

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023

Medlingsinstitutets årsrapport



MEDLINGS-
INSTITUTET

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 tjugotredje rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Omslag: Grafen på omslaget visar årlig procentuell förändring av genomsnittslönen i hela ekonomin från och med januari 2019 till och med november 2023. Källa: Medlingsinstitutet.

Tryck: Kalmar Kuvert

Form: MMX Reklambyrå

ISSN 1650-8823

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se

Förord

Varje ny avtalsrörelse har sedan Industriavtalets tillkomst 1997 setts som ett test av den nuvarande lönebildningsmodellen. Parterna har ofta hävdats att ”det aldrig varit svårare än nu”. Men med 2023 års erfarenheter i bagaget hävdar jag att modellen aldrig har testats fullt ut förrän just förra året.

Industriavtalet kom bland annat till för att hantera risken för ökad inflation och syftade till att Sverige inte återigen skulle dras in i en destruktiv pris- och lönespiral. Svenska löner skulle härnäst utvecklas i takt med lönerna i våra viktigaste konkurrentländer.

Men efter 1997 kom inga inflationschocker. Istället präglades perioden av ett oväntat lågt globalt pristryck. Modellen behövde aldrig testas i detta avseende, även om det inte varit brist på andra utmaningar. Efter covid-19-pandemin och krigsutbrottet i Ukraina ökade emellertid inflationen i hela världen. Inför förra årets avtalsrörelse tickade inflationen uppåt varje månad. Hur detta skulle påverka parternas agerande var ingen självklarhet, modellen till trots.

Redan hösten 2022 kom de första signalerna på hur svenska fackföreningar såg på inflationsuppgången. De stod fast vid att lönebildningen skulle utgå från inflationsmålet på två procent, och inte från den faktiska inflationen under en viss given månad eller reallöneutvecklingen under den föregående avtalsperioden. I vissa andra europiska länder har fackföreningar tvärtom hävdats att de aldrig kan kräva mindre än vad som räcker för att upprätthålla reallöneökningar.

Arbetsgivare och fack inom industrin blev under våren 2023 överens om det högsta märket hittills sedan Industriavtalets tillkomst. Samtidigt låg det långt under inflationstakten, som toppade på strax över 12 procent några månader innan avtalsförhandlingarna skulle slutföras. Resten av arbetsmarknaden skulle emellertid också teckna nya avtal.

Nivån på löneökningarna i industrin fick ett brett genomslag. I snabb följd efter industrins märkessättning blev pappersindustrin, handeln, besöksnäringen, stora delar av transportsektorn och delar av byggsektorn överens utan varsel om konflikter. April 2023 var en unik månad för oss. Aldrig tidigare har så många stora avtal kommit på plats utan att det behövts medling.

Sedermera krävdes det dock insatser från Medlingsinstitutets medlare. Ett antal av dessa medlingar var kopplade till den låglönesatsning som var en del av industrins märke. Under det första året i avtalsperioden skulle lägslöner öka. Under det andra avtalsåret skulle det, för LO-förbundens del, ske en låglönesatsning.

Sammantaget låg antalet medlingar på en något högre nivå än under den förra avtalsrörelsen, men det var något färre än under en genomsnittlig sådan. Det som var annorlunda, jämfört med tidigare, var att medlingar företrädesvis förekom på relativt små avtalsområden. När det gällde stora avtal klarade parterna att bli överens utan varsel och medling. I endast ett fall utbröt stridsåtgärder.

Under året har också lokala tvister rönt stor medial uppmärksamhet. Dessa handlar företrädesvis om arbetsgivare utan kollektivavtal. Denna del av Medlingsinstitutets verksamhet berör vanligtvis relativt små företag. Under förra året lades varsel mot två stora bolag: Klarna Bank och TM Sweden (Tesla). I det senare fallet har konflikten brutit ut och lett till ett, med svenska mått, högt antal förlorade arbetsdagar i strejk och ett stort antal sympatiåtgärder.

Trots dessa medlingar och konflikter måste förra året ses som en stor framgång för den svenska lönebildningsmodellen. Om löneökningstakten hade hamnat betydligt högre hade den kunnat bidra till en flackare inflationsnedgång. Efter att de första avtalen slöts har inflationen sjunkit i relativt snabb takt. Det beror delvis på att inflationen minskar i hela världen. Den svenska lönebildningen har dock också bidragit till nedgången.

Under den senare delen av hösten upphörde reallönesänkningarna, om man bortser från effekten av den höjda räntan, och vändes i en försiktig uppgång. Om inflationen fortsätter ned, vilket många prognoser pekar på, och återigen hamnar nära inflationsmålet kommer det bidra till att reallönerna kan återhämta sig. Den väl fungerande lönebildningen har också bidragit till att Riksbanken inte behövt höja räntan lika mycket som de skulle behövt göra om den fungerade sämre.

Med facit i hand så klarade lönebildningsmodellen testet. Självklart kommer utmaningarna för modellen inte vara slut. Varje avtalsrörelse medför nya påfrestningar. Vi kommer antagligen fortsätta att hävda att "det aldrig varit svårare än just i år". Denna gång skulle jag dock vilja påstå att det faktiskt var sant.

Stockholm i februari 2024

Irene Wennemo
Generaldirektör

Innehåll

DEL 1 LÖNEBILDNINGEN OCH SAMHÄLLSEKONOMIN

1. Löner och ekonomi 2023	8
1.1 Tuff prisbild när parterna tecknade avtal.....	9
1.2 Löneökningstakten växlade upp i Sverige och i omvärlden	10
1.3 Reallönerna har ökat efter att nya märket kommit på plats.....	14
1.4 Även arbetsmarknaden svalnade	16
1.5 Inflations- och ränteutvecklingen blir viktig framöver	17

DEL 2 AVTALSFÖRHANDLINGAR OCH LAGSTIFTNING

2. Avtalsåret 2023	20
2.1 De flesta avtal omförhandlades 2023	20
2.2 Industrins avtal – 7,4 procent på två år.....	25
2.3 Arbetsgrupper – arbetsmiljö, arbetstid och extra avsättning till pension några viktiga frågor.....	26
2.4 Många avtal blev klara innan de tidigare avtalen löpte ut.....	27
2.5 Flera parter tecknade kollektivavtal om etableringsjobb	27
2.6 Flera organisations- och avtalsförändringar	28
3. Tvister och medling	30
3.1 Allmänt om medling	30
3.2 Tvister och medling på förbunds nivå	32
3.3 Tvister och medling på lokal nivå	46
3.4 Summering och konfliktstatistik	53
4. Avtalsrörelsen 2024	56
4.1 Fåtal andra avtal löper ut 2024	57
4.2 Få men stora avtal omfattas av förhandlingsordningsavtal	57
4.3 Avtalsrörelsen har börjat med yrkanden från olika parter.....	58
5. Lagstiftning m.m.	61
5.1 Ny lagstiftning m.m.	61
5.2 Förslag och utredningar	63
5.3 Arbetsdomstolen	66
5.4 EU-domstolen	67

DEL 3 KOLLEKTIVAVTAL

6. Löneavtalens utformning	70
6.1 Vid anställningen bestäms lönen oftast individuellt.	70
6.2 Medlingsinstitutet skiljer på begreppen lönebildning och lönesättning	71
6.3 Stort centralt och lokalt inflytande på lönebildningen.....	72
6.4 Garanterade löneökningar är vanliga i privat sektor.....	76
6.5 Utrymme och fördelning avgör avtalskonstruktion	78
7. Kollektivavtalstäckning	83
7.1 Hög täckningsgrad i arbetaryrken.....	85
7.2 Fler kvinnor än män omfattas av kollektivavtal	86
7.3 Högst täckningsgrad i Norrbotten – lägst i Stockholm och Halland.....	86

DEL 4 LÖNESTATISTIKEN

8. Utfall enligt officiell lönestatistik	89
8.1 Sammanfattning	89
8.2 Lönestrukturstatistiken 2022	90
8.3 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022	93
8.4 Konjunkturlönestatistiken 2023	97
8.5 Labour Cost Index (LCI) 2023	100
8.6 Labour Cost Survey (LCS) 2020.....	102
9. Beskrivning av den officiella lönestatistiken	105
9.1 Konjunkturlönestatistiken	106
9.2 Lönestrukturstatistiken	107
9.3 EU-statistiken	109

DEL 5 BILAGOR

Bilaga 1. Förhandlingsstruktur - Vem tecknar avtal med vem?	112
--	------------

DEL 1

Lönebildningen och samhällesekonomi

1. Löner och ekonomi 2023	8
---------------------------------	---

1. Löner och ekonomi 2023

Avtalsrörelsen 2023 inleddes med hög inflation och pressade reallöner, trots en stark industrikonjunktur. Det resulterade i det högsta kostnadsmärket sedan Industriavtalets tillkomst. En måttlig uppväxling av omvärldens löner och bevarat förtroende för inflationsmålet, innebar att löneökningarna blev betydligt lägre än den tvåsiffriga inflationstakt som rådde under slutförhandlingarna. Ekonomin har bromsats av höga priser och räntor under 2023, men utgående löner har följt märket. Inflationens grepp började släppa, och reallönerna minskade inte längre i slutet av året.

De ekonomiska förutsättningarna för lönebildningen har blivit mindre besvärlig i och med att inflationen började kylas av under 2023. Den jämförelsevis markanta avmattningen i svensk ekonomi visar dock på en tydlig räntekänslighet. Den väg som den globala inflationen tar efter 2023 blir därmed avgörande inför höstens upptakt till avtalsrörelsen 2025.

Svensk ekonomi krympte marginellt med 0,3 procent under 2023. Även den tyska ekonomin krympte med 0,3 procent. Enligt ett genomsnitt av prognoser från olika aktörer kommer svensk BNP att öka svagt 2024 och återgå till mer normal tillväxt 2025, trots en högre arbetslöshet (se **tabell 1.1**). En viktig faktor bakom detta är att exporten väntas ta fart igen. Om prognoserna slår in och inflationen avtar och löneökningstakten blir högre än det senaste decenniets genomsnitt, kommer reallönerna (lön minus inflation) stiga de kommande två åren.

En mer detaljerad genomgång av den senaste löneutvecklingen och konkurrenskraften finns i Medlingsinstitutets rapport *Löneläget*.¹

TABELL 1.1 Utfall och prognoser

Procent för arbetslöshet och styrränta, övriga värden avser årlig procentuell förändring. Skuggade tabellceller är prognoser, övriga är utfall.

	Snitt 2013-2019	2022	2023	2024	2025
BNP	2,4	2,8	-0,3*	0,3	2,3
Export	3,7	7,0	2,0	1,5	3,1
Arbetslöshet	7,3	7,5	7,7	8,4	8,4
Sysselsättning	1,4	3,1	1,4	-0,5	0,5
Timlön	2,5	2,7	3,8	3,7	3,4
Inflation (KPIF)	1,3	7,7	6,0	2,2	1,8
Styrränta	-0,2	2,5	4,0	3,4	2,6

* Fjärde kvartalet bygger på SCB:s BNP-indikator.

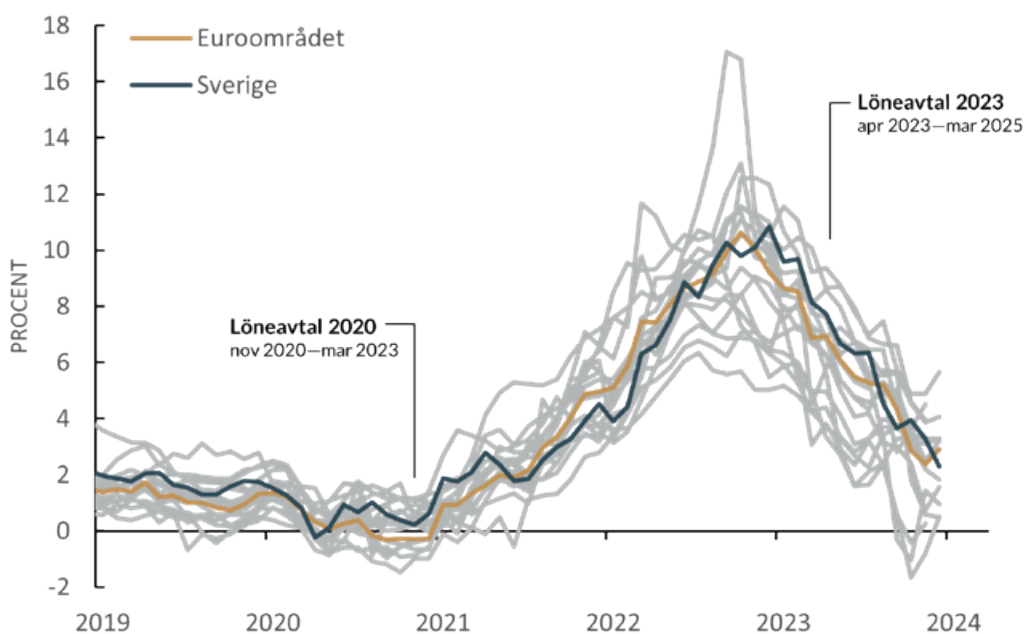
Genomsnitt för prognoser gjorda fjärde kvartalet 2023 av följande prognosinstitut (sista prognosår): Riksgälden(-2025), SKR(-2025), Ekonomistyrningsverket(-2025), EU(-2025), Nordea(-2025), OECD(-2025), Riksbanken(-2025), Swedbank(-2025), SEB(-2025), Unionen(-2024), Arbetsförmedlingen(-2025, enbart arbetslöshet och sysselsättning), Danske Bank(-2025), Handels Utredningsinstitut(-2025), Konjunkturinstitutet(-2025), Landsorganisationen(-2024), Regeringen(-2025) samt Svenskt Näringsliv(-2025). Från Konjunkturinstitutets sammanställning på www.konj.se.

¹ *Löneläget december 2023*, rapport, på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2023.

1.1 Tuff prisbild när parterna tecknade avtal

I Sverige påverkas en stor majoritet anställda av industrins löneavtal. Det gäller både löneökningstakten och avtalsperiodernas längd. Synen på prisutvecklingen spelar en betydande roll för både löntagare och arbetsgivare i förhandlingarna om nya avtal. Situationen var därmed komplex i avtalsrörelsen 2023, eftersom inflationen oväntat hade ökat dramatiskt under hösten 2022. De flesta centrala avtal på arbetsmarknaden hade samtidigt tecknats i slutet av 2020, då inflationen var omkring 0,5 procent (se **diagram 1.1**).

DIAGRAM 1.1 Inflation i Sverige och i omvärlden t.o.m. december 2023



Harmoniserat konsumentprisindex för europeiska länder. Boräntekostnader ingår inte. Innehåller följande länder, med sista värdet inom parentes: Belgien(0,5), Danmark(0,3), Euroområdet(2,4), Finland(1,6), Frankrike(4,1), Grekland(3,7), Indien(5,7), Irland(3,2), Italien(0,5), Japan(2,8), Kanada(3,1), Nederländerna(1,0), Norge(4,5), Portugal(1,8), Spanien(3,3), Storbritannien(3,9), Sverige(2,3), Tyskland(2,3), USA(3,3), Österrike(5,7). Källor: nationella statistikbyråer via Macrobond.

Den oväntade och kraftiga prisuppgången ägde rum på global nivå, och den svenska inflationsutvecklingen har inte skiljt sig anmärkningsvärt från andra europeiska länder de senaste åren (se **diagram 1.1**). Under 2022 fick Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina stor ekonomisk påverkan med dramatiska prisökningar på bland annat energi-, el- och vetepreiser. Samtidigt med denna kostnadskris gick servicesektorn på högvarv i och med återöppningen av ekonomin efter nedstängningarna 2020-2021. Efterfrågan var förhöjd av att regeringar och centralbanker tillfört ekonomin mer finansiella resurser och stöd än värdet på produktionstappet under pandemiåren, särskilt i USA.

Inflationen kulminerade strax före de nya avtalen

Sammantaget ledde detta till att producentpriserna hade stigit med så mycket som 25 procent under delar av 2022 och att konsumentprisernas ökningstakt låg över 10 procent kring årsskiftet 2022/2023. Under dessa förutsättningar tecknade parterna inom industrin ett nytt kostnadsmärke från och med april.

En stor del av inflationsuppgången kunde tydligt kopplas till globala utbudsproblem beträffande såväl varuleveranser som energi. Prisökningarna kring årsskiftet 2022/2023 blev överraskande höga, men den mest akuta takten avtog efter årsskiftet och inflationen passerade toppen i de flesta länder under första kvartalet 2023 (se **diagram 1.1**).

1.2 Löneökningstakten växlade upp i Sverige och i omvärlden

Att merparten av den mest akuta inflationsuppgången tydligt kunde kopplas till globala utbudsproblem och tillfälliga stimulanser kan förklara att förtroendet för den långsiktiga prisstabiliteten varit grundmurat, trots inflationschocken. Inflationsförväntningarna på 5 års sikt låg kvar på omkring 2 procent bland såväl utländska som svenska aktörer även då konsumentpriserna steg med tvåsiffriga tal. Detta har varit en avgörande faktor för att nya svenska och utländska löneavtal under 2023 hamnat en bra bit under den tvåsiffriga inflationstakt som inledde året.

Utgående löner har ökat i linje med det högre märket

Parterna i industrin tecknade nya tvååriga kollektivavtal. Dessa innebar att arbetskostnaderna skulle öka klart långsammare än den aktuella inflationen, men samtidigt snabbare än vad som förhandlats fram allt sedan Industriavtalets tillkomst. Avtalen innebar kortfattat en ökning av arbetskostnaderna med totalt 7,4 procent från och med april 2023 till och med mars 2025. I genomsnitt motsvarar det ökning om 3,7 procent per år (se **diagram 1.2A**). Den totala ökningen fördelas på 4,1 procent det första året och 3,3 procent det andra året. Övriga kollektivavtal på arbetsmarknaden har i hög grad tecknats i linje med vad industrins parter kom överens om (läs mer om förhandlingarna och avtalen i kapitel 2 och 3).

I goda konjunkturlägen kan lönerna ibland öka märkbart snabbare än vad avtalen implicerar. Trots kombinationen av hög inflation och en stark arbetsmarknad ser det dock ut som att lönerna, efter sju månader med det nya märket, i genomsnitt har stigit endast marginellt mer än de avtalade löneökningarna (se **diagram 1.2B** och kapitel 8). Lönerna har ökat snabbare i privat sektor än i offentlig sektor, där de tycks ha ökat något långsammare än industrins kostnadsmärke under 2023.²

² För den senaste månadsstatistiken och utförligare analyser av denna, se även rapporten "Löneutvecklingen i Sverige", på www.mi.se: "Lönestatistik" / "Konjunkturlönestatistik".

DIAGRAM 1.2A Industrins kostnadsmärke

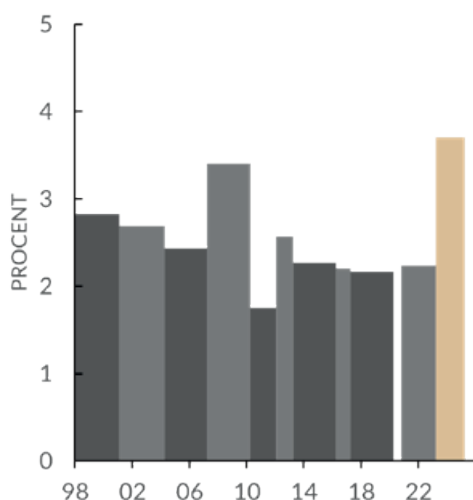
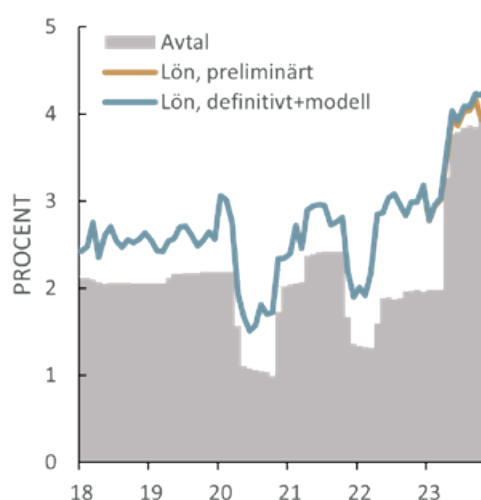


DIAGRAM 1.2B Avtalade och utgående löner



A) Genomsnittlig årlig kostnadsökning under löptiden. Skifte av mörk- respektive ljusgrå stapel markerar skifte från ett kostnadsmärke till ett annat. Den sista stapeln avser märket april 2023–mars 2025. Källa: Medlingsinstitutet.

Höga lönekrav i Tyskland

Inflationen är bara en av flera faktorer som parterna beaktar i sina förhandlingar. Den kanske viktigaste faktorn är den internationella konkurrenskraften. Inför de nya svenska löneavtalens slutförhandlingar i industrin kring årsskiftet 2022/2023 förnyade parterna inom den tyska metall- och elektronikindustrin det viktigaste tyska kollektivavtalet (se faktaruta). Tyskland är i kraft av sin stora industriproduktion ett viktigt land för många exportnationer i Europa att jämföra sig med. Kanske särskilt för Sverige som har påfallande lik industristruktur.³

Metall- och elektronikavtal i Tyskland oktober 2022-september 2024

Det mest inflytelserika kollektivavtalet i Tyskland, mellan IG Metall och Gesamtmetall inom metall- och elektronikindustrin, löper över två år från 1 oktober 2022 till och med 30 september 2024. Den första lönehöjningen på 5,2 procent ägde dock rum först den 1 juni 2023. Den andra höjningen på 3,3 procent inträffar 1 maj 2024. I slutet av avtalsperioden ska lönerna därmed ha ökat med totalt 8,5 procent under de två åren.

Att avtalsperioden inleddes med åtta månader utan lönehöjning bidrar till att minska avtalsvärdet under löptiden. Dock kompenseras delvis två stora engångsbelopp i februari 2023 samt i februari 2024 för denna fördröjning.

Jämförelser mellan svenska och tyska avtal har blivit svårare att göra över tid. De engångsbelopp som framförallt industrin parter ofta avtalat om istället för permanenta lönehöjningar bidrar till svårigheterna att jämföra.⁴

Det tyska avtalet föregicks av rekordhöga krav. Industrifacket IG Metall krävde att lönerna skulle öka mer än åtta procent på ett år. Det var historiskt högt men resultatet blev, liksom de senaste decennierna, att den avtalade löneökningen blev omkring hälften av den krävda (se faktaruta).

