den strukturrensade löneökningstakten enligt lönestrukturstatistiken.

Diagram 14.7 Ökning av genomsnittslönen, hela ekonomin  
Procent



Anmärkning: Strukturrensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2016. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering.  
Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och SCB

#### Årlig löneökningstakt 2,3 procent 2010–2016 enligt lönestrukturstatistiken

Löneökningstakter enligt olika källor och metoder blir lättare att jämföra om de sammanfattas över en längre period, snarare än att enskilda år studeras. Den årliga löneökningstakten i hela ekonomin 2010–2016 var i genomsnitt 2,3 procent enligt

lönestrukturstatistiken, se **tabell 14.5**. Löneökningstakten var i genomsnitt 2,2 procent per år i näringslivet och 2,6 procent i offentlig sektor under perioden.

#### Liknande löneökningstakt enligt nationalräkenskaperna

Nationalräkenskapernas lönemått beräknas genom att dividera lönesummor med arbetade timmar. Under enskilda år kan ökningstakten i detta mått skilja sig markant från övrig lönestatistik, se diagram 14.7. 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 jämfört med de övriga lönemåtten. Skillnaden beror på att den genomsnittliga löneökningstakten i privat sektor har varit 0,3–0,4 procentenheter högre i konjunkturlönestatistiken jämfört med de andra måtten. Det har inte varit möjligt att utreda vad som orsakat denna skillnad.

Tabell 14.5 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt olika källor  
Genomsnitt 2010–2016, procent respektive procentenheter

|                  | Genomsnittlig grundlön<br>lönestrukturstatistiken | Konjunkturlön | Lönesumma/timmar<br>(Nationalräkenskaperna) |
|------------------|---------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------|
| Hela ekonomin    | 2,3                                               | 2,6           | 2,4                                         |
| Privat sektor    | 2,2                                               | 2,6           | 2,3                                         |
| Arbetare         | 2,2                                               | 2,5           |                                             |
| Tjänstemän       | 2,1                                               | 2,6           |                                             |
| Offentlig sektor | 2,6                                               |               | 2,5                                         |
| Kommuner         | 2,6                                               | 2,7           |                                             |
| Landsting        | 2,6                                               | 2,7           |                                             |
| Staten           | 2,4                                               | 2,4           |                                             |

Anmärkningar: Strukturrensad ökning av grundlönen och därmed även struktureffekten avser genomsnittet för perioden 2010–2013 samt 2015–2016. 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.

Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och SCB.

### 14.2.3 Förändring av arbetskraftens struktur och löner 2010–2016

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.

#### Viss negativ struktureffekt i privat sektor

Struktureffekten för löneökningstakten i privat sektor var i genomsnitt -0,1 procentenheter per år 2010–2016. Om det inte skett förändringar vad gäller sammansättningen i ålder, yrke och arbetstid bland löntagarna hade alltså löneökningstakten varit 0,1 procentenheter högre per år 2010–2016. I offentlig sektor som helhet fanns ingen struktureffekt under samma period.

Skillnaden i löneökningstakt mellan sektorerna verkar därmed ha förstärkts något av strukturella förändringar som hållit tillbaka löneökningarna i privat sektor. Utan

att rensa för förändringar i arbetskraftens sammansättning var löneökningstakten enligt lönestrukturstatistiken i genomsnitt 2,6 procent per år 2010–2016 i offentlig sektor medan den var 2,2 procent per år i privat sektor (se tabell 14.6). Offentliga sektorns löner ökade därmed i genomsnitt 0,4 procentenheter mer per år än den privata sektorns löner. Efter strukturensning ökade dock lönerna inom offentlig sektor i stället 0,3 procentenheter snabbare än i privat sektor.

#### Liten påverkan från strukturella förändringar 2010–2016

Sammantaget tyder resultaten på att de senaste årens löneutveckling inte har påverkats speciellt mycket av förändringar av löntagarnas yrken, ålder och arbetstidsomfattning. Det bör noteras att andra bakomliggande egenskaper hos arbetskraften, som inte kunnat rensas för i denna analys, kan ha ändrats under perioden.

Tabell 14.6 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen enligt lönestrukturstatistiken  
Genomsnitt 2010–2016, procent respektive procentenheter

|                  | Grundlön | Grundlön<br>strukturensad | Struktureffekt |
|------------------|----------|---------------------------|----------------|
| Hela ekonomin    | 2,3      | 2,4                       | -0,1           |
| Privat sektor    | 2,2      | 2,3                       | -0,1           |
| Arbetare         | 2,2      | 2,3                       | -0,1           |
| Tjänstemän       | 2,1      | 2,3                       | -0,2           |
| Offentlig sektor | 2,6      | 2,6                       | 0,0            |
| Kommuner         | 2,6      | 2,6                       | 0,0            |
| Landsting        | 2,6      | 2,6                       | 0,0            |
| Staten           | 2,4      | 2,5                       | -0,1           |

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 2015–2016. År 2014 utgår på grund av ändrad standard för yrkesklassificering.  
Grundlönen (från lönestrukturstatistiken) är heltidsekvivalent grundlön.  
Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet och SCB.

### 14.3 Löneökningar för identiska individer

I de föregående avsnitten analyserades den årliga utvecklingen av genomsnittslönen för alla löntagare. I detta avsnitt analyseras identiska individers löneökningar. Detta sker utifrån två olika perspektiv, dels ur individens perspektiv, dels ur ett kollektivt perspektiv. Avsnittet avslutas med en fördjupad analys av personalomsättningens effekt på den totala löneutvecklingen.

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, som ju påverkar genomsnittslönen för alla löntagare men som inte har någon tidigare lön att jämföra med.

#### 14.3.1 Personalomsättning påverkar löneökningstakten

Gruppen identiska individer är en delgrupp av alla personer på arbetsmarknaden då de per definition måste vara i arbete två år i rad. Personer som träder in i eller ut ur arbete något av åren ingår således inte i denna grupp. De löntagare som träder ur eller in i arbete benämns här personalomsättning.

Personalomsättningen kan sägas ha en negativ effekt på den totala genomsnittslönens utveckling. I beräkningen av genomsnittslönen för alla löntagare ingår både de som faller bort mellan två mättillfällen och de som tillkommer mellan två mättillfällen. De som tillkommer är betydligt yngre och har i genomsnitt ett lägre löneläge än de som faller bort. Detta gör att den totala genomsnittslönen i regel påverkas negativt av personalomsättningen. I personalomsättningen ingår också personer som träder in i eller ut ur arbete på grund av till exempel föräldraledighet, sjukskrivning eller arbetslöshet.

Vid en analys av identiska individer exkluderas personalomsättningen. Därmed utgår den förnygringseffekt 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.

Eftersom analysen görs med hjälp av lönestrukturstatistiken som för privat sektor baseras på ett urval av företag, kan in- och utträden också ske på grund av att vissa företag bara ingår i urvalet det ena eller det andra året. Lönestrukturstatistiken inkluderar inte heller individer som är under 18 år eller över 66 år, vilket också påverkar om en individ är med båda åren.

I genomsnitt kan de individer som tillkommer sägas ha egenskaper som är förknippade med lägre lön jämfört med de individer som faller bort, se **tabell 14.7**.

Tabell 14.7 Egenskaper i lönestrukturstatistiken för olika individer

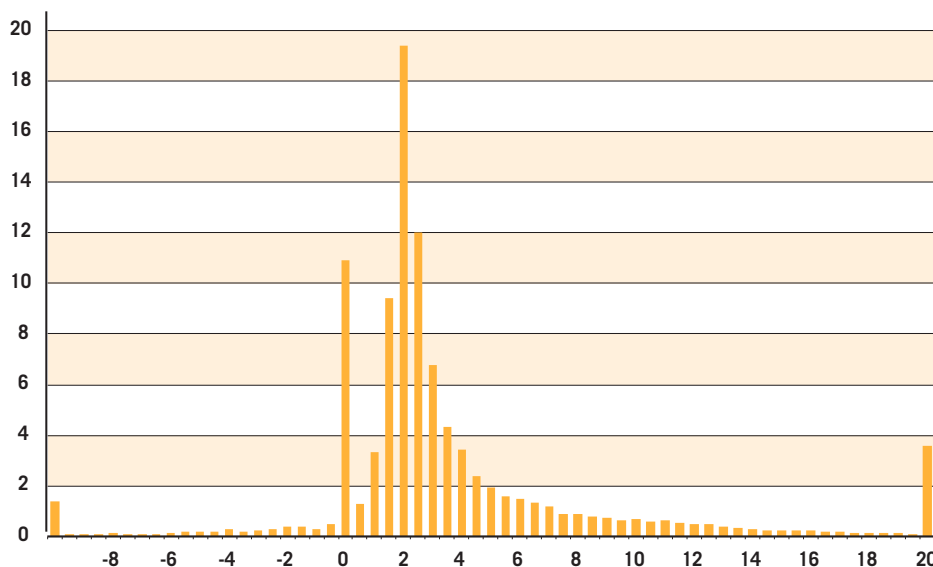
| Grupp                                                 | Möjliga egenskaper                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Anställda som endast är med i statistiken första året | Lämnar arbetet andra året, exempelvis på grund av pension, arbetslöshet, sjukskrivning, studier eller föräldraledighet.<br>Arbetsplatsen faller ur urvalet.<br>66 år vid mättillfället.                                                                                                                |
| Anställda som tillkommer i statistiken andra året     | Nyanställda personer som träder in på arbetsmarknaden för första gången, varit anställda hos annan arbetsgivare, eller återkommer från exempelvis arbetslöshet, sjukskrivning, studier eller föräldraledighet.<br>Arbetsplatsen har kommit med i urvalet först andra året.<br>18 år vid mättillfället. |

### 14.3.2 Individuella löneökningstakter

Förutom analys av genomsnittslönens utveckling kan löneökningar analyseras ur ett renodlat individperspektiv. Ett mått som är mer lämpligt ur ett sådant perspektiv är identiska individers *individuella löneökningar*.

**Diagram 14.8** visar fördelningen av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer i lönestrukturstatistiken 2015 och 2016. För att rensa bort effekter som har att göra med byte av yrke och arbetsplats ställs i denna beräkning krav på att individen arbetar inom samma företag/arbetsställe (organisationsnummer) och haft samma yrkeskod (SSYK) de båda åren. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i det aktuella löneökningsintervallet.

Diagram 14.8 Fördelning av löneökningar i procent, hela ekonomin, 2016  
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. Av diagramtekniska skäl redovisas alla löneförändringar som lägre än -10 procent respektive högre än 20 procent i staplarna för just dessa förändringstakter.  
Källa: Medlingsinstitutet

I det lönemått som används för anställda inom offentlig sektor utgörs grundlönen av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor utgörs måttet dessutom av rörliga komponenter som prestations- och ackordslön.

Av diagrammet framgår att det finns individer som erhållit sänkt lön mellan mät-tillfällena. Det ska påpekas att dessa siffror i de flesta fall troligtvis inte speglar sänkningar i fast lön, utan snarare förändringar av rörliga lönekomponenter eller tillfälliga förändringar av arbetsuppgifter.

I diagram 14.8 ligger cirka 11 procent av löntagarna i intervallet mellan 0 och 0,5 procent i löneökning enligt statistiken. Av dessa hade nästan alla 0 procent i löneförändring, det vill säga oförändrad lönenivå mellan 2015 och 2016. Detta kan dels bero på att vissa löntagare faktiskt fått 0 kronor i löneförändring (vilket är möjligt om kollektivavtalet saknar individgarantier – eller om det saknas kollektivavtal), dels kan statistiken vara känslig för om individen hunnit få sin lön reviderad vid mätillfället eller inte. Det senare fallet kan bidra till att andelen med "frysta" löner överskattas i beräkningarna.<sup>11</sup>

#### Hälften av individerna fick 1,5–3 procent i löneökning 2016

Den genomsnittliga individuella löneökningen år 2016 uppgick till 3,3 procent. Medianen, 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. Att medelvärde är

11 Se en mer detaljerad analys av tidigare utfall i "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016" (Medlingsinstitutet 2017) kapitel 14.

högre än medianen beror på relativt många stora löneökningar, medan stora lönesänkningar är mer ovanliga.<sup>12</sup>

#### Unga har högre löneökningstakt

En analys av olika karakteristika för löneutvecklingen på individnivå visar intressanta mönster. Exempelvis får unga i större utsträckning högre procentuell löneutveckling än äldre och bland dem som får de högsta lönelyften är andelen kvinnor större än i fördelningen i övrigt. De som får oförändrad lön eller sänkt lön har oftare högre lönenivå än de som får löneökningar. Det finns också skillnader mellan olika sektorer. För en mer djupgående analys se kapitel 14 i Medlingsinstitutets årsrapport för år 2016.

### 14.3.3 Personalomsättning och löneutveckling 2010–2016

I detta avsnitt kommer den totala personalomsättningen och dess effekt på genomsnittslönens utveckling över tid att analyseras. För att kunna skatta effekten kommer två mått att jämföras, löneutvecklingen för identiska individer och den totala löneutvecklingen för alla individer vid identiska arbetsställen.

#### Genomsnittslönen för gruppen identiska individer analyseras ur ett kollektivt perspektiv

Den kollektiva löneutvecklingen för identiska individer beräknas genom förändringen av *genomsnittslönen för hela gruppen identiska individer*. Denna löneutveckling ställs i relation till förändringen av genomsnittslönen för alla löntagare vid identiska arbetsställen. Skillnaden i utfall mellan måtten beror då på att lönen för alla löntagare inkluderar de som ingår i arbetsställets personalomsättning mellan två år, medan lönen för identiska individer exkluderar dem som ingår i personalomsättningen.

I syfte att renodla personalomsättningens effekt på genomsnittslönens utveckling analyseras här löneökningstakten för identiska individer likt tidigare analys i meningen att dessa stannar kvar vid samma arbetsställe två år i rad. Till skillnad från analysen ovan, inkluderas även de individer som av till exempel kariärskäl byter yrke, men stannar kvar hos samma arbetsgivare.<sup>13</sup>

Den totala personalomsättningens storlek definieras här som antalet individer som mäts endast ett av två på varandra följande år i lönestrukturstatistiken i relation till antalet individer som uppmäts under två år i rad (se **tabell 14.8**).<sup>14</sup> Bland de individer som inte mäts mellan två år ingår bland annat löntagare som är nyanställda, har avslutat sina anställningar, ska övergå till eller kommer tillbaka från tjänst och föräldraledighet, går i pension, med mera.

12 Fördelningen av individuella löneökningstakter är inte symmetrisk utan präglas av en så kallad positiv skevhet. Det finns ett antal jämförelsevis modesta löneökningstakter där en stor del av fördelningen finns koncentrerad. Jämförelsevis låga (eller negativa) eller höga löneförändringar är mer utspridda i fördelningen, men positiva avvikelser från den stora massan av förändringstakter är betydligt vanligare än negativa avvikelser.

13 I offentlig sektor, som totalundersöks, finns alla arbetsställen med i statistiken under två år i rad. Däremot byts omkring en fjärdedel av företagen i privat sektor ut mellan två på varandra följande år. Rotationen av företag får mindre effekt vad gäller antalet individer. Eftersom företag med mer än 200 anställda alltid undersöks betyder det att mindre företag är överrepresenterade bland de företag som byts ut mellan olika år. Även om cirka 25 procent av företagen byts ut berör det endast cirka 8 procent av de anställda i privat sektor. Det är relativt få som byter yrke inom samma arbetsställe. Löneökningstakten varierar därför lite beroende på om individerna byter yrke på samma arbetsplats eller inte. Löneökningstakter för identiska individer där yrke och arbetstid hålls konstant (förutom arbetsställe) återfinns i bilaga 5.

14 Tabellen visar genomsnitt för perioden 2010–2016. Analyseras utvecklingen från ett år till ett annat kan ingen trend urskiljas för hela ekonomin vad gäller personalomsättning.

Tabell 14.8. Löneökningar och personalomsättning, genomsnitt 2010–2016  
Årlig procentuell ökning, genomsnitt, andel respektive procentenheter

|                  | Genomsnittslön,<br>identiska<br>arbetsställen* | Genomsnittslön,<br>identiska individer** | Total personal-<br>omsättning***<br>(Procent) | Personalomsättningens<br>effekt på löneökningstakten**** |
|------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Hela ekonomin    | 2,3                                            | 3,5                                      | 14,0                                          | -1,2                                                     |
| Privat sektor    | 2,2                                            | 3,5                                      | 16,4                                          | -1,3                                                     |
| Arbetare         | 2,0                                            | 3,3                                      | 19,3                                          | -1,3                                                     |
| Tjänstemän       | 2,3                                            | 3,5                                      | 14,1                                          | -1,2                                                     |
| Offentlig sektor | 2,6                                            | 3,5                                      | 11,9                                          | -0,9                                                     |
| Kommuner         | 2,6                                            | 3,5                                      | 12,8                                          | -0,9                                                     |
| Landsting        | 2,6                                            | 3,6                                      | 10,5                                          | -1,0                                                     |
| Staten           | 2,4                                            | 3,5                                      | 10,2                                          | -1,1                                                     |

\*Avser alla löntagare som är anställda vid arbetsställen som är med i statistiken två år i rad.

\*\*Avser individer som arbetar vid samma arbetsställe två år i rad.

\*\*\* Med total personalomsättning avses antalet individer som mäts ett av två på varandra följande år i lönestrukturstatistiken i relation till antalet individer som uppmäts under två år i rad. Båda grupperna beräknas vid företag/arbetsställen som är med i statistiken under två år. Bland dem som utgör personalomsättningen finns förutom nyanställda och de som avslutat anställningar (inklusive pensionsavgångar) även individer med påbörjad/avslutad föräldraledighet eller påbörjad/avslutad tjänstledighet eller sjukskrivning.

\*\*\*\*Differensen mellan genomsnittslön, identiska arbetsställen och genomsnittslön, identiska individer.

Källa: Medlingsinstitutet

### Personalomsättningens effekt på lönen i hela ekonomin

Av tabell 14.8 framgår att de genomsnittliga löneökningarna 2010–2016 var betydligt högre för identiska individer jämfört med de genomsnittliga löneökningarna för alla individer, det vill säga om den totala personalomsättningen räknas bort.

Löneökningstakten bland enbart de individer som arbetar kvar vid samma arbetsplats uppgick till i genomsnitt 3,5 procent per år 2010–2016, vilket var 1,2 procentenheter högre än om löneökningstakten beräknas för alla individer vid arbetsplatsen.

Löneskillnaden mellan dem som träder ut från löntagarpopulationen och dem som träder in bestämmer tillsammans med personalomsättningens storlek i vilken mån den totala genomsnittslönen pressas ned. Personalomsättningen är sammantaget en viktig komponent för att förstå nivån på den totala löneökningstakten.

### Lika löneökningar i privat och offentlig sektor bland identiska individer

Tabell 14.8 visar att personalomsättningen tycks ha pressat ned genomsnittslönen mer i privat än i offentlig sektor 2010–2016. Den genomsnittliga lönen vid identiska arbetsplatser ökade snabbare i offentlig sektor jämfört med i privat sektor under perioden; i genomsnitt 2,6 procent per år i offentlig sektor jämfört med 2,2 procent i privat sektor. Personalomsättningens inverkan var större i privat sektor och ser ut att förklara skillnaden, som försvinner när identiska individer jämförs. Löneökningstakten för identiska individer var i genomsnitt 3,5 procent per år 2010–2016 i såväl privat som offentlig sektor som helhet.

### Avslutande kommentarer om personalomsättningens effekter

Sambandet mellan erfarenhet (eller ålder) och lön är väldokumenterat inom nationalekonomin. Förlust av erfarenhet är den huvudsakliga förklaringen till att personalomsättningen i sig har en negativ effekt på den totala löneökningstakten. Erfarenhet är också viktig för att förstå varför identiska individers genomsnittslön

ökar snabbare än den för alla löntagare. Gruppen som under två år arbetar kvar vid samma arbetsplats blir ett år äldre. Om inte till exempel genomsnittsåldern i den arbetsföra befolkningen stiger kan den genomsnittliga åldern däremot väntas vara konstant mellan två år för alla löntagare, det vill säga när även personalomsättningen inkluderas.

Personalomsättningen kan, i denna analys, ses ur ett kollektivt perspektiv. Genom att personer som slutar vid ett företag i genomsnitt har högre löner än de som börjar möjliggörs i genomsnitt en bättre löneutveckling för gruppen som arbetar kvar.

Avslutningsvis bör det noteras att resultaten avser den genomsnittliga inverkan som personalomsättningen har haft på löneutvecklingen inom ekonomin som helhet och i några olika delar av ekonomin. På företagsnivå kan personalomsättning se mycket olika ut. Den kan bestå av allt från enbart nyanställningar av yngre medarbetare till enbart pensionsavgångar, och löneeffekten på företagsnivå varierar därefter.

## 15. 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.**

**Den rapport om löneskillnader** som publicerades år 2017 gällde förhållandena år 2016 och visade att skillnaden i lön mellan könen var 12,0 procent. Det var en minskning med 0,5 procentenheter jämfört med år 2015.

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 4,5 procent.

### 15.1 Löneskillnad 2016

Sedan Medlingsinstitutet inrättades har löneskillnaden mellan kvinnor och män analyserats. 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 2016. Statistiken för år 2017 presenteras i juni 2018.

Det lönemått som används i analysen av löneskillnaden är månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.<sup>1</sup> Årsvisa belöningssystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier och optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

#### 15.1.1 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 olika statistiska metoder utnyttjas. Medlingsinstitutet använder metoden standardvägning.

<sup>1</sup> 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.

**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 olika mått på individuell produktivitet.

**15.1.2 Oförklarad löneskillnad**

Den löneskillnaden 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.

**15.2 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2016**

**Tabell 15.1** visar genomsnittslöner<sup>2</sup> 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 2016 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.

<sup>2</sup> Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

Tabell 15.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2016

|                          | Kvinnor | Män    | Totalt | Ovägd andel | Ovägd skillnad i procent | Standardvägd andel | Standardvägd skillnad i procent |
|--------------------------|---------|--------|--------|-------------|--------------------------|--------------------|---------------------------------|
| <b>Samtliga sektorer</b> | 30 700  | 34 900 | 32 800 | 88,0        | 12,0                     | 95,5               | 4,5                             |
| <b>Privat sektor</b>     | 30 900  | 35 100 | 33 400 | 88,1        | 11,9                     | 94,4               | 5,6                             |
| <b>Arbetare</b>          | 25 300  | 28 200 | 27 200 | 89,7        | 10,3                     | 96,5               | 3,5                             |
| <b>Tjänstemän</b>        | 36 300  | 44 100 | 40 700 | 82,1        | 17,9                     | 92,8               | 7,2                             |
| <b>Offentlig sektor</b>  | 30 500  | 34 100 | 31 500 | 89,3        | 10,7                     | 98,1               | 1,9                             |
| <b>Kommuner</b>          | 28 700  | 29 700 | 28 900 | 96,6        | 3,4                      | 99,7               | 0,3                             |
| <b>Landsting</b>         | 33 700  | 42 700 | 35 700 | 78,9        | 21,1                     | 96,2               | 3,8                             |
| <b>Staten</b>            | 34 700  | 37 500 | 36 000 | 92,7        | 7,3                      | 96,0               | 4,0                             |

Anmärkning: Standardvägningen tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke. Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 88 procent av mäns lön 2016, det vill säga att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män var 12 procent (100-88). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 21,1 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 3,4 procent.

### 15.3 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 tabell 15.1 tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildning, olika tjänstgöringsomfattning och olika ålder.

Efter standardvägning blir den uppmätta löneskillnaden lägre. Den löneskillnad som återstår (det vill säga den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp av yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder) är 4,5 procent för hela arbetsmarknaden 2016.

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 91 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 49 procent.

## 15.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2016

Mellan 2005 och 2016 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 4,3 procentenheter. Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom landstingen där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 7,5 procentenheter mellan 2005 och 2016.

**Tabell 15.2** visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2016.

Tabell 15.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön (ovägd) 2005–2016

|                          | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014  | 2015  | 2016  | Skilnad 2005–2016 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------------------|
| <b>Samtliga sektorer</b> | 83,7 | 84,2 | 83,7 | 84,2 | 85,2 | 85,7 | 85,9 | 86,1 | 86,6 | 86,8  | 87,5  | 88,0  | 4,3               |
| <b>Privat sektor</b>     | 85,3 | 85,9 | 86,0 | 85,9 | 86,6 | 87,2 | 87,2 | 87,8 | 87,9 | 87,8  | 88,1  | 88,1  | 2,8               |
| <b>Arbetare</b>          | 88,3 | 88,8 | 89,7 | 89,1 | 90,0 | 90,0 | 90,1 | 90,9 | 90,5 | 89,6* | 89,7* | 89,7* | 1,4*              |
| <b>Tjänstemän</b>        | 77,3 | 78,1 | 77,9 | 78,1 | 79,2 | 79,2 | 79,4 | 80,1 | 80,6 | 81,4* | 81,7* | 82,1* | 4,8*              |
| <b>Offentlig sektor</b>  | 83,4 | 83,7 | 83,0 | 84,1 | 84,9 | 85,4 | 85,9 | 85,9 | 86,6 | 86,9  | 88,0  | 89,3  | 5,9               |
| <b>Kommuner</b>          | 91,6 | 91,6 | 91,0 | 92,3 | 93,4 | 93,9 | 93,9 | 93,8 | 94,2 | 94,6  | 95,4  | 96,6  | 5,0               |
| <b>Landsting</b>         | 71,4 | 72,0 | 72,4 | 72,7 | 73,1 | 73,5 | 74,0 | 75,0 | 76,2 | 76,4  | 77,6  | 78,9  | 7,5               |
| <b>Staten</b>            | 85,7 | 87,2 | 87,3 | 87,6 | 88,7 | 89,3 | 90,6 | 91,1 | 91,8 | 92,1  | 92,7  | 92,7  | 7,0               |

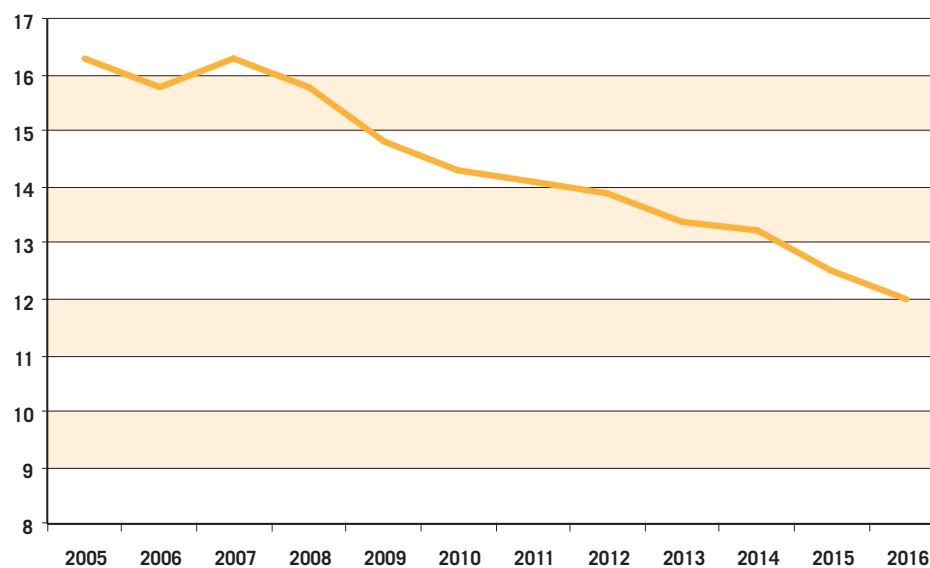
\*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Från 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.

**Diagram 15.1** visar hur löneskillnaden minskat sedan år 2005.

Diagram 15.1 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män  
Procentenheter



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

**Tabell 15.3** visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, 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 15.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2016

|                          | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014  | 2015  | 2016  | Skilnad<br>2005–<br>2016 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|--------------------------|
| <b>Samtliga sektorer</b> | 93,2 | 93,4 | 93,5 | 93,4 | 94,0 | 94,1 | 94,1 | 93,9 | 94,2 | 95,0  | 95,4  | 95,5  | 2,3                      |
| <b>Privat sektor</b>     | 91,7 | 91,9 | 92,2 | 92,1 | 92,7 | 92,7 | 92,8 | 92,6 | 93,0 | 93,8  | 94,3  | 94,4  | 2,7                      |
| <b>Arbetare</b>          | 94,4 | 94,9 | 94,8 | 95,4 | 95,5 | 96,0 | 96,2 | 96,3 | 95,7 | 96,2* | 96,9* | 96,5* | 2,1*                     |
| <b>Tjänstemän</b>        | 90,2 | 90,3 | 90,5 | 90,0 | 90,9 | 90,7 | 90,8 | 90,4 | 91,4 | 91,9* | 92,3* | 92,8* | 2,6*                     |
| <b>Offentlig sektor</b>  | 96,5 | 96,6 | 96,6 | 96,6 | 97,0 | 97,1 | 97,0 | 96,9 | 97,0 | 97,8  | 97,9  | 98,1  | 1,6                      |
| <b>Kommuner</b>          | 99,1 | 99,0 | 98,8 | 99,2 | 99,4 | 99,6 | 99,4 | 99,3 | 99,4 | 99,5  | 99,6  | 99,7  | 0,6                      |
| <b>Landsting</b>         | 94,7 | 94,8 | 95,2 | 94,6 | 95,3 | 95,2 | 95,4 | 95,4 | 95,6 | 96,0  | 96,1  | 96,2  | 1,5                      |
| <b>Staten</b>            | 92,9 | 93,5 | 93,7 | 93,7 | 93,8 | 94,2 | 94,4 | 94,7 | 94,8 | 95,6  | 95,8  | 96,0  | 3,1                      |

\*Ej jämförbart med tidigare år på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning har minskat också mellan 2005 och 2016. Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,1 procentenheter.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen totalt sett på minskade löneskillnader mellan kvinnor och män såväl mellan 2015 och 2016 som mellan 2005 och 2016. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden.<sup>3</sup>

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.

3 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.



# Del 4

## Arbetsmarknadens struktur



## 16. 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.

### 16.1 Arbetsgivarnas organisationer

Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 16.2**) inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar.<sup>1</sup> Dessa företag har närmare 1,8 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda (se **tabell 16.1**). Mellan år 2016 och 2017 har det skett en marginell ökning av antalet medlemsföretag, men samtidigt en liten minskning av antalet anställda.

Tabell 16.1 Svenskt Näringslivs medlemmar i september 2017

| Antal anställda | Antal företag | Anställda        |
|-----------------|---------------|------------------|
| 0               | 9 264         | –                |
| 1–9             | 28 925        | 118 305          |
| 10–49           | 16 640        | 351 375          |
| 50–249          | 4 312         | 428 650          |
| 250–499         | 488           | 169 705          |
| 500–            | 477           | 719 510          |
| <b>Totalt</b>   | <b>60 106</b> | <b>1 787 545</b> |

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 medlemmar i medlemsorganisationen och samtidigt medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Inom Svenskt Näringsliv ryms många typer av verksamhet. Här finns bland annat förbunden inom Almega, förbunden inom Industriarbetsgivarna och förbunden

1 Av de 49 organisationerna är 34 arbetsgivarförbund.

inom Transportföretagen. I Svenskt Näringsliv ingår också IKEM, Svensk Handel, Sveriges Byggindustrier, Teknikarbetsgivarna och Visita.

*Sveriges Kommuner och Landsting, SKL* är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 20 landsting och regioner<sup>2</sup> med sammanlagt drygt 1,1 miljoner anställda – 75 procent av dem i kommunerna.

*Arbetsgivarverket* företräder 250 myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området med cirka 250 000 anställda.

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer.

*Arbetsgivaralliansen* är civilsamhällets arbetsgivarorganisation med omkring 3 400 medlemmar som tillsammans har cirka 38 000 anställda inom idrott, intresse- och biståndsorganisationer, religiösa organisationer, vård och omsorg, folkbildning, utbildning och forskning och kultur med mera.

*Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO)* förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bland annat bankanställda. BAO har 159 delägare med cirka 42 700 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.

*Arbetsgivarföreningen KFO* är arbetsgivarorganisationen för företag och organisationer inom Kooperation, ideburen välfärd och civilsamhälle. KFO har drygt 4 000 medlemsföretag med cirka 110 000 anställda.

*Arbetsgivarförbundet Pacta* och *KFS (Kommunala Företagens Samorganisation)* går under våren 2018 samman. I skrivande stund är nytt namn och varumärke inte klart för det nya förbundet som kommer att ha cirka 1 175 företag och kommunalförbund, med cirka 90 000 anställda, som medlemmar.

*Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* är arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkans församlingar, pastorat och stift med sammanlagt cirka 22 000 anställda.

*Svensk Scenkonst* är branschorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn med 108 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 kollektivavtal om löner och allmänna villkor är *Folkbildningsförbundet*, *Teatercentrum*, *Arbetsrörelsens förhandlingsorganisation*, *Socialdemokratiska Ungdomsrörelsens Arbetsgivarorganisation (SUA)* och *Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund*.

---

2 Bland de 20 landstingen och regionerna ingår regionerna Gävleborg, Halland, Jämtland, Jönköping, Kronoberg, Skåne, Västra Götaland, Örebro och Östergötland.

Tabell 16.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2018  
Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

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

\*Almega Tjänsteförbunden organiseras i följande branscher: Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Logistik, Lagring&Distribution, Serviceföretagen, Spelföretagen, Spårtrafikföretagen, Svenska Teknik&Designföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster.

\*\*Ett 30-tal branscher finns representerade i Almega Tjänsteföretagen, bland annat friskolor, revisions- och konsultföretag, resebyråer och researrangörer, call-/contactcenter, marknadsundersökningsföretag, företag inom gym och friskvård, turism- och nöjesföretag, travrännare och ridskolor, fastighetsförmedlare, bingoföretag, bowlingsanläggningar, distributionsföretag och uthyrningsföretag med flera.

\*\*\*Installatörsföretagen bildades den 1 januari 2018 genom ett samgående av Elektriska Installatörsorganisationen, EIO och VVS Företagen.

Källa: Svenskt Näringsliv

## 16.2 De fackliga organisationerna

Fackförbunden ingår i de flesta fall i någon av tre centralorganisationer 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.

### 16.2.1 Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna<sup>3</sup> inte någon förhandlande roll. LO, TCO och Saco förhandlar inte när kollektivavtal om löner ska tecknas. Det är centralorganisationernas medlemsförbund som tecknar kollektivavtal om lön och allmänna villkor. LO har en samordnande roll inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar – det har inte TCO och Saco.

LO förhandlar däremot om förbundsövergripande frågor som avtalsförsäkringar, pensioner och omställningsavtal. I den typen av frågor förhandlar förbunden inom TCO och Saco på den privata sidan genom förhandlingskartellen PTK.

I förhandlingarna med motparter i den offentliga sektorn fyller samverkansorganen OFR och Saco-S en liknande roll som PTK gör i den privata sektorn.

Motpart till LO och PTK i den privata sektorn är i huvudsak Svenskt Näringsliv. I den offentliga sektorn är det SKL och Arbetsgivarverket som är motparter.

### 16.2.2 Fackliga samarbetsorgan och förhandlingskarteller

*Facken inom industrin* är ett samarbete mellan de fackförbund som tecknat Industriavtalet. De fem förbund som ingår är: GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

*6F Fackförbund i samverkan*, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet, Seko – Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetareförbundet, tecknade 2009 ett avtal om samarbete. Svenska Transportarbetareförbundet, som var med i samarbetet i början, 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 tjänste-

<sup>3</sup> Centralorganisationerna kallas ibland också huvudorganisationer. Medlingsinstitutet har valt benämningen centralorganisationer.

män. 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. Förbunden har motparter inom den offentliga sektorn. De 14 förbunden har sammanlagt drygt 550 000 medlemmar. OFR är i första hand ett forum för förbunden att planera, samordna, genomföra och utvärdera avtalsrörelser och förhandlingar. 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* är förhandlingsorganisation för 21 Sacoförbund och företräder cirka 85 000 statligt anställda medlemmar.

### 16.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 16.3–16.5** redovisas uppgifter om antal yrkesaktiva medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund den 31 december 2017. I tidigare årsrapporter har medlemstalen för centralorganisationernas medlemsförbund redovisats med ett års eftersläpning. I denna rapport är siffrorna mer aktuella och visar medlemstalen den 31 december 2017.

Redovisningen har tidigare skiljt sig något åt mellan centralorganisationerna, men från och med denna rapport gäller den yrkesaktiva medlemmar, det vill säga alla medlemmar utom studerande och pensionärer. Förändringen innebär att Saco-förbunden redovisar något högre medlemstal är tidigare eftersom man då räknat bort långtidssjuka och arbetslösa. LO redovisar cirka 16 000 medlemmar färre än tidigare eftersom ett stort antal studerandemedlemmar rensats bort ur statistiken.

På grund av ändringarna i rapporteringen redovisas inga förändringar för enskilda förbund i tabellerna i årets rapport. Några tendenser är trots det tydliga. Antalet medlemmar i TCO:s medlemsförbund fortsätter växa tack vare medlemsökningar i Unionen, Vision och Vårdförbundet. Unionen har etablerat sig som Sveriges största fackförbund.

LO-förbundens tillbakagång när det gäller yrkesaktiva medlemmar verkade ha brutits 2015, men året därpå lämnade många medlemmar fackförbundet Kommunal efter en mediegranskning. Kommunal har börjat hämta sig, men för LO-förbunden sammanlagt ser man en minskning av medlemsantalet också 2017.

Förbunden inom Saco visade en fortsatt tillväxt under år 2017, men variationen var stor mellan förbunden. Störst var ökningen i Sveriges läkarförbund och Akademikerförbundet SSR.

Utanför de fackliga centralorganisationerna växte Ledarna med 1 370 aktiva medlemmar till 92 821. Det är något färre medlemmar än 2015, vilket förklaras av att Sjöbefälen lämnade organisationen under år 2016.

Tabell 16.3 LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2017

| Förbund                                          | Yrkesaktiva<br>31 dec 2017 | Ingår i samverkansorgan<br>eller motsvarande |
|--------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|
| Svenska Kommunalarbetareförbundet                | 507 487                    |                                              |
| IF Metall                                        | 247 140                    | Facken inom industrin                        |
| Handelsanställdas förbund                        | 124 338                    |                                              |
| Svenska Byggnadsarbetareförbundet                | 78 321                     | 6F Fackförbund i samverkan                   |
| Seko, Service- och kommunikationsfacket          | 73 108                     | 6F Fackförbund i samverkan                   |
| Svenska Transportarbetareförbundet               | 51 714                     |                                              |
| GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch | 39 944                     | Facken inom industrin                        |
| Hotell- och restaurangfacket                     | 27 887                     |                                              |
| Fastighetsanställdas Förbund                     | 27 043                     | 6F Fackförbund i samverkan                   |
| Livsmedelsarbetareförbundet                      | 24 420                     | Facken inom industrin                        |
| Svenska Elektrikerförbundet                      | 19 307                     | 6F Fackförbund i samverkan                   |
| Svenska Pappersindustriarbetareförbundet         | 14 282                     |                                              |
| Svenska Målareförbundet                          | 11 063                     | 6F Fackförbund i samverkan                   |
| Musikerförbundet                                 | 2 317                      |                                              |
| <b>Summa</b>                                     | <b>1 248 371</b>           |                                              |

Källa: LO

Tabell 16.4 TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2017

| Förbund                                   | Yrkesaktiva<br>31 dec 2017 | Ingår i samverkansorgan<br>eller motsvarande |
|-------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|
| Unionen                                   | 538 845                    | Facken inom industrin, PTK                   |
| Läraryrket*                               | 168 378                    | OFR, PTK                                     |
| Vision                                    | 137 082                    | OFR                                          |
| Vårdförbundet                             | 91 695                     | OFR, PTK                                     |
| Fackförbundet ST                          | 66 923                     | OFR                                          |
| Finansförbundet                           | 26 365                     |                                              |
| Polisförbundet                            | 18 781                     | OFR                                          |
| FTF – Facket för försäkring och finans    | 13 110                     |                                              |
| Svenska Journalistförbundet               | 11 484                     | PTK                                          |
| Teaterförbundet                           | 6 322                      | OFR, PTK                                     |
| Försvarsförbundet                         | 2 810                      | OFR                                          |
| Tull-Kust                                 | 1 794                      | OFR                                          |
| Symf, Sveriges yrkesmusikerförbund        | 1 394                      | PTK                                          |
| Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet | 576                        | OFR                                          |
| <b>Summa</b>                              | <b>1 085 559</b>           |                                              |

\*Inklusive Förbundet Folkhögskolelärarna.

Källa: TCO

Tabell 16.5 Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2017,

| Förbund                                  | Yrkesaktiva<br>31 dec 2017 | Ingår i samverkansorgan<br>eller motsvarande            |
|------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------|
| Sveriges Ingenjörer                      | 122 453                    | Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S |
| Jusek                                    | 66 038                     | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Lärarnas Riksförbund                     | 62 028                     | OFR, PTK, Saco-S                                        |
| Akademikerförbundet SSR                  | 54 963                     | OFR, PTK, Saco-S                                        |
| Sveriges läkarförbund                    | 37 177                     | OFR, PTK, Saco-S                                        |
| Naturvetarna                             | 30 246                     | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Civilekonomerna                          | 28 654                     | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Sveriges universitetslärare och forskare | 18 716                     | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| DIK                                      | 18 376                     | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Officersförbundet                        | 14 430                     | OFR                                                     |
| SRAT                                     | 13 103                     | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Fysioterapeuterna                        | 10 991                     | OFR, PTK, Saco-S                                        |
| Sveriges Arkitekter                      | 9 169                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Sveriges Psykologförbund                 | 8 907                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Sveriges Arbetsterapeuter                | 8 522                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Sveriges Farmaceuter                     | 5 502                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Sveriges Tandläkarförbund                | 5 386                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Sveriges Skolledarförbund                | 5 384                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Kyrkans Akademikerförbund                | 4 099                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Sjöbefälsföreningen                      | 3 459                      |                                                         |
| Sacoförbundet Trafik och Järnväg         | 3 308                      | Akademikeralliansen, Saco-S                             |
| Sveriges Veterinärförbund                | 2 589                      | Akademikeralliansen, PTK, Saco-S                        |
| Reservofficerarna                        | 1 725                      | Saco-S                                                  |
| Summa                                    | 535 225                    |                                                         |

Källa: Saco

## 16.4 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 2017 hade medlemsförbunden i TCO och Saco tillsammans drygt 1,6 miljoner yrkesaktiva medlemmar och LO-förbunden hade cirka 1 250 000.

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

**Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år 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 cirka 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. Nio av tio löntagare 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 visserligen 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 likhet med Danmark och Finland är fortfarande närmare 70 procent av de anställda i Sverige medlemmar av en facklig organisation. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011–2014, 69 procent 2015–2016) kan en tydlig skillnad konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som förekommer hos arbetarna har sedan 2009 uteblivit hos tjänstemännen och vänts i en mindre uppgång.

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 femton–tjugo åren om man som mått använder andelen löntagare på hela arbetsmarknaden med en anställning 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.

### 17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad<sup>2</sup>

En beräkning avseende 2016 visar att 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 17.1A**. Det var praktiskt taget detsamma som under de åtta föregående åren. Om man ser till de senaste tjugo åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre.

1 Kapitlet har, liksom tillhörande Bilaga 4, 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 bilaga 4.

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2016 cirka 84–85 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 83 procent 2016, vilket är detsamma som 2013–2015 (**tabell 17.1B**). För arbetsmarknaden i sin helhet<sup>3</sup> var andelen anställda med kollektivavtal 89 procent, vilket är ungefär samma nivå som under perioden 2008–2015.

Tabell 17.1A Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal<sup>4</sup>

Ålder 16–64 år

| Sektor    | 1995 | 2005 | 2007:1 | 2007:2 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------|------|------|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Privat    | 90   | 89   | 86     | / 82   | / 84 | 85   | 84   | 84   | 85   | 84   | 85   | 85   | 84   |
| Offentlig | 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   |

Tabell 17.1B Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal<sup>5</sup>

Ålder 15–74 år

| Sektor    | 2007:2 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Privat    | 81     | /84  | 85   | 83   | 83   | 84   | 83   | 83   | 83   | 83   |
| Offentlig | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Alla      | 87     | /89  | 90   | 89   | 88   | 89   | 88   | 89   | 89   | 89   |

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2018).