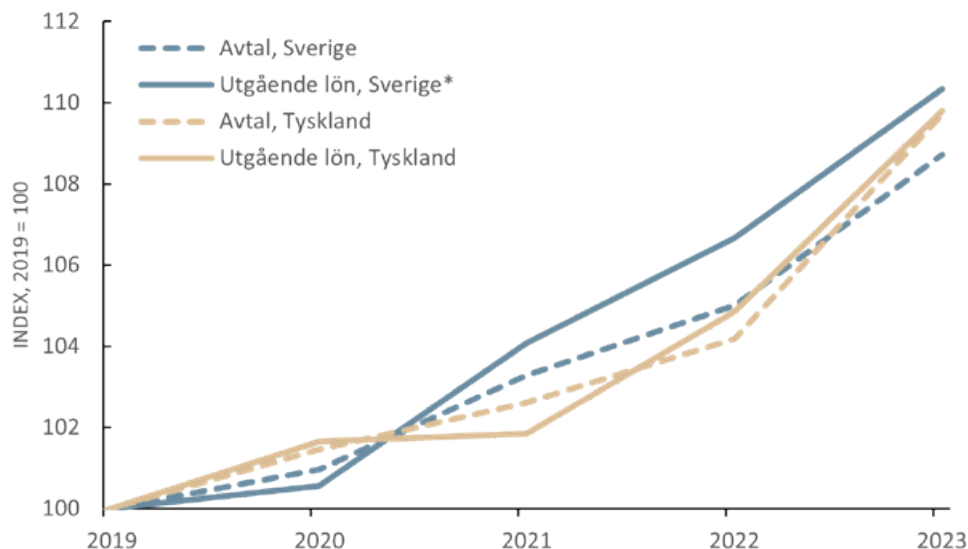
³ Se avsnitt 7.4.2 i *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021*, Medlingsinstitutet, 2022.

⁴ Se "Hur påverkar engångsbelopp den tyska lönebildningen?", nyhet, på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2022.

Tyska industrilöner kom ikapp de svenska

De avtalade löneökningarna blev förhållandevis stora under 2023 i tysk industri, vilket även resulterade i att lönekostnaderna i de tyska avtalen nu har stigit något mer än i de svenska industriavtalen sedan 2019 (se **diagram 1.3**). Däremot har de utgående lönerna stigit något mer i Sverige under samma period.

DIAGRAM 1.3 Löner och avtal i industrin



* Lön enligt Labour cost index (LCI). De tyska avtalen innehåller engångsbelopp. Källor: Destatis, Eurostat och Medlingsinstitutet.

Detta understryker en viktig aspekt i jämförelser mellan svenska och exempelvis tyska löneavtal. De svenska avtalen utgör mer av ett golv än ett tak, vilket innebär att utgående löner i regel stiger snabbare än de avtalade. Detta sker inte alls med samma systematik i Tyskland.⁵

Det svenska industrimärket hamnade sammanfattningsvis inte så långt ifrån den tyska motsvarigheten. Även om det kan verka så är det inte säkert hur förhandlingsresultatet i ett land påverkar förhandlingarna i ett annat. Det finns även likheter i konjunktur-, produktivitets- och prisutvecklingen mellan Sverige och våra konkurrentländer som kan bidra till likartade löneökningstakter.

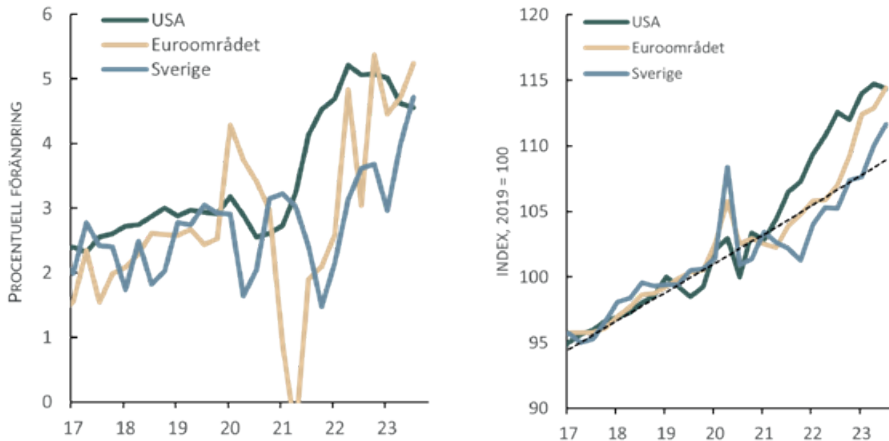
Snabbare löneökningar i omvärlden men det högre märket minskade skillnaden

Generellt har löneutvecklingen tagit fart under 2023 i de flesta länder. Lönerna i hela ekonomin ökade något snabbare i Europa än i Sverige under några kvartal innan nya löneavtal på våren satte avtryck, vilket bidrog till att skillnaderna minskade (se **diagram 1.4A**). Under det tredje kvartalet steg lönerna i Sverige med liknande takt som i USA men något långsammare än i euroområdet (se **diagram 1.4A**). Lönerna ökade med 4,7 procent i Sverige, 4,6 procent i USA och 5,2 procent i euroområdet.⁶

⁵ Exempelvis finns klausuler som kan öppna för att lönerna höjs långsammare än avtalat om de ekonomiska förutsättningarna försämrats. Därutöver avser oftast nya avtal i regel endast nya lägsta lönenivåer för olika kategorier anställda, snarare än generella löneökningar för alla anställda.

⁶ Motsvarande siffra det tredje kvartalet mätt med den svenska officiella statistiken var 4,1 procent. Om det sker märkbara förändringar i hur många timmar som utförs i branscher med lågt respektive högt löneläge får det ett snabbare genomslag i den internationellt jämförbara lönestatistiken (LCI) än i den svenska officiella lönestatistiken (Konjunkturlöner).

DIAGRAM 1.4A Löner t.o.m. 2023kv3 DIAGRAM 1.4B Enhetsarbetskostnader i näringslivet



A) Löner enligt LCI (WAG) i Europa och ECI i USA.
 B) Streckad linje beräknat utifrån linjär trend 2017–2021 för det ovtiktade genomsnittet av respektive index.
 Källor: nationella statistikbyråer via Macrobond.

Det finns naturligtvis länder där lönerna ökar såväl långsammare som snabbare än i Sverige. I Storbritannien, Nederländerna, Belgien och Österrike steg lönerna med 6-9 procent det tredje kvartalet 2023. I alla dessa länder saknas antingen samordning i lönebildningen eller så har löneavtalen kortare löptider. Samtidigt ökade lönerna långsammare än i Sverige i länder som Danmark, Frankrike och Italien.⁷

Svagare inflationsimpuls från löner i Sverige

Det finns tecken på att lönerna blivit mer drivande för inflationen på senare tid. Jämfört med den tidigare trenden har den produktivtetsjusterade lönen (enhetsarbetskostnaden) ökat i såväl Sverige, USA och euroområdet på senare år (se **diagram 1.4B**). Arbetskostnaderna har alltså ökat snabbare än vanligt i förhållande till produktiviteten, även om det har skett i jämförelsevis liten utsträckning i Sverige. Stegrade enhetsarbetskostnader ökar sannolikheten att företagen antingen kompenserar sig med högre priser eller drar ner på personal. I genomsnitt har dock företagets marginaler ökat, vilket kan minska risken för prishöjningar. Men läget är osäkert. Den höjda räntenivån kan exempelvis ha höjt ägarkraven på hur stor verksamhetens avkastning behöver vara, vilket kan ge skäl för ytterligare prishöjningar framöver.

⁷ Se *Löneläget december 2023*, rapport, på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2023.

1.3 Reallönerna har ökat efter att nya märket kommit på plats

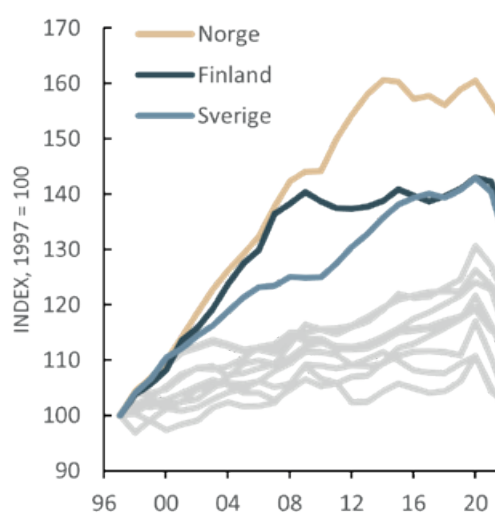
Inför parternas slutförhandlingar i mars 2023 hade reallönerna (lön justerat för inflation), pressats ner rejält (se **diagram 1.5.A**). Särskilt i länder som hade haft fleråriga löneavtal, som Sverige, hade reallönerna minskat markant.⁸

Men i och med att inflationstakten saktade in under 2023, samtidigt som det nya industri-märket fick genomslag, har reallönernas genomsnittliga nivå återigen ökat. I november 2023 var reallönerna 0,7 procent högre än i november 2022.⁹ Jämfört med mars 2023 hade reallönen till och med stigit något mer, drygt en procent (se **diagram 1.5A**).

DIAGRAM 1.5A Lön t.o.m. nov-2023



DIAGRAM 1.5B Reallön t.o.m. 2022



A) Baseras på definitiva löneutfall till och med september 2022 och preliminära löneutfall respektive modellskattningar för perioden oktober 2022–september 2023. Säsongsrensade värden. B) I beräkningen av reallöneutvecklingen (löneökningar minus inflation) baseras lönerna på lönesummor och arbetade timmar i nationalräkenskaperna fram till år 2000. Därefter Lön enligt WAG i Labour Cost Index för de europeiska länderna, Employment Cost Index för USA, lön per vecka enligt ONS i Storbritannien samt lönekostnadsindex i Norge. Inflationskomponenten avser harmoniserat konsumentprisindex för Europa. Boräntekostnader är inte med i inflationen. Innehåller följande länder, med sista värdet inom parentes: Belgien(100,9), Danmark(114,5), Finland(134,2), Frankrike(120,2), Italien(100,0), Nederländerna(103,1), Norge(152,2), Spanien(102,1), Sverige(131,0), Tyskland(110,2), USA(114,0), Österrike(120,7). Källor: Medlingsinstitutet, OECD, IMF, EU-kommissionen (AMECO), ONS och SCB.

Stark långsiktig utveckling av svenska reallöner

Det kan ta tid innan reallönerna når upp till den nivå de hade under 2021. Sett över en längre period har dock de svenska reallönerna (tillsammans med de norska och finska) ökat mer än i de flesta konkurrentländer (se **diagram 1.5B**). Reallönerna i Norge har ökat mest över tid, vilket bland annat kan kopplas till hög efterfrågan på olja från framförallt Asien under 2000-talet, särskilt fram till finanskrisen. Även i Finland ökade reallönerna kraftigt fram till finanskrisen bland annat till följd av den starka telekomsektorn. Sedan dess har de planat ut.

⁸ Se *Löneläget oktober 2023*, rapport, på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2023.

⁹ Utfallet för december 2023 publiceras den 28 februari 2024. Se den kommande rapporten *Löneutvecklingen i Sverige t.o.m. december 2023* på www.mi.se.

På kort sikt påverkas både företagens vinster och löntagarnas reallöner av fler faktorer än enbart arbetsproduktiviteten. Över tid tenderar dock de anställdas reallöner att följa denna.¹⁰ Mycket talar för att den jämförelsevis höga produktivitetstillväxten i Sverige är orsaken till att svenska reallöner kunnat öka mer än i de flesta andra länder de senaste decennierna.

Från stark till svag efterfrågan

Förutom att inflationen var chockartat hög inför avtalsrörelsen 2023 var en viktig ingång att exportindustrin hade utvecklats oväntat starkt, särskilt i ett internationellt perspektiv. En faktor som inte går att bortse ifrån för att förklara detta är den försvagade kronan. Kronförsvagningen har under lång tid skapat förutsättningar för att ta ut konkurrenskraftiga priser utan att tappa i lönsamhet och orderböckerna har länge varit jämförelsevis välfyllda inom svensk industri. Exporten ökade med hela 7 procent under 2022, vilket var en betydande uppgång. Det är också värt att notera att detta skedde från en redan stark position året innan (se **diagram 1.6A**).

Sjunkande BNP i Sverige och Tyskland

Exporten började dock plana ut i slutet av 2022 och har, liksom den totala produktionen, fortsatt på en svagare trend sedan dess (se **diagram 1.6A och 1.6B**). Sammantaget har svensk ekonomi krympt något under helåret 2023, då BNP minskade med 0,3 procent jämfört med 2022 (se **tabell 1.1**). Det var liknande nedgång som i Tyskland, vars ekonomi också krympte med 0,3 procent. Tyskland går igenom flera kriser, inklusive betydligt dyrare energipriser som påverkar industrin, en minskande befolkning i arbetsför ålder, en långsam omställning av fordonsindustrin samt åtstramningar av statsbudgeten.¹¹ Detta bidrog till att euroområdets samlade ekonomi stagnerade och förväntas ha växt med endast 0,6 procent under 2023.¹² I USA var däremot tillväxten oväntat hög under 2023 trots de stora räntehöjningarna; BNP steg med 2,5 procent.

DIAGRAM 1.6A Export

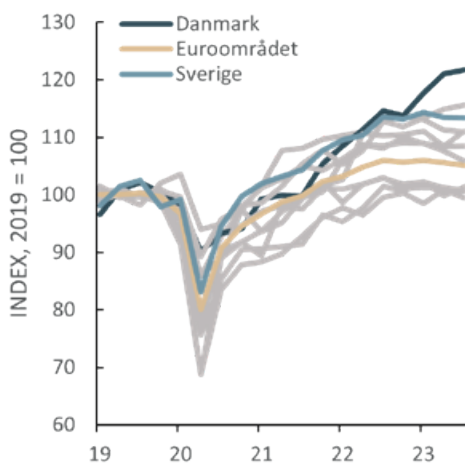
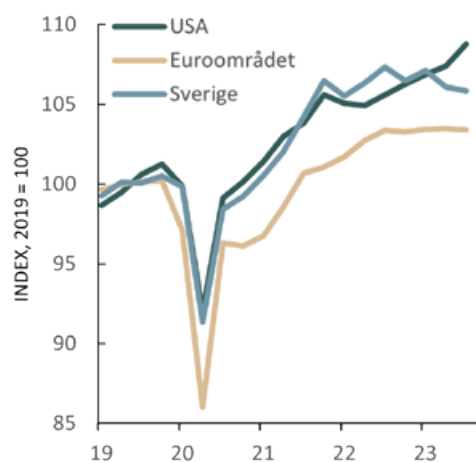


DIAGRAM 1.6B BNP



A) Export avser real export av varor och tjänster. Innehåller följande länder, med sista värdet inom parentes: Belgien (111), Danmark(121,7), Finland(100,8), Frankrike(99,5), Italien(108,5), Nederländerna(105,8), Norge(115,6), Tyskland(100,6), USA(101,3), Österrike(111,1), EU-8(105,1), Sverige(113,4). B) Real BNP till marknadspris. Källor: OECD, BLS och Eurostat.

¹⁰ Löneläget december 2023, rapport, Medlingsinstitutet, 2023.

¹¹ Den tyska regeringen lånade vid sidan av ordinarie statsbudget 60 miljarder euro 2021 för att hantera pandemin, men den tyska författingsdomstolen dömde under 2023 att detta lån istället ska belasta den ordinarie statsbudgeten.

¹² "Eurosystem staff macroeconomic projections for the euro area countries December 2023", 28 december 2023, ECB.

Att svensk tillväxt är lägre än i omvärlden hör inte till vanligheterna. Sedan 2019 har ekonomin i Sverige vuxit mer än i euroområdet (se **diagram 1.6B**). Den svenska ekonomin har överlag presterat bättre än den europeiska sedan slutet av 1990-talet.¹³ Kombinationen av lägre efterfrågan från utlandet och räntekänsliga hushåll bromsar dock den svenska tillväxten mer än på andra håll.

Dämpade intäkter och stigande lönekostnader minskar vinstandelen

Kombinationen av högt stigande världsmarknadspriser och en svagare krona har bidragit till höga intäkter i jämförelse med lönekostnaderna. Det har gjort att den så kallade vinstandelen har ökat på senare år, särskilt inom industrin. Efterfrågan och intäkterna inom industrin har emellertid börjat avta under 2023, samtidigt som löneökningarna har tagit fart. Det leder till en omvänd situation där arbetskostnaderna stiger snabbare än intäkterna, vilket resulterar i att vinstandelen sjunker. Exempelvis ökade arbetskostnaden per producerad enhet kraftigt det tredje kvartalet 2023, även om den svenska kronförsvagningen dämpar effekterna av detta i den internationella konkurrensen. Vinstandelarna är högre än för några år sedan, men under 2023 började de således minska något.¹⁴

1.4 Även arbetsmarknaden svalnade

Den ekonomiska inbromsningen till trots kunde antalet sysselsatta i Sverige stiga under 2023 (se **tabell 1.1**). Arbetsmarknadsläget försämrades emellertid mot slutet av året och det finns indikationer på att de lediga jobben inte matchar utbudet av arbetssökande väl.

Trots att den ekonomiska aktiviteten dämpades under 2023 var det färre arbetssökande per ledigt jobb jämfört med tiden före pandemin och avsevärt färre än snittet den senaste tioårsperioden (se **diagram 1.7A**). Det indikerar att den övergripande förhandlingspositionen för arbetskraften blivit bättre de senaste åren. Det finns dock tecken på att arbetsmarknaden svalnat jämfört med 2022. Antalet arbetslösa per ledigt jobb har ökat både i Sverige och i USA mot slutet av 2023 (siffror för fjärde kvartalet har ännu inte publicerats i euroområdet).

DIAGRAM 1.7A Arbetslösa per ledigt jobb

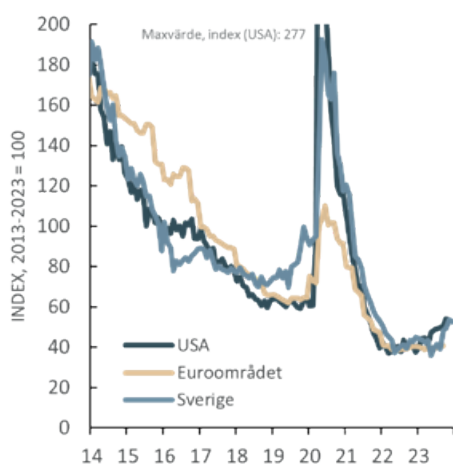
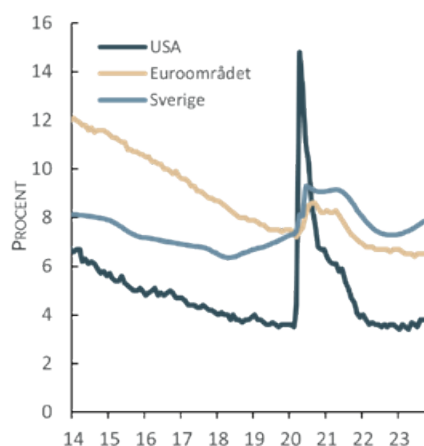


DIAGRAM 1.7B Arbetslöshet



Källor: BLS, Eurostat, SCB och egna beräkningar.

¹³ Löneläget december 2023, rapport, Medlingsinstitutet, 2023.

¹⁴ Se Löneläget december 2023, rapport, Medlingsinstitutet, 2023.

För att stärka de anställdas förhandlingsposition (eller få en förbättrad personalförsörjning i företagen) krävs dock i praktiken att de lediga jobben matchar kompetensen hos de arbetssökande. Med en effektiv matchning skulle färre arbetslösa per ledigt jobb innebära att arbetslösheten i ekonomin minskar. Det är också det som skett på många håll. I USA har arbetslösheten börjat stiga något men är samtidigt på historiskt låga nivåer. Även i euroområdet har arbetslösheten kommit ner till en låg nivå trots den jämförelsevis sämre ekonomiska utvecklingen (se **diagram 1.7B**).

Arbetslösheten steg

I Sverige har tillgången på lediga jobb utvecklats lika positivt som i omvärlden (se **diagram 1.7A**). Trots detta har inte arbetslösheten minskat på motsvarande sätt över tid. Arbetslösheten ökade tillfälligt under pandemiåren 2020–2021, men återställdes 2022. År 2023 påbörjades dock en uppgång i arbetslösheten som steg till 8 procent i december (se **diagram 1.7B**). Sammantaget indikerar detta att matchningen mellan lediga jobb och arbetslösa utvecklats mindre positivt i Sverige.

1.5 Inflations- och ränteutvecklingen blir viktig framöver

Under våren 2024 förhandlar parterna i den kommunala sektorn om nya villkor i kollektivavtalen (se kapitel 4). Denna avtalsrörelse sker samtidigt som ett kostnadsmärke redan är på plats. Till hösten inleds dock upptakten till den omfattande avtalsrörelsen 2025, då bland annat avtalen inom industrin kommer att omförhandlas. När parterna då utbyter krav och yrkanden kommer det vara mer avgörande än vanligt hur inflationen och ränteläget utvecklas.

Svensk privat skuldsättning har ökat över tid

En inbromsning i den globala efterfrågan leder oftast till lägre pristryck och därmed till lägre räntor, vilket mildrar konsekvenserna av konjunktur nedgången. Men på grund av de kraftigt stigande priserna har centralbankerna istället genomfört betydande räntehöjningar. Det belastar på två sätt: den minskade globala efterfrågan påverkar exportindustrin, samtidigt som de högre räntorna får svensk ekonomi att bromsa in mer än i omvärlden. Sverige har visserligen en låg offentlig skuld, men den samlade skuldsättningen bland hushåll och företag har stigit till en internationellt sett hög nivå (se **diagram 1.8A**).