För sjätte gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 17.2**). Inom privat sektor omfattar kollektivavtalen, med reservation för en viss osäkerhet hos dessa beräkningar, en klart lägre andel av tjänstemännen (74 procent 2016) än av arbetarna (98 procent). Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 22 000 individer 2016) som bland arbetare (cirka 133 000 individer).<sup>6</sup> 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. Därtill kommer

3 Privat + offentlig sektor 15–74 år.

4 Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod.

5 Flera brott (markerade med /) förekommer i tabellen. Åren 1995, 2005 och 2007:1 har hängavtalens omfattning bland arbetare beräknats utifrån Foras statistik över lönesummor och från och med 2007:2 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.

6 Till de sammanlagt cirka 155 300 individerna under hängavtal 2016 (133 500 arbetare och 21 800 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 274 400 individer i privat sektor och 1 391 900 i offentlig sektor eller totalt 3 666 300 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 726 400 individer. Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2016 var 4 268 200 (16–64 år) respektive 4 381 900 (15–74 år). Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror. För en närmare redogörelse av dessa beräkningar se bilaga 4.

osäkerheter i Foras statistik, vilken ligger till grund för beräkningarna av hängavtalens omfattning bland arbetare. Sammantaget innebär detta att kollektivavtalens täckningsgrad sannolikt underskattas bland tjänstemännen och överskattas bland arbetarna. Som framgår av tabell 17.2 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän betydligt mindre vad gäller andelen som omfattas av reguljära kollektivavtal inom privat sektor: 87 respektive 73 procent 2016 – alltså en skillnad på 14 procentenheter.

Tabell 17.2 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2011–2016

| Kategori    | Privat sektor | - därav   |              | Offentlig sektor | Alla sektorer |
|-------------|---------------|-----------|--------------|------------------|---------------|
|             |               | Hängavtal | Övriga avtal |                  |               |
| <b>2011</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 90            | 11        | 79           | 100              | 92            |
| Tjänstemän  | 78            | 2         | 76           | 100              | 86            |
| Alla        | 84            | 6         | 77           | 100              | 89            |
| <b>2012</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 94            | 11        | 83           | 100              | 95*           |
| Tjänstemän  | 78            | 2         | 76           | 100              | 86            |
| Alla        | 85            | 6         | 78           | 100              | 90            |
| <b>2013</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 94            | 12        | 83           | 100              | 96            |
| Tjänstemän  | 77            | 1         | 75           | 100              | 85            |
| Alla        | 84            | 6         | 78           | 100              | 89            |
| <b>2014</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 94            | 9         | 85           | 100              | 95            |
| Tjänstemän  | 77            | 1         | 76           | 100              | 86            |
| Alla        | 85            | 5         | 80           | 100              | 90            |
| <b>2015</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 96            | 9         | 87           | 100              | 97            |
| Tjänstemän  | 75            | 1         | 74           | 100              | 85            |
| Alla        | 85            | 5         | 80           | 100              | 90            |
| <b>2016</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 98            | 10        | 87           | 100              | 98            |
| Tjänstemän  | 74            | 1         | 73           | 100              | 86            |
| Alla        | 84            | 5         | 79           | 100              | 90            |

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 17.1.

Enligt tabell 17.2 ökade andelen arbetare under reguljära kollektivavtal inom privat sektor med åtta procentenheter mellan 2011 och 2016. 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 2016 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 2016 översteg antalet arbetare i TCO- och Sacoförbunden med 17 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar drygt 2 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 arbetsarsidan blir resultatet att 76 procent av tjänstemännen i privat sektor år 2016 täcktes av kollektivavtal och 95 procent av arbetarna (**tabell 17.3**). Det blir med andra ord en klart mindre skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare än de 74 procent respektive 98 procent som anges i tabell 17.2.

Tabell 17.3 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2014–2016 (justerade tal)

| Kategori    | Privat sektor | - därav   |              | Offentlig sektor | Alla sektorer |
|-------------|---------------|-----------|--------------|------------------|---------------|
|             |               | Hängavtal | Övriga avtal |                  |               |
| <b>2014</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 92            | 9         | 83           | 100              | 94            |
| Tjänstemän  | 79            | 2         | 78           | 100              | 87            |
| Alla        | 85            | 5         | 80           | 100              | 90            |
| <b>2015</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 93            | 9         | 84           | 100              | 94            |
| Tjänstemän  | 78            | 2         | 77           | 100              | 86            |
| Alla        | 85            | 5         | 80           | 100              | 90            |
| <b>2016</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 95            | 10        | 85           | 100              | 96            |
| Tjänstemän  | 76            | 2         | 74           | 100              | 87            |
| Alla        | 85            | 5         | 80           | 100              | 90            |

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 17.1 samt beräkningar utifrån statistik framtagen av SCB.

De nitton procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 17.3 inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2016 krymper till nio 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 2016). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

## 17.2 Fack och arbetsgivare – utveckling av organisationsgraden<sup>7</sup>

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 17.4**). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda löntagare 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 tio–femton åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2016 arbetade 82 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 64 procent.

<sup>7</sup> För en närmare beskrivning av hur beräkningarna av arbetsgivarnas organisationsgrad gjorts, se bilaga 4.

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 2016 var organisationsgraden för arbetsgivarna 19 procentenheter högre än för löntagarna. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 69 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 88 procent av samtliga anställda.

Tabell 17.4 Andel löntagare i procent som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar

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

Anmärkning: Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se fotnot till tabell 17.1.

Källa: se tabell 17.1.

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 17.5**).

Tabell 17.5 Facklig organisationsgrad 2006–2017

| Ålder          | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Kv 1-3 2016 | Kv 1-3 2017 | 2006–2016 | 2016–2017 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| 16–24 år       | 46   | 40   | 36   | 35   | 34   | 34   | 36   | 36   | 35   | 35   | 36   | 35          | 36          | -10       | *         |
| 25–29 år       | 68   | 64   | 61   | 59   | 60   | 58   | 57   | 58   | 58   | 59   | 59   | 59          | 59          | -9        | 0         |
| Summa 16–29 år | 58   | 53   | 49   | 48   | 48   | 47   | 47   | 47   | 47   | 48   | 49   | 49          | 49          | -9        | 0         |
| 30–44 år       | 77   | 74   | 72   | 72   | 73   | 72   | 71   | 71   | 71   | 70   | 70   | 70          | 69          | -7        | -1        |
| 45–64 år       | 85   | 82   | 81   | 80   | 80   | 80   | 80   | 80   | 80   | 79   | 79   | 79          | 78          | -6        | -1        |
| Summa 16–64 år | 77   | 73   | 71   | 71   | 71   | 70   | 70   | 70   | 70   | 69   | 69   | 69          | 69          | -8        | 0         |

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2016 avviker från årsgenomsnittet 2016.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt för åren 2006–2016 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2016 och 2017 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Källa: Se tabell 17.1

### 17.3 Olika utveckling av organisationsgraden

Tre av fyra anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 17.6**). 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 har nedgången bland arbetarna fortsatt: till 70 procent 2009, 69 procent 2010, 67 procent 2011–2012, 66 procent 2013, 64 procent 2014, 63 procent 2015, 62 procent 2016 och enligt preliminära siffror 61 procent 2017. Tvärtom steg ande-

len fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2013 och 74 procent 2014–2017. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2014 och 2015 från 70 till 69 procent där den enligt preliminära siffror för 2017 fortfarande ligger kvar.<sup>8</sup>

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt mer bland arbetare än bland tjänstemän bland vilka en återhämtning ägt rum (minus sexton procentenheter respektive minus en enhet vid en jämförelse mellan 2006 och 2017). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor idag högre än arbetarnas (68 respektive 58 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 56 procent 2016 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2016.

Tabell 17.6A Facklig organisationsgrad för arbetare per bransch och sektor 2006–2017<sup>9</sup>

|                              | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Kv<br>1-3<br>2016 | Kv<br>1-3<br>2017 | 2006–<br>2016 | 2016–<br>2017 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| Industri m.m.                | 84   | 81   | 81   | 81   | 79   | 78   | 78   | 77   | 76   | 76   | 75   | 75                | 74                | -9            | -1            |
| Byggsam-<br>samhet           | 81   | 77   | 73   | 73   | 71   | 69   | 69   | 68   | 67   | 65   | 66   | 66                | 64                | -15           | -2            |
| Parti- och<br>detaljhandel   | 64   | 61   | 57   | 56   | 57   | 56   | 56   | 56   | 53   | 52   | 54   | 54                | 53                | -10           | -1            |
| Övrig privat<br>service      | 67   | 62   | 58   | 57   | 57   | 55   | 55   | 54   | 54   | 51   | 50   | 50                | 49                | -17           | -1            |
| därav hotell<br>& restaurang | 52   | 47   | 40   | 36   | 36   | 33   | 32   | 30   | 29   | 28   | 28   | 28                | 26                | -24           | -2            |
| Summa<br>privat service      | 66   | 62   | 58   | 56   | 57   | 55   | 55   | 54   | 53   | 51   | 51   | 51                | 50                | -15           | -1            |
| Summa<br>privat sektor       | 74   | 70   | 67   | 66   | 65   | 64   | 63   | 62   | 61   | 59   | 59   | 59                | 58                | -15           | -1            |
| Offentlig<br>sektor          | 87   | 85   | 83   | 82   | 83   | 80   | 80   | 79   | 77   | 77   | 74   | 74                | 71                | -13           | -3            |
| Samtliga<br>arbetare         | 77   | 74   | 71   | 70   | 69   | 67   | 67   | 66   | 64   | 63   | 62   | 62                | 61                | -15           | -1            |

8 För 2017 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2018) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2016 respektive 2017 tagits fram (tabellerna 17.5 och 17.6).

9 Anställda 16–64 år årsgenomsnitt för åren 2006–2016 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2016 och 2017. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Industri m.m., byggsamhet 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 2009–2017 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare 68 procent 2016 (årsgenomsnitt) i stället för 69 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 26 procent 2016 mot 28 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltidsanställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2016 (årsgenomsnitt) 60 procent (56 procent i privat sektor) och tjänstemännens 73 procent (68 procent i privat sektor).

Tabell 17.6B Facklig organisationsgrad för tjänstemän per bransch och sektor 2006–2017

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

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2016 avviker från årsgenomsnittet 2016.

Anmärkning: Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen och därmed litet urval motiverar att denna grupp inte redovisas separat.

Tabell 17.6C Facklig organisationsgrad för samtliga löntagare per bransch och sektor 2006–2017

|                              | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Kv<br>1-3<br>2016 | Kv<br>1-3<br>2017 | 2006–<br>2016 | 2016–<br>2017 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------|-------------------|---------------|---------------|
| Industri m.m.                | 82   | 79   | 79   | 79   | 78   | 78   | 79   | 78   | 77   | 77   | 77   | 77                | 77                | -5            | 0             |
| Byggverksam-<br>het          | 79   | 75   | 71   | 71   | 70   | 68   | 67   | 67   | 67   | 65   | 65   | 65                | 64                | -14           | -1            |
| Parti- och<br>detaljhandel   | 63   | 60   | 57   | 57   | 58   | 57   | 58   | 59   | 58   | 58   | 60   | 60                | 59                | -3            | -1            |
| Övrig privat<br>service      | 67   | 63   | 60   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61                | 60                | -6            | -1            |
| därav hotell &<br>restaurang | 52   | 49   | 41   | 36   | 38   | 37   | 36   | 34   | 34   | 34   | 34   | 33                | 32                | -18           | *             |
| Summa privat<br>service      | 66   | 62   | 59   | 60   | 60   | 60   | 61   | 61   | 61   | 60   | 61   | 61                | 60                | -5            | -1            |
| Summa privat<br>sektor       | 71   | 68   | 65   | 65   | 65   | 65   | 65   | 65   | 64   | 64   | 64   | 64                | 64                | -7            | 0             |
| Offentlig<br>sektor          | 88   | 86   | 84   | 84   | 84   | 83   | 83   | 83   | 82   | 81   | 80   | 80                | 79                | -8            | -1            |
| Samtliga<br>löntagare        | 77   | 73   | 71   | 71   | 71   | 70   | 70   | 70   | 70   | 69   | 69   | 69                | 69                | -8            | 0             |
| Män                          | 74   | 71   | 68   | 68   | 68   | 67   | 68   | 67   | 67   | 66   | 66   | 66                | 66                | -8            | 0             |
| Kvinnor                      | 80   | 76   | 74   | 74   | 75   | 73   | 73   | 73   | 73   | 73   | 72   | 72                | 72                | -8            | 0             |

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2016 avviker från årsgenomsnittet 2016.

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 17.6) 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 2017 sjönk med sju procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning steg med fem enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2017 sjönk arbetarnas organisationsgrad med åtta procentenheter medan tjänstemännens steg med sex enheter. För perioden 2006–2017 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 16 procentenheter (från 66 till 50 procent) men steg med en enhet bland tjänstemännen (till 66 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 och 28 procent 2016 samt preliminärt 26 procent 2017 (lika så 26 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2016).

Bland tjänstemännen skiljer sig utvecklingen markant mellan offentlig och privat sektor. Andelen fackligt anslutna tjänstemän i offentlig tjänst sjönk mellan 2006 och 2016–2017 från 89 procent till 82 procent. Nedgången är dock blygsammare än bland offentliganställda arbetare: från 87 procent fackligt anslutna 2006 till 74 procent 2016 och 71 procent enligt preliminära siffror för 2017.

Om de preliminära siffrorna för 2017 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är tretton procentenheter högre än arbetarnas eller 74 respektive 61 procent.

#### 17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, närmare 70 procent (**tabell 17.7**). 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 2000–2016 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 17.7 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 fjorton av länderna (minst cirka 25-procentig nedgång). I Slovenien, Tjeckien, Slovakien, Litauen och Estland är det fråga om en halverad eller drygt halverad andel fackligt anslutna. I Turkiet förlorade fackföreningarna sju av tio medlemmar mellan 2000 och 2015. Även i Australien och Ungern har fackföreningarna gjort stora eller mycket stora medlemsförluster. Däremot har organisationsgraden inte minskat alls i Italien. USA, Sydkorea och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Det samma gäller Spanien på en något högre nivå. Bland de tre största ekonomierna i tabell 17.7 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Tabell 17.7 Facklig organisationsgrad för löntagare i 31 länder 2000–2016

|                | 2000 | 2005 | 2006 | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2000–senaste<br>procentenheter* | 2000–senaste<br>procent** |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------------------|---------------------------|
| Sverige        | 81   | 78   | 77   | 71   | 70   | 70   | 70   | 69   | 69   | -12                             | -15                       |
| Finland        | 76   | 71   | 71   | 70   | 67   | 66   | 67   | –    | 65   | -11                             | -14                       |
| Danmark        | 75   | 72   | 69   | 69   | 69   | 70   | 69   | 67   | –    | -8                              | -11                       |
| Belgien        | 56   | 54   | 55   | 54   | 55   | 55   | 54   | 54   | –    | -2                              | -4                        |
| Norge          | 53   | 53   | 50   | 49   | 49   | 49   | 49   | 49   | 49   | -4                              | -8                        |
| Italien        | 35   | 34   | 34   | 36   | 37   | 37   | 36   | 36   | –    | +1                              | +3                        |
| Irland         | 36   | 33   | 32   | 35   | 34   | 34   | –    | –    | –    | -2                              | -6                        |
| Kanada         | 31   | 30   | 30   | 30   | 30   | 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   | -6                              | -20                       |
| Grekland       | 25   | 24   | 24   | 22   | 22   | 22   | –    | –    | –    | -3                              | -12                       |
| Slovenien      | 42   | 37   | 31   | 25   | 22   | 21   | –    | –    | –    | -21                             | -50                       |
| 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   | -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   | –    | –    | –    | -8                              | -32                       |
| Mexiko         | 16   | 17   | 16   | 14   | 14   | 14   | 14   | –    | –    | -2                              | -13                       |
| Tjeckien       | 27   | 20   | 19   | 17   | 14   | 13   | 14   | 12   | –    | -15                             | -56                       |
| Slovakien      | 32   | 23   | 21   | 15   | 14   | 13   | 12   | 11   | –    | -21                             | -66                       |
| Lettland       | 20   | –    | 17   | 15   | 13   | –    | –    | –    | –    | -7                              | -35                       |
| Polen          | 17   | 18   | 16   | 15   | 13   | 13   | 12   | –    | –    | -5                              | -29                       |
| USA            | 13   | 12   | 12   | 12   | 11   | 11   | 11   | 11   | 11   | -2                              | -15                       |
| Ungern         | 20   | 17   | –    | –    | 11   | –    | 11   | –    | –    | -9                              | -45                       |
| Sydkorea       | 11   | 10   | 10   | 10   | 10   | 10   | 10   | 10   | –    | -1                              | -9                        |
| Litauen        | 17   | –    | 11   | 10   | 9    | 8    | 8    | 8    | 7    | -10                             | -59                       |
| Frankrike      | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | –    | –    | 0                               | 0                         |
| Turkiet        | 29   | –    | –    | 11   | –    | 6    | 7    | 8    | –    | -21                             | -72                       |
| Estland        | 15   | 10   | –    | 8    | 7    | –    | –    | –    | –    | -8                              | -53                       |

\* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senaste tillgängliga data.

\*\* Förändring i procent.

Anmärkning: Grekland 2000 avser 2001, Lettland 2000 avser 2003, Polen 2010 avser 2009. Ungern 2000 avser 2001, Litauen 2000 avser 2001, Turkiet 2000 avser 2001, Turkiet 2010 avser 2008. Norge 2006- reviderat sedan förra årsrapporten.

Källor: Sverige samt Danmark 2000-2012 Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos fackförbund och arbetsgivarförbund (2018); Danmark 2013-2015: beräkningar av Christian Lyhne Ibsen, Köpenhamns universitet; Finland (-2010): IDS (Income Distribution Survey) från Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsingfors; Norge: beräkningar av Torgeir Aarvaag Stokke respektive Kristine Nergaard, Fafo Oslo; Belgien (-2013), Italien (-2013), Irland, Kanada (-2006), Österrike (-2013), Slovenien, Tyskland (-2013), Portugal (-2012), Nederländerna (-2013), Spanien (-2013), Schweiz (-2013), Tjeckien (-2013), Slovakien (-2013), Lettland, Polen (-2012), Ungern (-2012), Sydkorea (-2012), Litauen (-2012), Frankrike (-2013), Turkiet (-2013) och Estland: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016; Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training; Storbritannien: Trade Union Membership 2016, London: Department for Business, Innovation & Skills May 2017; Australien: Australian Bureau of Statistics. Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership Australia, (augusti olika år); USA: Union Members 2016 samt föregångare, Washington: Bureau of Labor Statistics; Finland (2011-), Belgien (2014-), Italien (2014-), Kanada (2010-), Österrike (2014-), Grekland, Tyskland (2014-), Portugal (2014-), Nederländerna (2014-), Spanien (2014-), Schweiz (2014-), Tjeckien (2014-), Slovakien (2014-), Polen (2013-), Ungern (2014-), Sydkorea (2013-), Litauen (2013-), Frankrike (2014-) och Turkiet (2014-): OECD Stat (hämtat 2017-12-12); Mexiko, OECD Employment and Labour Market Statistics.

## 18. 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 på lokal nivå.**

**I de centrala avtalen** finns det i vissa avtal bestämmelser om löneutrymmets storlek och hur det ska fördelas på grupper och individer. I andra fall bestämmer lokala parter om både utrymme som fördelning. Dessutom skiljer de centrala avtalen sig åt när det gäller individgarantier, lägstlöner och bestämmelser om vad som gäller vid oenighet på lokal nivå.

Medlingsinstitutet delar upp avtalen 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<sup>1</sup>, men också ackordsbaserade avtal.

Central lönebildning är vanligast i privat sektor medan lokal lönebildning är vanligast i offentlig sektor.

### 18.1 De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet hade den 31 december 2017 registrerat 671 centralt tecknade kollektivavtal<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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 18.4). 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.

#### 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).

*Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2017:*

**Lärare**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ Lärarförbundet 140 000, och Lärarnas Riksförbund 47 400

1 Tarifflönesystem kan exempelvis bestå av lönetrappor där lönen kopplas till ålder eller anställningstid.

2 Ett centralt avtal eller riksavtal är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter och som gäller för en hel bransch eller del av en bransch. Se även bilaga 3.

3 Antalet anställda som omfattas baseras på de avtal som är registrerade hos Medlingsinstitutet och uppgår till cirka 3,5 miljoner.

**RALS**, Arbetsgivarverket ./ Saco-S 107 000

**Hälso- och Sjukvård**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ Vårdförbundet, 103 900, Fysioterapeuterna 6 600

**Akademikeralliansen**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ Akademikeralliansen 49 600

**Allmän kommunal verksamhet**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ Vision 89 000, Akademikerförbundet SSR 29 000, Ledarna 9 700 och Teaterförbundet 400

## 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).

*Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2017:*

**RALS**, Arbetsgivarverket ./ OFR/S, P, O, 112 000

**Teknikavtal för tjänstemän**, Teknikarbetsgivarna ./ Sveriges Ingenjörer 58 400

**IT-branschen**, IT&Telekomföretagen ./ Unionen 50 000

**Äldreomsorg**, Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet 30 000

**Läkare**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta ./ Sveriges läkarförbund 26 000

## 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).

*Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2017:*

**Teknikavtal tjänstemän**, Teknikarbetsgivarna ./ Unionen 69 400

**Bankanställda**, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO ./ Finansförbundet 38 300

**I-avtalet**, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./ IF Metall 20 000

**Tjänstemannaavtal**, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM ./ Unionen 17 500

**Spårtrafik**, Almega Tjänsteförbunden ./ Seko, Service- och kommunikationsfacket 12 000

#### 4 Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

*Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2017:*

**Huvudöverenskommelse**, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet 500 000

**Personliga assistenter**, Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet 40 000

**Personliga assistenter**, Arbetsgivarföreningen KFO ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet 31 200

**Stål- och Metallindustri**, Industriarbetsgivarna ./ IF Metall 24 000

**Tjänstemän**, Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Unionen 15 000

#### 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.

*Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2017:*

**Teknikavtal**, Teknikarbetsgivarna ./ IF Metall 117 000

**Livsmedelsavtal**, Livsmedelsföretagen ./ Livsmedelsarbetareförbundet 25 000

**Tjänstemän handeln**, Svensk Handel ./ Unionen 24 000

**Tjänstemannaavtal**, Visita ./ Unionen 20 000

**Installationsavtalet**, Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./ Svenska Elektrikerförbundet 18 000

#### 6 Generell höjning och lönepott

Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

*Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2017:*

**Detaljhandel**, Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund 200 000

**Hotell- och restaurangavtalet**, Visita ./ Hotell- och restaurangfacket 60 000

**Träindustriavtalet**, Trä- och Möbelföretagen ./ GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch 27 000

**Partihandel**, Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund 21 000

**Massa- och Pappersindustri**, Industriarbetsgivarna ./ Svenska  
Pappersindustriarbetareförbundet 20 000

#### 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.

*Avtalsområde, parter och antal anställda som omfattas av avtalet 2017:*

**Byggavtalet**, Sveriges Byggindustrier ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet  
58 000

**Transportavtalet**, Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./ Svenska Transportarbete-  
reförbundet 42 000

**Bussbranschavtalet**, Sveriges Bussföretag ./ Svenska Kommunalarbetareför-  
bundet 21 000

**Teknikinstallationsavtalet**, VVS Företagen ./ Svenska Byggnadsarbetareför-  
bundet 20 000

**Bevakning och säkerhet**, Säkerhetsföretagen ./ Svenska Transportarbete-  
förbundet 16 000

## 18.2 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.

## 18.3 Central och lokal lönebildning

Avtalens konstruktion beror ytterst på parternas lönepolitiska mål och förutsättningar för förhandlingarna.

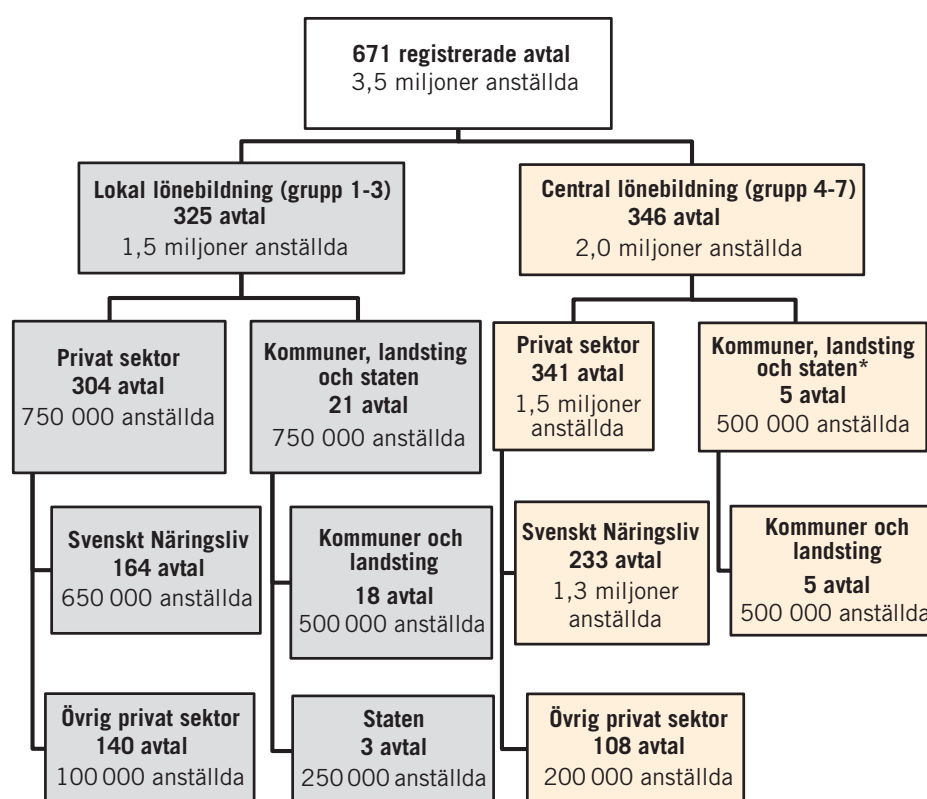
Ur ett arbetsgivarperspektiv finns ofta ett allmänt intresse av en företagsnära lönebildning som är individuell och differentierad. Det gör att arbetsgivaren kan utgå från verksamhetens behov och förutsättningar och ger en möjlighet att använda lönen som styrmedel.

Bland arbetstagarorganisationerna skiljer sig synen på avtalskonstruktionerna. Akademikernas och tjänstemännens organisationer är i regel mer benägna att bejaka trenden mot mer lokal lönebildning än 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.<sup>4</sup>

Som framgår av diagram 18.1 fördelar sig de 671 avtalen relativt jämnt mellan lokal lönebildning (konstruktionerna 1 till och med 3) och central lönebildning (konstruktionerna 4 till och med 7). Räknat i antal anställda som berörs är det dock stor skillnad – det är 500 000 fler som omfattas av avtal med central lönebildning.

Diagram 18.1 Central och lokal lönebildning uppdelat efter sektor



\*Avtal med central lönebildning saknas inom staten  
Källa: Medlingsinstitutet

Den lokala lönebildningens utbredning skiljer sig mycket mellan privat sektor, kommuner och landsting samt staten. 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 19 finns en mer detaljerad presentation hur de anställda fördelas efter olika avtalskonstruktioner med mera.

4 Proposition 1999/2000:32 "Lönebildning för full sysselsättning".

## 18.4 Få normativa avtal

Ett fåtal löneavtal på svensk arbetsmarknad är normativa och tillåter inte högre löneökningar än de centralt avtalade. Det står således i allmänhet de lokala parterna fritt att komma överens om ett högre utrymme än det löneutrymme som specificeras i de centrala avtalen. Ibland är det även så att i de avtal där det finns ett centralt angivet löneutrymme är utrymmet formulerat just som ett lägsta utrymme.

Det är framförallt i avtal som tecknas av arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv som utrymmet förtydligas till att gälla en lägsta nivå. I den allmänna debatten brukar det framhållas att det är de så kallade sifferlösa avtalen som använder märket som golv eller trampolin, men i de flesta avtal finns det en lokal frihet att avvika uppåt från det avtalade utrymmet.

## 18.5 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 2014<sup>5</sup> visade Medlingsinstitutet att i stort sett hela den del av arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal påverkas av industrinormen, det så kallade märket. Det sker genom skrivningar i förhandlingsordningsavtal och genom parternas samordning och samverkan. En tydlig hållning från Medlingsinstitutet har troligen också bidragit till att upprätthålla märkets normerande roll.

Medlingsinstitutet fick i regleringsbrevet för 2015 bland annat i uppdrag att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Uppdraget redovisades i rapporten *Lönebildning och jämställdhet*<sup>6</sup>.

Rapporten visade små skillnader i genomsnittligt löneutfall för yrken som kan kopplas till de olika avtalskonstruktionerna. Däremot kan det vara stora skillnader i löneutveckling mellan olika yrken inom ramen för en och samma avtalskonstruktion.

På hösten 2016 presenterade Saco en rapport<sup>7</sup> med resultat som gick i samma riktning. Den individuella löneutvecklingen är enligt rapporten densamma inom olika avtalskonstruktioner. Andra lönepåverkande faktorer som byte av jobb och position verkar spela större roll.

---

5 "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014" (Medlingsinstitutet 2015) avsnitt 10.1, sidan 162.

6 Medlingsinstitutet 2015.

7 "Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner" (Saco 2016).

## 19. Löneavtalens fördelning och utformning

**Vid utgången av år 2017 fanns hos Medlingsinstitutet 671 registrerade kollektivavtal om löner och allmänna villkor med information om avtalsperioder och avtalskonstruktioner med mera. Till dessa avtal ska läggas ett antal särskilda avtal med utbildningsinnehåll – till exempel yrkesintroduktionsavtal.**

**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 gälla graden av lokalt inflytande eller balansen mellan kostnader för lön och allmänna villkor.

En trend i lönebildningen har varit att det lokala inflytandet ökar, men också att 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.

### 19.1 Avtalens fördelning efter sektor

I **tabell 19.1** redovisas antalet kollektivavtal om löner och allmänna villkor samt antalet anställda som omfattas i respektive sektor.<sup>1</sup>

Tabell 19.1 Antal avtal respektive antal anställda fördelat efter sektor 2017

|                         | Antal avtal | Antal anställda  |
|-------------------------|-------------|------------------|
| <b>Privat sektor</b>    | 645         | 2 219 000        |
| Svenskt Näringsliv      | 397         | 1 955 000        |
| därav Industriavtalet   | 55          | 505 000          |
| Övrig privat sektor     | 248         | 264 000          |
| <b>Offentlig sektor</b> | 26          | 1 253 000        |
| Kommuner och landsting  | 23          | 1 020 000        |
| Staten                  | 3           | 233 000          |
| <b>Totalt</b>           | <b>671</b>  | <b>3 472 000</b> |

Källa: Medlingsinstitutet

Av tabellen framgår att två tredjedelar av alla anställda arbetar i privat sektor och att huvuddelen av dem omfattas av avtal som tecknas av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer. Inom den offentliga sektorn är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) den största av de två arbetsgivarorganisationerna. SKL:s avtal omfattar cirka fyra gånger så många anställda som Arbetsgivarverkets avtal.<sup>2</sup>

Av arbetsmarknadens 671 avtal har Svenskt Näringslivs organisationer tecknat 397 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 248 avtal. De övriga 26 avtalen finns i offentlig sektor, flertalet inom den kommunala sektorn.

<sup>1</sup> Se bilaga 3 om hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

<sup>2</sup> Lär mer om avtalens täckningsgrad i kapitel 17.

Det finns alltså många avtal i den privata sektorn utanför Svenskt Näringsliv, men som framgår av tabell 19.1 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.

Ett exempel på en arbetsgivarorganisation utanför Svenskt Näringsliv som tecknar många avtal är Kommunala Företagens Samorganisation, KFS, som tecknar 82 avtal vilka omfattar sammanlagt knappt 40 000 anställda.<sup>3</sup> Den största arbetsgivarorganisationen utanför Svenskt Näringsliv, uttryckt i antalet anställda som omfattas, är annars KFO, vars 43 avtal omfattar knappt 100 000 anställda.

## 19.2 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. Ett exempel är när ett centralt angivet utrymme – en så kallad stupstock – gäller om de lokala parterna kan enas om ett löneutrymme. En annan variant är att i det centrala avtalet anges ett lägsta 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 19.2** presenteras en schematisk fördelning av de olika avtalskonstruktionerna.<sup>4</sup>

Tabell 19.2 Avtalskonstruktionerna fördelade efter graden av lokalt respektive individuellt inflytande i avtalen 2017

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                      | Löneutrymmets fördelning |                                 |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                      | Generellt                | Individuellt med individgaranti | Individuellt         |
| Fastställande av löneutrymme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Lokalt               | –                        | –                               | Avtalskonstruktion 1 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Lokalt med stupstock | –                        | Avtalskonstruktion 3            | Avtalskonstruktion 2 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Centralt             | Avtalskonstruktion 7     | Avtalskonstruktion 5 och 6      | Avtalskonstruktion 4 |
| <b>Så definierar Medlingsinstitutet avtalskonstruktionerna:</b><br>1. Lokal lönebildning<br>2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek<br>3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti<br>4. Lönepott utan individgaranti<br>5. Lönepott med individgaranti, alternativt stupstock om individgaranti<br>6. Generell höjning av lönepott<br>7. Generell höjning |                      |                          |                                 |                      |

Källa: Medlingsinstitutet

3 Arbetsgivarorganisationerna Pacta och KFS gick samman den 1 januari 2018. Den nya organisationen har cirka 1 100 medlemsföretag med sammanlagt 90 000 anställda. Se även avsnitt 4.6.2.

4 För en närmare beskrivning av avtalskonstruktionerna se kapitel 18. Där förklaras också begreppet "stupstock" mer ingående.

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 kapitel 18 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 olika former.

### 19.2.1 Det lokala och individuella inflytandet är stort

I **tabell 19.3** redovisas andelen anställda utifrån avtalens fördelning i tabell 19.2. Som framgår av tabellen omfattades 58 procent av de anställda år 2017 av avtal som innebär att löneutrymmet fastställs av centrala parter. För 23 procent fastställdes löneutrymmet helt av lokala parter (avtalskonstruktion 1).

Tabell 19.3 Avtalskonstruktionerna fördelade efter graden av lokalt respektive individuellt inflytande i avtalen

Andel anställda, procent.

|                |                      | Generellt<br>(Konstruktion 7) | Individuellt med<br>individgaranti<br>(Konstruktion 3, 5, 6) | Individuellt<br>(Konstruktion 1, 2, 4) | Totalt |
|----------------|----------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------|
| Samtliga avtal | Lokalt               | –                             | –                                                            | 23                                     | 23     |
|                | Lokalt med stupstock | –                             | 6                                                            | 13                                     | 19     |
|                | Centralt             | 9                             | 25                                                           | 24                                     | 58     |
|                | Totalt               | 9                             | 31                                                           | 60                                     | 100    |

Källa: Medlingsinstitutet

Andelen anställda som omfattades av avtal med någon form av individgaranti uppgår till 40 procent.<sup>5</sup>

Jämfört med 2016 har det inte skett några större omfördelningar mellan de olika avtalskonstruktionerna

### 19.2.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter facklig centralorganisation

Det är stora skillnader på hur avtalskonstruktionerna fördelar sig efter facklig tillhörighet. I **tabell 19.4** redovisas andelen anställda efter avtalskonstruktion och facklig centralorganisation.

5 Totalsumman av "generellt" 9 procent och "individuellt med individgaranti" 31 procent alltså 40 procent.

Tabell 19.4 Andel anställda efter grad av lokalt inflytande i avtalen 2017  
Uppdelat efter facklig centralorganisation. Andel anställda, procent

|                                            |                      | Generellt<br>(Konstruktion 7) | Individuellt med<br>individgaranti<br>(Konstruktion 3, 5, 6) | Individuellt<br>(Konstruktion 1, 2, 4) | Totalt     |
|--------------------------------------------|----------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------|
| LO                                         | Lokalt               | –                             | –                                                            | 0                                      | 0          |
|                                            | Lokalt med stupstock | –                             | 3                                                            | 4                                      | 7          |
|                                            | Centralt             | 16                            | 40                                                           | 37                                     | 93         |
|                                            | <b>Totalt</b>        | <b>16</b>                     | <b>43</b>                                                    | <b>41</b>                              | <b>100</b> |
| TCO                                        | Lokalt               | –                             | –                                                            | 39                                     | 39         |
|                                            | Lokalt med stupstock | –                             | 15                                                           | 22                                     | 37         |
|                                            | Centralt             | 1                             | 13                                                           | 11                                     | 25         |
|                                            | <b>Totalt</b>        | <b>1</b>                      | <b>28</b>                                                    | <b>72</b>                              | <b>100</b> |
| Saco                                       | Lokalt               | –                             | –                                                            | 63                                     | 63         |
|                                            | Lokalt med stupstock | –                             | 0                                                            | 30                                     | 30         |
|                                            | Centralt             | 0                             | 0                                                            | 7                                      | 7          |
|                                            | <b>Totalt</b>        | <b>0</b>                      | <b>0</b>                                                     | <b>100</b>                             | <b>100</b> |
| Ej knuten<br>till central-<br>organisation | Lokalt               | –                             | –                                                            | 84                                     | 84         |
|                                            | Lokalt med stupstock | –                             | 0                                                            | 0                                      | 0          |
|                                            | Centralt             | 16                            | 0                                                            | 0                                      | 16         |
|                                            | <b>Totalt</b>        | <b>16</b>                     | <b>0</b>                                                     | <b>84</b>                              | <b>100</b> |

Anmärkning: Siffran noll innebär att det är möjligt att teckna avtal, men att det inte gjorts eller att så få anställda berörs att värdet avrundas till noll. På grund av avrundningseffekter summerar inte procenttalen alltid 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 2017.

Sacoförbundens löneavtal har ett helt annat utseende. Andelen anställda vars löneutrymme bestäms i centrala avtal var enbart 7 procent 2017. 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 25 procent år 2017. När det gäller individgarantier så omfattades 29 procent av de anställda av sådana i löneavtal som tecknats av ett TCO-förbund.

### 19.2.3 Avtalskonstruktionernas fördelning efter 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 19.5** redovisas de sju avtalskonstruktionerna inom respektive sektor.

Tabell 19.5 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2017  
Andel anställda, procent

| Avtalskonstruktion                                                                               | Privat | Kommuner, landsting och staten | Samtliga sektorer |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------------|-------------------|
| <b>1. Lokal lönebildning</b>                                                                     | 10     | 46                             | 23                |
| Arbetare*                                                                                        | 0      | 0                              | 0                 |
| Tjänstemän                                                                                       | 24     | 80                             | 49                |
| <b>2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek</b>                                  | 14     | 12                             | 13                |
| Arbetare*                                                                                        | 5      | 3                              | 4                 |
| Tjänstemän                                                                                       | 27     | 19                             | 23                |
| <b>3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti</b> | 9      | 0                              | 6                 |
| Arbetare*                                                                                        | 3      | 0                              | 2                 |
| Tjänstemän                                                                                       | 17     | 0                              | 9                 |
| <b>4. Lönepott utan individgaranti</b>                                                           | 15     | 41                             | 24                |
| Arbetare*                                                                                        | 13     | 97                             | 37                |
| Tjänstemän                                                                                       | 17     | 0                              | 9                 |
| <b>5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti</b>                    | 16     | 0                              | 10                |
| Arbetare*                                                                                        | 18     | 0                              | 13                |
| Tjänstemän                                                                                       | 14     | 0                              | 8                 |
| <b>6. Generell höjning och lönepott</b>                                                          | 23     | 0                              | 15                |
| Arbetare*                                                                                        | 39     | 0                              | 28                |
| Tjänstemän                                                                                       | 0      | 0                              | 0                 |
| <b>7. Generell höjning</b>                                                                       | 14     | 1                              | 9                 |
| Arbetare*                                                                                        | 22     | 0                              | 16                |
| Tjänstemän                                                                                       | 1      | 1                              | 1                 |

\* Som arbetare definieras anställda som omfattas av avtal tecknade av något av LO:s medlemsförbund.  
På grund av avrundningseffekter summerar inte procenttalen alltid till 100.  
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 avtal<sup>6</sup>, medan avtalet mellan SKL och Kommunal innehåller ett centralt angivet utrymme (konstruktion 4). I Läkarförbundets avtal med SKL infördes en stupstock som anger löneutrymmet i årets 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 2017) och tjänstemännen av avtalskonstruktionerna 4 och 5 (31 procent av tjänstemännen 2017).<sup>7</sup>

Av tabellen framgår också att avtalskonstruktion 7 är oftare förekommande i löneavtal tecknade av LO-förbund, medan konstruktion 2 är oftare förekommande i tjänstemannaavtal.

6 Bortsett från så kallade stupstockar som anger löneutrymme om de lokala parterna inte kommer överens om utrymmets storlek.

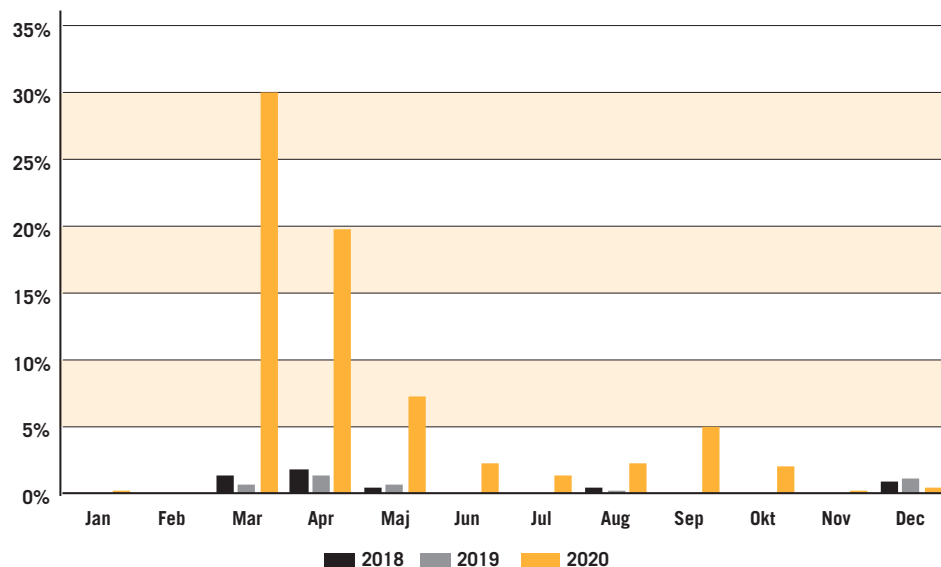
7 Det ska poängteras att skillnaden i konstruktion mellan 5 och 6 är små, där båda innebär centralt angivet utrymme med individgaranti.

### 19.3 Avtalens utlöpningsstidpunkt

I **diagram 19.1** redovisas andelen avtal efter utlöpningsstidpunkt som läget var den sista december 2017. I **diagram 19.2** redovisas dessutom andelen anställda fördelat efter avtalens utlöpningsstidpunkt. Diagrammen baseras på såväl de avtal som har en fastställd utlöpningsstidpunkt som de 142 avtal som löper tills vidare. Avtal som löpt ut och inte förhandlats färdigt vid årsskiftet 2017/2018 ingår inte i redovisningen.

Diagram 19.1 Andel avtal fördelat efter utlöpningsstidpunkt

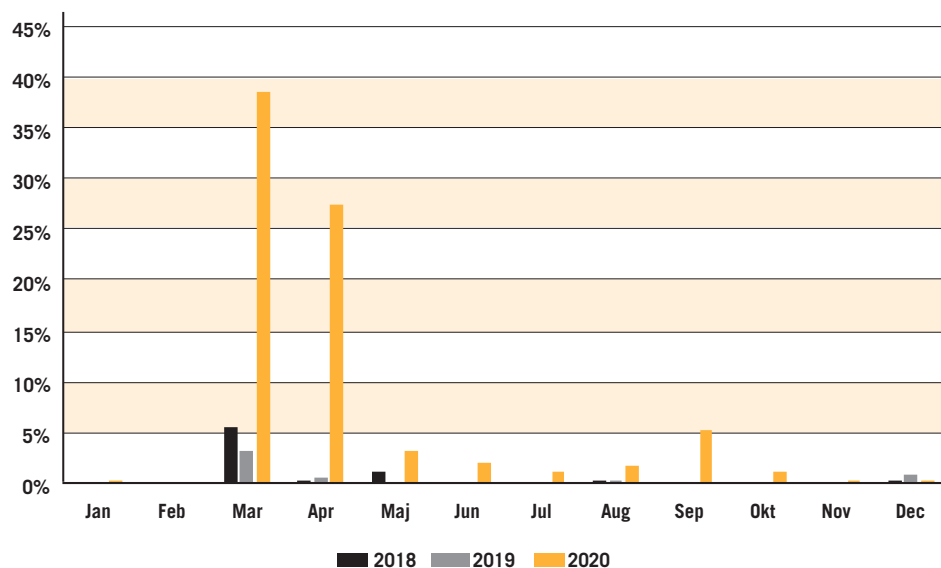
Procent av totalt 671 avtal



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 19.2 Andel anställda fördelat efter avtalens utlöpningsstidpunkt

Procent av totalt 3,4 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av de båda diagrammen kommer avtalsrörelserna 2018 och 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, förutsatt att parterna inte väljer att säga upp avtalen i förtid i de fall det är möjligt. Till de avtal som löper ut 2020 hör industrins avtal.