DIAGRAM 1.8A Offentlig och privat skuld

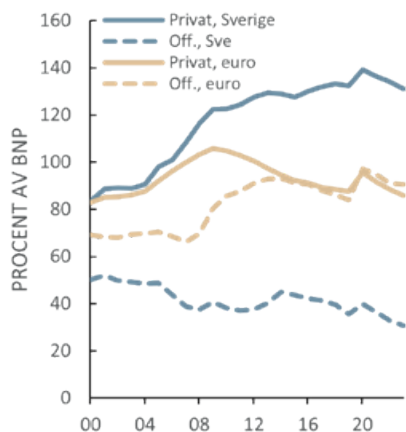
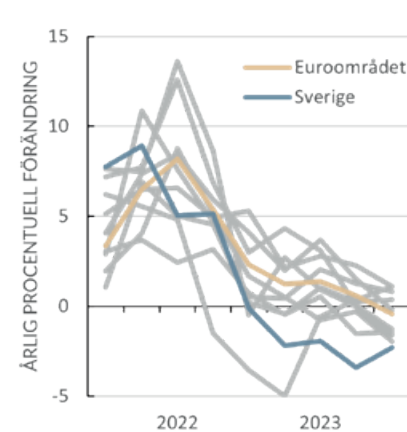


DIAGRAM 1.8B Hushållens konsumtion



A) Off avser den konsoliderade offentliga sektorns skuld (Maastrichtskulden). Privat skuld avser hushållens och företagens sammantagna skulder. B) Innehåller följande länder, med sista värdet inom parentes: Österrike(-1,6), Belgien(0,8), Danmark(1,1), Finland(-1,4), Frankrike(0,4), Tyskland(-2,0), Italien(-0,2), Nederländerna(-1,3), Spanien(1,1), Euroområdet(-0,4), Sverige(-2,3).
Källor: BIS och Eurostat.

När skuldsättningen är så pass hög minskar räntehöjningarna ytterligare hushållens köpkraft, som redan är nedpressad av den kraftiga prisuppgången på konsumtionsvaror (se avsnitt 1.2). Andelen av hushållens disponibla inkomster som går till ränteutgifter har fördubblats på bara två år.¹⁵ Det har medverkat till att de svenska hushållen minskat sin konsumtion mer än hushållen i andra västeuropeiska länder sedan andra halvan av 2022 (se **diagram 1.8B**). Som en följd av detta har aktiviteten inom den mer inhemskt orienterade tjänstesektorn stadigt minskat under 2023.

Priser och räntor blir avgörande för 2025 års avtalsrörelse

Hur inflationen utvecklas och vilka faktorer som påverkar den kommer att avgöra ränteläget framöver. Med tanke på den höga skuldsättningen påverkar detta i sin tur det tillgängliga utrymmet för investeringar, konsumtion och offentliga satsningar. I förlängningen blir detta avgörande för styrkan i både internationell och inhemsk efterfrågan. Tillsammans med löneutvecklingen i konkurrentländerna blir därför inflation och räntor särskilt viktiga faktorer inför kommande löneförhandlingar.

Om inflationen minskar och räntorna går ner tenderar den svenska ekonomin generellt att gynnas mer än i de flesta av våra konkurrentländer. Exportindustrin drar då nytta av ökad efterfrågan utomlands. Dessutom får de räntekänsliga hushållen snabbt ökad köpkraft, vilket i sin tur ökar den inhemska efterfrågan.

Kommer inflationen att normaliseras?

För närvarande samspelar flera faktorer som motiverar att prognoserna pekar mot en lägre inflationstakt och därmed lägre räntor framöver (se **tabell 1.1**). De senaste två årens räntehöjningar har minskat efterfrågetrycket i ekonomin. På kostnadssidan har producentpriserna sjunkit på bred front, delvis på grund av fallande energi- och råvarupriser samt normaliseringen av de globala värde- och transportkedjorna.

De senaste årens chocker och kriser har dock tydligt visat att en inflation på eller nära 2 procent inte kan tas för given. Trots att inflationen stadigt avtog under 2023 kan mycket hända som bryter nedgången. Under en övergångsperiod kan exempelvis den pågående energiomställningen resultera i högre priser. Även ökande geopolitiska spänningar, som intensifierades under 2023, riskerar att driva upp oljepriset och därmed återigen bidra till högre transport- och matpriser. Vidare har lönerna ökat snabbare på senare tid jämfört med innan pandemin i de flesta länder. Om detta fortsätter ihållande framöver kan det leda till att företagen kompenserar sig med högre priser, snarare än att minska marginalerna.

Inflationen kan dock även återgå till att ihållande ligga under målet på 2 procent. Det kan exempelvis visa sig att de senaste årens penning- och finanspolitiska åtstramning är anpassad till en starkare underliggande efterfrågan än vad som verkligen visar sig vara fallet. Kunderna kan få svårt att möta den nuvarande genomsnittliga prisnivån, som stigit betydligt mer än den genomsnittliga lönenivån de senaste åren. I en sådan situation kan det vara svårt för företagen att höja priserna så pass mycket att inflationsmålet uppnås.

¹⁵ Penningpolitisk rapport november 2023, Riksbanken, 2023.

DEL 2

Avtalsförhandlingar och lagstiftning

2. Avtalsåret 2023.....	20
3. Tvister & medling.....	30
4. Avtalsrörelsen 2024	56
5. Lagstiftning m m	61

2. Avtalsåret 2023

Årets avtalsrörelse var omfattande och genomfördes i en ekonomi med hög inflation. Trots detta blev parterna inom industrin klara med sina avtal den 31 mars 2023. Avtalen är tvååriga och det totala avtalsvärdet är 7,4 procent. I avtalen ingår en höjning av lägstlönerna och i LO-förbundens avtal ingår också en låglönesatsning.

Parterna tecknade 460 avtal om löner och allmänna villkor under året. Industrins avtal blev styrande för efterföljande avtal när det gäller nivå och avtalsperiodens längd. I flera avtal gjordes extra avsättningar till tjänstepension. I nästan samtliga fall tecknade parterna nya avtal före eller senast tre veckor efter att avtalen löpte ut.

Omfattningen på årets avtalsrörelse var något mindre än 2020 eftersom Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) inte hade några avtal som löpte ut under 2023. Antalet löneavtal som tecknas på förbunds nivå minskade från cirka 650 till 620. Det beror både på förändringar av avtalsstrukturen och organisation.

Parallellt med avtalsrörelsen har vissa förbundsparter tecknat kollektivavtal som antar 2022 års överenskommelser om etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv å ena sidan och LO och Unionen å andra sidan.

2.1 De flesta avtal omförhandlades 2023

Avtalsrörelsen 2023 var omfattande. Bland de avtal som skulle omförhandlas finns de märkessättande avtalen inom industrin. Totalt skulle drygt 470 förbundsavtal omförhandlas under året. Dessa avtal omfattar cirka 2,3 miljoner anställda. Till förutsättningarna hörde att samtliga LO-förbund, med undantag för Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), hade ställt sig bakom LO:s gemensamma krav inför avtalsrörelsen.

Cirka 470 av de totalt 655 avtal (här ingår avtal som inte nytecknades) som fanns på hela arbetsmarknaden skulle omförhandlas under 2023. I **tabell 2.1** redovisas avtalen fördelade efter arbetsgivarorganisationer/branscher.

TABELL 2.1 Avtalens fördelning inom olika sektor/branscher/arbetsgivarorganisationer

	Antal avtal
Hela ekonomin	472
Privat sektor	470
Svenskt näringsliv (branscher)	317
Industri	87
Tjänster	125
Handel- & Besöksnäringen	25
Transporter	48
Byggindustri & Installation	32
Övrig privat sektor (arbetsgivarorganisationer)	153
Arbetsgivaralliansen	37
Fastigo	12
Fremia	57
Sobona	17
Svenska Kyrkan	8
Svensk Scenkonst	7
Övriga	15
Offentlig sektor (arbetsgivarorganisationer)	2
Arbetsgivarverket	2

Källa: Medlingsinstitutet

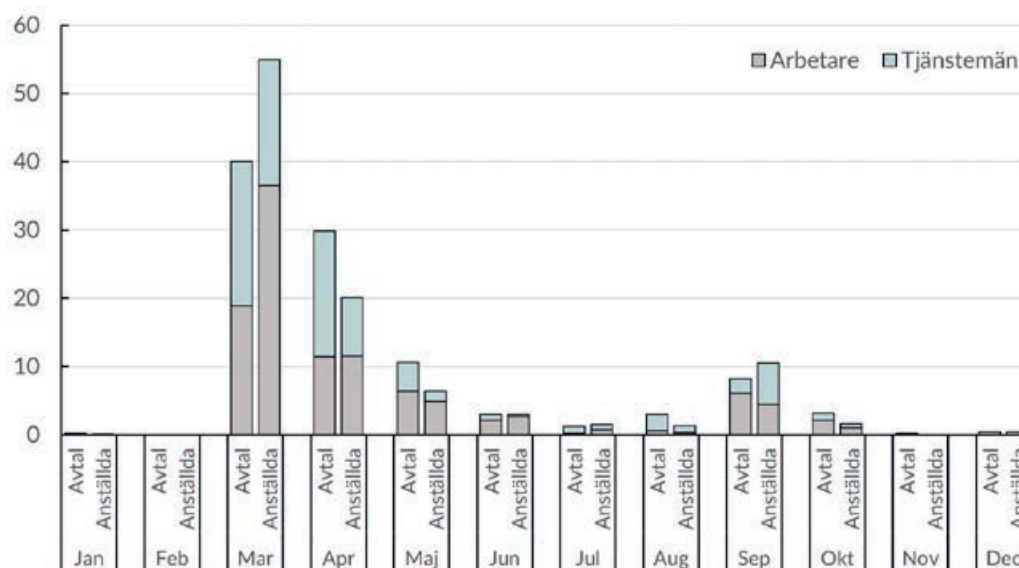
Som framgår av **tabell 2.1** hade arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv flest avtal som skulle omförhandlas, däribland de märkessättande avtalen inom industrin. Det framgår också att arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv inom privat sektor hade väldigt många avtal som löpte ut under året. Bland de med flest avtal kan nämnas Fremia och Arbetsgivaralliansen.

Till skillnad från avtalsrörelsen 2020 då arbetsgivarorganisationen SKR tecknade avtal med Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal), Läkarförbundet, Akademikerförbundet SSR och Vision, så skulle SKR inte omförhandla några avtal under 2023. Detta är den huvudsakliga förklaringen till att avtalsrörelsen 2023 omfattar cirka 750 000 färre anställda jämfört med 2020.

I **diagram 2.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berörs av årets avtalsrörelse fördelade efter avtalens utlöpnings tidpunkt. Av de avtal som löper ut är knappt 40 avtal så kallade centrala hängavtal. Det vill säga avtal där parterna har valt att tillämpa avtal som den fackliga motparten har med annan arbetsgivarorganisation. Arbetsgivarorganisationerna Fremia respektive Fastigo har exempelvis flera sådana centrala hängavtal med sina motparter.

Som framgår av **diagram 2.1** är mars den mest intensiva månaden räknat både i andelen avtal och i andelen anställda. Bland annat löper de flesta av industrins avtal ut den sista mars. Andra exempel är avtalet inom detaljhandeln mellan Svensk Handel och Handels respektive avtalet för besöksnäringen (Gröna riksen) mellan Visita och HRF.

DIAGRAM 2.1 Andel avtal och andel anställda uppdelade i arbetare och tjänstemän fördelat efter utlöpningsmånad 2023



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 2.1** framgår också att det är relativt jämnt när det gäller antalet arbetar- respektive tjänstemannaavtal som omförhandlas under våren. Mätt i antalet anställda är bilden dock en annan, där antalet anställda som omfattas av arbetaravtal är betydligt fler.

Utöver avtalen i diagrammet fanns cirka 110 avtal som löper tills vidare – oftast med tre månaders uppsägningstid. Till exempel hade Fremia sagt upp sina fem tillsvidareavtal inom hälsa, vård och övrig omsorg samt skola. I fleråriga avtal är det också relativt vanligt att parterna har enats om en möjlighet att säga upp avtalet i förtid. Oftast handlar det om att det sista avtalsåret är uppsägningsbart. Det fanns vid årsskiftet 2022/23 cirka 50 avtal med ordinarie utlöpnings tidpunkt under 2024, men inga av dessa avtal hade någon sådan möjlighet till förtida uppsägning.

2.1.1 Några av 2023 års yrkanden

Avtalsrörelsen 2023 inleddes redan 2022 när flera parter lämnade sina yrkanden eller åtminstone deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Det blev tidigt under hösten klart att den kraftigt tilltagande inflationen skulle hamna i fokus. Kommunal som i många år krävt att yrkesutbildade medlemmar, till exempel undersköterskor, ska få större löneökningar än andra grupper, ändrade nu strategi och fokus. Nu var det de lägst avlönade som förbundet ville satsa på. Kommunal menade att detta måste synas i såväl industrimärket som LO-samordningen.

Även Unionen meddelade tidigt under hösten ett ökat fokus på de med lägst löner. Utöver fortsatt sifersatta löneutrymmen och extra pensionsavsättningar till systemet för flexpension ville Unionen prioritera att höja avtalens lägsta löner.

Redovisningen nedan, som inte är heltäckande, inleds med kraven från några arbetstagarorganisationer och avslutas med några krav från arbetsgivarsidan.

Låglönesatsning även i årets LO-samordning

Den 25 oktober 2022 presenterade LO-förbunden sina samordnade krav inför avtalsrörelsen – eller närmare bestämt en modell för kraven. I likhet med 2017 och 2020 års samordnade förbundsförhandlingar var de ingående förbunden överens om en låglönesatsning i form av ett kronpåslag för löner understigande 27 100 kronor per månad, samt att årets samordning inte skulle vara underkastad en och samma lönekostnadsnorm uttryckt i procent. Avtalskostnadsökningar över märket till följd av låglönesatsningen ska alltså inte bytas mot olika typer av avräkningar i förbundsavtalen.

Dessutom fanns krav på en särskild satsning på avtalens lägstlöner samt villkorsförändringar i avtalsförsäkring och avtalspension. I sedvanlig ordning sifersattes inte kraven närmare förrän Facken inom industrin hade presenterat sin avtalsplattform, se nedan.

Den 9 december blev det klart att samtliga LO-förbund, med undantag av Transport, ställde sig bakom LO:s gemensamma krav inför avtalsrörelsen. Det förtydligades också att förbunden kan räkna med sympatiåtgärder från övriga LO-förbund när de vill driva igenom kravet på låglönesatsning i förbundsavtalen.

Facken inom industrin krävde 4,4 procent

Den 31 oktober 2022 presenterade Facken inom industrin sitt förslag till gemensam avtalsplattform inför avtalsförhandlingarna 2023. Deras gemensamma krav var:

- Ett löneutrymme skulle skapas på varje avtalsområde med 4,4 procent, dock lägst 1 192 kronor per månad för LO-förbunden Industrifacket Metall (IF Metall), Livsmedelsarbetareförbundet och GS, facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch (GS).
- Om löneökningsbestämmelserna innehåller regler om en minsta/lägsta löneökning, eller om krav på sådana regler ställs, skulle den uppgå till 820 kronor per månad.
- I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägstlöner skulle dessa i tillämpliga fall höjas med minst 1 600 kronor per månad. I övriga fall skulle lägstlöner säkerställas i relation till utgående lön.
- Fasta ersättningar skulle höjas med minst 4,4 procent.
- Fortsatta avsättningar till deltidspension/flexpension.

I likhet med tidigare avtalsplattformar var Facken inom industrins utgångspunkt ett ettårigt avtal. Den 25 november lämnade sedan samtliga fack inom industrin besked om att de ställde sig bakom avtalsplattformen. I anslutning till att Facken inom industrin presenterade sin avtalsplattform, siffersatte LO de gemensamma LO-kraven i överensstämmelse med industrifackens krav. Med undantag för avtalens lägstlöner som LO-samordningen i tillämpliga fall skulle justeras upp med 1 371 kronor istället för 1 600 kronor, vilket motsvarar ett påslag på 15 procent utifrån kravet på 4,4 procent på 27 100 kronor.

Prioriterade områden för Svenskt Näringsliv

Under avtalsförhandlingarna är Svenskt Näringsliv ansvarigt för den samverkan som sker mellan dess arbetsgivarorganisationer och säkerställer bland annat att avtalen som omfattas av Industriavtalet blir normerande för övriga avtalsområden.

Ett prioriterat mål i avtalsrörelserna är att verka för lönenivåer som stärker företagets internationella konkurrenskraft. Ett annat mål är att utveckla lönebildningen till varje företags förutsättningar och behov. Syftet är att företagen ska kunna använda lönesättningen till att motivera medarbetarna att utveckla sina prestationer och därmed företaget.

Det är sällan som arbetsgivarsidan presenterar mer specifika motyrkanden till fackens krav. Det brukar stanna vid allmänna skrivningar om behovet av företags- och medarbetar-nära lönebildning, med ingångslöner på nivåer som breddar arbetsmarknaden och sänker trösklarna till arbete. Även krav på mer flexibla avtal när det gäller arbetstidsförläggning, visstidsanställningar och inhyrning m.m. brukar framföras.

De speciella förutsättningarna inför den kommande avtalsrörelsen bröt dock detta mönster. Teknikarbetsgivarna lämnade i sina motyrkanden till Facken inom industrin ett siffersatt bud på två procent plus ett engångsbelopp på 3 000 kronor. I likhet med facken ville arbetsgivarsidan se ett ettårigt avtal.

Siffor eller inte präglade yrkandena inom staten

Den 21 juni växlade Arbetsgivarverket och fackförbunden inom OFR S, P, O och Seko yrkanden. Löneavtalet med förhandlingsorganisationen Saco-s, som är en sammanslutning av flera Saco-förbund, löper tills vidare. Det betyder att endast villkorsavtalen var föremål för omförhandling för Saco-s.

Arbetsgivarverket yrkade bland annat att ramavtalen om löner (RALS) skulle gälla tills vidare. Vidare skulle avtalen inte innehålla centralt fastställda löneökningar i procent eller i belopp – detta vare sig på kollektiv eller individuell nivå. Arbetsgivarverket begärde även att en ordningsregel införs i avtalet innebärande att lokala parter fastställer vid vilken tidpunkt som lönerrevision ska äga rum. Kan inte en överenskommelse nås fastställer arbetsgivaren tidpunkten för lönerrevision.

Arbetsgivarverket ville även ändra i de centrala villkorsavtalen, bland annat i villkoret om oförändrad lönenivå vid omplacering samt möjligheten att erhålla lön vid ledighet i samband med flytt och examen/tentamen.

Parterna inom OFR S, P, O yrkade i sin tur bland annat att lönerna skulle höjas med minst 7,4 procent under två år, i nivå med märket. Vidare att varje individ skulle vara garanterad en löneökning. Därutöver krävde förbunden att karensavdraget slopas och sjuklön utbetalas från dag ett. Ett annat av de huvudsakliga kraven var möjlighet till distansarbete samt att alla arbetsgivare ska erbjuda sina anställda ett fysiskt kontor.

Seko var ett av förbunden som stod bakom LO-samordningen med krav på löneökningar på 4,4 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 192 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet (enligt ovan nämnda knäkonstruktion).

Därutöver krävde Seko att avtalens lägstlöner skulle höjas i tillämpliga fall med 1 371 kronor, oaktat ovan angivna löneutrymme. Dessutom innehöll Sekos yrkande även krav inom arbetsmiljö och allmänna villkor m.m.

2.2 Industrins avtal – 7,4 procent på två år

De märkessättande parterna inom industrin tecknade nya avtal om löner och allmänna villkor den 31 mars 2023. Avtalen löper på 24 månader och omfattar tiden den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Det totala avtalsvärdet är 7,4 procent fördelat på 4,1 procent 2023 och 3,3 procent 2024. Avtalsvärdet ska rymma kostnaderna för nedanstående åtgärder enligt hemställan från industrins opartiska ordförande (OpO).

Avtalens lägstlöner höjs med 1 350 kr från och med den 1 april 2023. Denna höjning tillämpas på de avtal som fastställer lägstlönenivåer (ibland kallas de för minimilön, ingångslön eller grundlön). Både LO-förbundens och Unionens avtal har specificerade lägsta lönenivåer.

LO-förbundens nya avtal innehåller också en låglönesatsning. Satsningen är en insamlingsmodell som innebär att den faktiska lägsta månadslönen som används vid beräkningen av lönepotten 2024 är 28 211 kr. Denna insamlingsmodell kallas ofta för knä-konstruktion.

Förutom löneökningarna innehåller avtalen avsättningar till deltid- och flexpension. De är kollektivavtalade förmåner som innebär att arbetsgivaren betalar in extra till tjänstepension, och att arbetstagare kan gå ner i arbetstid i slutet av arbetslivet. I LO-förbundens avtal är avsättningen oftast 0,2 procent och den belastar vanligtvis det andra året i avtalsperioden. Tjänstemannaavtalen innehåller oftast en avsättning på 0,4 procent, jämnt fördelad mellan det första och andra året i avtalsperioden.

2.2.1 Industrins avtal styrande för avtalslängd och avtalsperioder, lägstlöner och avsättning till pension

Industrins avtal utgör en norm för arbetskraftskostnadens ökningstakt, och därmed det löneökningensutrymme som anges i de andra centrala kollektivavtalen. Industrins avtal har även en starkt styrande effekt på avtalens totala längd, lönerevisionsperioder, hur mycket lägstlönerna höjs och extra avsättning till pension.

Avtalslängd

Majoriteten av avtalen som tecknades 2023 löper på två år. Endast ett fåtal avtal har en annan avtalslängd. Nedan följer några exempel:

- Arbetsgivaralliansens avtal Vård och omsorg sträcker sig över 28 månader. De fackliga avtalsparterna är Akademikerförbunden, Kommunal, Sveriges läkarförbund, Vision och Vårdförbundet.
- Avtalet mellan Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund och Kommunal är ettårigt.
- Taxiavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transport löper på 26 månader.

Lägstlönerna

Parterna inom industrin höjde lägstlönerna med 1 350 kr per månad. Höjningen belastar det första året.

En höjning på 1 350 kr är en vanlig förekommande nivå även i avtalen som tecknas av parterna utanför industrin. När det gäller Unionens avtal, höjde parterna lägstlönerna konsekvent med 1 350 kr. Det finns mer variation i LO-förbundens avtal, där vissa höjde med 1 350 kr och andra med lägre belopp.