Flera av de avtal som löper ut år 2018 är tecknade av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Bland annat löper avtalet mellan lärarorganisationerna och SKL/Pacta ut den sista mars 2018. Ett annat exempel på avtal som löper ut under år 2018 är avtalet som rör äldreomsorg mellan Vårdföretagarna och Kommunal. Detta avtal löper ut den sista maj 2018. Totalt ska 29 avtal omförhandlas under år 2018 och omfattar cirka 250 000 anställda.

Något färre avtal (24 stycken) kommer att vara föremål för omförhandling under avtalsrörelsen 2019 och omfatta färre anställda än 2018 (drygt 150 000 personer). Bland de större avtalen som löper ut under år 2019 kan nämnas avtalen mellan arbetsgivarorganisation SKL och Pacta å ena sidan och Vårdförbundet och Fysioterapeuterna å andra sidan. Avtalen löper ut den sista mars 2019.

Avtalsrörelsen 2019 kan dock bli betydligt mer omfattande om parterna som tecknat treåriga avtal utnyttjar möjligheten att säga upp det sista avtalsåret, se kapitel 7.

En mer utförlig förteckning av avtalens utlöpningsstidpunkter återfinns på Medlingsinstitutets webbplats, [www.mi.se](http://www.mi.se).

### 19.3.1 Tillsvidareavtal

Ledarna står för 46 av de 142 löneavtal som löper tills vidare. Bland arbetsgivarorganisationerna är det KFS som har flest tillsvidareavtal, nämligen 49 stycken.

Totalt omfattar tillsvidareavtalen cirka 300 000 anställda (se **tabell 19.6**), där Arbetsgivarverkets avtal med Saco-S är störst och omfattar cirka 107 000 anställda. Även tillsvidareavtalet mellan SKL och Pacta å ena sidan och AkademikerAlliansen å andra sidan berör många anställda – cirka 50 000.

Tillsvidareavtalen kan oftast sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Tabell 19.6 Avtal som löper tills vidare

|                         | Antal avtal | Antal anställda |
|-------------------------|-------------|-----------------|
| <b>Privat sektor</b>    | 132         | 136 000         |
| Svenskt Näringsliv      | 47          | 75 000          |
| Övrig privat sektor     | 85          | 61 000          |
| <b>Offentlig sektor</b> | 10          | 157 000         |
| Kommuner och landsting  | 9           | 50 000          |
| Staten                  | 1           | 107 000         |
| <b>Totalt</b>           | 142         | 292 000         |

Källa: Medlingsinstitutet



# Del 5 Bilagor



# Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2017

I denna bilaga redovisas ett urval av de överenskommelser som träffats under 2017 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. Urvalet består av 120 avtal enligt Medlingsinstitutets definition.<sup>1</sup>

**Redovisningen innefattar** framförallt 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. Ett urval av överenskommelser om partsgemensamt arbete i arbetsgrupper under avtalsperioden redovisas även i avsnitt 4.4.10.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits aktuell avtalskonstruktion. I kapitel 18 redovisas hur de sju avtalskonstruktionerna definieras. Det framgår av kapitlet att det inte alltid är lätt att avgöra till vilken avtalskonstruktion som ett avtal ska föras.

Analysen av överenskommelserna är inte fullständig, men belyser de frågor som bedömts vara av betydelse. Tidigare tillsatta arbetsgrupper som fått förlängd tid i årets avtal uppmärksammas inte närmare i denna genomgång.

De redovisade avtalen presenteras i kronologisk ordning.

En beskrivning av resultatet av förhandlingarna år 2017 finns att läsa i kapitel 4. En komplett förteckning utan kommentarer över de avtal som tecknats under år 2017 och som inrapporterats till Medlingsinstitutet finns på webbplatsen [www.mi.se](http://www.mi.se).

## 1. Teknikarbetsgivarna ./ IF Metall

### • Teknikavtal (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

En lönepott om 1,8 procent, 1,6 procent respektive 1,7 procent bildas den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019 för lokal fördelning. Den lägsta månadslönen som används vid beräkningen ska vara 24 000 kronor 2017, 24 528 kronor 2018 respektive 25 043 kronor 2019.

En löneöversyn ska genomföras respektive avtalsår. Vid tvist om löneöversyn ska talet vara 0,4 procent avseende perioden 2017-04-02 – 2018-04-01 respektive 0,5 procent för perioden 2018-04-02 – 2019-04-01.

Vid en avstämning den 1 juni 2018 respektive 1 juni 2019 ska löneökningen per månad för en heltidsanställd uppgå till lägst 570 kronor respektive 300 kronor.

Avtalets lägsta löner och andra ersättningar räknas upp med 2,1 procent 2017, 1,9 procent 2018 respektive 2,0 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

## 2. Teknikarbetsgivarna ./ Sveriges Ingenjörer

### • Teknikavtal tjänstemän (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet

<sup>1</sup> 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.

av centrala avtal för tjänstemän på Teknikarbetsgivarnas avtalsområde under avtalsperioden.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **3. Teknikarbetsgivarna /J. Unionen**

#### **• Teknikavtal tjänstemän (Avtalskonstruktion 3).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Om lokala parter inte enas om annat är löneökningstrymmet för Unionens medlemmar 6 procent för hela avtalsperioden. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram vikta om värdet mellan flera lönerevisioner.

Vid en avstämning den 1 juni 2018 respektive den 1 juni 2019 ska löneökningen per månad för en heltidsanställd uppgå till 570 kronor 2018 och 300 kronor 2019.

Lägstlönerna höjs med 2 procent 2017, 2018 respektive 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **4. Livsmedelsföretagen /J. Livsmedelsarbetareförbundet**

#### **• Livsmedelsavtalet (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

För 2017 uppgår lönepotten till 306 öre per timme och anställd respektive 533 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april. Om lokala parter inte enas om annat uppgår individgarantin till 153 öre per timme eller 267 kronor i månaden.

För 2018 uppgår lönepotten till 313 öre per timme och anställd respektive 545 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april. Om lokala parter inte enas om annat uppgår individgarantin till 157 öre per timme eller 273 kronor i månaden.

För 2019 uppgår lönepotten till 319 öre per timme och anställd respektive 555 kronor i månaden för heltidsanställd månadsavlönad per den 1 april. Om lokala parter inte enas om annat uppgår individgarantin till 160 öre per timme eller 278 kronor i månaden.

Avtalslöner och OB-tillägg höjs med 306 öre per timme 2017, 313 öre per timme 2018 och 319 öre per timme 2019.

Övriga tillägg räknas upp med 2,0 procent från och med den 1 april respektive år.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **5. Livsmedelsföretagen /J. Sveriges Ingenjörer**

#### **• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med 2,0 procent den 1 april 2017, 2018 respektive 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna är, tillsammans med Unionen och Ledarna, överens om att skapa en partsgemensam arbetsgrupp i arbetsmiljöfrågor i syfte att minska arbetsskador, olycksfall och sjukfrånvaro i branschen.

**6. Livsmedelsföretagen ./ Unionen**• **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 3).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med 2,0 procent den 1 april 2017, 2018 respektive 2019.

Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 290 kronor år 2017, 2018 respektive 2019.

Lägstlönen höjs med 2,0 procent respektive år.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna är, tillsammans med Unionen och Ledarna, överens om att skapa en partsgemensam arbetsgrupp i arbetsmiljöfrågor i syfte att minska arbetsskador, olycksfall och sjukfrånvaro i branschen.

**7. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./ Naturvetarna**• **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Om lokala parter inte enas om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjning under hela avtalsperioden om 6 procent.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper som rör tillämpningsregler för övertidsavlösen, informationsmaterial för lönekartläggning och kommentarer till anställningsregler.

**8. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./ Sveriges Ingenjörer**• **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Om lokala parter inte enas om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjning under hela avtalsperioden om 6 procent.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper som rör tillämpningsregler för övertidsavlösen, informationsmaterial för lönekartläggning och kommentarer till anställningsregler.

### **9. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./. Unionen**

#### **• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 3).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Lönerevisionen ska medföra, om inte lokala parter enas om annat, att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 respektive 2,0 procent 2019.

Varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerevisionen ska erhålla minst 158 kronor år 2017, 158 kronor 2018 respektive 158 kronor 2019.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent respektive år.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper som rör tillämpningsregler för övertidsavlösen, informationsmaterial för lönekartläggning och kommentarer till anställningsregler.

### **10. Innovations- och Kemiarbetsgivarna ./. IF Metall**

#### **• I-avtalet (Avtalskonstruktion 3).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Om enighet ej uppnås vid lokal eller central förhandling ska lönehöjningar om 3,05 kronor per timme i genomsnitt för 2017, 3,12 kronor per timme i genomsnitt för 2018 samt 3,18 kronor per timme i genomsnitt för 2019 fördelas i lokal förhandling. Om enighet om fördelningen inte uppnås utges 2,29 kronor generellt 2017, 2,34 kronor generellt 2018 samt 2,39 kronor generellt 2017, varefter arbetsgivaren fördelar återstoden av höjningen.

I de fall övergång till I-avtalet för avtalen för Stenindustri samt Läder och sportartikelindustri innebär att företag behöver höja lönen för anställda för att uppfylla avtalets lägstnivåer ska värdet av en sådan höjning avräknas det lokala löneökningstrycket för 2016.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp med syfte att informera sig om hur avtalets lokala tillämpning om arbetstidens förläggning fungerar.

### **11. Industriarbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) ./. IF Metall**

#### **• Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

En företagsvis lönepott om 2 procent bildas den 1 april 2017, 1 april 2018 respektive 1 april 2019 för lokal fördelning. Den lägsta månadslönen som används vid beräkningen ska vara 24 000 kronor 2017, 24 480 kronor 2018 respektive 24 970 kronor 2019.

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda garantilöner.

*Livsarbetsstidspremie*

En ytterligare avsättning för premieintjänande till Livsarbetsstidspremie sker med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

**12. Industriarbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) /J. Unionen****• Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 april 2017, 2,0 procent den 1 april 2018 respektive 2,0 procent den 1 april 2019.

Avtalet innehåller en individgaranti på 266 kronor 2017, 271 kronor respektive 277 kronor per månad och heltidsanställd tjänsteman.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

**13. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) /J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch****• Sågverksindustri (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Den 1 april 2017 höjs utgående löner generellt med 0,97 kronor per timme. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 2,25 kronor per timme att fördelas i lokala förhandlingar. Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 1,77 kronor per timme. Till lokala parter förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 1,45 kronor per timme att fördelas i lokal förhandling.

Den 1 april 2018 höjs utgående löner generellt med 0,98 kronor per timme. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 2,29 kronor per timme att fördelas i lokala förhandlingar. Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 1,80 kronor per timme. Till lokala parter förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 1,47 kronor per timme att fördelas i lokal förhandling.

Den 1 april 2019 höjs utgående löner generellt med 1,00 kronor per timme. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 2,34 kronor per timme att fördelas i lokala förhandlingar. Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 1,84 kronor per timme. Till lokala parter förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 1,50 kronor per timme att fördelas i lokal förhandling.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

**14. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) /J. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet****• Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Den 1 april 2017 höjs utgående löner generellt med 284 kronor. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 285 kronor att fördelas i lokala förhandlingar. Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 512 kronor. Till lokala parter förfogande ställs ett ytterligare utrymme om 57 kronor att fördelas i lokal förhandling.

Den 1 april 2018 höjs utgående löner generellt med 261 kronor. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 261 kronor att fördelas i lokala förhandlingar. Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 470 kronor. Till lokala parter ställs ett ytterligare utrymme om 52 kronor att fördelas i lokal förhandling.

Den 1 april 2019 höjs utgående löner generellt med 310 kronor. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare 310 kronor att fördelas i lokala förhandlingar. Om lokala parter inte enas om den lokala fördelningen höjs utgående löner generellt med 558 kronor. Till lokala parter ställs ett ytterligare utrymme om 62 kronor att fördelas i lokal förhandling.

#### *Pension*

Parterna är överens om att införa en ny särskild överenskommelse rörande Livsarbets-tidspremie med pensionsavsättning om 0,6 procent på avtalsområdet. Avsättningen ska ske med 0,2 procent 2017, 0,2 procent 2018 och 0,2 procent 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en partsgemensam arbetsgrupp om flexibelt arbete och gränslöst arbete.

### **15. Industrierbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./ Unionen**

#### **• Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Den lokala lönepoten uppgår till 1,5 procent 2017, 1,5 procent 2018 och till 1,5 procent 2019. I samband med varje lönerrevision ska de lokala parterna, utöver detta utrymme, genomföra en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Efter avslutad lönerrevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 266 kronor per månad 2017, 271 kronor per månad 2018 respektive 277 kronor per månad 2019.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent respektive år.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **16. Industrierbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) ./ Sveriges Ingenjörer**

#### **• Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-03-31. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Det lokala löneutrymmet uppgår till 1,5 procent 2017, 1,5 procent 2018 och till 1,5 procent 2019. I samband med varje lönerrevision ska de lokala parterna, utöver detta utrymme, genomföra en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **17. Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund**

#### **• Detaljhandel (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-01.

#### *Lön*

Löneutrymmet den 1 april uppgår till 515 kronor 2017, 525 kronor 2018 och till 535 kronor 2019. Löneökningarna fördelas varje år 80 procent generellt respektive 20 procent i lokalt löneutrymme.

Lägstlönerna höjs med 515 kronor 2017, 525 kronor 2018 och med 535 kronor 2019.

Personliga lönetillägg och andra ersättningar räknas upp med löneavtalets värde.

#### *Pension*

Parterna har träffat en överenskommelse om förstärkt pensionsavsättning till Avtalspension SAF-LO. Avsättningen höjs med 0,4 procent den 1 april 2018 och med 0,4 procent 2019. Kostnaden för den förstärkta pensionsavsättningen är 0,6 procentenheter av avtalsvärdet.

### **18. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund**

#### **• Partihandel (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-01.

#### *Lön*

Löneutrymmet den 1 april uppgår till 515 kronor 2017, 525 kronor 2018 och till 535 kronor 2019. Löneökningarna fördelas varje år 80 procent generellt respektive 20 procent i lokalt löneutrymme.

Lägstlönerna höjs med 515 kronor 2017, 525 kronor 2018 och med 535 kronor 2019.

Personliga lönetillägg och andra ersättningar räknas upp med löneavtalets värde.

#### *Pension*

Parterna har träffat en överenskommelse om förstärkt pensionsavsättning till Avtalspension SAF-LO. Avsättningen höjs med 0,4 procent den 1 april 2018 och med 0,4 procent 2019. Kostnaden för den förstärkta pensionsavsättningen är 0,6 procentenheter av avtalsvärdet.

#### *Övrigt*

Parterna har träffat ett nytt kollektivavtal Lager och e-handel. Partihandelsavtalet samt avtalet för postorder och e-handel upphör att gälla 2019-12-31.

### **19. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./. Ledarna**

#### **• Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-03.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp gällande flexibelt och gränslöst arbete.

### **20. Industriarbetsgivarna (Stål och Metall Arbetsgivareförbundet) ./. Ledarna**

#### **• Stål och metallindustri (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-03. Parterna kan säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **21. Industriarbetsgivarna (Föreningen Sveriges Skogsindustrier) ./. Sveriges Ingenjörer**

#### **• Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-04. Parterna kan i förtid säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2019.

#### *Lön*

Lönepotten uppgår till 1,5 procent per den 1 april 2017, 1,5 procent per den 1 april 2018 och 1,5 procent per den 1 april 2019. I samband med varje lönerevision ska de lokala parterna en löneöversyn utöver förbundspotten.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att utreda och kartlägga flexibelt och gränslöst arbete.

**22. Trä- och Möbelföretagen J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch**

• **Träindustriavtalet (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-07.

*Lön*

För 2017 höjs utgående lön generellt med 1,55 kronor per timme och anställd. Till de lokala parternas förfogande ställs en lönepott på 1,56 kronor per timme och anställd.

För 2018 höjs utgående lön generellt med 1,59 kronor per timme och anställd. Till de lokala parternas förfogande ställs en lönepott på 1,58 kronor per timme och anställd.

För 2019 höjs utgående lön generellt med 1,62 kronor per timme och anställd. Till de lokala parternas förfogande ställs en lönepott på 1,61 kronor per timme och anställd.

Lägstlönerna höjs i allmänhet med 2,6 procent respektive år.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över avtalen språkligt och redaktionellt.

**23. IT&Telekomföretagen inom Almega J. Unionen**

• **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet ökas lönesumman med 2,0 procent den 1 april 2017, 1,8 procent den 1 april 2018 och med 2,3 procent den 1 april 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och med 2,3 procent 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utformning samt kompetensutveckling och omställning.

**24. IT&Telekomföretagen inom Almega J. Unionen**

• **Telekom (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet ökas lönesumman med 2,0 procent den 1 april 2017, 1,8 procent den 1 april 2018 och med 2,3 procent den 1 april 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och med 2,3 procent 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utöka-

de individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utformning samt kompetensutveckling och omställning.

## **25. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Unionen**

### **• Tjänstemannavtal (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp.

#### *Lön*

En lönepott bildas den 1 maj för individuell fördelning motsvarande 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 respektive 2,0 procent 2019 såvida inte alternativ lönebildningsmodell tillämpas.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent respektive år.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp med uppgift att ta fram informationsmaterial som avser tillgänglighetspolicy.

## **26. Sveriges Byggindustrier ./ Unionen**

### **• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin har sagts upp.

#### *Lön*

Lönepoten uppgår till 1,5 procent 2017, 1,5 procent 2018 och 1,5 procent 2019 av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän inom Unionens avtalsområde per den 1 april. Utöver dessa utrymmen ska lokala parter genomföra löneöversyner i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Om inte lokala parter överenskommer om annat ska utgående löner för heltidsanställda efter genomförd lönerevision ha ökat med minst 285 kronor 2017, minst 285 kronor 2018 och med minst 300 kronor 2019.

Lägsta löner för heltidsanställd arbetstagare räknas upp med 2,0 procent respektive år.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

## **27. Sveriges Byggindustrier ./ Ledarna**

### **• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin har sagts upp.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

## **28. Sveriges Byggindustrier ./ Sveriges Ingenjörer**

### **• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för märkessättande förbund inom industrin har sagts upp.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

### **29. Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund**

#### **• Butiker (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-12.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 515 kronor den 1 april 2017, 525 kronor den 1 april 2018 och till 535 kronor den 1 april 2019. Den lokala lönepotten utgörs av 206 kronor 2017, 210 kronor 2018 och 268 kronor 2019.

Lägstlönerna höjs med 515 kronor 2017, 525 kronor 2018 och med 535 kronor 2019.

#### *Pension*

Parterna har enats om en förstärkt pensionsavsättning. Den kompletterande premien ska vara 0,4 procent från och med den 1 april 2018 och 0,8 procent från och med den 1 april 2019.

### **30. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet**

#### **• Kraftverksavtalet (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-12. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2019.

#### *Lön*

Ett utrymme bildas den 1 april för individuell fördelning motsvarande 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,0 procent 2019 procent av de utgående lönerna. Vid beräkning av potten ska den lägsta månadslönen utgöra 24 000 kronor 2017, 24 480 kronor 2018 och 24 970 kronor 2019.

Efter fördelningen av lönepotten ska utgående månadslön för heltidsarbetande ha ökat med lägst 304 kronor 2017, 310 kronor 2018 och 316 kronor 2019.

#### *Pension*

Parterna är överens om ytterligare avsättning till Avtalspension SAF-LO, med 0,3 procent 2017 och 0,2 procent 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp med uppdrag att analysera förutsättningarna att ingå ett avtal om yrkesintroduktion. En annan arbetsgrupp har i uppdrag att analysera kvinnors ställning inom Kraftverksavtalets område med särskild inriktning på rekrytering, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, arbetsmiljö eller dylikt.

Parterna har även tillsatt arbetsgrupper inom områdena elsäkerhet, arbetsmiljö, förhandlingsmandat med mera.

### **31. Visita ./. Hotell- och restaurangfacket**

#### **• Hotell- och Restaurangavtalet, "Gröna riks" (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-18.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 540 kronor 2017, 550 kronor 2018 och med 560 kronor per månad. Utrymmet utgörs av ett generellt påslag (40 procent) och en lokal pott (60 procent).

Minimilönerna höjs med 80 procent av ovan angivna belopp. Lön för yrkesarbetare och kvalificerat yrkesarbete med 6 års yrkesvana höjs med 100 procent.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp avseende hotellstädning.

### **32. Mediaföretagen ./. Unionen**

#### **• Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-20. Avtalet kan sägas upp för

det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 1,8 procent den 1 maj 2018 och 2,3 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

### **33. Mediaföretagen /. Akademikerförbunden**

#### **• Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-20. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet är löneutrymmet 2,0 procent den 1 maj 2017, 1,8 procent den 1 maj 2018 och 2,3 procent den 1 maj 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

### **34. Almega Tjänsteföretagen /. Unionen**

#### **• Tjänstemän i tjänste- och mediaföretag (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-20. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 1,8 procent den 1 maj 2018 och 2,3 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

### **35. Almega Tjänsteföretagen /. Akademikerförbunden**

#### **• Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-20. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet är löneutrymmet 2,0 procent den 1 maj 2017, 1,8 procent den 1 maj 2018 och 2,3 procent den 1 maj 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

### **36. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Arbetsgivarförbundet Pacta /. OFR:s förbundsområde**

#### **Allmänkommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

#### **• Huvudöverenskommelse (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-30, träffades 2017-04-20.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som rör ohälsa och arbetstid.