Extra avsättning till tjänstepension

I tjänstemannaavtalen avsatte parterna i allmänhet 0,4 procent till flexpension, oftast fördelat med 0,2 procent per revisionstillfälle. Även inom många LO-avtal görs extra avsättningar till tjänstepension, ofta i form av deltidspension. Här handlar det oftast om en extra avsättning på 0,2 procent som belastar det andra avtalsåret.

2.3 Arbetsgrupper – arbetsmiljö, arbetstid och extra avsättning till pension några viktiga frågor

Svårlosta frågor behandlar parterna ofta i arbetsgrupper. Parterna kan också tillsätta arbetsgrupper för att utveckla avtalen.

I 2023 års överenskommelser tillsatte parterna i många fall arbetsgrupper som behandlar arbetsmiljöfrågor. Ett exempel är avtalet Spårtrafik där parterna Tågföretagen, Seko, SRAT, Sveriges Ingenjörer och Fackförbundet ST tillsatte en arbetsgrupp för att arbeta med frågor som rör ensamarbete.

Även frågor som rör arbetstid var i fokus i många arbetsgrupper. Ett exempel är Fremias avtalsområde Hälsa, vård och övrig omsorg där Fremia och de fackliga parterna Akademikerförbunden, Kommunal, Vision och Vårdförbundet bildade en arbetsgrupp för att justera dygnsvilobestämmelserna.

Inom några avtalsområden tillsatte parterna arbetsgrupper för att kartlägga förutsättningar för extra avsättningar till tjänstepension. Ett exempel är Arbetsgivaralliansens avtal Folkhögskola och Skola/Utbildning där Arbetsgivaralliansen tillsammans med de fackliga avtalsparterna Sveriges Lärare, Vision, Akademikerförbunden och Ledarna ska utreda förutsättningarna för flexpension.

2.4 Många avtal blev klara innan de tidigare avtalen löpte ut

Parterna var snabba med att teckna nya avtal. Som **tabell 2.2** visar, slöts 33 procent av de nya avtalen innan de gamla avtalen löpte ut, och 39 procent inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten. Endast 28 procent av avtalen var på plats senare än tre veckor efter att de hade löpt ut. Sett till antalet anställda tecknades 87 procent av avtalen antingen innan eller senast tre veckor efter utlöpningsstidpunkten.

Tabell 2.2 visar också att parterna var snabbare med att teckna nya avtal 2023 än under de två senaste stora avtalsåren 2020 och 2017.

TABELL 2.2 Avtalsuppgörelser 2023, 2020 och 2017 i förhållande till avtalens utlöpningsstidpunkt (procent av antalet avtal respektive antalet anställda)

	Före eller på utlöpningsstidpunkten		Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten		Senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten	
	Avtal	Anställda	Avtal	Anställda	Avtal	Anställda
2017	26	31	23	46	51	23
2020	24	26	34	58	42	16
2023	33	37	39	50	28	13

Källa: Medlingsinstitutet

2.5 Flera parter tecknade kollektivavtal om etableringsjobb

Flera parter på förbunds nivå slöt avtal om etableringsjobb under året. Etableringsjobb är en särskild anställningsform som kan erbjudas till två grupper av arbetssökande: nyanlända som varit i Sverige upp till tre år och långtidsarbetslösa. Genom etableringsjobb får arbetstagaren en kombination av lön från arbetsgivaren och ersättning från staten.

Svenskt Näringsliv och LO respektive Unionen enades om ett avtal för etableringsjobb i december 2022. Under 2023 beslutade regeringen om vissa regeländringar som trädde i kraft den 1 januari 2024. För mer information om regeländringarna, se kapitel 5.

Överenskommelserna om etableringsjobb antas som kollektivavtal på förbunds nivå. Under 2023 slöt bland annat följande parter förbundsavtal om etableringsjobb:

- Teknikföretagen – Unionen
- TechSverige med Unionen och Seko för avtalsområde Telekom
- Innovationsföretagen – Unionen
- Kompetensföretagen – Unionen
- Almega Tjänsteförbunden – Seko
- Grafiska Företagen – Unionen
- IKEM – Unionen
- Transportföretagen – Unionen

Avtalen trädde i kraft den 1 januari 2024.

2.6 Flera organisations- och avtalsförändringar

Partsvärlden förändras ständigt. Ändringarna handlar bland annat om organisations- och avtalsförändringar, men också om namnbyten på organisationer eller avtal. Nedan följer några exempel på förändringar som skedde under 2023.

Organisatoriska ändringar som trädde i kraft 2023:

- Från den 1 januari 2023 består IKEM – Innovations- och kemiindustrierna av en gemensam bransch- och arbetsgivarförening.
- Den 1 januari 2023 bildades fackförbundet Sveriges Lärare som är en hopslagning av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Det nya förbundet organiserar cirka 300 000 lärare och studie- och yrkesvägledare.
- Den 1 januari 2023 bildade Sveriges Skolledarförbund och Lärarförbundet Skolledare tillsammans den nya organisationen Sveriges Skolledare som organiserar cirka 17 000 skolledare.
- Svensk Scenkonst tecknade dubbelanslutningsavtal med Danscentrum Sverige och Teatercentrum. Det betyder att Svensk Scenkonst tog över rollen som arbetsgivarorganisation och att Danscentrum Sverige och Teatercentrum fortsätter som branschorganisationer. Avtalet trädde i kraft den 1 januari 2023.
- Fackförbundet Vision blev ny medlem i förhandlings- och samverkansrådet PTK den 1 januari 2023. Vision har drygt 17 000 medlemmar inom privata verksamheter som är offentligt finansierade.

Organisatoriska ändringar som träder i kraft 2024 men beslutades 2023:

- Forena blev medlem i PTK från den 1 januari 2024. Forena organiserar cirka 13 000 medlemmar inom försäkringsbranschen.
- Svenska Målareförbundet (Målarna) går upp i Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads). Målarnas cirka 10 000¹ medlemmar går över till Byggnads den 21 maj 2024.

¹ *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, Medlingsinstitutet (2023).

Även antalet kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden ändras över tid. Många avtal upphörde eller slogs ihop under 2023. Antalet löneavtal som tecknas på central nivå (förbunds nivå) har sjunkit från cirka 650 till 620.

Nedan följer några exempel på avtalsändringar:

- Arbetsgivaralliansens avtal TRIA Skola/Utbildning nytecknades inte. Avtalet omfattade bland annat Waldorf-skolor. De fackliga avtalsparterna var Akademikerförbunden, Kommunal, Vision, Sveriges Lärare och Medarbetarförbundet. Detsamma gäller för avtalet TRIA Vård och omsorg där de fackliga avtalsparterna är Akademikerförbunden, Sveriges läkarförbund, Vision, Ledarna, Vårdförbundet, Kommunal och Medarbetarförbundet. Verksamheterna som omfattades av Tria-avtalen tillämpar nu andra avtal hos Arbetsgivaralliansen.
- Fremias avtal Industriföretag och Tjänsteföretag har slagits samman till ett nytt avtal som kallas Tjänstemän inom näringslivet. De fackliga avtalsparterna är Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden.
- Eftersom Petroleumbranschens arbetsgivarorganisation upplöstes, ingår dess tidigare avtal Depåavtalet, Flygtankningsavtalet, Bensin-och garageavtalet samt Tjänstemanavtalet nu hos Motorbranschens Arbetsgivarförbund. De fackliga avtalsparterna är Transport, Unionen, Sveriges Ingenjörer.

3. Tvister och medling

En omfattande avtalsrörelse, med omförhandling av cirka 470 förbundsavtal, medförde behov av medling i fjorton fall. Stridsåtgärder utlöstes i en tvist. Antalet medlingsärenden i avtalstvister på lokal nivå var tjugo, något högre än under närmast föregående år. Stridsåtgärder utlöstes i fyra lokala tvister, där nästan samtliga förlorade arbetsdagar förlorades i konflikten på Tesla. Dessutom utbröt en vild strejk på pendeltågen i Stockholm. Sammantaget förlorades drygt 3 900 arbetsdagar i konflikter på arbetsmarknaden.

I detta kapitel beskrivs tvisterna och medlingsverksamheten på förbunds nivå och lokal nivå under 2023. Under året förekom inga politiska stridsåtgärder eller stridsåtgärder med internationell bakgrund. Inledningsvis beskrivs kortfattat några utgångspunkter för medlingsverksamheten. Avslutningsvis görs en summering av årets händelser och redovisas viss konfliktstatistik.

3.1 Allmänt om medling

3.1.1 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). 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. (Se vidare i avsnitt 3.2 och 3.3 om de olika medlarnas respektive uppdrag.) Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Medlare utses antingen efter samtycke från parter som förhandlar kollektivavtal eller, även utan samtycke från tvistande parter, om det finns risk för stridsåtgärder eller om sådana redan har påbörjats. Det första kan kallas frivillig medling och det andra tvångsmedling. Det händer också att parterna själva tar ett gemensamt initiativ till medling när förhandlingar har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder.

Oavsett bakgrund till att medling beslutas gäller att ingen av parterna kan frånträda medlingen när den väl är beslutad. Har Medlingsinstitutet utsett medlare är deras uppgift att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. De särskilda medlarnas uppdrag upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om Medlingsinstitutet beslutar att entlediga medlarna. Den fasta medlarens uppdrag upphör när tvisten är löst eller när medlaren bedömer att det inte finns förutsättningar att genom medling få till stånd en lösning av tvisten och har meddelat detta till de tvistande parterna. Fram till dess att medlarnas uppdrag upphör är parterna skyldiga att infinna sig till förhandling inför medlarna och medverka till att föra förhandlingen framåt.

3.1.2 Avtal om förhandlingsordning

Reglerna i medbestämmandelagen om Medlingsinstitutets möjligheter att besluta om tvångsmedling har ett undantag. Om parter så vill kan de sluta ett särskilt avtal om förhandlingsordning med medling i parternas egen regi. När avtalet har registrerats hos Medlingsinstitutet kan vi inte, under avtalets giltighetstid, utse medlare utan parternas samtycke. Det krävs dock att avtalet uppfyller ett antal förutsättningar, närmare bestämt ska det innehålla tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättande av medlare, regler om medlares befogenheter och regler om uppsägning av avtalet.

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

Vid utgången av 2023 fanns 14 förhandlingsordningsavtal med medling i parternas egen regi registrerade hos Medlingsinstitutet.¹ Det kan noteras att det numera endast är inom industrin som det finns förhandlingsordningsavtal för LO-förbund (Industriavtalet). I början av 2000-talet förhandlades lönerna för ungefär hälften av landets arbetstagare inom ramen för sådana förhandlingsordningsavtal. Som en följd av att avtalen blivit färre och minskat i omfattning täcks numera cirka 1,25 miljoner arbetstagare av förhandlingsordningsavtal. Det motsvarar cirka 30 procent av alla anställda som omfattas av kollektivavtal. Omfattningen av förhandlingsordningsavtalen kommer att minska ytterligare under 2024. Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter sade under hösten upp förhandlingsordningsavtalet mellan dessa organisationer och Innovationsföretagen. Avtalet kommer därmed upphöra under 2024. Akademikerförbunden inom Saco sade under hösten upp förhandlingsordningsavtalet mellan dessa organisationer samt Unionen, å ena sidan, och Kompetensföretagen å andra sidan. Avtalet kommer för Akademikerförbundens del därmed att upphöra under 2024.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsordningsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsordningsavtal. Det fanns vid början av 2024 drygt 600 kollektivavtal mellan förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det 90 som sluts av parter som omfattas av de 14 förhandlingsordningsavtalen. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså, formellt sett, av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet. Det förekommer också att parter som har ett förhandlingsordningsavtal begär medling hos Medlingsinstitutet.

3.1.3 Medling och en väl fungerande lönebildning

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och de ändringar i medbestämmandelagen som trädde i kraft i juni 2000 var att främja en lönebildning som bidrar till samhälls-ekonomisk balans. Förutom att medla i arbetstvister fick myndigheten därför också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning.

¹ En förteckning över dessa förhandlingsordningsavtal finns på www.mi.se.

Genom den uppgift som Medlingsinstitutet har fått, att verka för en väl fungerande lönebildning, har det skett en förskjutning i synen på medlingsverksamheten. Samhällsekonomin är numera överordnad arbetsfreden, vilket betyder att medlarnas uppgift inte är att till varje pris söka åstadkomma arbetsfred. Medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar inte till avtal som står i strid med en väl fungerande lönebildning, det vill säga en lönebildning i samhällsekonomisk balans där den konkurrensutsatta sektorn är normerande för ökningstakten vad gäller löner och andra arbetskostnader. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

Är parter överens om ökning av löner och andra arbetskostnader på högre nivåer än vad som överenskommit inom den konkurrensutsatta industrin kan emellertid inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Det är parterna som har huvudansvaret för att upprätthålla de principer som lönebildningssystemet vilar på.

3.2 Tvister och medling på förbunds nivå

För medling i tvister i samband med förhandlingar på förbunds nivå utses så kallade särskilda medlare. I de flesta fall rör dessa förhandlingar rikstäckande branschavtal (förbundsavtal), men det kan också gälla företagsavtal där förbundsparter är inblandade. Till vårt förfogande för uppdrag som särskilda medlare har vi ett trettiootal personer, ofta med bakgrund som ledande företrädare för arbetsmarknadens parter. Normalt tillsätts två personer att medla i en tvist om ett nytt förbundsavtal. Det förekommer även att tre medlare utses, exempelvis i samband med att nya medlare introduceras.

Avtalsrörelsen 2023 omfattade merparten av förbundsavtalen, det var främst avtalen i kommun- och regionsektorn som inte ingick. Således förhandlades cirka 470 förbundsavtal omfattande cirka 2,3 miljoner anställda. Förhandlingarna strandade i några fall och medling förordnades. Totalt hade Medlingsinstitutet fjorton medlingsärenden. Det bör nämnas att två av dessa avsåg samma tvist, där den första medlingen avslutades med en prolongering av kollektivavtalet över sommaren och den andra medlingen, efter sommaren, ledde fram till en lösning av sakfrågorna i tvisten. I strikt mening hörde denna förhandling egentligen inte till avtalsrörelsen utan handlade om ett bolags övergång från ett företagsavtal till ett branschavtal i samband med bolagets inträde som medlem i en arbetsgivarorganisation och vilka villkor som skulle gälla för bolaget efter övergången.

I samtliga fall utom fyra föregicks medlingen av varsel om stridsåtgärder. I de fyra fallen förordnades om medling på parternas begäran eller i samråd med parterna utan att några varsel förelåg. I två av dessa fall lades dock varsel om stridsåtgärder en bit in i medlingen. I endast ett fall utlöstes stridsåtgärder, vilket ledde till 1 530 förlorade arbetsdagar.

Antalet medlingsärenden under 2023 kan jämföras med förhållandena under tidigare år med större avtalsförhandlingar.

TABELL 3.1 Antal medlingsärenden hos Medlingsinstitutet under år med stora avtalsrörelser

	2013	2016	2017	2020/21	2023
Antal medlingsärenden i förbundsförhandlingar	25	20	15	10	14

Likaså kan antalet förlorade arbetsdagar i arbetsmarknadskonflikter jämföras mellan dessa år.

Källa: Medlingsinstitutet

TABELL 3.2 Antal förlorade arbetsdagar i tvister på förbunds nivå under år med stora avtalsrörelser

	2013	2016	2017	2020/21	2023
Antal förlorade arbetsdagar i förbundsförhandlingar	6 192	10 079	0	0	1530

Källa: Medlingsinstitutet

3.2.1 Medlingsärenden under 2023

1. Tågföretagen ./, Seko, Service- och kommunikationsfacket

Medlare: Gunilla Runnquist, Bengt Huldt och Gerald Lindberg

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för spårtrafik varslade Seko den 2 maj om blockad mot övertids- och mertidsarbete samt mot nyanställningar på hela avtalsområdet från och med den 11 maj. Seko varslade också om strejk och blockad av strejkdramatiskt arbete på ett tiotal företag avseende vissa personalgrupper och verksamhetsplatser. Strejken och blockaden av strejkdramatiskt arbete skulle träda i kraft i tre steg med början den 11 maj. Varslet om strejk omfattade enligt Seko cirka 1 200 arbetstagare i de aktuella företagen. Den 3 och 4 maj lades sammantaget sex varsel om sympatiåtgärder av två föreningar inom SAC Syndikalisterna (härefter SAC) mot vissa av de företag som omfattades av Sekos varsel. Sympatiåtgärderna avsåg samma slags stridsåtgärder som Sekos varsel. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 3 maj. (Den 4 maj beslutade Medlingsinstitutet även om medling i den samtidigt pågående tvisten mellan tre tjänstemanna- och akademikerförbund och Tågföretagen, se vidare punkt 3 nedan.)

En viktig bakgrundsfaktor till tvisten var utvecklingen inom spårtrafikområdet med brister och störningar i Trafikverkets digitaliserade planeringssystem. Bristerna i systemet har medfört att myndigheten inte i tillräcklig tid kunnat ge tågföretagen rimliga förutsättningar att planera gods- och passagerartrafiken, med negativa konsekvenser för tågföretagens personal i form av bland annat sena besked om och ändringar i förläggningen av arbetstid. Vidare råder stor brist på lokförare. Ytterligare en bakgrundsfaktor i sammanhanget var den ändring av bemanningen på pendeltågen i Stockholm som hade påbörjats och som innebar att de så kallade tågvårdarna skulle tas bort från pendeltågen och istället utföra andra arbetsuppgifter. Den förändringen hade lett till en vild strejk bland pendeltågförarna under tre dagar i april (se vidare om den vilda strejken i avsnitt 3.4.2).

Varslet om stridsåtgärder syftade till att stödja Sekos krav om att begränsa möjligheterna för arbetsgivaren att göra sena schemaändringar, att införa en arbetstidsförkortning i form av lediga dagar som incitament för arbetstagare att stanna kvar i branschen, att tågstädpersonalens villkor ska regleras centralt i stället för lokalt samt att vissa säkerhetskritiska arbetsuppgifter ska förläggas till annan ombordvarande personal än lokföraren. I fråga om arbetstid framförde Seko också krav om att möjligheten för arbetsgivaren att lägga in arbetsdagar utan angiven start- och sluttid (så kallade blankdagar) skulle slopas. Tåg-företagens inställning till Sekos yrkanden var överlag avvisande. Man menade att Sekos yrkanden bland annat skulle inskränka arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt förvärra personalbristen. Sekos yrkanden om begränsningar av möjligheterna till schemaändringar skulle också bli för kostsamma för företagen.

Efter att den hemställan med förslag till lösning av de tvistiga frågorna avvisats beslutade Seko på medlarnas uppmaning att skjuta på stridsåtgärderna så att de skulle påbörjas den 15 maj. Samma dag som de uppskjutna stridsåtgärderna skulle träda i kraft överlämnade medlarna en justerad hemställan till parterna. Denna accepterades samma dag av bägge parter och stridsåtgärderna kunde därmed undvikas. Den överenskommelse som träffades innebar bland annat nya regler i kollektivavtalet om vad som ska gälla vid behov av ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning. Enligt dessa ska huvudregeln vara att besked om ändringar ska lämnas minst två veckor i förväg, men att sådant besked får lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller oförutsedda händelser ger anledning till det. I sådana fall minskar den arbetstid som får förskjutas ju närmare den planlagda arbetstidsförläggningen man kommer. Eventuella överskridanden som ändå sker förs till en arbetstidsbank och kan tas ut som ledig tid eller växlas mot pengar. Vad gäller blankdagarna ska arbetet på dessa tidsättas senast tre dygn innan arbetets början. Överenskommelsen innebar också inrättandet av arbetsgrupper i frågor om arbetstidsförkortning respektive ensamarbete.

2. Måleriföretagen i Sverige ./ Svenska Målareförbundet

Medlare: Åsa Kjellberg Kahn och Lenita Granlund

Förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för målare slutade i oenighet om ett stort antal frågor varefter Målareförbundet, den 3 maj, varslade om strejk och blockad av strejkdramatiskt arbete på fem företag och ett tjugotal arbetsplatser i olika företags regi. Stridsåtgärderna skulle omfatta totalt 390 arbetstagare och träda i kraft den 12 maj. Medlingsinstitutets beslut om medling fattades samma dag. Den 5 maj varslade Måleriföretagen om en så kallad spegellockout, det vill säga en lockout av de medlemmar i Målareförbundet som omfattades av förbundets varsel den 3 maj.

Den 5 respektive 9 maj varslade en förening inom SAC fyra olika företag om sympatiåtgärder i form av strejk och blockad av strejkdramatiskt arbete.

En central knäckfråga var parternas olika syn på kvalifikationskraven för anställning som målare (vilka har betydelse för lönenivå). Kollektivavtalet innebär att en person får anställas för målningsarbete antingen efter genomgången lärlingsutbildning eller efter arbete som målare i minst fyra år. Den senare delen av bestämmelsen prövades av Arbetsdomstolen 2022 med avseende på arbetstagare vars arbete hade utförts utomlands. Avtalet möjliggör också att arbetstagaren styrker sin kompetens genom ett av lokala parter godkänt arbetsprov. En arbetstagare som inte uppfyller något av dessa kvalifikationskrav kan endast anställas för annat än "icke-traditionellt" målningsarbete. Målareförbundet

yrkade bland annat att möjligheten för arbetsgivare att anställa personer för målningsarbete som kan styrka att man arbetat som målare i minst fyra år skulle utmönstras ur avtalet. Samtidigt ville Måleriföretagen att det bör stå arbetsgivare fritt att anställa utifrån egna bedömningar och kvalifikationskrav.

Bland Målareförbundets övriga yrkanden fanns krav om utrymme för höjning av lön och ersättningar i enlighet med industrimärket, extra pensionsavsättning, graviditetslön och höjning av reseersättningen, medan Måleriföretagen yrkade på bland annat förenkling av förfarandet vid anlitan av underentreprenörer. Parterna var i princip överens om att påbörja ett arbete med att se över avtalets löneberäkningsmodell.

Den 11 maj överlämnade medlarna sitt förslag till lösning av de tvistiga frågorna (utrymme för öknings av lön och ersättningar, extra pensionsavsättning, införande av graviditetslön, förenkling av anlitan av underentreprenörer m.m.). När det gällde den centrala knäckfrågan föreslogs ett partsgemensamt arbete om yrkeskvalifikationer som målare samt att parterna under avtalsperioden skulle följa tillämpningen av aktuella bestämmelser. Måleriföretagen accepterade medlarnas förslag, men Målareförbundet avvisade det med motiveringen att det inte innehöll någon lösning på frågan om yrkeskvalifikationer.

Den 12 maj bröt stridsåtgärderna ut och kort därefter varslade Målareförbundet om utökade stridsåtgärder i form av strejk och blockad på ytterligare ett tjugotal företag från och med den 24 maj. Den 16 maj varslade Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Elektrikerförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet om sympatiåtgärder i form av strejk och blockad på cirka femton arbetsplatser.

Därefter togs direktkontakter mellan parterna, samtidigt som medlarna höll sig informerade om utvecklingen. Den 17 maj kunde parterna träffa en överenskommelse, med vissa justeringar i förhållande till den som medlarna hade föreslagit. Stridsåtgärderna avbröts. Det uppskattas att 1 530 arbetsdagar förlorades i konflikten.

Vad gäller den centrala knäckfrågan enades parterna om ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden avseende yrkeskvalifikationer och kompetensförsörjning. I arbetet ska ingå att gemensamt följa tillämpningen av aktuella avtalsbestämmelser. Det anges att ambitionen är att parterna under avtalsperioden ska söka finna en avtalsreglering som tillgodoser det gemensamma intresset av att säkra branschens kompetensförsörjning och som säkrar en fortsatt hög yrkeskompetens. I anslutning härtil enades parterna om en särskild överenskommelse, att gälla under avtalsperioden, beträffande nyanställningar som innebär en precisering av vilka arbetsmoment som måste ingå för den som ska styrka att han eller hon arbetat som målare i fyra år.

3. Tågföretagen ./ Fackförbundet ST, SRAT och Sveriges Ingenjörer

Medlare: Gunilla Runnquist, Bengt Huldt och Gerald Lindberg

Kollektivavtalet för spårtrafik är ett så kallat medarbetaravtal och gäller förutom för LO-förbundet Seko även för Fackförbundet ST samt Saco-förbunden SRAT och Sveriges Ingenjörer (samtliga i fortsättningen benämnda tjänstemannaförbunden). Förhandlingarna mellan Tågföretagen och tjänstemannaförbunden pågick samtidigt som arbetsgivar-sidans förhandling med Seko (se ovan, punkt 1). Även förhandlingarna med tjänstemannaförbunden hade strandat. Den 3 maj begärde parterna gemensamt att Medlingsinstitutet skulle utse medlare i tvisten. Några varsel om stridsåtgärder lades inte. Den 4 maj utsåg Medlingsinstitutet samma medlare som i tvisten mellan Tågföretagen och Seko.

Tjänstemannaförbunden delade Sekos uppfattningar i de huvudsakliga tvistefrågorna – ändringar i schemaläggning, arbetstidsförkortning och ensamarbete - och sade sig stödja Sekos krav i dessa.

Samma förslag till lösningar som i tvisten med Seko överlämnades till tjänstemannaförbunden. Den justerade hemställan överlämnades samtidigt till parterna i bägge tvister och accepterades även av tjänstemannaförbunden.

4. Kompetensföretagen ./ Unionen

Medlare: Anders Hammarbäck och Sverker Rudeberg

Kollektivavtalet med allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom bemanningsbranschen gäller mellan Kompetensföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden (13 Saco-förbund inom handeln och tjänstesektorn) å andra sidan, med särskilda löneavtal för Unionen respektive Akademikerförbunden. Förhandlingarna mellan Kompetensföretagen och Unionen hade strandat beträffande Unionens yrkanden om höjda lägslöner med 1 350 kr (ett yrkande som inte var aktuellt i förhandlingen med Akademikerförbunden). Närmare bestämt gällde frågan på vilket sätt höjningarna av lägslönerna skulle rymmas inom det utrymme för avtalskostnadsökningar som överenskommit inom industrin (industrimärket).

Kompetensföretagen och Unionen begärde gemensamt den 8 maj att Medlingsinstitutet skulle utse medlare i tvisten mellan parterna. Medlingsinstitutet beslutade påföljande dag om medling.²

Unionens yrkanden avsåg lönenivåerna för 20- respektive 24-åringar. Unionen ville att avräkningen för de merkostnader som höjningarna av lägslönerna medförde skulle ske lokalt medan Kompetensföretagen ville att avräkningen skulle regleras direkt i det centrala avtalet.

I löneavtalet finns en bestämmelse när det gäller tjänstemannens bidrag till höjningar av lägslön när denne fyller 20 respektive 24 år. Bestämmelsen säger att om tjänstemannens bidrag till utrymmet (för löneökningar) inte räcker (för uppnående av den nya lägslönenivån) ska resterande del tas utanför utrymmet. Medlarna föreslog att bidraget till utrymmet för den aktuella tjänstemannen år 2023 skulle vara upp till 1 350 kr (dvs. att inga pengar utanför utrymmet skulle tillföras för höjningarna av lägslönerna 2023) samt en lägre uppräknings av lägslönerna för 24-åringarna år 2024 (2,4 procent) än det ökningsutrymme som industrimärket innebar för det året (3,3 procent). Hemställan accepterades av bägge parter.

² Mellan Kompetensföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å andra sidan gäller ett förhandlingsavtal med en egen medlingsordning. Medlingsinstitutet kan enligt 47 § b utse medlare om de tvistande parterna med ett sådant förhandlingsavtal samtycker till det.

5. Installatörsföretagen ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Medlare: Jan Sjölin och Kurt Eriksson

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal mellan parterna (Teknik-installationsavtalet VVS & Kyl) varslade Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) den 12 maj om strejk och blockad av strejkdirabbat arbete på ett drygt tjugotal företag. Varslet avsåg i vissa fall särskilt angivna byggprojekt, i andra fall företagets verksamhet i ett visst län. Varslet omfattade cirka 1 500 arbetstagare och skulle träda i kraft den 24 maj. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 12 maj.

En förening inom SAC varslade den 17 maj fyra olika företag om sympatiåtgärder i form av strejk och blockad av strejkdirabbat arbete.

Parterna var oeniga i ett antal frågor, men den centrala knäckfrågan gällde avtalets regler om anlitande av underentreprenörer, regler som kompletterar och delvis ersätter motsvarande regler i medbestämmandelagen. Avtalets regler innebär vissa förenklingar vid anlitande av underentreprenörer i förhållande till lagens regler. Förenklat uttryckt yrkade Byggnads på skärpningar av reglerna för att motverka fusk och osund konkurrens, medan Installatörsföretagen yrkade på vissa förenklingar, till exempel att anlitande av enmansföretag som är medlemmar i Installatörsföretagen ska följa avtalets förenklade regler (på samma sätt som andra medlemsföretag) i stället för lagens regler (som var fallet dittills).

I den hemställan som medlarna lämnade den 23 maj föreslogs bland annat en del skärpningar av reglerna om anlitande av underentreprenörer och vissa förenklingar vid anlitande av enmansföretag och bemanningsföretag. Förslaget innebar dock inte att samma förenklade förfaranderegler ska gälla för medlemmar i Installatörsföretagen som är enmansföretag, eller som bedriver bemanningsverksamhet, som gäller för övriga medlemmar. Hemställan innehöll vidare bland annat ett nytt system för lönegranskning (Svensk Byggkontroll) motsvarande det som överenskommit i det nya kollektivavtalet för byggsektorn (Byggavtalet), vissa nya bestämmelser om in- och utlåning av arbetstagare samt en förlängning av den så kallade arbetstidskorridoren (den tid under vilken ordinarie arbetstid kan läggas ut) med 30 minuter. Parterna accepterade medlarnas hemställan. Inga stridsåtgärder verkställdes.

6. Gröna arbetsgivare ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet (trädgårdsanläggning)

Medlare: Anders Lindström, Robert Schön och Ronny Wenngren

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för trädgårdsanläggningsarbete varslade Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) den 15 maj om stridsåtgärder i form av strejk och blockad vid fem företags verksamheter vid ett tiotal arbetsplatser. Varslet omfattade cirka 200 arbetstagare. Varslet innebar också blockad mot övertids- och mertidsarbete samt mot nyanställningar och inhyrning av arbetstagare på de berörda arbetsplatserna. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 25 maj. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 15 maj. Den 17 maj lade en förening inom SAC ett sympati- varsel riktat mot ett av de företag som omfattades av Kommunals varsel.

Twisten handlade egentligen bara om en fråga, nämligen hur det inom LO-samordningen överenskomna lägslönepåslaget om 1 350 kr år 2023, inom ramen för industrimärket, skulle läggas ut på de olika yrkesgrupperna på detta avtalsområde. Kommunal yrkade att minimilönenivåerna för sju av nio av avtalets olika yrkesgrupper skulle omfattas av påslaget, mot en avräkning på utgående löner. Endast påslagen för 16- och 17-åringar skulle vara lägre. Arbetsgivarparten hade invändningar mot att så många yrkesgrupper skulle omfattas av lägslönepåslagen. Efter kontrollräkning av storleken på den avräkning som lägslönepåslagen föranledde kunde medlarna lägga en hemställan i linje med Kommunals yrkanden om höjningar av avtalets minimilönenivåer som bägge parter accepterade den 24 maj. Inga stridsåtgärder verkställdes.

7. Sveriges Hamnar ./ Svenska Hamnarbetarförbundet

Medlare: Kurt Eriksson, Robert Schön och Anders Ferbe

Mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet gäller sedan våren 2019 ett kollektivavtal (Kajavtalet) som är ett så kallat andrahandsavtal i förhållande till det mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) gällande Hamn- och Stuveriavtalet. I sak är avtalen likalydande. Efter att Sveriges Hamnar och Transport den 27 april träffat överenskommelse om ett nytt kollektivavtal fortsatte förhandlingarna mellan arbetsgivarparten och Hamnarbetarförbundet om ett nytt Kajavtal. Sveriges Hamnar erbjöd förbundet ett nytt andrahandsavtal med samma ändringar i avtalet som dessförinnan hade överenskommit med Transport. Då parterna inte kunde enas om ett nytt avtal begärde parterna gemensamt, på Hamnarbetarförbundets initiativ, den 22 maj att Medlingsinstitutet skulle utse medlare i tvisten. Medlingsinstitutets beslut fattades den 24 maj.

Hamnarbetarförbundet hade inledningsvis i förhandlingen ett femtontal yrkanden. Efter att det nya Hamn- och Stuveriavtalet hade träffats drog förbundet tillbaka alla sina yrkanden utom två. De kvarstående yrkandena gällde dels inrättandet av en fond för rehabilitering av behovsanställda arbetare, dels införandet av en timmas facklig introduktionsinformation i samband med utbildning av nyanställda samt vid arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal.

Den 8 juni lade medlarna en hemställan med förslag till parterna om ett kollektivavtal med samma innehåll som det som Sveriges Hamnar och Transport hade tecknat i slutet av april, utan någonting därutöver. Sveriges Hamnar svarade ja medan Hamnarbetarförbundet svarade nej.

Enligt Hamnarbetarförbundets stadgar ska dock frågor om antagande av kollektivavtal avgöras genom medlemsomröstning. En sådan genomfördes och resulterade i att förbundet den 27 juni varslade om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av strejkdrabbat arbete hos två hamnbolag samt blockad mot overtid, nyanställning och inhyrning hos ett tredje hamnbolag. Dessa stridsåtgärder skulle pågå under perioden 9-11 juli. Den 28 juni lades varsel om samma stridsåtgärder hos ytterligare tre hamnbolag under samma tidsperiod, två avsåg strejk och blockad av strejkdrabbat arbete och det tredje nyss nämnda blockadåtgärder. Sammantaget uppskattades att cirka 500 medlemmar omfattades av

varslen om arbetsnedläggelse.³ Den 28 och 29 juni varslade Sveriges Hamnar om så kallad spegellockout (dvs. lockout av samma arbetstagare som var uttagna i strejk) på de bolag som omfattades av varslen om arbetsnedläggelse.

Den 3 juli lade medlarna en ny hemställan som denna gång innehöll, utöver ett avtalsförslag som var likalydande med det som Transport tecknat, även ett ensidigt åtagande av Sveriges Hamnar att till den 1 mars 2024 utreda hur en fond för rehabilitering av behovsanställda ska konstrueras och finansieras. Avsättningar till fonden skulle påbörjas per den 1 juli 2024 och inbetalas senast sista april 2025. Arbetsgivarpartens åtagande avsågs inte vara en del av kollektivavtalet och skulle gälla behovsanställda oavsett organisationstillhörighet.

Givet den ordning som gäller inom Hamnarbetarförbundet för ställningstagande till nya kollektivavtal innebar hemställan att parterna först fick till dagen därpå att lämna besked om återkallande av stridsåtgärderna och till den 10 juli för att lämna besked om man accepterade hemställan. Bägge parter gav besked om återkallande av stridsåtgärderna och svarade sedan, efter ny omröstning inom förbundet, den 10 juli ja på hemställan. Inga stridsåtgärder bröt ut.

8. Gröna arbetsgivare ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet (golfbanor och trädgårdsodling)

Medlare: Anders Lindström och Åsa Kjellberg Kahn

Gröna Arbetsgivare och Kommunal har sex kollektivavtal sig emellan. Förutom strandningen av förhandlingarna om ett nytt avtal om trädgårdsanläggning (punkt 6 ovan) strandade förhandlingarna även när det gällde nya avtal för golfbanor respektive trädgårdsodling. Kommunal varslade den 9 juni om stridsåtgärder på båda avtalsområdena. I båda fallen avsåg stridsåtgärderna strejk och blockad av strejkdramatiskt arbete samt blockad mot övertids- och mertidsarbete liksom mot nyanställning och inhyrning på tolv företag per avtalsområde. Samtliga stridsåtgärder skulle träda i kraft den 20 juni. Samtidigt med dessa varsel varslade Kommunal också om sympatiåtgärder på avtalsområdet för trädgårdsanläggning från och med den 20 juni. Sympatiavarslen berörde verksamhet i fem företag på detta område och avsåg samma slags stridsåtgärder som i primärkonflikten. Varslen omfattade sammantaget något hundratal anställda. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 12 juni.

Twistens huvudsakliga knäckfråga rörde de i LO-samordningen överenskomna påslagen på lägstlönerna och låglönesatsningen i förhållande till industrimärket. Kommunals yrkanden i fråga om höjningar av lägstlönenivåerna och låglönesatsning innebar ett överskridande av industrimärket och parterna var oeniga om vilka avräkningar som behövde göras.

³ Hamnarbetarförbundets varsel om stridsåtgärder möttes av fredspliktsinvändningar från Sveriges Hamnar. Förbundets uppfattning var dock att dessa var gjorda i ond tro vilket ledde till att Sveriges Hamnar väckte talan i Arbetsdomstolen och gjorde gällande att stridsåtgärderna syftade till att få till stånd ett kollektivavtal som skulle undantränga kollektivavtalet med Transport (förstahandsavtalet) och därmed olovliga. Sveriges Hamnar yrkade att domstolen interimistiskt skulle besluta om att stridsåtgärderna var olovliga. Prövningen av det interimistiska beslutet sattes ut till ett datum innan stridsåtgärderna skulle träda i kraft. När parterna träffade överenskommelse om ett nytt avtal återkallades talan.

Den 16 juni lades åtta varsel om sympatiåtgärder från Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet (två varsel), Svenska Målareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Livsmedelsarbetareförbundet samt Hotell- och restaurangfacket. Varslen avsåg verksamhet på utvalda företag på respektive avtalsområde. Sympatiåtgärderna skulle verkställas från och med den 28 eller 29 juni.

Den 17 juni lämnade medlarna en hemställan med förslag till överenskommelse som beträffande den huvudsakliga knäckfrågan på båda avtalsområdena första avtalsåret innebar lägslönepåslag i enlighet med Kommunals yrkanden och lägre höjningar av utgående löner än industrimärket. För det andra avtalsåret föreslogs en höjning av utgående löner på båda avtalsområdena i enlighet med industrimärket samt en låglönesatsning i enlighet med Kommunals yrkanden med undantag för vissa yrkesgrupper. Därtill föreslog medlarna vissa villkorsändringar, inrättande av vissa arbetsgrupper och partsgemensamt arbete samt uppmanade parterna att anta ett nytt statistikavtal (det tidigare hade sagts upp av Kommunal och upphört att gälla). Parterna accepterade medlarnas hemställan. Inga stridsåtgärder verkställdes.

9. Säkerhetsföretagen ./ Svenska Transportarbetareförbundet

Medlare: Jan Sjölin och Cecilia Fahlberg Pihlgren

Efter strandade förhandlingar om det så kallade Bevaknings- och säkerhetsavtalet varslade Transport den 15 juni om stridsåtgärder som skulle träda i kraft i två steg. Det första steget bestod i blockad på hela avtalsområdet mot övertids- och mertidsarbete samt mot nyanställning och inhyrning från och med den 28 juni. Det andra steget avsåg strejk och blockad av strejkdrabbat arbete på vissa utvalda arbetsplatser under vissa datum under juli, med 3 juli som första datum. Det handlade om bevaknings- och säkerhetsarbete på tre flygplatser och ett kärnkraftverk. Varslets andra steg avsåg två företag och berörde ungefär 450 arbetstagare. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 16 juni. På medlarnas begäran sköt Transport upp steg ett i varslet så att de första stridsåtgärderna skulle komma att träda i kraft den 3 juli.

Twisten rörde huvudsakligen lönefrågor. Lönesystemet kan sägas vara ett slags tarifflönesystem med nivåer fastställda för nyanställda, grundlöner samt en indelning i olika löneklasser beroende på vilka arbetsuppgifter man har. Parterna delade bilden att arbetet måste göras mer attraktivt att söka sig till och att lönesystemet behövde utvecklas. Transport ansåg att lönenivåerna för nyanställda måste höjas och åtgärder vidtas för att få till stånd en löneutveckling i takt med ökad erfarenhet i yrket. Man yrkade på ytterligare ett steg i de olika löneklasserna. Säkerhetsföretagen önskade mer lokal och individuell lönesättning. Därtill innehöll tvisten frågor om schemaläggning av arbetstid och beräkning av övertid.

Medlarnas förslag till lösning innebar påslag på de lägsta lönenivåerna för nyanställda, för grundlön och i de olika löneklasserna samt ett särskilt lönepåslag för arbetstagare som uppnått fem års branscherfarenhet, ett borttagande av kravet på lokal överenskommelse vid avsteg från "tarifflöner" samt inrättandet av en arbetsgrupp för översyn av lönesystemet på avtalsområdet. Därtill föreslogs vissa ändringar i fråga om besked om arbetstidsschema och beräkningen av övertid. Parterna accepterade medlarnas hemställan den 30 juni. Inga stridsåtgärder verkställdes.

10. Securitas Technology Sverige AB ./ Svenska Elektrikerförbundet

Medlare: Gunilla Runnquist

Mellan Securitas Technology Sverige AB (bolaget) Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna) gällde ett särskilt kollektivavtal (ett "företagsavtal") som inte gäller för något annat företag i larm- och säkerhetsbranschen. Företagsavtalet gällde tidigare vid företaget Stanley Security Sverige AB, vars verksamhet sedan en tid tillbaka uppgått i bolaget. Bolagets avsikt var att begära medlemskap i Installatörsföretagen och parterna hade under våren förhandlat om avvecklingen av företagsavtalet och hur de villkor och värden som fanns i det avtalet skulle hanteras i samband med bolagets kommande inträde som medlem hos Installatörsföretagen. Vid medlemskapet skulle bolaget bli bundet av ett branschavtal med Installatörsföretagen som arbetsgivarpart.

Förhandlingarna ledde inte fram till någon överenskommelse och bolaget sade den 20 juni upp företagsavtalet, som skulle upphöra efter sju dagar, och meddelade att man avsåg bli medlemmar i Installatörsföretagen den 28 juni. Dagen efter varslade Elektrikerna om strejk och blockad av strejkdrabbat arbete från och med den 28 juni i syfte att förmå bolaget att teckna kollektivavtal. Elektrikerna uppskattade att varslet omfattade cirka 150 anställda i bolaget. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 26 juni.

Bakgrunden till tvisten kan förenklat beskrivas som att företagsavtalet var mer förmånligt för arbetstagersidan (beträffande löner m.m.) än det branschavtal för larm- och säkerhetsarbete hos Installatörsföretagen (det så kallade Larm- och säkerhetsteknikavtalet) som bolaget ville kopplas in på vid ett medlemskap där. Villkoren vid en sådan inkoppling ska dock överenskommas mellan berörda parter. Eftersom en sådan överenskommelse inte förelåg antogs att bolaget vid ett medlemskap i Installatörsföretagen i stället skulle bli bundet av ett annat branschavtal mellan Installatörsföretagen och Elektrikerna, nämligen det så kallade Installationsavtalet, för vilket bundenhet inte förutsätter ett inkopplingsförfarande. Installationsavtalet är dock inte utformat för den typ av arbete som bedrivs hos bolaget, något som parterna var överens om.

På medlarens förslag kom parterna överens om att bolaget skulle återta uppsägningen av företagsavtalet, att detta skulle prolongeras att gälla till och med augusti och därefter löpa med sju dagars uppsägningsfrist, och att Elektrikerna skulle återta sitt varsel om stridsåtgärder. Överenskommelsen innebar att parterna skulle återuppta förhandlingarna om en inkoppling på det för bolagets verksamhet mest ändamålsenliga branschavtalet, dvs. Larm- och säkerhetsteknikavtalet, under augusti. Parterna var överens om att förhandlingarna skulle föras med bistånd av medlare. Överenskommelsen innebar också att ett engångsbelopp motsvarande löneökningstrymnet för maj och juni skulle utbetalas med julilönen för berörda arbetstagare. Inga stridsåtgärder utlöstes.

11. Securitas Technology Sverige AB ./ Svenska Elektrikerförbundet

Medlare: Gunilla Runnquist och Anders Ferbe

För bakgrund till medlingen, se närmast föregående punkt. Medlingsinstitutet beslutade om fortsatt medling den 14 augusti.

Utgångspunkten för de fortsatta förhandlingarna var Elektrikernas yrkanden om att de värden som fanns i företagsavtalet skulle omhändertas och följa med vid en inkoppling på det så kallade Larm- och säkerhetsteknikavtalet. En svårighet var dock att uppskatta det samlade värdet av dessa yrkanden och överföra bestämmelser om olika villkor från företagsavtalet till en ny avtalsbindning till Larm- och säkerhetsteknikavtalet.