*Övrigt*

Parterna har för avsikt att under avtalsperioden fördjupa diskussionerna om ett samarbetsavtal för välfärdssektorn. Syftet är att hitta en arena för diskussion om sektorns ekonomiska förutsättningar och lönebildningen utifrån ett nationellt och lokalt perspektiv.

**37. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./ Ledarna**

• **Energiavtal (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-21. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Pension*

Premierna till extrapension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och med 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska analysera förutsättningarna att ingå ett avtal om yrkesintroduktion.

**38. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./ Seko**

• **Energiavtal (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-21. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,0 procent 2017, lägst 2,0 procent 2018 och till lägst 2,0 procent 2019. Vid beräkning av utrymmet ska den lägsta månadslön för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 24 000 kronor 2017, 24 480 kronor 2018 och 24 970 kronor 2019.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent respektive år.

*Pension*

Premierna till extrapension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och med 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska analysera förutsättningarna att ingå ett avtal om yrkesintroduktion. En annan arbetsgrupp ska utreda konsekvenserna av ett reseavtal.

**39. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./ Sveriges Ingenjörer**

• **Energiavtal (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-21. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Pension*

Premierna till extrapension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och med 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska analysera förutsättningarna att ingå ett avtal om yrkesintroduktion.

**40. Energiföretagens Arbetsgivareförening ./ Unionen**

• **Energiavtal (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-21. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent respektive år.

*Pension*

Premierna till extrapension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och med 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska analysera förutsättningarna att ingå ett avtal om yrkesintroduktion.

#### **41. Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund**

- **F-avtalet (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-24. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Lönepotten uppgår till 590 kronor den 1 april 2017, 600 kronor den 1 april 2018 och 600 kronor den 1 april 2019. Om inte lokala parter överenskommer om annat ska utgående löner för heltidsanställda efter genomförd lönerevision ha ökat med minst 290 kronor 2017, 300 kronor 2018 och 300 kronor 2019.

Lägstlönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 20 år höjs med 580 kronor 2017, 600 kronor 2018 och 600 kronor 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt fyra arbetsgrupper som ska behandla framtidsfrågor i fastighetsbranschen, avtalets arbetstidsbestämmelser, förutsättningarna för en väl fungerande lokal lönebildningsprocess samt lärlingsavtal.

#### **42. Mediaföretagen ./. Sveriges Ingenjörer**

- **Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse kan den hänskjutas till central förhandling. Om inte heller de centrala parterna kan enas fastställs nivån på sammantagna löneökningar till 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019 som fördelas av arbetsgivaren lokalt.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

#### **43. Mediaföretagen ./. Unionen**

- **Tjänstemannavtal (fd SIF-avtalet) (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent, 1,8 procent och 2,3 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2017, 30 april 2018 och den 30 april 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

Introduktionslön kan efter godkännande av den lokala fackliga organisationen tillämpas för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20–23 år och som ska genomgå utbildning i anslutning till arbetet. Lönen ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

#### **44. EIO – Elektriska Installatörsorganisationen / Svenska Elektrikerförbundet**

- **Installationsavtalet (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-26. Parterna kan säga upp det sista avtalsåret.

##### *Lön*

Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,0 procent av de utgående månadslönerna per den 30 april för 2017, 2018 och 2019. Efter lönerevisionen ska utgående månadslön för heltidsarbetande ha ökat med lägst 1,0 procent för vart och ett av åren.

Lokalt överenskomna ackord uttryckta i kronor höjs med 2,0 procent för vart och ett av åren.

Lägstlöner och andra ersättningar höjs med 2,0 procent 2017, 2018 och 2019.

##### *Pension*

Parterna är överens om ytterligare avsättning till Extra pension EIO-SEF med 0,3 procent 2017 och 0,2 procent 2019.

##### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt flera arbetsgrupper, bland annat om arbetsmiljö och utstationerad arbetskraft. Parterna har även startat ett större långsiktigt jämställdhetsprojekt i syfte att få fler kvinnor att söka sig till branschen och även stanna kvar där över tid.

#### **45. IT&Telekomföretagen inom Almega / Civilekonomerna**

- **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,0 procent per den 1 april 2017, 1,8 procent per den 1 april 2018 respektive 2,3 procent per den 1 april 2019.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

##### *Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utveckling mot mer lokalt inflytande samt rollen som förtroendevald.

#### **46. IT&Telekomföretagen inom Almega / Jusek**

- **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,0 procent per den 1 april 2017, 1,8 procent per den 1 april 2018 respektive 2,3 procent per den 1 april 2019.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

##### *Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utveckling mot mer lokalt inflytande samt rollen som förtroendevald.

#### 47. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Sveriges Ingenjörer

- **IT-branschen (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,0 procent per den 1 april 2017, 1,8 procent per den 1 april 2018 respektive 2,3 procent per den 1 april 2019.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

##### *Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utveckling mot mer lokalt inflytande samt rollen som förtroendevald.

#### 48. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Civilekonomerna

- **Telekom (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,0 procent per den 1 april 2017, 1,8 procent per den 1 april 2018 respektive 2,3 procent per den 1 april 2019.

Villkorsavtalens krontalsbelopp räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

#### 49. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Jusek

- **Telekom (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,0 procent per den 1 april 2017, 1,8 procent per den 1 april 2018 respektive 2,3 procent per den 1 april 2019.

Villkorsavtalens krontalsbelopp räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

#### 50. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Sveriges Ingenjörer

- **Telekom (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-26. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,0 procent per den 1 april 2017, 1,8 procent per den 1 april 2018 respektive 2,3 procent per den 1 april 2019.

Villkorsavtalens krontalsbelopp räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

### **51. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./ Sveriges Ingenjörer**

#### **• Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **52. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./ Unionen**

#### **• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent för 2017, 2018 respektive 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **53. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./ Sveriges Ingenjörer**

#### **• Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### 54. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ./ Unionen

- **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

##### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent för 2017, 2018 respektive 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### 55. Svenska Flygbranschen ./ Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

##### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### 56. Svenska Flygbranschen ./ Unionen

- **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

##### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent för 2017, 2018 respektive 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### 57. Sveriges Bussföretag ./ Sveriges Ingenjörer

- **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

##### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

**58. Sveriges Bussföretag ./. Unionen**

• **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent för 2017, 2018 respektive 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

**59. Sveriges Hamnar ./. Sveriges Ingenjörer**

• **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

**60. Sveriges Hamnar ./. Unionen**

• **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 maj 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent för 2017, 2018 respektive 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

**61. Säkerhetsföretagen ./. Unionen**

• **Tjänstemannaavtal för Transportföretagen (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för

det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen har sagts upp i förtid.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 juli 2017, 2,0 procent den 1 maj 2018 och 2,0 procent den 1 maj 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent för 2017, 2018 respektive 2019.

Introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänstemän som fyllt 20 år) kan tillämpas under högst 12 månader.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **62. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Sveriges Ingenjörer**

#### **• Tjänstemannavtal (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-04-27. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Unionen har sagts upp i förtid.

#### *Lön*

En allmän pott motsvarande 2,0 procent av de fasta lönerna avsätts för individuell fördelning den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019, såvida inte alternativ så kallad sifferlös lönebildningsmodell tillämpas.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

### **63. Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer**

#### **• Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-28. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 april 2018.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utveckling mot mer lokalt inflytande samt rollen som förtroendevald.

### **64. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen**

#### **• Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-04-28. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerrevisionen avsättas 2,0 procent för 2017, 1,8 procent för 2018 och 2,3 procent för 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 april 2018.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade

individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utveckling mot mer lokalt inflytande samt rollen som förtroendevald.

#### **65. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen**

##### **• Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 3, 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-05-02. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Parterna har enats om två löneavtal under avtalsperioden (Löneavtal B och C), där löneavtal C saknar individgarantier och löneöversyner.

Löneavtal B tillämpas i huvudsak för lönerevisionen 2017, men kan även tillämpas 2018 och 2019. Lönepotten uppgår till 1,5 procent 2017, 1,3 procent 2018 och 1,8 procent 2019. Till detta ska läggas löneöversyner på minst 0,5 procent respektive år. Om parterna inte enas om annat uppgår individgarantin till 200 kronor 2017 och om avtalet tillämpas 190 kronor 2018 och 200 kronor 2019.

Löneavtal C tillämpas i huvudsak för lönerevisionerna 2018 och 2019, såvida inte företaget väljer att istället tillämpa Löneavtal B. Lönepotten uppgår till 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 april 2018.

#### **66. Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Arkitekter**

##### **• Svenska Teknik&Designföretagen (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-05-02. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 april 2018.

##### *Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta fyra arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade individuella överenskommelser, arbetstid, löneavtalets utveckling mot mer lokalt inflytande samt rollen som förtroendevald.

#### **67. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Arbetsgivarförbundet Pacta ./ OFR:s förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

##### **• Huvudöverenskommelse (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-30, träffades 2017-05-02.

##### *Lön*

Det garanterade löneutfallet uppgår till 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

##### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper som rör ohälsa och ersättning i lokala jour- och beredskapsavtal.

#### **68. Sveriges Byggindustrier ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet**

##### **• Byggavtalet (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-03. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret.

##### *Lön*

För 2017 räknas utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 3,49 kronor per timme alternativt 607 kronor per månad. För 2018 och 2019 är motsvarande uppräknings 3,64 kronor respektive 3,73 kronor per timme eller 633 kronor respektive 649 kronor per månad.

*Pension*

Överenskommelsen innehåller en extra pensionsavsättning (Avtalspension SAF-LO) om 0,4 procent 2017, 0,3 procent 2018 och 0,3 procent 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt flera arbetsgrupper gällande lönebestämmelser, ordning och redan/entreprenadkedjor och Dataskyddsförordningen (BA2017-09-03).

Parterna har också enats om en rekommendation om skilda omklädnings- och duschutrymmen för män och kvinnor. Det fortsatta arbetet ska ske inom befintlig arbetsgrupp Jämställdhet, mångfald och integration.

*Övrigt*

Arbetsstidsförkortning utökas från 39 till 40 timmar. Parterna är också överens om ändrade regler kring arbetsgivarnas möjlighet att förlägga arbetstiden.

**69. Bemanningsföretagen ./ Akademierna****• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-03. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Om lokala parter inte kan träffa en överenskommelse om löneökningen ska för lönerrevisionen avsättas 2,0 procent för 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt arbetsgrupper som dels ska behandla arbetsmiljöfrågor, dels ska utreda förutsättningarna för en förändrad ITP-plan för ambulerande tjänstemän.

Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med fokus på väl fungerande lokalt fackligt arbete. Även åtgärder för att främja insteg på arbetsmarknaden har hänskjutits till en arbetsgrupp.

*Övrigt*

Parterna är överens om att införa en tidsbegränsad anställning för nyanlända akademiker om längst 24 månader.

**70. Bemanningsföretagen ./ Unionen****• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-04. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019. Individgarantin uppgår till 200 kronor 2017, 190 kronor 2018 och 200 kronor 2019.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent 2017, 2,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019. Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt arbetsgrupper som dels ska behandla bemanningsfrågor, dels ska utreda förutsättningarna för att fasa ut individgarantierna. Parterna har även tillsatt en arbetsgrupp om fackligt arbete som ska uppmärksamma lokala parter vikten av väl fungerande lokalt fackligt arbete.

Parterna har också tillsatt en arbetsgrupp med fokus på väl fungerande lokalt fackligt arbete. Även åtgärder för att främja insteg på arbetsmarknaden har hänskjutits till en arbetsgrupp.

### **71. Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer**

#### **• Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-05. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet så uppgår utrymmet till 2,0 procent per den 1 maj 2017.

Parternas ambition är att se över löneavtalet och enas om ett nytt löneavtal där bland annat revisionsdatum ska ändras till april månad. Enas inte parterna gäller en lönepott om 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 april 2018.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har enats om att tillsätta en arbetsgrupp för att förhandla fram ett mer utvecklat löneavtal avseende lönerevision 2018 och 2019.

#### *Övrigt*

Avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller för tiden 1 april 2016 – 31 mars 2017.

### **72. Almega Tjänsteförbunden ./ Fastighetsanställdas Förbund**

#### **• Fastighets Branschavtal (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-05-07 efter medling. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 580 kronor 2017, 600 kronor 2018 och 600 kronor 2019. Individgarantin uppgår till 290 kronor 2017 och 300 kronor 2018 och 2019.

Lägstlönerna räknades upp med 580 kronor 2017, 600 kronor 2018 och 2019.

Samtliga ersättningar höjs med 2,1 procent 2017, 2,2 procent 2018 och 2,2 procent 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att modernisera språket i avtalet med mera.

### **73. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./ Svenska Transportarbetareförbundet**

#### **• Transportavtal (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-05-09. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret.

#### *Lön*

Tarifferna höjs i normalfallet med 580 kronor 2017, 540 kronor 2018 och med 632 kronor 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över frågor som rör arbetstidsförläggning, rätten till heltid, mertidsersättning och utökade lönetabeller för åkeriarbete.

### **74. Bemanningsföretagen ./ LO-förbunden Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och restaurangfacket, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetsförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet**

#### **• Bemanningsavtalet (Avtalskonstruktion varierar mellan de olika avtalen, se Bilaga 3)**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2016-05-10.

*Lön*

Under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Under tid då arbetstagaren inte är utbokad utges en garanti per timme om 112,93 kronor per timme för kvalificerad yrkesarbetare och 106,80 kronor per timme för övriga för 2017.

För 2018 uppgår garantin till 115,19 kronor per timme för kvalificerad yrkesarbetare och 108,93 kronor per timme för övriga och för 2019 är garantin 117,84 kronor per timme respektive 111,44 kronor per timme.

*Pension*

En extra avsättning till Avtalspension SAF-LO görs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp om arbetsmiljö.

**75. Almega Tjänsteförbunden /J. Fastighetsanställdas Förbund****• Specialserviceområdet (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-05-10 efter medling. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 550 kronor 2017, 588 kronor 2018 och 600 kronor 2019. Individgarantin uppgår till 275 kronor 2017, 294 kronor 2018 och 300 kronor 2019.

Lägstlönerna för arbetstagare som fyllt 20 år räknades upp med 550 kronor 2017, 588 kronor 2018 och 600 kronor 2019.

Lägstlönerna för ungdomar fyllda 19 år räknades upp med 410 kronor 2017, 500 kronor 2018 och 510 kronor 2019.

Lägstlönerna för ungdomar fyllda 18 år räknades upp med 510 kronor 2017, 470 kronor 2018 och 480 kronor 2019.

**76. Almega Tjänsteförbunden /J. Seko****• Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-11 efter medling. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2019 under förutsättning att Teknikavtalet dessförinnan har sagts upp.

*Lön*

Enas inte de lokala parterna om annat ska löneöversynen ske per den 1 maj och omfatta 2,1 procent 2017, 1,9 procent 2018 och 2,0 procent 2019. Den lägsta månadslönen som används vid beräkningen av löneutrymmet ska vara 24 000 kronor 2017, 24 528 kronor 2018 och 25 043 kronor 2019.

Individgarantin uppgår till 245 kronor 2017, 250 kronor 2018 och 256 kronor 2019 om inte de lokala parterna enas om annat.

Lägstlönerna räknas upp med 2,1 procent 2017, 1,9 procent 2018 och 2,0 procent 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

**77. Arbetsgivaralliansen /J. Akademikerförbunden****• Vård och Omsorg (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent 2017, 2,2 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över formen av Ob-ersättning.

**78. Arbetsgivaralliansen /J. Sveriges läkarförbund**

• **Vård och Omsorg (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent 2017, 2,2 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över formen av Ob-ersättning, och en annan arbetsgrupp som ska se över ersättningen vid jour och beredskap.

**79. Arbetsgivaralliansen /J. Vision**

• **Vård och Omsorg (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent 2017, 2,2 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över formen av Ob-ersättning.

**80. Arbetsgivaralliansen /J. Vårdförbundet**

• **Vård och Omsorg (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,2 procent 2017, 2,2 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över formen av Ob-ersättning och en annan arbetsgrupp ska utreda införandet av akademisk specialisttjänstgöring samt undersöka möjligheterna att införa förkortat arbetstidsmått för de anställda som arbetar ständigt natt.

**81. Arbetsgivaralliansen /J. Svenska Kommunalarbetareförbundet**

• **Vård och Omsorg (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-11. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 550 kronor per medlem 2017, 563 kronor per medlem 2018 och 572 kronor per medlem 2019. Till undersköterska som är medlem i Kommunal och som har ett arbete där befattningen kräver undersköterskeexamen och som utför arbetsuppgifter för en undersköterska utges ytterligare tillägg med 100 kronor per individ 2017, 165 kronor per individ 2018 och med 165 kronor per individ 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska utreda möjligheterna att från och med 2021 ha heltid som norm. En annan arbetsgrupp ska se över formen av Ob-ersättning.

## 82. VVS Företagen /. Svenska Byggnadsarbetareförbundet

### • Teknikinstallationsavtalet (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-12. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret.

#### *Lön*

Utgående löner för räknas upp med 1,87 procent 2017, 1,87 procent 2018 och 1,87 procent 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,5 procent 2017, 2,5 procent 2018 och 2,4 procent 2019.

#### *Pension*

Extra pensionsavsättningar görs med 0,3 procent 2017, 0,3 procent 2018 och 0,3 procent 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt flera arbetsgrupper rörande bland annat ackord, översyn av Utbildningsavtalet och Dataskyddsförordningen.

Parterna har även tillsatt en arbetsgrupp för ökad jämställdhet och mångfald i syfte att öka mångfalden och andelen kvinnor i branschen.

## 83. Almega Tjänsteförbunden /. Seko

### • Järnvägsinfrastruktur (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-15 efter medling. Avtalet kan sägas upp till upphörande den 30 april 2019 under förutsättning att Teknikavtalet dessförinnan har sagts upp.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent 2017, 1,9 procent 2018 och 2,0 procent 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019. Uppräkningen för 2020 fastställs i april 2020.

#### *Pension*

En extra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag görs med 0,2 procent 2017 och med ytterligare 0,2 procent 2018.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att göra en genomsyn av berörda delar i Järnvägsinfrastrukturavtalet i syfte att anpassa reglerna till den nya Dataskyddsförordningen.

#### *Övrigt*

Parterna har träffat kollektivavtal om yrkesintroduktionsanställningar.

## 84. Industriarbetsgivarna (Svemek) /. Unionen

### • Tjänstemannaavtal Svemek (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2017-06-01 – 2020-05-31, träffades 2017-05-16. Parterna kan säga upp avtalet att gälla per den 31 maj 2019.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 1,5 procent 2017, 1,5 procent 2018 och 1,5 procent 2019. Utöver detta löneutrymmet ska löneöversyn göras i samband med lönerevisionerna.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent respektive år.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 juni 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 juni 2019.

### **85. Industrierbetsgivarna (Svemek) ./. Ledarna**

- **Tjänstemannaavtal Svemek (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-06-01 – 2020-05-31, träffades 2017-05-16. Parterna kan säga upp avtalet att gälla per den 31 maj 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 juni 2016.

### **86. IT&Telekomföretagen inom Almega ./. Seko**

- **Telekom (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-17 efter medling.

#### *Lön*

Lönepotten uppgår till minst 2,0 procent den 1 maj 2017, minst 2,8 procent den 1 maj 2018 och minst 2,1 procent den 1 maj 2019. Den lägsta månadslön som används vid beräkning av utrymmet är 24 000 kronor 2017, 24 480 kronor 2018 respektive 24 994 kronor 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,1 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 april 2018.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt fem arbetsgrupper som ska diskutera möjlighet till utökade individuella överenskommelser, arbetstid, löneprocessen och skyndsam lönerevision samt personalför-sörjning.

### **87. Svenska Flygbranschen ./. Unionen**

- **Kabinavtal (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-05-18 efter medling. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret om motsvarande uppsägning skett av Industriavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

#### *Lön*

Löneutrymmet beräknas som 2,0 procent av lönetarifferna alternativt fasta grundlönen 2017, 2018 respektive 2019. Efter överenskommelse ska det utrymme som bildas ovan förde-las inom ramarna för respektive företags olika lönedelar eller områden.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 april 2017 respekti-ve 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp med uppgift att se över kabinavtalets struktur.

### **88. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall**

- **Motorbranschavtalet (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-19. Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret.

#### *Lön*

För 2017 höjs utgående månadslöner generellt med 287 kronor den 1 maj, och utgående timlöner med 1,64 kronor. Varje företag erhåller en allmän lönepott för individuell fördel-ning som uppgår till 287 kronor per månad eller 1,64 kronor per timme.

För 2018 höjs utgående månadslöner generellt med 293 kronor den 1 maj, och utgående timlöner med 1,67 kronor. Varje företag erhåller en allmän lönepott för individuell fördel-ning som uppgår till 293 kronor per månad eller 1,67 kronor per timme.

För 2019 höjs utgående månadslöner generellt med 299 kronor den 1 maj, och utgående timlöner med 1,71 kronor. Varje företag erhåller en allmän lönepott för individuell fördel-

ning som uppgår till 299 kronor per månad eller 1,71 kronor per timme.

Lägstlönerna höjs med 2,0 procent 2017, 2018 respektive 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 och med 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som förutsättningslöst ska se över avtalets löneutbetalningsbestämmelser.

### **89. Måleriföretagen i Sverige / Svenska Målareförbundet**

#### **• Måleriavtalet (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-20 efter medling. Parterna kan säga upp avtalet att gälla per den 30 april 2019.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 respektive 2,3 procent 2019 räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.

#### *Pension*

Parterna har enats om en extra pensionsavsättning med 0,2 procent 2017, 0,1 procent 2018 och med 0,2 procent 2019. Inom ramen för pensionsavsättningen, tillförs premiebefrielse för utbyggda pensionsavsättningen att gälla från och med 1 januari 2018. Denna premiebefrielse ska gälla för arbetstagare som uppbär sjukpenning, graviditetspenning, föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp gällande jämställdhet i syfte att göra måleriyrket mer attraktivt för kvinnor och göra branschen mer jämställd. Parterna har även tillsatt en arbetsgrupp för att göra en genomsyn av berörda delar av Måleriavtalet i syfte att anpassa reglerna till den nya Dataskyddsförordningen.