När enighet inte hade uppnåtts vid augusti månads utgång sade Elektrikerna upp det prolangerade företagsavtalet till den 12 september och varslade om strejk och blockad av strejkdrabbat arbete på samtliga av bolagets arbetsställen i syfte att förmå bolaget att teckna kollektivavtal. Elektrikernas bedömning var att detta varsel då omfattade drygt 200 anställda i bolaget.

Den 11 september överlämnade medlarna en hemställan med förslag till lösning av de tvistiga frågorna i form av dels ett protokoll om inkoppling av bolaget på Larm- och säkerhetsteknikavtalet, dels ett lokalt avtal med bolagsspecifika avvikelser från nämnda branschavtal. I protokollet om inkoppling på branschavtalet föreslogs regleringar av bland annat lönerevisionen 2023 samt inväxling och avlösning av olika värden i det tidigare företagsavtalet. I det bolagsspecifika lokala avtalet föreslogs regleringar av bland annat flexibel arbetstid, nivåer för beredskapsersättning samt permission. Parterna accepterade senare samma dag medlarnas hemställan. Inga stridsåtgärder verkställdes.

12. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./ Svenska Transportarbetareförbundet

Medlare: Robert Schön, Ronny Wenngren och Gerald Lindberg

Lönesystemet i kollektivavtalet för taxiförare innehåller två delar. Den ena delen innebär månadslön och vissa lönesteg vid inträde i yrket och i förhållande till antal år i yrket, systemet tillämpas vid bland annat offentligt finansierad färdtjänst och skolskjuts. Den andra delen innebär procent på förarens inkörda belopp och en garantilön om förarens intäkter inte når över ett visst angivet belopp. Det var på grund av oenighet om lönefrågor i båda dessa delar som förhandlingar om ett nytt kollektivavtal strandade varefter Transport den 15 augusti varslade om stridsåtgärder i syfte att få gehör för sina krav bland annat om uppräknings av garantilönen för de som avlönas i förhållande till inkörda belopp och ytterligare ett lönesteg för månadsavlönade. Stridsåtgärderna avsåg i ett första steg blockad av nyanställning och inhyrning samt mot övertids- och mertidsarbete på hela avtalsområdet från och med den 25 augusti. I ett andra steg skulle strejk och blockad av strejkdrabbat arbete verkställas vid sex utvalda företag under sex dagar i september. Transport uppskattade att det andra steget i varslat omfattade 750 arbetstagare. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 17 augusti.

Parternas oenighet handlade närmare bestämt om tre huvudsakliga frågor. Man var oeniga om hur förtjänstläget för förare i branschen ser ut. Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) hänvisade till statistik som Transport menade var bristfällig och inte gav en rättvisande bild. Vidare tvistade parterna om uppräknings av garantilönen där Transport hävdade att den är att likställas med en lägstlön och skulle räknas upp med det krontal LO-sam-

ordningen överenskommit, medan BA ansåg att den är ett tillägg (till förarens inkörda belopp) och ska räknas upp i enlighet med industrimärket. Den tredje tvistefrågan gällde hur många som skulle omfattas av ytterligare ett lönesteg för månadsavlönade och därmed vad ett sådant tillägg skulle kosta. Därtill fanns några villkorsfrågor på bordet.

Några dagar in i medlingen konstaterade de inblandade att det fanns förutsättningar för parterna att fortsätta förhandla direkt med varandra och under förhandlingen hålla medlarna informerade om utvecklingen. Transport sköt upp det första steget i sitt varsel så att samtliga stridsåtgärder skulle träda i kraft den 4 september. Den 30 augusti kunde parterna på egen hand träffa en överenskommelse om ett nytt kollektivavtal. Överenskommelsen innebar bland annat påslag på garantilönen, ett nytt lönesteg efter fyra år samt en avtalsperiod om 26 månader (till skillnad från den 24-månadersperiod som överenskommits inom industrin) för att undvika en utlöpningsstidpunkt under sommaren. Den något längre avtalsperioden innebar en något högre avtalskostnad än industrimärket, men som omräknad till årstakt var i linje med märket. Parterna enades också om en ordning för användandet av lönestatistik vid kommande avtalsförhandlingar. Inga stridsåtgärder verkställdes.

13. Visita ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

Medlare: Åsa Kjellberg Kahn och Ronny Wenngren

Mellan Visita och Kommunal gäller ett kollektivavtal om arbete med så kallad måltids-service (arbete i storkök hos privata entreprenörer som bedriver verksamhet i bland annat sjukhus och skolor). Efter strandade förhandlingar varslade Kommunal den 6 september om strejk, blockad av strejkdrabbat arbete samt blockad mot övertids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning på fyra företags verksamhet på elva arbetsplatser. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 15 september och omfatta ungefär 140 anställda. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 7 september.

I likhet med förhandlingarna mellan Gröna arbetsgivare och Kommunal (punkt 8 ovan) handlade oenigheten i denna förhandling främst om Kommunals yrkande om en låglönesatsning det andra avtalsåret. Därtill var parterna oeniga i några villkorsfrågor.

Medlarna överlämnade den 15 september en hemställan med förslag om löneökningar inom ramen för märket och vissa villkorsändringar, bland annat en skyldighet för arbetsgivaren att dokumentera enskilda lönesamtal med den anställda. Därtill föreslogs ett partsgemensamt arbete för att ta fram ett nytt lönestatistikavtal inför nästa avtalsrörelse. På grund av den korta tidsfristen till stridsåtgärdernas ikraftträdande sköt Kommunal upp detta några timmar för att hinna överväga och svara på hemställan innan stridsåtgärderna skulle påbörjas. Båda parter accepterade hemställan och inga stridsåtgärder verkställdes.

14. Almega Tjänsteförbunden ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

Medlare: Gunilla Runnquist och Åsa Kjellberg Kahn

Mellan Almega Tjänsteförbunden och Kommunal gäller ett kollektivavtal om så kallad hemservice, vilket avser arbete med bland annat städning hos privatpersoner. Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal varslade Kommunal den 4 oktober om strejk och blockad av strejkdrabbat arbete samt blockad mot övertids- och mertidsarbete och mot nyanställning och inhyrning på ett drygt tiotal företags verksamheter på cirka tjugo

platser/orter. Varslet uppskattades omfatta 500 – 1 000 anställda. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 13 oktober. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 5 oktober.

I likhet med de tvister som beskrivits vid punkterna 8 och 13 handlade denna tvist framförallt om Kommunals yrkanden om lönehöjningar i form av påslag på lägstlönerna det första avtalsåret och låglönesatsningen det andra avtalsåret, vilka merkostnader som därmed skulle uppstå i förhållande till industrimärket och behovet av avräkningar för sådana kostnader. En del i svårigheterna att uppnå samsyn i dessa frågor var osäkerhet om det statistiska underlaget för beräkningar. Därtill fanns ett antal villkorsfrågor på bordet.

Medlarna lämnade sin hemställan med förslag till överenskommelse den 9 oktober. Förslaget innebar bland annat påslag på lägstlönerna, höjning av utgående löner, ett nytt branschvanetillägg om 200 kronor/månad efter tre år samt bestämmelse om att en arbetstagares frånvaro från arbetet i 15 dagar utan att anmäla förhinder ska betraktas som att arbetstagaren har avslutat sin anställning. I hemställan föreslog medlarna också att parterna inför nästa avtalsrörelse tecknar ett statistikavtal. Förslagen i hemställan, som bedömdes vara i linje med industrimärket, accepterades av parterna samma dag. Inga stridsåtgärder verkställdes.

Strax efter medlingsarbetets påbörjan aviserades om att sympatiåtgärder skulle varslas från andra LO-förbund till stöd för de LO-samordnade krav som Kommunal drev. Några sympativarsel lades dock inte innan parterna träffade en överenskommelse.

3.2.2 Avslutande kommentarer till tvister och medling på förbunds nivå

Inför och under avtalsrörelsen 2023 hade parterna ett mer komplicerat läge än vanligt som bakgrund till förhandlingarna. När avtalsyrkanden började formuleras under hösten 2022 och fortsatt under förhandlingarna under våren/sommaren 2023 var inflationen den högsta på många år. De höga inflationstalen medförde att reallönerna hade minskat sedan hösten 2021 och under hela 2022. Därtill var den framtida utvecklingen av ekonomiska förhållanden, med påverkan bland annat på sysselsättningen, mycket oklar främst beroende på faktorer i omvärlden.

Trots denna problematiska utveckling före avtalsrörelsen och de oklara framtidsutsikterna efter densamma lyckades arbetsmarknadens parter genomföra en avtalsrörelse som, sedd både i ett nationellt historiskt perspektiv och i en internationell jämförelse, måste betraktas som mycket fredlig och samhällsekonomiskt ansvarsfull. Industrins parter enades om nya avtal i tid innan de tidigare löpte ut och satte ett märke för arbetskostnadsökningen som fick bred acceptans i de därefter följande förhandlingarna på den övriga arbetsmarknaden.

Det kan åter konstateras att det råder närmast total uppslutning runt principen om att arbetskostnadsökningarna inom industrin utgör riktmärke för övriga arbetsmarknaden. Lika sant är dock att det under 2023 års avtalsrörelse, i likhet med i tidigare avtalsrörelser, uppstod oenighet mellan parter inom några områden om den närmare uttolkningen av detta märke.

De första stora avtalen inom handel, besöksnäring m.m. löstes utan tvister och behov av medling. Därefter kom parterna inom andra större avtalsområden, till exempel större delen av byggsektorn, överens utan något behov av medlingsinsatser.

Det genomsnittliga antalet medlingsärenden under år med större avtalsrörelser från och med 2010 har varit knappt 20. Lägger man till de större avtalsrörelserna under 00-talet blir det genomsnittliga antalet ärenden något fler än 20. Sedan avtalsrörelsen 2016 har antalet ärenden under år med större avtalsrörelser varit 20 eller färre. I förhållande till det antal avtal som omfattades av avtalsrörelsen (470) motsvarade antalet medlingsärenden (14) cirka 4 procent. Medlingarna aktualiserades främst på mindre avtalsområden. I förhållande till hur många anställda som totalt sett omfattades av avtalsrörelsen (2,3 miljoner) motsvarade antalet anställda inom de avtal som var föremål för medling (cirka 120 000) ungefär 5 procent. Motsvarande andelar vid närmast föregående större avtalsrörelse var 6 respektive 20 procent.

De medlingsärenden som aktualiserades handlade i tre fall primärt om den närmare uttolkningen av märket. Kommunal var den fackliga parten i samtliga dessa tre tvister. Kommunal angav i sina varsel om stridsåtgärder att motparten ”motsatte sig att träffa avtal i enlighet med märket” eller att motparten ”har krävt att Kommunal ska acceptera en rad försämringar för att träffa avtal i enlighet med märket”. Kommunal hänvisade till den överenskommelse som inför avtalsrörelsen hade träffats mellan samtliga LO-förbund utom ett om en låglönesatsning (se vidare kapitel 2). Det var alltså endast i dessa tre fall som olika uppfattningar om det närmare innehållet i märket ledde till tvister och medling med något LO-förbund. I alla andra förhandlingar där LO-förbundens låglönesatsning aktualiserades kunde parterna själva hantera de merkostnader som satsningen innebar.

Det kan konstateras att där det tvistades om kostnader och avräkningar för kostnader var avsaknaden av partsgemensam statistik en bakgrundsfaktor av betydelse.

I övrigt handlade medlingsärendena om avtalsspecifika villkorsfrågor. Bland dessa kan nämnas sådant som ett visst avtals lönestruktur (nya/ändrade lönesteg, vilka nivåer som ska anses vara lägstlönenivåer), arbetstidsfrågor (särskilt schemaläggning och ändringar i schemaläggning), anlita underentreprenörer och kvalifikationskrav för anställning inom ett visst avtalsområde.

Varslen om arbetsnedläggelse omfattade totalt uppskattningsvis drygt 6 000 anställda. I denna siffra är inte varslen om sympatiåtgärder inräknade.

Frånsett de sympativarsel som lades från någon SAC-förening lades sympativarsel i två tvister under avtalsrörelsen, dels i tvisten mellan Måleriföretagen i Sverige och Målareförbundet, dels i tvisten mellan Gröna Arbetsgivare och Kommunal. Inga sympatiåtgärder löstes ut.

Stridsåtgärder utbröt i endast en tvist, den mellan Måleriföretagen i Sverige och Målareförbundet. I den strejk (och samtida spellockout) som bröt ut uppskattas att 1 530 arbetsdagar förlorades. Sett till avtalsrörelsens omfattning måste antalet förlorade arbetsdagar betraktas som mycket lågt.

3.3 Tvister och medling på lokal nivå

Den regionala medlingsverksamheten gäller lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer och utförs av Medlingsinstitutets så kallade fasta medlare. Sedan 2012 är antalet fasta medlare fyra. De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde.

3.3.1 Nya ärenden för de fasta medlarna

Under året hade de fasta medlarna att hantera 20 nya ärenden. Sett över en längre tidsperiod har antalet lokala ärenden minskat väsentligt.⁴ 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. I mitten av 00-talet skedde en markant ökning av antalet lokala tvister, bland annat beroende på en mycket stor ökning av antalet tvister med någon förening inom SAC som facklig part. Under de följande åren minskade antalet lokala ärenden successivt till ett trettiotal per år under början av 10-talet. Med något undantag har därefter antalet lokala ärenden varit ett tiotal per år med, som nämnts, en viss ökning under 2023.

Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Om flera varsel läggs i samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarsel) registreras de i samma ärende. Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, liksom varsel om stridsåtgärder med politiska syften registreras som ärenden. Under 2023 förekom inga sådana varsel.

Medling i lokala tvister om tecknande av kollektivavtal (avtalsvister) aktualiseras främst när något LO-, TCO-, eller Saco-förbund är part på den fackliga sidan, vanligast är tvister med LO-förbund.

Förutom avtalsvisterna förekommer också varsel från föreningar som tillhör SAC och andra liknande organisationer. Dessa ärenden föranleder vanligtvis inte några medlingsinsatser, men det förekommer enstaka gånger att SAC-föreningar ställer krav om tecknande av kollektivavtal.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden under senare år och hur de fördelar sig beroende på tvistens art och tvistande facklig organisation framgår av **tabell 3.3**.

⁴ Se tidigare årsrapporter från Medlingsinstitutet, de finns att ladda ned på www.mi.se.

TABELL 3.3 Ärendefördelning nya lokala ärenden åren 2018-2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Avtalstvister	8	2	10	8	10	20
varav LO-förbund	7	2	7	7	10	18
TCO-förbund	0	0	0	0	0	1**
Saco-förbund	0	0	0	0	0	1**
Övriga*	1	0	3	1	0	1
SAC	3	10	1	2	0	0
Totalt	11	12	11	10	10	20

* Ärendet 2018 avser en tvist med Svensk Pilotförening.

Ärendena 2020, 2021 och 2023 avser tvister där någon SAC-förening ställt krav om kollektivavtal.

** TCO-förbundet Unionen och Saco-förbundet Sveriges Ingenjörer var parter i samma tvist (mot Klarna bank AB).

Källa: Medlingsinstitutet

3.3.2 Avtalstvister under året

Kollektivavtalsbundenhet kan komma till stånd på två sätt. Arbetsgivaren kan gå in i en arbetsgivarorganisation eller teckna ett så kallat hängavtal med en arbetstagarorganisation. Ett hängavtal är ett kollektivavtal som en enskild arbetsgivare tecknar med en arbetstagarorganisation i vilket arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa riksavtalet för den aktuella branschen. Typfallet för när en avtalstvist uppstår är när en arbetstagarorganisation begär att få teckna ett kollektivavtal med en arbetsgivare där organisationen har medlemmar och arbetsgivaren avböjer begäran varpå arbetstagarorganisationen varslar om stridsåtgärder.

De lokala medlingsärendena utgörs normalt av sådana tvister. De senaste åren har antalet avtalstvister ofta varit omkring tio per år, 2023 steg som nämnts antalet nya ärenden med sådana tvister till tjugo.

Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) var vanligast förekommande facklig part i dessa tvister, Livs var inblandat i tolv avtalstvister under året.⁵ Oftast rörde det sig om bageri-/konditoriverksamheter. Men även bryggeri- och kafferosteriverksamheter liksom andra slag av livsmedelsproduktion förekom. Fyra av Livs tvister (tre bageri-/konditoriverksamheter och en annan slags livsmedelsproduktion) rörde arbetsgivare som redan var bundna av kollektivavtal genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation. Livs ansåg dock att det avtal som gällde i respektive verksamhet inte var tillämpligt på det arbete som man själv krävde ett avtal för.

Industrifacket Metall (IF Metall) var part i två tvister, ingen av dessa rörde företag där arbetsgivaren redan var kollektivavtalsbunden. Beträffande tvisten med TM Sweden AB (Tesla), se vidare nedan.

⁵ Dessutom avslutades en tvist med Livs som facklig part som hade inletts under slutet av 2022.

Service- och kommunikationsfackets, Seko, båda tvister gällde fartyg som seglade under annat lands flagga och där Seko krävde ett så kallat ITF-avtal⁶. I båda fallen varslade Seko om nyanställningsblockad, varefter Svenska Transportarbetareförbundet varslade om sympatiåtgärder i form av blockad mot lastning och lossning av fartygen.

Svenska Elektrikerförbundet, Handelsanställdas förbund samt Unionen och Sveriges Ingenjörer var vardera part i en tvist under året. Angående Unionens och Sveriges Ingenjörers tvist med Klarna Bank AB, se vidare nedan. I ingen av dessa tvister var arbetsgivaren redan kollektivavtalsbunden.

Dessutom förekom i ett fall under året att en SAC-förening varslade om stridsåtgärder till stöd för sitt krav om kollektivavtal ”för att bl.a. reglera driftsenheter vid uppsägning samt tillsätta egna skyddsombud”. Arbetsgivaren var kollektivavtalsbunden genom sitt medlemskap i en arbetsgivarorganisation och nekade till att teckna avtal med SAC-föreningen.

I samtliga avtalstvister lades varsel om stridsåtgärder, samtliga utom Sekos båda varsel innebar hot om strejk och blockad. Stridsåtgärder trädde i kraft i fyra fall, dels i konflikten på Tesla, dels i tre av Livs-ärendena. I ett av dessa är det dock tveksamt om någon strejkade, enligt uppgift tog den ende Livs-medlemmen på företaget ut semester när konflikten bröt ut. I de Livs-tvister där strejk faktiskt vidtogs förlorades cirka 30 arbetsdagar. I Tesla-konflikten förlorades uppskattningsvis 1 936 dagar.

I flertalet fall löstes tvisterna genom att arbetsgivaren blev kollektivavtalsbunden med den varslade fackliga organisationen, det gäller även i ovan nämnda Livs-tvister där arbetsgivaren redan var kollektivavtalsbunden. I dessa fall ingick alltså arbetsgivaren ytterligare ett avtal. Kollektivavtalsbundenheten uppkom antingen genom tecknande av hängavtal eller genom att arbetsgivaren blev medlem i en arbetsgivarorganisation. I Seko-fallen tecknades ITF-avtal.

I några fall avslutades medlingsärendena utan att kollektivavtal träffades. I ett av Livs-ärendena lades verksamheten ned. I ett annat Livs-ärende var den enda medlemmen i Livs en person med lönesubventionerad anställning på halvtid. Efter en tids strejk ville medlemmen inte längre strejka och fick dispens för detta från förbundet. Stridsåtgärden drogs dock inte tillbaka då arbetsgivaren inte gick med på att teckna kollektivavtal. Eftersom stridsåtgärden inte längre innebar en påtryckning på företaget avslutades medlingsärendet då ytterligare medlingsinsatser inte bedömdes meningsfulla. I tvisten med SAC-föreningen löstes tvisten på annat sätt än genom tecknande av kollektivavtal, i direktkontakter mellan parterna, varefter medlingsärendet avslutades.

⁶ Ett standardiserat kollektivavtal framtaget av den internationella transportarbetarfederationen (ITF) avsett att användas av fackföreningar vid krav om kollektivavtal på fartyg i internationell trafik som seglar under ett annat lands flagga.

Twisten mellan IF Metall och TM Sweden AB (Tesla)

Efter att under en längre tid ha försökt få till stånd ett hängavtal på Motorbranschavtalet (mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och IF Metall) hos TM Sweden AB (Tesla) varslade IF Metall den 17 oktober om stridsåtgärder mot Tesla. Stridsåtgärderna avsåg strejk och blockad av allt arbete på företagets samtliga arbetsplatser i Sverige. Enligt uppgift finns cirka 120 arbetstagare inom det aktuella avtalsområdet varav ungefär hälften uppges vara medlemmar i IF Metall. Tesla har verksamhet på ett drygt tiotal platser i landet i form av serviceverkstäder m.m. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 27 oktober. Ett medlingsärende inleddes omedelbart efter att varlet om stridsåtgärder lagts.

Tidigt in i medlingen stod det klart att Tesla inte avsåg att bli kollektivavtalsbundet och att positionerna fortsatt var låsta. Under de veckor som följde trappades konflikten upp genom en lång rad varsel om sympativarsel till stöd för IF Metall i tvisten, dels från IF Metall i förhållande till andra arbetsgivare än Tesla men med verksamhet som berörde Tesla, dels från andra förbund. Medlingsinstitutet mottog följande sympativarsel:

- Den 24 oktober varslade IF Metall om blockad av arbete med service på Teslabilar/-produkter på ett tjugotal verkstäder hos andra företag. Därefter följde varsel om utökade sympatiåtgärder av samma slag hos ytterligare ett tiotal företag. Ett av sympativarslen avsåg ett företag med produktion av komponenter till Teslabilar. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft vid olika tidpunkter under november och december 2023 samt januari 2024. Ett tag in i konflikten motiverade IF Metall de utökade stridsåtgärderna med så kallat strejkbryteri hos Tesla, dvs. att företaget uppgavs ersätta de som strejkade med annan personal.
- Den 27 oktober varslade Transport om blockad mot all lossning och lastning av Teslabilar i fyra hamnar/medlemsföretag i Sveriges Hamnar med ikraftträdande den 7 november. Det datumet varslade Transport om utökade sympatiåtgärder av samma slag hos samtliga medlemsföretag i Sveriges Hamnar från den 17 november.
- Den 7 november varslade Fastighetsanställdas Förbund om blockad på två företag av allt städarbete relaterat till Tesla från ett datum som senare flyttades fram till den 23 november.
- Den 7 november varslade Hamnarbetarförbundet om blockad av all lossning och lastning av Tesla-bilar hos samtliga medlemsföretag/hamnar i Sveriges Hamnar samt i ytterligare en hamn från den 17 november.
- Den 7 och 8 november varslade Elektrikerna Installatörsföretagen (IN) respektive Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) om blockad av service och/eller reparation av elanläggningar av deras medlemsföretag vid Teslas serviceverkstäder från den 17 november. För IN avsåg varlet även motsvarande arbete vid ett stort antal laddstationer. För EFA följde ett motsvarande varsel avseende Teslas laddstationer den 21 november, med ikraftträdande den 1 december.
- Den 8 november varslade Seko PostNord Sverige AB och CityMail Sweden AB, om blockad av utdelning, utlämning och avhämtning av försändelser, brev, paket och pall till Tesla från den 20 november.
- Den 10 november lade Fackförbundet ST ett sympativarsel mot PostNord Sverige AB motsvarande det som Seko lade några dagar tidigare, med ikraftträdande den 21 november.

- Den 11 november varslade Målaresförbundet Motorbranschens Arbetsgivarförbund om vägran att hos ett femtiotal medlemsföretag med billackeringsverksamhet befatta sig med arbete med eller hantering av Tesla-bilar och komponenter till desamma från den 21 november. Den 13 november lades motsvarande varsel mot ett femtiotal sådana verksamheter med hängavtal med Målaresförbundet med ikraftträdande den 23 november.
- Den 16 och 21 november varslade Byggnads fem arbetsgivarorganisationer vars medlemsföretag är bundna av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl, Byggavtalet, Entreprenadmaskinavtalet, Glasmästeriavtalet eller Plåt- och Ventilationsavtalet om vägran att hos dessa företag utföra servicearbete, reparationsarbete, nybyggnation och ombyggnation på Teslas serviceverkstäder med ikraftträdande den 28 november respektive den 5 december.
- Den 13 december varslade Transport om blockad mot hantering av avfall vid Teslas verkstäder som utförs av medlemsföretag i Biltrafikens Arbetsgivarförbund bundna av miljöarbetaravtalet samt av medlemsföretag i Sobona bundna av avtalet vatten och miljö. Tidpunkterna för ikraftträdande av dessa varsel flyttades senare fram till den 29 december.
- Den 14 december varslade Kommunal Örebro kommun och Mölndals stad om att förbundets medlemmar inte kommer att utföra renhållningsarbete eller tömning av avfall och hushållsavfall vid Teslas verksamheter i dessa orter med ikraftträdande den 2 januari 2024.

I början av december varslade fackliga organisationer i Danmark, Norge och Finland om sympatiåtgärder avseende transporter av Tesla-bilar/utrustning till Sverige, med ikraftträdande senare under december månad.

Tesla inledde under konflikten, i slutet av november, två rättsprocesser genom att väcka talan dels mot PostNord Sverige AB (PostNord), dels mot Transportstyrelsen. I ansökan om stämning av PostNord yrkade Tesla att tingsrätten (Solna tingsrätt) skulle förpliktiga PostNord att till Tesla utge samtliga försändelser till Tesla som PostNord hade eller skulle komma att få i sin besittning. I ansökan om stämning av Transportstyrelsen yrkade Tesla att tingsrätten (Norrköpings tingsrätt) skulle förpliktiga Transportstyrelsen att tillse att registreringsskyltar för de fordon som Tesla äger och som av Transportstyrelsen tilldelats ett registreringsnummer kom i Teslas besittning. I målen aktualiserades frågor om fackliga organisationers grundlagsskyddade rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden med därtill hörande frågor om utomstående arbetstagares rätt att stå neutrala i arbetsmarknadskonflikter (PostNord) och statliga myndigheters neutralitet vid sådana konflikter. De båda målen var inte avgjorda vid utgången av 2023.⁷

Konflikten mellan IF Metall och Tesla pågick ännu vid årets slut. Det uppskattas att 1 936 arbetsdagar förlorades i strejken på Tesla under 2023. Medlingsinstitutet återkommer i nästa årsrapport med fler uppgifter om medlingen och utvecklingen i denna tvist.

⁷ I båda processerna yrkade Tesla också att tingsrätterna skulle besluta om så kallade interimistiska säkerhetsåtgärder med innebörd att PostNord respektive Transportstyrelsen skulle förpliktigas att förfara i enlighet med huvudyrkandena till dess målen skulle avgöras slutligt. Teslas yrkande om sådana åtgärder beträffande PostNord avslogs av tingsrätten i december, medan beslut om yrkandet mot Transportstyrelsen ännu inte hade fattats vid utgången av 2023.

Tvisten mellan Unionen respektive Sveriges Ingenjörer och Klarna Bank AB

En första kontakt med Klarna Bank AB (Klarna) togs av Unionen redan 2015, företaget förklarade då att man inte var intresserad av att teckna kollektivavtal. År 2020 bildades en Unionen-klubb på företaget och de fackliga ansträngningarna ökade för att få till stånd ett kollektivavtal, främst genom medlemsvärning. I mars 2023 begärde Unionen och Sveriges Ingenjörer förhandling med Klarna för att få till stånd ett kollektivavtal mellan parterna. Den fackliga sidan krävde att företaget skulle teckna hängavtal på IT-avtalet (mellan TechSverige och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer och Akavia), alternativt på Tekniktjänsteavtalet (med Tekniktjänstearbetsgivarna som arbetsgivarpart). Förhandlingarna avslutades i oktober utan att något avtal hade tecknats.

Den 26 oktober varslade Unionen respektive Sveriges Ingenjörer om stridsåtgärder mot Klarna i form av strejk och blockad av arbete på bolagets huvudkontor i Stockholm samt om förbud mot inhyrning eller nyanställning syftande till att utföra blockerat arbete. Stridsåtgärderna skulle påbörjas den 7 november. Ett medlingsärende inleddes omedelbart. Unionen hade cirka 700 medlemmar på företagets huvudkontor och Sveriges Ingenjörer cirka 100.

Den 27 respektive 30 oktober varslade förbunden DIK, Akademikerförbundet SSR och Naturvetarna om sympatiåtgärder till stöd för Unionen och Sveriges Ingenjörer i tvisten med Klarna. Sympatiåtgärderna avsåg samma slags stridsåtgärder som varslen i primärkonflikten och skulle träda i kraft den 8 november. Den 2 november varslade Unionen om sympatiåtgärder på två andra företag med affärsförbindelser med Klarna. Unionen motiverade dessa varsel med Klarnas agerande sedan varslen lades mot företaget (enligt Unionen hade Klarna bland annat erbjudit kompensation till anställda om dessa valde att inte delta i stridsåtgärderna). Sympatiåtgärderna avsåg strejk och blockad på de två företagen av Klarna-relaterat arbete samt förbud mot inhyrning eller nyanställning syftande till att utföra sådant arbete.

Klarnas verksamhet handlar om betaltjänster och företaget är klassat som bank av Finansinspektionen. Arbetsgivaren ansåg att de avtal som den fackliga sidan ville teckna inte passade för verksamheten. Tvisten handlade därmed inte enbart om frågan om kollektivavtalstecknandet som sådant utan också om vilket kollektivavtal som var det mest lämpliga för den verksamhet som bedrivs i bolaget. Lösningen på tvisten blev att företaget förband sig att gå in som medlem i Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och därmed bli bunden av kollektivavtalet mellan BAO å ena sidan och Finansförbundet, Sveriges Ingenjörer och Akavia å andra sidan. Den delen av överenskommelsen bekräftades av BAO. Då Unionen inte är avtalspart i det kollektivavtalet innebar överenskommelsen att Klarna och Unionen inte tecknade något kollektivavtal, Unionen-klubben vid företaget skulle dock hållas informerad om processen för införandet av kollektivavtal hos företaget till dess det inträdde som medlem i BAO. Det kan också nämnas att Klarna och Finansförbundet under medlingen kom överens om en företagsanpassning av det befintliga medbestämmandeavtalet på bankområdet.

TABELL 3.4 Avtalstvister åren 2018 -2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Antal tvister	8	2	10	8	10	20
varav fartyg	1	0	0	0	0	2
varav utländska företag	1	0	0	0	0	0

Källa: Medlingsinstitutet

3.3.3 Avslutande kommentarer

I årsrapporterna brukar vi beskriva hur många nya kollektivavtalsbindningar som uppkommit under året. Från och med 2024 kommer dessa uppgifter att redovisas i en särskild rapport över kollektivavtalsäckning och organisationsgrad på arbetsmarknaden. Rapporten kommer att publiceras under 2024.

Det kan konstateras att det vanligtvis uppkommer ungefär 10 000 nya kollektivavtalsbindningar under ett år. Med tanke på det begränsade antalet tvister mellan fackliga organisationer och enskilda arbetsgivare kan det konstateras att hot om stridsåtgärder eller vidtagna sådana endast undantagsvis förekommer i samband med tillkomsten av enskilda arbetsgivares kollektivavtalsbundenhet.

I några av Livs tvister gällde det företag med ”blandad” verksamhet. Tre fall avsåg bagerier/konditorier där arbetsgivaren redan var medlem i Visita och därmed bunden av den organisationens kollektivavtal med Hotell- och restaurangfacket. Det avtalet ansåg emellertid Livs bara avsåg företagets serveringsverksamhet och skulle inte tillämpas på bageridelen. I en Livs-tvist gällde det ett företag som dels odlade fisk, dels förberedde fisken för livsmedelsproduktion. Arbetsgivaren var medlem i Gröna Arbetsgivare och därmed bunden av den organisationens kollektivavtal med Kommunal. Livs ansåg emellertid att den så kallade ”efterproduktionen” av fisken borde falla in under Livs kollektivavtal med Livsmedelsföretagen. Till detta kan läggas SAC-föreningens tvist med ett redan kollektivavtalsbundet företag, där SAC-föreningen ville teckna ett eget avtal angående endast vissa för deras medlemmar aktuella frågor.

Förutom dessa tvister, där den fackliga sidans ståndpunkt (undantaget SAC-tvisten) var att den redan kollektivavtalsbundna arbetsgivaren tillämpade fel avtal för det aktuella arbetet, handlade alltså avtalstvisterna under 2023 om arbetsgivare utan kollektivavtal.

Två lokala tvister har varit särskilt uppmärksammade under 2023, dels den hos Tesla, dels den hos Klarna. Vanligtvis handlar lokala tvister om förhållandevis mindre verksamheter med ett mindre antal anställda. Både Tesla och, framförallt, Klarna har förhållandevis många anställda. När stridsåtgärder bryter ut i en mindre verksamhet förloras vanligen endast enstaka arbetsdagar, men både verksamhetens omfattning och det utdragna konfliktförloppet gjorde att ovanligt många arbetsdagar förlorades i Tesla-konflikten under 2023. Sympatiåtgärder i lokala tvister förekommer, men inte särskilt ofta. I Klarnatvisten och, framförallt, i konflikten på Tesla lades dessutom ett stort antal sympativarsel, vilka i fallet med Tesla även verkställdes.

Tesla-konflikten aktualiserade dessutom en del principiella frågor. En av dessa var företagets användning av så kallade strejkbrytare, en ovanlig företeelse på svensk arbetsmarknad och en viktig orsak till upptrappningen av konflikten och omfattningen av sympatiåtgärder. Just omfattningen av sympatiåtgärder var orsaken till vissa kommentarer från bland annat arbetsgivarhåll om att det borde införas någon form av begränsning av möjligheterna att vidta sympatiåtgärder, inte minst för att skydda kollektivavtalsbundna verksamheter. Tesla-konflikten ledde också till domstolsprocesser där frågor om stridsåtgärder och rätt till neutralitet vid sådana i förhållande till förpliktelser i form av postverksamhet och fullgörandet av myndighetsuppgifter aktualiserades.

Den lagstiftning som trädde i kraft den 1 augusti 2019⁸ kan antas ha fått betydelse för en organisation som SAC som tidigare använt hot om stridsåtgärder som påtryckningsmedel mot arbetsgivare i tvister om annat än tecknande av kollektivavtal. Lagstiftningen innebär vissa begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder, till exempel är det numera uttryckligen förbjudet att vidta stridsåtgärder som påtryckning i rättstvister (även för parter som inte står i ett kollektivavtalsförhållande med varandra). Medlingsinstitutet hade som framgått endast ett ärende under 2023 med en SAC-förening som facklig part, ett ärende där föreningen ställde krav om kollektivavtal. Antal mål i Arbetsdomstolen med någon SAC-förening som kärande part har ökat markant efter de nya lagreglernas ikraftträdande jämfört med tiden dessförinnan. Åren närmast före lagändringarna handlade det bara om någon handfull sådana ärenden per år. Från och med 2020 har de blivit fler och enligt uppgifter från Arbetsdomstolen var någon förening inom SAC part i ett sjuttiototal mål under 2023. Brott mot förhandlingsskyldighet hörde till de vanligare tvistefrågorna, men även tvister om sådant som uppsägningars och avskedandens giltighet samt om lönefordringar förekom.

3.4 Summering och konfliktstatistik

3.4.1 Allmänt om konfliktstatistik och effekterna av stridsåtgärder

Ett internationellt mått för stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter. Uppgifter om andra slags stridsåtgärder (till exempel blockader av olika slag) redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

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. Sådana förlorade arbetsdagar ingår inte i konfliktstatistiken, varken i Sverige eller internationellt. Även om det skulle ge en mer fullständig bild av stridsåtgärders effekter, är det förenat med mycket stora svårigheter att samla in den typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle vila på mer eller mindre subjektiva uppskattningar.

För svensk del redovisas en arbetsmarknadskonflikts omfattning i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder exempelvis att en strejk av tio personer under en halv dag har räknats om till fem hela dagar. Alla typer av konflikter med arbetsnedläggelse tas med i statistiken, såväl lovliga som olovliga.

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 med hjälp av de inblandade parterna. Samma sak gäller vid lokala avtalstvister med enskilda arbetsgivare. Andra konflikter, utanför etablerade avtalsförhållanden, är svårare att bedöma omfattningen av.

Uppgifter om förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter säger dock ingenting om de ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenserna av sådana stridsåtgärder.

⁸ I 41 d och e §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

gärder. Tredje man kan också drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Vanligast är det när stridsåtgärder vidtas på den offentliga sektorn. Vidare leder ofta konflikter inom transportbranschen till inställda färdmedel vilket drabbar passagerare. En beskrivning av stridsåtgärders ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenser bygger på att de berörda företagen och verksamheterna lämnar sådana uppgifter. I den mån Medlingsinstitutet får del av sådana uppgifter kan vi redovisa dem.

Redan ett varsel om stridsåtgärd utgör givetvis också en påtryckning, under förutsättning att den varslade stridsåtgärden är sådan att den sätter press på den part den riktas mot. I vissa fall kan ett varsel få likartad ekonomisk effekt som en verkställd stridsåtgärd. Så är exempelvis ofta fallet med varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten, där avbeställningar och ombokningar regelmässigt sker så snart varslet har blivit känt. Även inom exempelvis entreprenadbranschen kan sådana effekter uppstå. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder.

3.4.2 Summering av medlingar och konflikter 2023

Förlorade arbetsdagar vid förbundsförhandlingar och i lokala konflikter

Som redogjorts för tidigare i detta kapitel utbröt stridsåtgärder i ett fall i avtalsrörelsen, i konflikten mellan Svenska Målareförbundet och Måleriföretagen i Sverige. Konflikten innebar att 1 530 arbetsdagar förlorades. I lokala tvister med enskilda arbetsgivare förlorades ovanligt många dagar i konflikten mellan IF Metall och Tesla, uppskattningsvis 1 936. Därtill förlorades enstaka dagar i två lokala tvister med Livsmedelsarbetareförbundet som facklig part.

Vild strejk på pendeltågen i Stockholm

Till nu nämna konflikter ska läggas de dagar som förlorades i samband med en olovlig stridsåtgärd (vild strejk) i april bland lokförare hos operatören av pendeltågstrafiken i Stockholm, MTR Pendeltågen AB (MTR).⁹ Bakgrunden var de beslut som fattats om att avskaffa tågvärdarna på pendeltågen i Stockholm. En stor andel av tågförarna ansåg att detta skulle medföra risker för säkerheten ombord och lade ned arbetet, utan att något beslut om detta hade fattats av de aktuella fackförbunden (Seko respektive ST), som protest mot beslutet. Stridsåtgärden pågick i tre dagar under april och medförde enligt bolaget 414 förlorade arbetsdagar. Strejken vållade betydande problem för pendeltågstrafiken som varje dag har fler än 400 000 resenärer.

Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 3.5**.

- 14 medlingsärenden i förbundsförhandlingar.
- 20 lokala medlingsärenden, samtliga avsåg avtalstvister och föranledde medling.

⁹ Frågan om åtgärdens tillåtlighet är föremål för prövning i Arbetsdomstolen, huvudförhandling i målet ska enligt uppgift från domstolen hållas i februari 2024.

TABELL 3.5 Varsel och stridsåtgärder 2023 i siffror

Typ av tvist	Antal varsel i primärkonflikt (varav från arbetsgivarpart)	Antal varsel om sympati-åtgärder	Antal tvister med verkställda stridsåtgärder (varav strejk och/eller lockout)	Förlorade arbetsdagar
Förbundsförhandlingar	20 (3)	27	1 (1)	1 530
Lokala tvister (utom SAC)	20	36	4 (4)	1 965
SAC	1	0	0	0
Internationell bakgrund	0	0	0	0
Politiska stridsåtgärder	0	0	0	0
Vilda strejker	-	-	1 (1)	414
Totalt	41 (3)	63	6 (6)	3 909

Antal varsel i denna tabell står för antal varselhandlingar som inkommit till motparten/Medlingsinstitutet.

Källa: Medlingsinstitutet

Sverige fredligast i Norden

Trots den största arbetsmarknaden har Sverige väsentligt lägre konfliktsiffror än våra nordiska grannländer. Om antal förlorade arbetsdagar under perioden 2013-2022 jämförs (för 2023 föreligger ännu inga uppgifter hos de nordiska statistikmyndigheterna) blir de årliga genomsnittssiffrorna som följer:

Finland cirka 197 000 dagar/år,

Danmark cirka 130 000 dagar/år,

Norge cirka 85 000 dagar/år, och

Sverige cirka 4 000 dagar/år.

4. Avtalsrörelsen 2024

Avtalsrörelsen 2024 började i december 2023 när parterna lämnade sina yrkanden. Avtalsrörelsen omfattar 57 kollektivavtal om löner och allmänna villkor. Omkring 1,1 miljon anställda får nya avtal under året. Det är främst för regioner, kommuner och kommunala bolag som nya avtal ska omförhandlas. Endast ett fåtal avtal inom det privata näringslivet löper ut 2024. Bara sju avtal omfattas av förhandlingsordningsavtal, men dessa avtal gäller för nästan hälften av de 1,1 miljon anställda som omfattas av avtalsrörelsen.

Det är framför allt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Sobona – kommunala företagens arbetsgivarorganisation som tecknar nya avtal 2024. Året blir därmed ett viktigt avtalsår för kommuner, regioner och kommunala bolag.

I slutet av mars 2024 löper SKR:s och Sobonas gemensamma avtal ut. Dessa kallas huvudöverenskommelser (förkortas HÖK). Huvudöverenskommelserna omfattar totalt cirka 1,1 miljon anställda. SKR och Sobona förhandlar om nya avtal med följande organisationer:

- Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal)
- Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR) förbundsområde Hälso-och sjukvård (där Vårdförbundet ingår)
- Sveriges Lärare
- Sveriges Läkarförbund (Läkarförbundet)
- Allmän Kommunal Verksamhet (AKV) (där Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och fackförbundet Scen&Film ingår).

Huvudöverenskommelsen med AkademikerAlliansen (där 16 Saco-anslutna förbund ingår) är ett tillsvidareavtal som har löpt sedan 2001. Avtalet förhandlas under fredsplikt om parterna inte säger upp det.

Dessutom finns det fristående avtal vid sidan av HÖK. SKR:s och Sobonas avtal för anhörigvårdare och vissa personliga assistenter löper ut i slutet av mars 2024. Den fackliga avtalsparten är Kommunal. Cirka 6500 personer omfattas av avtalet. I slutet av april 2024 löper kollektivavtalen för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) ut. Avtalsparterna är SKR och Sobona å ena sidan, och Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision å andra sidan. Kollektivavtalen omfattar cirka 10 000 brandmän som är anställda för beredskapstjänstgöring inom räddningstjänsten.

Sobonas tjänstemannavtal inom branscherna besöksnäring och kultur, energi, fastigheter, flygplatser samt vatten och miljö löper ut i slutet av mars 2024. Dessa avtal kallas branschöverenskommelser (BÖK). Till skillnad från HÖK och de två ovannämnda fristående avtalen som tecknas gemensamt av Sobona och SKR, är Sobona den enda arbetsgivarparten i BÖK. De fackliga avtalsparterna är Vision, Ledarna, Scen&Film, AkademikerAlliansen och Akademikerförbundet SSR. Dessa avtal gäller för cirka 11 000 anställda i kommunala bolag. Sobonas BÖK med Kommunal och vissa andra LO-förbund omförhandlas 2025.

4.1 Fåtal andra avtal löper ut 2024

Det är endast ett fåtal avtal med andra arbetsgivarorganisationer som löper ut 2024. FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation kommer att teckna nya avtal med tjänstemannaförbunden Akavia och Sveriges Ingenjörer. Avtalen löper ut i slutet av mars 2024.

Avtalet mellan Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund och Kommunal löper ut i slutet av mars 2024.

I slutet av december 2024 löper fyra av Fremias avtal ut. Fremia organiserar verksamheter inom bland annat Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. De fackliga avtalsparterna är Forena och Handelsanställdas förbund (Handels). Avtalen gäller för anställda på försäkringsbolaget Folksam och på fackens juridiska byrå LO-TCO Rättskydd.

Almega Tjänsteföretagens och Sjöbefälsföreningens avtal Turism och sjöfart löper ut i slutet av december 2024.