#### *Övrigt*

Parterna har utökat arbetstidsförkortningen till 36 timmar 2017, 38 timmar 2018 respektive 40 timmar 2019.

### **90. Arbetsgivarförbundet Pacta / Fastighetsanställdas Förbund**

#### **• Fastighetsservice (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-05-24 efter medling.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 590 kronor 2017, lägst 570 kronor 2018 och till lägst 610 kronor 2019.

Individgarantin uppgår till 50 procent av genererat utrymme om inte lokala parter enas om annat.

Lägstlönen höjs med 590 kronor den 1 januari 2018, 570 kronor den 1 januari 2019 och med 577 kronor den 1 januari 2020.

### **91. Säkerhetsföretagen / Svenska Transportarbetareförbundet**

#### **• Bevakning och Säkerhet (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-06-01 – 2020-05-31, träffades 2017-05-30. Parterna kan säga upp avtalet att gälla per den 31 maj 2019.

#### *Lön*

Utgående löner höjs med 569 kronor 2017, 521 kronor 2018 och med 612 kronor 2019.

### **92. Sjöfartens Arbetsgivareförbund / Seko**

#### **• Ombordanställda (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-05-31.

#### *Lön*

Tarifferna höjs med 550 kronor från och med den 1 juli 2017, 530 kronor den 1 april 2018 och med 580 kronor den 1 april 2019. Retroaktiv lön med 560 kronor per månad ska utges för perioden april till juni 2017.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt arbetsgrupper som rör sammanslagning av avtal, utformning av anställningsavtal på svenska och engelska, ersättningsformer vid förlust av behörighet samt samordning av sjukperioder.

### **93. Visita J. Unionen**

#### **• Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-06-01 – 2020-05-31, träffades 2017-05-31. Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret under förutsättning att avtalet för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent från och med den 1 juni 2017, 2,0 procent 2018 och 2,1 procent 2019. Individgarantin uppgår till 245 kronor 2017, 250 kronor 2018 och 255 kronor 2019.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,0 procent 2017 och 2018 och med 2,1 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 juni 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 juni 2019.

### **94. Vårdföretagarna J. Unionen**

#### **• Bransch Tandvård (A) (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-07-01 – 2020-06-30, träffades 2017-05-31. Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret under förutsättning att avtalet för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Om lokala parter inte enas om annat är löneökningens utrymme 2,0 procent 1 juli 2017, 1,8 procent 1 juli 2018 och 2,3 procent 1 juli 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och med 2,3 procent 2019.

#### *Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 november 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 juli 2019.

### **95. Almega Tjänsteförbunden J. Fastighetsanställdas Förbund**

#### **• Serviceentreprenad (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-06-01 – 2020-05-31, träffades 2016-06-02 efter medling. Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret under förutsättning att avtalet för arbetare sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

#### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 512 kronor 2017, lägst 550 kronor 2018 och lägst 550 kronor 2019. Individgarantin uppgår till 256 kronor 2017, 275 kronor 2018 och 275 kronor 2019.

Lägstlönen räknades upp med 512 kronor 2017, 550 kronor 2018 respektive 2019.

### **96. Almega Tjänsteförbunden J. Seko**

#### **• Serviceentreprenad (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-06-01 – 2020-05-31, träffades 2016-06-02 efter medling. Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret under förutsättning att avtalet för arbetare sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 512 kronor 2017, lägst 550 kronor 2018 och lägst 550 kronor 2019. Individgarantin uppgår till 256 kronor 2017, 275 kronor 2018 och 275 kronor 2019.

Lägstlönerna räknades upp med 512 kronor 2017, 550 kronor 2018 respektive 2019.

**97. Almega Tjänsteförbunden / Fackförbundet ST****• Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-06-02. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2019 under förutsättning att Teknikavtalet dessförinnan har sagts upp.

*Lön*

Enas inte de lokala parterna om annat ska löneöversynen ske per den 1 maj och omfatta 2,1 procent 2017, 1,9 procent 2019 och 2,0 procent 2019. Den lägsta månadslön som används vid beräkningen ska vara 24 000 kronor 2017, 24 528 kronor 2018 och 25 043 kronor 2019.

Individgarantin uppgår till 245 kronor 2017, 250 kronor 2018 och 256 kronor 2019 om inte de lokala parterna enas om annat.

Lägstlönerna räknas upp med 2,1 procent 2017, 1,9 procent 2018 och med 2,0 procent 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 maj 2018.

**98. Svensk Handel / Unionen****• Handels tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-06-07.

*Lön*

Kollektivavtalet innehåller nu tre skilda lönomodeller; (1) centralt löneavtal, (2) centralt löneavtal med löneöversyn och (3) lokalt löneavtal. Här beskrivs det centrala löneavtalet.

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,0 procent 2019. Heltidsanställd garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, en löneförhöjning med 285 kronor per månad 2017, 291 kronor 2018 respektive 297 kronor 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent respektive år.

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 och med 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

**99. Svensk Handel / Unionen****• Tjänstemän inom detaljhandeln, DT-avtalet (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-06-07.

*Lön*

Kollektivavtalet innehåller nu tre skilda lönomodeller; (1) centralt löneavtal, (2) centralt löneavtal med löneöversyn och (3) lokalt löneavtal. Här beskrivs det centrala löneavtalet.

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,0 procent 2019. Heltidsanställd garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, en löneförhöjning med 285 kronor per månad 2017, 291 kronor 2018 respektive 297 kronor 2019.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent respektive år.

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 och med 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

### **100. Svensk Handel ./. Akademikerförbunden**

- **Tjänstemän inom handeln (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-06-07. Avtalets tredje år kan sägas upp under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,0 procent 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 maj 2017 respektive 0,3 procent från och med den 1 maj 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som har i uppdrag att strukturera och förtydliga parts-avsikten i löneavtalet.

*Övrigt*

Avtalet innehåller en ny anställningsform – avtalad visstid.

### **101. Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen**

- **Revision- och konsultföretag (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-01-01 – 2020-12-31, träffades 2017-06-14. Avtalet kan sägas upp inför det tredje avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,0 procent den 1 januari 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019. Löneutrymmet den 1 januari 2020 fastställs utifrån ett genomsnitt av det kostnadsutrymme som de konkurrensutsatta avtalsområden sätter för perioden som följer efter 31 mars 2020.

Lägstlönerna räknas upp med 2,0 procent 2017, 1,8 procent 2018 och 2,3 procent 2019. Uppräkningen för 2020 fastställs i april 2020.

*Pension*

En extra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag görs med 0,2 procent 2017 och med ytterligare 0,2 procent 2018 och 0,3 procent 2020.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att diskutera det lokala fackliga arbetet.

### **102. Almega Tjänsteföretagen ./. Akademikerförbunden**

- **Revision- och konsultföretagen (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-01-01 – 2020-12-31, träffades 2017-06-14. Avtalet kan sägas upp inför det tredje avtalsåret under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

*Pension*

En extra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag görs med 0,2 procent 2017 och med ytterligare 0,2 procent 2018 och 0,3 procent 2020.

### **103. Almega Tjänsteförbunden ./. Seko**

- **Kommunikation (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-08-01 – 2020-07-31, träffades 2017-06-29.

*Lön*

Om inte lokala parter enas om annat ska löneöversynen ske per den 1 augusti och uppgå till 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,1 procent 2019. Vid beräkning av utrymmet ska den lägsta månadslön för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 24 000 kronor 2017, 24 528 kronor 2018 och 25 043 kronor 2019.

Avtalens lägsta löner räknas upp med 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och med 2,1 procent 2019.

*Pension*

Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent från och med den 1 augusti 2017 och med 0,2 procent från och med den 1 augusti 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt två lokala arbetsgrupper på Swedavia AB rörande rasternas längd och förläggning och på Bring Citymail Sweden AB rörande toalettbesök under pauser.

**104. Arbetsgivaralliansen / Unionen****• Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 5).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-06-30.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,0 procent 2017, lägst 2,0 procent 2018 och till lägst 2,1 procent 2019.

Individgarantin uppgår till 220 kronor per månad för respektive revisionsår.

Avtalets lägst lön räknas upp med 2,0 procent 2017, 2,2 procent 2018 och 2,1 procent 2019.

*Pension*

Parterna är överens om att flexpension byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock max 2,0 procent. Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent 2017 och med 0,2 procent 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper: 1) översyn av den framtagna partsgemensamma vägledningen för turordning vid arbetsbrist; 2) förtydliga tillämpningen av oreglerad arbetstid; 3) översyn av tillämpningen av löneavtalet och 4) eventuellt införande av en anställningsform för "arbetsmarknadsrehabilitering".

**105. Arbetsgivaralliansen / Akademikerförbunden****• Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-06-30.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,0 procent 2017, lägst 2,0 procent 2018 och till lägst 2,1 procent 2019.

*Pension*

Parterna är överens om att flexpension byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock max 2,0 procent. Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent 2017 och med 0,2 procent 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper: 1) översyn av den framtagna partsgemensamma vägledningen för turordning vid arbetsbrist; 2) förtydliga tillämpningen av oreglerad arbetstid; 3) översyn av tillämpningen av löneavtalet och 4) eventuellt införande av en anställningsform för "arbetsmarknadsrehabilitering".

**106. Arbetsgivaralliansen / Vision****• Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-05-01 – 2020-04-30, träffades 2017-06-30.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,0 procent 2017, lägst 2,0 procent 2018 och till lägst 2,1 procent 2019.

*Pension*

Parterna är överens om att flexpension byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock max 2,0 procent. Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent 2017 och med 0,2 procent 2018.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt tre arbetsgrupper: 1) översyn av den framtagna partsgemensamma väg-

ledningen för turordning vid arbetsbrist; 2) förtydliga tillämpningen av oreglerad arbetstid; 3) översyn av tillämpningen av löneavtalet och 4) eventuellt införande av en anställningsform för "arbetsmarknadsrehabilitering".

#### **107. Arbetsgivaralliansen / Akademiernas förbunden**

##### **• Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-11-01 – 2020-10-31, träffades 2017-06-30. Avtalets tredje år kan sägas upp under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,1 procent 2019.

##### *Pension*

Parterna är överens om att flexpension byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock max 2,0 procent. Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent 2017 och med 0,2 procent 2018.

#### **108. Arbetsgivaralliansen / Unionen**

##### **• Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-11-01 – 2020-10-31, träffades 2017-06-30. Avtalets tredje år kan sägas upp under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin.

##### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till lägst 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,1 procent 2019.

Den tidigare individgarantin är borttagen på prov 2017 och 2018. Därefter ska en utvärdering göras.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,0 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,1 procent 2019.

##### *Pension*

Parterna är överens om att flexpension byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock max 2,0 procent. Premierna till deltidspension höjs med 0,2 procent 2017 och med 0,2 procent 2018.

#### **109. Vårdföretagarna / Svenska Kommunalarbetareförbundet**

##### **• Personliga assistenter (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-07-01 – 2020-06-30, träffades 2017-09-07 efter medling. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den 30 september 2019.

##### *Lön*

Löneutrymmet uppgår till 535 kronor 2017, 548 kronor 2018 och till 559 kronor 2019.

Avtalets lägsta lön samt övriga ersättningar räknas upp med 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 och med 2,3 procent 2019.

##### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att påverka externa förutsättningar för personlig assistans i syfte att skapa förutsättningar för en långsiktigt hållbar bransch. En annan arbetsgrupp ska utreda förutsättningarna för införandet av månadslön som huvudregel i avtalet.

#### **110. Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet**

##### **• Personliga assistenter (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-09-01 – 2020-08-30, träffades 2017-09-22. Parterna kan säga upp avtalet till upphörande den sista augusti 2019.

##### *Lön*

Löneutrymmet per heltidsanställd och månad uppgår till lägst 535 kronor 2017, lägst 548 kronor 2018 och till lägst 559 kronor 2019 för individuell fördelning.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt dels en arbetsgrupp som ska utreda avtalsnämndens uppgifter, dels en arbetsgrupp för att söka påverka de externa förutsättningarna för en assistans med hög kvalitet (ersättningsfrågan).

**111. Sveriges Bussföretag ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet**• **Bussbranschavtal (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-10-01 – 2020-09-30, träffades 2017-09-29.

*Lön*

Månadslönen för bussförare lönegrupp 1-5 höjs med 570 kronor 2017, 529 kronor 2018 och med 621 kronor 2019. För övriga arbetstagare beräknas en lönepott för individuell fördelning. Potten per heltidsanställd utgörs av 570 kronor 2017, 529 kronor 2018 och 621 kronor 2019.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 och med 2,3 procent 2019.

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att se över hur användandet av visstidsanställningar sker. En annan arbetsgrupp ska arbeta med frågor som rör entreprenörsbyten.

**112. Arbetsgivarverket ./. OFR/S,P,O**• **Rals (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-10-01 – 2020-09-30, träffades 2017-10-04.

*Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet finns två oenighetslösningar, där den ena är en sifferlös variant och där den andra varianten anger ett revisionsbelopp på 2,2 procent 2017 (dock lägst 528 kronor), 2,0 procent 2018 (dock lägst 491 kronor) respektive 2,3 procent 2019 (dock lägst 575 kronor).

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper inom områdena arbetstid och internationell arbetsmarknad.

**113. Arbetsgivarverket ./. Seko**• **Rals (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2017-10-01 – 2020-09-30, träffades 2017-10-04.

*Lön*

Om lokala parter inte kan enas om löneutrymmet är löneutrymmet 2,2 procent 2017 (dock lägst 528 kronor), 2,0 procent 2018 (dock lägst 491 kronor) respektive 2,3 procent 2019 (dock lägst 575 kronor).

*Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper inom områdena arbetstid och internationell arbetsmarknad. Parterna har även tillsatt en arbetsgrupp som ska göra en översyn av Affärsverksavtalen (AVA/AVA-T).

**114. Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet**• **Fristående skolor, förskolor och fritidshem (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-11-01 – 2020-10-31, träffades 2017-10-10.

*Lön*

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst 560 kronor 2017, lägst 510 kronor 2018 och om lägst 580 kronor 2019 fördelas individuellt.

Avtalets lägsta löner räknas upp med 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna ska gemensamt se över möjligheterna att höja barnskötarnas yrkesstatus genom ökad kompetens och ökade kvalifikationer.

#### **115. Almega Tjänsteförbunden ./ Hotell- och restaurangfacket**

- **Spel (Avtalskonstruktion 6).**

Avtalet, som gäller 2017-10-01 – 2020-09-30, träffades 2017-10-17 efter medling.

#### *Lön*

Om lokala parter inte enas om annat uppgår löneutrymmet till 520 kronor 2017, 540 kronor 2018 och till 575 kronor 2019. Individgarantin uppgår till 208 kronor 2017, 216 kronor 2018 och 230 kronor 2019 om lokala parter enas om annat.

Minimilönen för yrkesarbetare höjs med 80 respektive 90 procent under 2017 och 2018. För 2019 höjs minimilönen med 575 kronor. För kvalificerade yrkesarbetare höjs minimilönen med 520 kronor 2017, 540 kronor 2018 och 575 kronor 2019.

Övriga ersättningar och tillägg räknas upp med 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### **116. FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./ FTF – Facket för försäkring och finans**

- **Tjänstemän i försäkringsbranschen (Avtalskonstruktion 2).**

Avtalet, som gäller 2018-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-10-24.

#### *Lön*

Enas inte parterna om löneutrymmet uppgår utrymmet att fördela till 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

Avtalets lägsta lön räknas upp med 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

#### **117. Almega Samhallförbundet ./ LO-förbunden Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Svenska Kommunalarbetareförbundet**

- **Samhallsavtalet (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-10-01 – 2020-09-30, träffades 2016-10-10 efter medling.

#### *Lön*

Avtalet innebär löneökningar på 528 kronor 2017, 491 kronor 2018 och med 575 kronor 2019.

#### **118. Almega Tjänsteföretagen ./ Seko**

- **Turism och sjöfart (Avtalskonstruktion 7).**

Avtalet, som gäller 2017-10-01 – 2020-09-30, träffades 2017-11-08 efter medling.

#### *Lön*

Löneutrymmet följer det kostnadsmärke som satts av industrin med avdrag för kostnaden för extra pensionsavsättningar. Utrymmets beräkningsgrund har utgått från LO-samordningens låglönesatsning och löneökningarna har fördelats olika på de olika stegen i tarifferna.

#### *Pension*

Premien till SAF-LO ökas med 0,3 procent 2018 och 0,2 procent 2019.

#### *Arbetsgrupper*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp med uppdrag att föreslå ny konstruktion gällande avtalets bestämmelser om lönetillägg. En annan arbetsgrupp ska skriva rekommendationer om hur bruttosemester ska tillämpas medan en tredje arbetsgrupp ska föreslå villkor för personal som endast tjänstgör i restaurangverksamhet.

#### *Övrigt*

Parterna är överens om att bygga upp en fond för ersättning till anställda som förlorar sin

licens för arbete ombord på grund av hälsoskäl. 0,1 procent av lönen ska avsättas från och med 2018.

**119. Almega Tjänsteföretagen ./. Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

- **Fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola (Avtalskonstruktion 1).**

Avtalet, som gäller 2017-09-01 – 2020-08-31, träffades 2017-11-20.

*Lön*

Avtalet saknar specificerat löneutrymme.

**120. Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation ./. Kyrkans Akademikerförbund**

- **Svenska kyrkan (Avtalskonstruktion 4).**

Avtalet, som gäller 2017-04-01 – 2020-03-31, träffades 2017-11-30.

*Lön*

Löneutrymmet uppgår till 2,2 procent per den 1 april 2017, 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

Avtalets lägstlön räknas upp med 2,2 procent 2017, 2,0 procent 2018 och 2,3 procent 2019.

*Övrigt*

Parterna har enats om nya arbetstidsregler för präster och förändrade regler om kyrkoherdevikariat. Regelförändringarna börjar gälla den 1 januari 2018.

## Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägstlön/minimilön

| Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/<br>avtalsnamn                                                                                      | Ålder | Villkor                       | Avtalsår<br>2017 | Avtalsår<br>2018 | Avtalsår<br>2019 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST</b><br><i>Spårtrafik</i>                                                                            | 18    | –                             | 17 953           | 18 294           | 18 660           |
|                                                                                                                                                     | 18    | 2 års yrkeserfarenhet         | 19 916           | 20 294           | 20 700           |
| <b>Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket</b><br><i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i> | 22    |                               | 22 212           | 22 762           | 23 312           |
| <b>Almega Tjänsteförbunden ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket</b><br><i>Kommunikation</i>                                                  | 18    | –                             | 18 272           | 18 637           | 19 028           |
|                                                                                                                                                     | 18    | 1 års anställning             | 19 236           | 19 621           | 20 033           |
| <b>Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen</b><br><i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>                                                                 | 18    | –                             | 17 702           | 18 021           | 18 435           |
|                                                                                                                                                     |       | 1 års anställning             | 18 936           | 19 277           | 19 720           |
| <b>Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen</b><br><i>Utveckling och tjänster</i>                                                                        | 18    | –                             | 17 937           | 18 260           | 18 680           |
|                                                                                                                                                     |       | 1 års anställning             | 18 564           | 19 276           | 19 719           |
| <b>Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen</b><br><i>Revisions- och konsultföretag</i>                                                                  | 20    | –                             | 17 170           | 17 479           | 17 881           |
|                                                                                                                                                     | 24    | –                             | 19 895           | 20 253           | 20 719           |
| <b>Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>                                                         | 20    | –                             | 17 170           | 17 479           | 17 881           |
|                                                                                                                                                     | 24    | –                             | 19 895           | 20 253           | 20 719           |
| <b>Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas Förbund</b><br><i>Ideella och idéburna organisationer</i>                                          | 18    | –                             | 16 764           | 17 133           | 17 510           |
|                                                                                                                                                     | 19    | –                             | 17 677           | 18 066           | 18 463           |
|                                                                                                                                                     | 20    | –                             | 22 145           | 22 685           | 23 225           |
| <b>Arbetsgivaralliansen ./. Unionen</b><br><i>Ideella och idéburna organisationer</i>                                                               | 20    | –                             | 20 626           | 21 039           | 21 481           |
| <b>Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund</b><br><i>Butiker</i>                                                                    | 18    | –                             | 20 469           | 20 994           | 21 529           |
|                                                                                                                                                     | 19    | –                             | 20 949           | 21 474           | 22 009           |
|                                                                                                                                                     | –     | 1 års branschvana             | 21 338           | 21 863           | 22 398           |
|                                                                                                                                                     | –     | 2 års branschvana             | 21 674           | 22 199           | 22 734           |
| <b>Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet</b><br><i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>                        | 19    | Anställning mer än 3 mån      | 18 617           | 18 989           | 19 426           |
|                                                                                                                                                     | –     | Utbildning, 1 års anställning | 20 957           | 21 376           | 21 867           |
| <b>Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet</b><br><i>Personliga assistenter</i>                                             | 18    | –                             | 18 766           | 19 141           | 19 620           |
| <b>Bemanningsföretagen ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                                  | 20    | –                             | 17 170           | 17 479           | 17 881           |
|                                                                                                                                                     | 24    | –                             | 19 895           | 20 253           | 20 719           |
| <b>Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                     | 20    | –                             | 16 820           | 17 156           | 17 499           |
|                                                                                                                                                     | 24    | –                             | 19 965           | 20 364           | 20 771           |
| <b>Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet</b><br><i>Installationsavtalet</i>                                    |       | Första året i yrket           | 17 528           | 17 878           | 18 236           |
|                                                                                                                                                     |       | Andra året i yrket            | 21 804           | 22 240           | 22 684           |
|                                                                                                                                                     |       | Servicemontör                 | 26 291           | 26 816           | 27 353           |
|                                                                                                                                                     |       | Tekniker                      | 26 886           | 27 424           | 27 972           |
| <b>EnergiFöretagens Arbetsgivarförening ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket</b><br><i>Energiavtal</i>                                       | 18    | –                             | 17 632           | 17 985           | 18 345           |
|                                                                                                                                                     | –     | 1 års anställning             | 18 750           | 19 125           | 19 508           |

| Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/<br>avtalsnamn                                                                                                                       | Ålder | Villkor                         | Avtalsår<br>2017 | Avtalsår<br>2018 | Avtalsår<br>2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>EnergiFöretagens Arbetsgivareförening /J. Svenska Elektrikerförbundet</b><br><i>Kraftverksavtalet</i>                                                                             | 18    | –                               | 20 148           | 20 551           | 20 962           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 2 års erfarenhet                | 23 248           | 23 713           | 24 187           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 5 års erfarenhet                | 26 348           | 26 875           | 27 412           |
| <b>EnergiFöretagens Arbetsgivareförening /J. Unionen</b><br><i>Energiavtal</i>                                                                                                       | 18    | –                               | 17 662           | 18 015           | 18 375           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 1 års anställning               | 18 807           | 19 183           | 19 567           |
| <b>Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation /J. Fastighetsanställdas Förbund</b><br><i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>                                                 | 20    | –                               | 22 260           | 22 860           | 23 460           |
| <b>Industriarbetsgivarna /J. IF Metall</b><br><i>Stål- och Metall</i>                                                                                                                | 18    | –                               | 18 231           | 18 687           | 19 154           |
| <b>Industriarbetsgivarna /J. Unionen</b><br><i>Massa- och Pappersindustri</i>                                                                                                        | 18    | Mindre än<br>1 års anställning  | 17 600           | 17 952           | 18 311           |
|                                                                                                                                                                                      | 18    | 1 års anställning               | 18 752           | 19 127           | 19 509           |
| <b>Industriarbetsgivarna /J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch</b><br><i>Sågverksavtalet</i><br><i>Timlön</i>                                                         | 18    | Nyanställd                      | 118,87           | 118,87           | 118,87           |
| <b>Industriarbetsgivarna /J. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                                                                 | –     | –                               | 17 343           | 17 690           | 18 044           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 1 års anställning               | 18 590           | 18 961           | 19 341           |
| <b>Innovations- och kemiarbetsgivarna /J. IF Metall</b><br><i>I-avtalet (Allokemisk industri)</i>                                                                                    | 18    | –                               | 21 333           | 21 868           | 22 497           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 1 års anställning               | 21 933           | 22 468           | 23 097           |
| <b>Innovations- och kemiarbetsgivarna /J. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                                                    | 18    | –                               | 17 073           | 18 058           | 18 419           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 1 års anställning               | 18 827           | 19 204           | 19 588           |
| <b>IT&amp;Telekomföretagen /J. Seko, Service- och kommunikationsfacket</b><br><i>Telekom</i>                                                                                         | 18    | –                               | 17 871           | 18 193           | 18 575           |
|                                                                                                                                                                                      | 18    | 1 års anställning               | 19 006           | 19 348           | 19 754           |
|                                                                                                                                                                                      | 18    | Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet | 21 668           | 22 058           | 22 521           |
| <b>IT&amp;Telekomföretagen /J. Unionen</b><br><i>IT-branschen</i>                                                                                                                    | 18    | –                               | 17 839           | 18 160           | 18 578           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 1 års anställning               | 19 289           | 19 636           | 20 088           |
| <b>IT&amp;Telekomföretagen /J. Unionen</b><br><i>Telekom</i>                                                                                                                         | 18    | –                               | 17 841           | 18 162           | 18 580           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | 1 års anställning               | 18 972           | 19 313           | 19 758           |
| <b>Livsmedelsföretagen /J. Livsmedelsarbetareförbundet</b><br><i>Livsmedelsavtalet/Bageri</i><br><i>Timlön</i>                                                                       | 18    | –                               | 130,23           | 133,36           | 136,55           |
|                                                                                                                                                                                      | 18    | 1 års anställning               | 137,14           | 140,27           | 143,46           |
| <b>Livsmedelsföretagen /J. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                                                                   | 18    | –                               | 18 825           | 19 202           | 19 586           |
| <b>Medieföretagen /J. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                                                                        | 20    | –                               | 17 170           | 17 479           | 17 881           |
|                                                                                                                                                                                      | 24    | –                               | 19 895           | 20 253           | 20 719           |
| <b>Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. IF Metall</b><br><i>Motorbranschavtalet (Bil- och Traktorverkstäder med tillhörande lager- och förrådsavdelningar anställda arbetare)</i> | 18    | –                               | 17 237           | 17 582           | 17 934           |
|                                                                                                                                                                                      | –     | Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet | 18 042           | 18 403           | 18 771           |
| <b>Motorbranschens Arbetsgivareförbund /J. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                                                   | 18    | Mindre än<br>1 års anställning  | 17 444           | 17 793           | 18 149           |
|                                                                                                                                                                                      | 18    | Mer än<br>1 års anställning     | 18 679           | 19 053           | 19 434           |
| <b>Sjöfartens Arbetsgivareförbund /J. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                                                        | 20    | –                               | 16 820           | 17 156           | 17 499           |
|                                                                                                                                                                                      | 24    | –                               | 19 965           | 20 364           | 20 771           |
| <b>Svensk Handel /J. Handelsanställdas förbund</b><br><i>Detaljhandel</i>                                                                                                            | 18    | –                               | 20 434           | 20 959           | 21 494           |
|                                                                                                                                                                                      | 19    | –                               | 20 754           | 21 279           | 21 814           |
|                                                                                                                                                                                      | 18    | 1 års branschvana               | 21 338           | 21 863           | 22 398           |

| Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/<br>avtalsnamn                                                                 | Ålder | Villkor                          | Avtalsår<br>2017 | Avtalsår<br>2018 | Avtalsår<br>2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund</b><br><i>Partihandel</i><br>Timlön                                             | 18    | Lagerarbete                      | 135,16           | 138,18           | 141,25           |
|                                                                                                                                | 19    | Lagerarbete                      | 135,51           | 138,53           | 141,60           |
|                                                                                                                                | 20    | Lagerarbete                      | 136,41           | 139,43           | 142,50           |
| <b>Svensk Handel ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                   | 18    | –                                | 17 519           | 17 869           | 18 226           |
|                                                                                                                                |       | 1 års anställning                | 19 378           | 19 766           | 20 161           |
| <b>Svenska Flygbranschen ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                           | 20    | –                                | 16 820           | 17 156           | 17 499           |
|                                                                                                                                | 24    | –                                | 19 965           | 20 364           | 20 771           |
| <b>Sveriges Bussföretag ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                            | 20    | –                                | 16 820           | 17 156           | 17 499           |
|                                                                                                                                | 24    | –                                | 19 965           | 20 364           | 20 771           |
| <b>Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetare-<br/>förbundet</b><br><i>Byggavtalet</i>                               | <19   | Städpersonal                     | 13 572           | 13 877           | 14 225           |
|                                                                                                                                | 19    | Städpersonal                     | 20 358           | 20 815           | 21 337           |
|                                                                                                                                |       | Yrkesarbetare                    | 27 144           | 27 753           | 28 449           |
| <b>Sveriges Byggindustrier ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>                                             | 18    | –                                | 17 598           | 17 950           | 18 309           |
|                                                                                                                                | 18    | 1 års anställning                | 18 715           | 19 089           | 19 471           |
| <b>Sveriges Hamnar ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                 | 20    | –                                | 16 820           | 17 156           | 17 499           |
|                                                                                                                                | 24    | –                                | 19 965           | 20 364           | 20 771           |
| <b>Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, Pacta ./. Svenska<br/>Kommunalarbetareförbundet</b><br><i>Kommunalarbetareområdet</i> | 19    | –                                | 18 700           | 19 100           | 19 550           |
|                                                                                                                                | –     | Utbildning,<br>1 års anställning | 20 850           | 21 300           | 21 750           |
| <b>Säkerhetsföretagen ./. Svenska Transportarbetareförbundet</b><br><i>Bevakning och säkerhet</i>                              | –     | Nyanställning                    | 20 587           | 21 108           | 21 720           |
|                                                                                                                                | –     | Grundlön                         | 21 871           | 22 392           | 23 004           |
| <b>Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall</b><br><i>Teknikavtalet</i>                                                               | 18    | –                                | 19 397           | 19 766           | 20 161           |
|                                                                                                                                |       | Särskilt kval. arbeten           | 21 426           | 21 833           | 22 270           |
| <b>Teknikarbetsgivarna ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                             | 18    | –                                | 17 580           | 17 931           | 18 290           |
|                                                                                                                                | –     | 1 års anställning                | 18 768           | 19 143           | 19 526           |
| <b>Trä- och Möbelföretagen ./. GS – Facket för skogs-, trä-<br/>och grafisk bransch</b><br><i>Träindustriavtalet</i><br>Timlön | 18    | Första året                      | 123,50           | 126,65           | 129,90           |
|                                                                                                                                | 18    | Andra året                       | 127,85           | 131,15           | 134,50           |
|                                                                                                                                | –     | Tredje året                      | 129,55           | 132,90           | 136,30           |
|                                                                                                                                | –     | Specialarbetare                  | 147,90           | 151,70           | 155,55           |
| <b>Visita ./. Hotell- och restaurangfacket</b><br><i>Hotell- och Restaurangavtalet (Gröna Riks)</i>                            | 18    | –                                | 16 158           | 16 598           | 17 046           |
|                                                                                                                                | 19    | –                                | 17 576           | 18 016           | 18 464           |
|                                                                                                                                | –     | Yrkesarbetare                    | 21 042           | 21 482           | 21 930           |
|                                                                                                                                | –     | Kval. Yrkesarbete                | 22 312           | 22 752           | 23 200           |
| <b>Visita ./. Unionen</b><br><i>Tjänstemannaavtal</i>                                                                          | 20    | –                                | 19 146           | 19 529           | 19 939           |
| <b>Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunal-<br/>arbetareförbundet</b><br><i>Personliga assistenter</i>                            | 19    | –                                | 18 343           | 18 710           | 19 140           |
| <b>Vårdföretagarna ./. Unionen</b><br><i>Tandläkarmottagningar</i>                                                             | 18    | –                                | 15 052           | 15 323           | 15 675           |
|                                                                                                                                | –     | Tandsköterska                    | 17 504           | 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 det går att räkna både årsarbetare och antal anställda.

Avtal för Arbetsgivarförbundet Pacta ingår i privat sektor, även om de flesta avtalen är likalydande med dem som tecknats av Sveriges Kommuner och Landsting.

### 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. 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.

Medlingsinstitutet hade i december 2017 registrerat 671 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 2017. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår i regel inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal 2017.

**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&Telekomföretagen inom Almega 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 landsting. 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 16.5)
- 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.

Arbetsgivarförbundet Pacta tecknar likalydande avtal som SKL, men dessa avtal hänförs till privat sektor i Medlingsinstitutets redovisningar. Arbetsgivarförbundet Pacta tecknar också avtal med Svenska Transportarbetareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund och Seko – Service- och kommunikationsfacket.

**Inom staten** träffar Arbetsgivarverket tre överenskommelser. Avtal tecknas med:

- Seko – Service- och kommunikationsfacket
- Saco-S (21 Sacoförbund, se tabell 16.5)
- OFR:s förbundsområden
  - S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Ledarna, Försvarsförbundet, Vårdförbundet)
  - P, Poliser (Polisförbundet, TULL-KUST)
  - O, Officerare (Officersförbundet, Ledarna)

### Så många anställda omfattas av kollektivavtalen

**Det är svårt** att beräkna hur många anställda som omfattas av kollektivavtal. Att LO, TCO och Saco tillsammans har 2 855 000 yrkesverksamma medlemmar innebär inte att alla dessa finns på arbetsplatser med kollektivavtal. Situationen är densamma för Ledarna och andra fackliga organisationer utanför centralorganisationerna. Här rör det sig om cirka 100 000 anställda.

Avgörande för kollektivavtalens täckningsgrad 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 nu tillgängliga uppgifter från Fora, som registrerar hängavtal som omfattar LO-medlemmar, var i december 2017 totalt 75 638 arbetsgivare bundna av hängavtal. Bland dessa kan finnas arbetsgivare som samtidigt är bundna både av hängavtal och av förbundsavtal genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. 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, varför siffror för 2017 saknas. År 2016 var antalet sådana arbetstagare 215 784.

Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning, AKU för december 2017 uppgår det totala antalet anställda till cirka 4 523 000 personer. Denna siffra baseras på befolkningen 15–74 år exklusive egenföretagare och medhjälpare i familjeföretag. Här ingår samtliga anställda oavsett om företaget där personen är anställd är bundet av centralt kollektivavtal, hängavtal eller helt saknar kollektivavtal.

I kapitel 17 Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning uppger Anders Kjellberg antalet anställda under reguljära (centrala) avtal och hängavtal i åldern 15–74 år till 3 726 400 personer.

Enligt de uppgifter som Medlingsinstitutet har tillgång till omfattar de 671 registrerade avtalen cirka 3,5 miljoner anställda (exklusive hängavtal).

En komplikation är att arbetsgivare respektive fackliga organisationer redovisar antal berörda anställda på olika sätt. Ett annat problem att antalsuppgiften baseras på antal anställda och ibland som anställda omräknade till heltid (årsarbetare).

### **Avtalskonstruktion i bemanningsavtalen**

**Kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen** 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.

## Bilaga 4 Beräkning av organisations- och täckningsgrad (kapitel 17)

### Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats

**Kollektivavtalens täckningsgrad** i privat sektor (som återfinns i tabeller i kapitel 17) har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Antalet arbetare som omfattas av hängavtal har för åren 1995–2007:1 erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB.

Under 2009 gick Fora över till ett nytt datasystem. Utgångspunkten var inte längre lönesumman utan antalet arbetare i företag som är hängavtalsbundna respektive det totala antalet arbetare i kollektivavtalsbundna företag. Ett problem är att en individ under loppet av ett år kan arbeta i flera företag och då räknas flera gånger, om det på dessa arbetsplatser förekommer hängavtal (detsamma gäller i sådana fall om reguljära kollektivavtal). Vidare räknas en individ fullt ut även om denne arbetar under ett hängavtal under endast en del av året och inte vid årets slut då denne kan finnas under ett reguljärt kollektivavtal eller på en arbetsplats utan avtal eller vara arbetslös eller att ha gått i pension. Därtill kommer att personer som vid något tillfälle haft flera arbeten i Foras statistik räknas som flera individer. En annan svårighet är att det inte är möjligt att subtrahera personer folkbokförda utomlands och som någon gång under året arbetat under ett svenskt hängavtal. Samma sak gäller antalet anställda i arbetsgivarorganisationernas medlemsföretag. Här finns en skillnad från Arbetskraftsundersökningarna, vilka enbart innehåller personer folkbokförda i Sverige.

För att komma runt detta problem har proportionen mellan arbetare i företag med enbart hängavtal och i företag med reguljära kollektivavtal i Foras statistik år 2011 använts för att beräkna hängavtalens omfattning bland arbetare från och med 2007:2. Till skillnad från i föregående årsrapporter har 2009 års proportion inte använts för något år eftersom den visat sig överdriva antalet arbetare under hängavtal, vilket hänger samman med svårigheterna att få fram tillförlitliga uppgifter under den 2009 pågående övergången till ett nytt datasystem hos Fora. Därtill kom att registeruppgifterna 2009 inte var lika väl uppdaterade som vid den körning som gjordes december 2012 utifrån dem som hade SAF–LO:s avtalspension under år 2011.

Från och med 2012 har körningen som Fora gjort under december efterföljande år använts. Nytt från och med 2014 års körning (avseende år 2013) är att företag som både har ett reguljärt kollektivavtal och ett hängavtal bara räknas en gång. Antalet hängavtal och antalet individer under dessa avser således uteslutande företag som endast har hängavtal. Vid 2015 års körning (avseende år 2014) kunde konstateras en klart lägre andel individer under hängavtal än tidigare. Vid 2017 års körning (avseende 2016) ökade denna andel återigen.

Vid beräkningen av hängavtalens omfattning bland arbetare har grupperna med andra avtalspensioner utesluts i nämnaren, bland annat arbetarna i KFO:s medlemsföretag eftersom de omfattas av Kooperationens avtalspension eller annan avtalspension än LO–SAF:s. Däremot har arbetarna i företag tillhöriga Fastigo, Svensk Industriförening med flera organisationer inom privat sektor inkluderats.

Till antalet arbetare under hängavtal har lagts antalet tjänstemän under sådana avtal utifrån uppgifter från TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna, vilka uppräknats med icke-medlemmarna med hjälp av den fackliga organisationsgraden för privatanställda tjänstemän. Hängav-

talens omfattning bland tjänstemännen underskattas dock något eftersom flera tjänstemannafack saknar statistik på detta område. Därtill kommer att det inte mer än i begränsad omfattning varit möjligt att i enlighet med SCB:s socioekonomiska indelning (SEI) särskilja tjänstemän från arbetare hos LO-förbund som Seko och Handelsanställdas förbund (gäller såväl hängavtal som reguljära kollektivavtal). Antalet arbetare och tjänstemän under reguljära kollektivavtal baseras på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna. Vad gäller Svenskt Näringsliv har anställda som inte omfattas av kollektivavtal subtraherats. Detta berör främst Svensk Handel där ett antal medlemsföretag ännu inte är "inkopplade" på kollektivavtalen. Däremot inkluderas alla anställda i medlemsföretag som har hängavtal för en del av sina anställda med annat arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Anställda hos medlemsföretag i Svensk Industriförening som endast har hängavtal har subtraherats vid beräkningarna av de reguljära kollektivavtalens omfattning medan de företag som har reguljära avtal inkluderats.

De i tabell 17.1A redovisade talen har erhållits genom att dividera antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Med anställda avses endast de som är folkbokförda i Sverige och som inte arbetar utomlands (totala antalet anställda har erhållits genom att addera anställda i privat och offentlig sektor, varvid de som arbetar utomlands faller bort). I tabellens B-del har antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) dividerats med antalet anställda i åldern 15–74 år. Det är det mest korrekta tillvägagångssättet med tanke på att arbetsgivarorganisationernas statistik över antalet anställda i medlemsföretagen inte begränsas till 16–64 år.

Den kompletterande beräkning av kollektivavtalstäckningen hos privatanställda arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 17.3 har gjorts med uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund år 2016 översteg antalet arbetare i TCO- och Saco-förbunden med 17 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar 2,34 procent av LO-medlemmarna i privat sektor. Samma proportion tillämpas på antalet individer under LO-avtal i privat sektor (2,34 procent av 1 125 300) vilket betyder cirka 26 300 privatanställda tjänstemän under reguljära LO-avtal. Därtill kommer 2,34 procent av de 133 500 individerna under hängavtal på LO-området, vilket ger ett tillskott på cirka 3 100 tjänstemän under hängavtal. Dessa sammanlagt 29 400 individer inkluderas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer på reguljära avtal och hängavtal på arbetsidan.

### Så har arbetsgivarnas organisationsgrad beräknats

**Arbetsgivarnas organisationsgrad** avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna då man inte räknat om årsanställda (heltidsekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer eller uppmärksammat att det utöver SN finns cirka 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor (se kapitel 16). Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år.

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. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010–2013 samt 87 procent 2014, 2015 och 2016.

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 2016 svarade för 94 900 av de totalt 313 600 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 100 organiserade företagen med anställda år 2016 med de totalt 218 700 arbetsgivarna (313 600 minus 94 900) 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 94 900 företag subtraheras från de 313 600 företagen med minst en anställd).

Att arbetsgivarnas organisationsgrad ändå ligger omkring 30 procent antyds av den intervjuundersökning som Företagarna gjort i samarbete med Sifo avseende år 2010. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1–49 anställda) organisationsgrad beräknats till 32 procent år 2010 – se Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen 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 32 procent ge en uppfattning också om arbetsgivarnas organisationsgrad inom hela den privata sektorn.

Av flera skäl används inte denna beräkningsmetod (andelen företag som tillhör en arbetsgivarorganisation) vid internationella jämförelser, till exempel inom EU. För det första anses det mindre lämpligt att vikta alla företag lika eftersom ett stort företag omfattar en större del av arbetsmarknaden än ett litet. För det andra bestäms en arbetsgivarorganisations styrka i förhållande till de fackliga motparterna snarare av antalet anställda som den täcker in än av antalet anslutna företag. Genom att i stället utgå från andelen av de anställda som finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation får man för det tredje ett mått som är jämförbart med den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad.

## Bilaga 5 Olika mått på löneökning

### Löneökningar enligt lönestrukturstatistiken 2010–2016

**Tabellen visar** utvecklingen av genomsnittlig grundlön (heltid) enligt lönestrukturstatistiken 2010–2016. Population och beräkningssätt skiljer sig åt mellan måtten.

Löneförändringar enligt olika mått utifrån lönestrukturstatistiken  
Årlig procentuell ökning respektive genomsnitt

|                         | Genomsnittslön* | Genomsnittslön,<br>identiska<br>arbetsställen** | Individuell löneökning,<br>identiska individer*** | Genomsnittslön,<br>identiska arbetsställen<br>och identiska individer**** |
|-------------------------|-----------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>Hela ekonomin</b>    | 2,3             | 2,3                                             | 3,3                                               | 3,5                                                                       |
| <b>Privat sektor</b>    | 2,2             | 2,2                                             | 3,2                                               | 3,5                                                                       |
| <b>Arbetare</b>         | 2,2             | 2,0                                             | 3,1                                               | 3,3                                                                       |
| <b>Tjänstemän</b>       | 2,1             | 2,3                                             | 3,4                                               | 3,6                                                                       |
| <b>Offentlig sektor</b> | 2,6             | 2,6                                             | 3,3                                               | 3,6                                                                       |
| <b>Kommuner</b>         | 2,6             | 2,6                                             | 3,3                                               | 3,3                                                                       |
| <b>Landsting</b>        | 2,6             | 2,6                                             | 3,4                                               | 3,5                                                                       |
| <b>Staten</b>           | 2,4             | 2,4                                             | 3,5                                               | 3,4                                                                       |

\*Avser löntagare som är anställda vid alla arbetsställen som är med i statistiken under ett år.

\*\*Avser löntagare som är anställda vid arbetsställen som är med i statistiken två år i rad.

\*\*\*Genomsnittet av individuella löneökningstakter. Avser individer som arbetar vid samma arbetsställe och har samma yrke (SSYK) och arbetstidsomfattning två år i rad.

\*\*\*\*Avser individer som arbetar vid samma arbetsställe och har samma yrke (SSYK) och arbetstidsomfattning två år i rad.

Källa: Medlingsinstitutet



**Medlingsinstitutet**  
Swedish National Mediation Office

Box 1236  
111 82 Stockholm

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

tel 08- 545 292 40  
fax 08- 650 68 36  
e-post: [info@mi.se](mailto:info@mi.se)

**Avtalsrörelsen  
och lönebildningen 2017**  
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823