4.2 Få men stora avtal omfattas av förhandlingsordningsavtal

Parterna kan teckna ett särskilt avtal om förhandlingsordning. Förhandlingsordningsavtal reglerar bland annat hur förhandlingar ska gå till och när medlare kopplas in. Medlingsinstitutet utser inte medlare i arbetstvister på avtalsområden som omfattas av ett förhandlingsordningsavtal registrerat hos myndigheten. Parterna kan dock vända sig till Medlingsinstitutet med en begäran om medling. För mer information om förhandlingsordningsavtal, se kapitel 3.

Endast 7 av de 57 avtal som löper ut 2024 omfattas av förhandlingsordningsavtal. Dessa avtal gäller emellertid för cirka 520 000 anställda, vilket utgör nästan hälften av de cirka 1,1 miljon anställda som får nya avtal 2024.

De stora avtalsområdena där parterna har tecknat ett förhandlingsordningsavtal är:

- Avtalet mellan SKR/Sobona och Sveriges Lärare
- Avtalet mellan SKR/Sobona OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård
- Avtalet mellan SKR/Sobona och OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

De största avtalsområdena utan förhandlingsordningsavtal är HÖK mellan SKR/Sobona och Kommunal samt HÖK mellan SKR/Sobona och Läkarförbundet. Dessa två avtal omfattar totalt omkring 560 000 anställda.

4.3 Avtalsrörelsen har börjat med yrkanden från olika parter

Avtalsrörelsen 2024 inleddes i december 2023 när flera parter lämnade sina yrkanden eller deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Nedan följer exempel på krav från några av parterna.

4.3.1 SKR och Sobona överväger kortare avtalsperiod

Nedan följer några exempel på SKR:s och Sobonas övergripande mål och inriktning för avtalsrörelsen.¹ Dessa gäller HÖK. I skrivande stund finns det ingen information om Sobonas mål och riktlinjer när det gäller BÖK.

SKR och Sobona anser att löneavtalen bör bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning.

Enligt SKR och Sobona ska parterna överväga en kort avtalsperiod, bland annat på grund av ökad oro i omvärlden, fortsatt hög inflation och den stora avtalsrörelsen 2025 då även de märkessättande parterna inom industrins ska förhandla sina avtal.

Ett hållbart och långt arbetsliv med heltidsarbete som norm är en viktig fråga för Sobona och SKR, inte minst ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Enligt SKR och Sobona är verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning en viktig förutsättning för detta.

4.3.2 Kommunal fokuserar på lönesystem, arbetstid och dygnsvila

Kommunal² yrkar att parterna arbetar fram ett nytt lönesystem under avtalsperioden. Det nya lönesystemet ska stärka kopplingen mellan lön, arbetsuppgifter, erfarenhet, utbildning och yrkesskicklighet. I väntan på ett nytt lönesystem kräver Kommunal bland annat att alla lönesamtal dokumenteras skriftligen.

Kommunal har ett antal yrkanden gällande arbetstiderna och arbetsmiljö. Förbundet kräver bland annat

- att arbetsgivarna ska genomföra en bemanningskartläggning årligen
- att parterna inför arbetstidsförkortning, som ett led i Kommunals långsiktiga mål om 30 timmars arbetsvecka.

Dygnsvilogrerna är ett annat viktigt område. Kommunal yrkar

- att möjligheten till arbetspass upp till 24h inom LSS-verksamhet omförhandlas för att harmonisera med övrig brukarbunden verksamhet såsom personlig assistans
- att arbetspass upp till 24 timmar inom räddningstjänstverksamhet (bilaga R) ska vara möjligt utan att söka dispens.

¹ SKR & Sobona (2023) Mål och inriktning, Avtal 2024, www.skr.se.

² Kommunal (2023) Avtalskrav, Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona - HÖK med bilagor, www.kommunal.se.

4.3.3 Sveriges Lärare vill att den lokala löneökningstakten säkras till märkets nivå

Sveriges Lärares löneavtal inom den kommunala sektorn har varit sifferlösa, vilket betyder att löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå. Nu yrkar Sveriges Lärare³ att den lokala löneökningstakten ska säkras med minst den nivå som de märkessättande avtalen ger sammantaget för 2023 och 2024. Detta innebär att det lokala löneutrymmet för 2024 kommer att påverkas av hur löneutrymmet 2023 utföll.

Dessutom vill Sveriges Lärare på att lärares löner ska uppvärderas och prioriteras samt att avtalens lönestruktur tydligare ska spegla yrkesskicklighet.

När det gäller andra frågor, yrkar Sveriges Lärare bland annat

- att karensavdraget vid sjukfrånvaro slopas
- att graviditetspenning stärks med ett lönetillägg
- att det införs en definierad planeringstid respektive tid till för-och efterarbete.

4.3.4 Vårdförbundet vill ha förkortad veckoarbetstid och god löneutveckling

Vårdförbundet⁴ vill ha kvar de sifferlösa avtalen. Förbundet kräver en god löneutveckling för samtliga medlemmar. De begär också en fortsatt satsning på särskilt yrkesskickliga medlemmar.

För Vårdförbundet är förkortad arbetstid ett viktigt krav i avtalsrörelsen. Dessutom yrkar Vårdförbundet på höjd ob-ersättning och hållbara scheman i syfte att förbättra arbetsmiljö och förutsägbarhet.

4.3.5 Allmän Kommunal Verksamhet yrkar på ettårigt avtal och siffersatt löneavtal

På detta avtalsområde har löneavtalen varit sifferlösa. Nu yrkar⁵ AKV på en centralt angiven löneökningstakt i nivå med industrins avtal. De vill också att samtliga lönesamtal dokumenteras skriftligen.

När det gäller andra områden, yrkar Allmän Kommunal Verksamhet bland annat på:

- ettårigt avtal
- arbetstidsförkortning genom individuella arbetstidskonton, förkortad veckoarbetstid eller flera semesterdagar.

³ Sveriges Lärare (2023) Kommunala avtalsrörelsen 2024, www.sverigeslarare.se.

⁴ Vårdförbundet (2023) Vårdförbundet kräver förkortad arbetstid och högre löner, www.vardforbundet.se.

⁵ OFR Allmän Kommunal Verksamhet (2023) Yrkande avtalsrörelse 2024.

4.3.6 Läkarförbundet vill se siffersatta löneavtal och lönesatsning för läkare i början av karriären

Läkarförbundet yrkar på ett centralt angivet lägsta löneutrymme.⁶ Det centrala löneavtalet mellan SKR/Sobona och Läkarförbundet har varit siffersatt sedan tidigare. Men det har också förekommit avtalsperioder utan siffror, senast 2020 (den första revisionsperioden i det fyraåriga avtalet).

Dessutom tycker Läkarförbundet att det behövs en särskild lönesatsning för läkare tidigt i karriären. Förbundet yrkar också på att läkare med tidsbegränsade anställningar ska ingå i den årliga löneöversynen.

När det kommer till andra områden, yrkar Läkarförbundet bland annat på

- högre ersättningsfaktorer för bunden jour och beredskap
- införande av kompletterande ersättning vid graviditetspenning som motsvarar ersättningen vid föräldraledighet
- att gravida läkare ska ha rätt till befrielse från jourtjänst.

⁶ Sveriges Läkarförbundet (2023) Sveriges läkarförbunds yrkande i 2024 års avtalsrörelse, www.slf.se.

5. Lagstiftning m.m.

Under 2023 antogs nya regler om bland annat etableringsjobb och försörjningskrav för invandrare. En utredning presenterades angående genomförandet av EU:s så kallade minimilönedirektiv. En annan utredning lämnade förslag om vilka arbetsrättsliga regler som ska gälla under krig och krigsfara. Nya EU-regler antogs om lönetransparens i syfte att stärka jämställdheten mellan kvinnor och män.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa utvecklingen av arbetsmarknadslagstiftningen i Sverige och omvärlden. I detta kapitel ger vi en kortfattad beskrivning av beslutade och föreslagna lagändringar i Sverige och EU under 2023. Vidare redogörs för några domar i Arbetsdomstolen och EU-domstolen under året.

5.1 Ny lagstiftning m.m.

Under året antogs bland annat:

- nya regler om etableringsjobb
- nya regler om försörjningskrav vid arbetskraftsinvandring
- nya EU-regler om lönetransparens.

Dessutom beslutades en EU-rekommendation om social dialog.

5.1.1 Reglerna om etableringsjobb slutligen på plats

Den fleråriga processen för införandet av så kallade etableringsjobb har beskrivits i tidigare årsrapporter (se till exempel rapporten för 2022, s. 48 och 56 f.). Förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb trädde i kraft i september 2022. I slutet av det året träffade Svenskt Näringsliv, LO och Unionen ett avtal om etableringsjobb, ett avtal som nödvändiggjorde vissa justeringar i förordningen. I oktober 2023 beslutade regeringen om ändringar i förordningen. Ändringarna avser bland annat justeringar av de olika beloppsgränser som ska ligga till grund för den statliga ersättningen. Ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2024.

5.1.2 Höjt försörjningskrav vid arbetskraftsinvandring

Under hösten 2023 trädde nya bestämmelser i kraft i utlänningsförordningen (2005:97) som innebär ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare.

För att beviljas arbetstillstånd ska ett antal villkor i 6 kap utlänningslagen (2005:716) vara uppfyllda. Det handlar bland annat om ett försörjningskrav och att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte får vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Försörjningskravet innebar tidigare att inkomsten skulle vara så pass hög att personen inte behövde försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen (2001:453), vilket enligt Migrationsverket förutsatte en lön som längst skulle uppgå till 13 000 kronor per månad.

I propositionen Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare (prop. 2021/22:284) föreslogs att en arbetskraftsinvandrare genom sin anställning ska uppnå en god försörjning för att beviljas ett arbetstillstånd, ett förslag som bifölls av riksdagen. I propositionen angavs att den närmare innebörden av kravet bör regleras i förordning, vilket är möjligt enligt ett bemyndigande i utlänningslagen. I promemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare (maj 2023) redogjordes för förslaget till ändring i utlänningsförordningen (2005:97). För att uppnå en god försörjning enligt utlänningslagen föreslogs i promemorian att en arbetskraftsinvandrares lön ska uppgå till minst 80 procent av den medianlön som statistikmyndigheten SCB publicerar för Sverige, det ska vara den medianlön som gäller vid tidpunkten för ansökan som ska tillämpas. Efter remittering av promemorian trädde förordningsändringen i kraft den 1 november 2023.

5.1.3 EU-direktiv om lönetransparens antaget

I maj 2023 beslutade EU det så kallade lönetransparensdirektivet¹, som ska vara genomfört i medlemsstaterna senast i juni 2026. Direktivet fastställer minimikrav för att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Direktivet innehåller definitioner av ett antal begrepp, till exempel lön, löneskillnad mellan könen, likvärdigt arbete, arbetstagarkategori samt direkt och indirekt diskriminering. Enligt direktivet ska medlemsstaterna se till att arbetsgivare har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Medlemsstaterna ska också se till att det finns analytiska verktyg eller metoder som stöd vid bedömning och jämförelser av arbetets värde. Vidare innebär direktivet en rätt till insyn i lönesättningen för arbetssökande i den verksamhet där de söker arbete och en rätt till information för arbetstagare om löneförhållandena hos sina arbetsgivare.

Direktivet innebär också att arbetsgivare ska rapportera vilka löneskillnader som finns mellan kvinnliga och manliga arbetstagare i verksamheten till den myndighet som medlemsstaten utser att ta emot sådan information. Rapporteringsfrekvensen varierar med hänsyn till antalet anställda. För arbetsgivare med minst 250 anställda ska rapporteringen göras årligen. Information ska lämnas även till arbetstagarna och deras arbetstagarföreträdare. Arbetsgivare ska vidare, i samverkan med arbetstagarföreträdare, göra en ”gemensam lönebedömning” om skillnaden i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män är minst fem procent i någon arbetstagarkategori. Den gemensamma lönebedömningen ska syfta till att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare. En sådan bedömning behöver inte göras om arbetsgivaren har motiverat löneskillnaden på grundval av objektiva och könsneutrala kriterier eller om skillnaden avhjälpats inom en viss tid.

Direktivet ställer krav på rättsmedel och fastställer ett antal processuella regler för att de rättigheter och skyldigheter som följer av likalöneprincipen ska kunna genomdrivas, liksom regler för myndighetstillsyn och framtagande av statistik.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.

5.1.4 EU-rekommendation om social dialog beslutad

I juni 2023 beslutade rådet en rekommendation om dialog mellan arbetsmarknadens parter.² En rådsrekommendation är inte rättsligt förpliktigande, utan ska ses som en uppmaning till medlemsstaterna och berörda EU-organ att följa vissa handlingslinjer. I rekommendationen uppmanas medlemsländerna bl.a. att se till att det skapas en gynnsam miljö för dialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar. Medlemsstaterna uppmanas bland annat att ”främja starka, oberoende fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer” och tillhandahålla parterna ”lämpligt institutionellt stöd”. Vidare anges att mekanismer för lösning av arbetskonflikter bör främjas såsom användandet av förlikning, medling eller skiljeförfarande. Medlingsfunktioner bör inrättas om sådana inte redan finns. Senast i slutet av 2025 bör medlemsstaterna rapportera in till kommissionen vilka åtgärder som vidtagits eller planeras för att förverkliga rekommendationen. Berörda EU-organ, bland annat kommissionen, uppmanas att följa arbetet med rekommendationen i medlemsstaterna och till senast slutet av 2029 utvärdera de åtgärder som vidtas.

5.2 Förslag och utredningar

Under året lämnades nya utredningsbetänkanden om bland annat:

- genomförandet av EU:s minimilönedirektiv
- det så kallade entreprenörsansvaret för lönefordringar
- vilka arbetsrättsliga regler som ska gälla under krig eller krigsfara

Dessutom tillsattes en ny utredning om genomförandet av det nya EU-direktivet om lönetransparens.

5.2.1 Genomförandet av EU:s minimilönedirektiv

EU:s så kallade minimilönedirektiv³ beslutades under 2022. I juni 2023 lämnades betänkandet Genomförande av minimilönedirektivet till regeringen med överväganden om vilka konsekvenser direktivet medför för svensk rätt.

Utredningen konstaterar att utformningen av minimilönedirektivet innebär att det finns ett stort utrymme för medlemsstaterna att genomföra direktivet på ett sätt som är anpassat för varje medlemsstats förhållanden, så länge som det övergripande syftet med direktivet uppfylls, och att direktivet inte medför några nya individuella rättigheter eller skyldigheter. Direktivets övergripande syfte är att ”förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, särskilt minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare för att bidra till uppåtgående social konvergens och minska ojämlikheten i fråga om lön”. Eftersom det inte finns någon lagstadgad minimilön i Sverige bedömer utredningen att det är direktivets bestämmelser om främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning som är relevanta för hur det övergripande syftet kan uppfyllas här. Detta syfte uppfylls enligt utredningen genom den svenska modellen för lönebildning och det utfall som modellen resulterar i.

² Rådets rekommendation av den 12 juni 2023 om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen (C/2023/1389).

³ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

När det gäller direktivets bestämmelser om uppgiftsinsamling och övervakning av minimalöneskyddet konstaterar utredningen att de uppgifter som ska rapporteras till EU-kommissionen finns eller kommer att finnas tillgängliga hos Medlingsinstitutet och att det uppdrag som Medlingsinstitutets redan har innefattar att samla in de uppgifter som krävs. Det behövs därför inte några anpassningar när det gäller uppgiftsinsamlingen i sig för att uppfylla direktivets krav. Utredningen föreslår emellertid att Medlingsinstitutet ska få i uppdrag att ansvara för rapporteringen till EU-kommissionen och att detta uppdrag ska fastställas i förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Utredningen anser att det bör vara Medlingsinstitutet som vid varje rapporteringstillfälle avgör vilka uppgifter och vilken information som finns tillgängliga och hur rapporteringen ska gå till mer i detalj samt att rapporteringen ska ske efter samråd med arbetsmarknadens parter.

5.2.2 Inga ändringar av entreprenörsansvaret

En särskild utredare fick under 2022 i uppdrag att utvärdera om lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar (entreprenörsansvarslagen) har fått avsedd effekt och bedöma om det finns behov av förändringar i lagen. I betänkandet Översyn av entreprenörsansvaret (SOU 2023:26) redogjorde utredaren för sina överväganden.

Entreprenörsansvarslagen, som bland annat genomför bestämmelser i EU:s tillämpningsdirektiv till utstationeringsdirektivet⁴, tillämpas vid bygg- och anläggningsentreprenader. Entreprenörsansvaret innebär att entreprenörer i svenska bygg- och anläggningsentreprenader kan bli ansvariga för att betala ut lön som en underentreprenör i egenskap av arbetsgivare inte själv har betalat till en arbetstagare för arbete i entreprenaden. Lagen gäller för både utstationerade och inhemska arbetstagare.

Utredningen bedömde att utformningen av entreprenörsansvaret har visat sig vara ändamålsenlig och inte bör ändras. Regleringen bedöms ha varit effektiv när det gäller att se till att arbetstagare i bygg- och anläggningsentreprenader får ut lön för sitt arbete. Det föreslås ingen utvidgning av entreprenörsansvaret till andra branscher. I betänkandet föreslås att det i lagen bör förtydligas att även uthyrda arbetstagares lön omfattas av entreprenörsansvaret. Utredningen föreslår också ett förtydligande i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare som innebär att Arbetsmiljöverket ska publicera information på myndighetens hemsida om sådana bestämmelser om skydd för arbetstagare, till exempel entreprenörsansvarslagen, som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare i Sverige.

5.2.3 Arbetsrättsliga regler under krig eller vid fara för krig

En utredning hade i uppdrag att se över och lämna förslag till uppdateringar av de arbetsrättsliga regler som gäller när Sverige är i krig, krigsfara eller i liknande situationer. I betänkande Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79) konstaterar utredningen att det i sådana situationer måste kunna göras en rad anpassningar av de arbetsrättsliga reglerna för tillgodoseendet av totalförsvarets behov.

⁴ 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).

Samhället har genomgått stora förändringar sedan den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) trädde i kraft 1988. En del av den arbetsrättsliga lagstiftning som gällde då har ändrats och ny lagstiftning har tillkommit. Utredningen föreslog att den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen ska ersättas av en ny arbetsrättslig beredskapslag med särskilda beredskapsbestämmelser som anpassar bland annat lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen), lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningsskydd och semesterlagen (1977:480) till totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Samma möjligheter att genom kollektivavtal avvika från bestämmelser i dessa lagar ska gälla när den arbetsrättsliga beredskapslagen tillämpas. Finns det alltså en möjlighet att avvika från en viss bestämmelse i medbestämmandelagen ska det vara möjligt att avvika från motsvarande bestämmelse i beredskapslagen.

Utredningen föreslog att den nya arbetsrättsliga beredskapslagen, i likhet med den nuvarande beredskapslagen, ska innehålla bemyndiganden för regeringen att utfärda föreskrifter i vissa avseenden. Om en arbetstvist hotar att medföra eller har medfört en konflikt som kan skada totalförsvaret ska regeringen kunna utfärda föreskrifter om förbud mot stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom. Regeringen ska också kunna föreskriva att en kollektivavtalsbestämmelse inte ska gälla om den strider mot en föreskrift som har meddelats i eller med stöd av den nya arbetsrättsliga beredskapslagen och som kan medföra skada för totalförsvaret. I tillägg till de särskilda beredskapsbestämmelser i den nya lagen som anpassar delar av innehållet i ovan nämnda lagar föreslog utredningen ett bemyndigande för regeringen att utfärda föreskrifter om avvikelser dels från den nya lagens beredskapsbestämmelser, dels från ett antal i lagen uppräknade andra arbetsrättsliga lagar.

Vad särskilt gäller medbestämmandelagen konstaterade utredningen att det inte finns skäl att föreslå andra inskränkningar av rätten att vidta stridsåtgärder än de som följer av bemyndigandet till regeringen att utfärda sådana föreskrifter. De bestämmelser i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagens bilaga som gör det möjligt för förlikningsman eller förlikningskommission att förbjuda part att vidta stridsåtgärder i samband med förlikningsförhandlingar ansåg utredningen bör slopas. Medbestämmandelagens bestämmelser om medling och Medlingsinstitutets befogenhet att skjuta upp varslade stridsåtgärder bedömdes av utredningen som tillräckliga för att tillgodose totalförsvarets behov. Utredningen föreslog också bland annat ett antal begränsningar av arbetsgivares förhandlingskyldighet under krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden.

Utredningen konstaterade att en viktig förutsättning för ett starkare totalförsvaret på arbetsrättens område är att parterna genom beredskapsavtal tar ansvar för anpassning av arbetsrätten till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Ett verktyg för att åstadkomma sådana avtal är bestämmelserna om överläggningsskyldighet för parterna i lagen (1982:1004) om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer med flera att delta i totalförsvarsplaneringen. Utredningen bedömde att det inte bör göras några ändringar i dessa bestämmelser.

Utredningen hade också i uppdrag att pröva frågan om kollektivavtal, oavsett om riket är i krig eller krigsfara m.m., bör kunna ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter. För att tydliggöra hur ett kollektivavtal ska ingås ansåg utredningen till att börja med att formkravet att ett kollektivavtal ska undertecknas för att vara giltigt, som idag

bara framgår i lagens förarbeten, ska tas in i lagen. Vidare föreslogs att parterna ska kunna välja att underteckna kollektivavtal med en så kallad avancerad elektronisk underskrift. När det gäller uppsägning av kollektivavtal, som också ska göras skriftligen, konstaterade utredningen att det inte finns några krav om att uppsägningshandlingen måste undertecknas. Det bedömdes därför att lagen inte behöver ändras för att möjliggöra uppsägning av kollektivavtal med elektroniska handlingar.

5.2.4 Ny utredning om lönetransparens

En särskild utredare fick under 2023 i uppdrag att ta ställning till hur EU:s så kallade lönetransparensdirektiv (se ovan) ska genomföras i svensk rätt (Dir. 202368). Utredaren ska senast den sista maj 2024 redovisa sin bedömning av svensk rätts förenlighet med direktivet och lämna förslag till nödvändiga författningsändringar och eventuella förslag på andra åtgärder för direktivets genomförande. Utredaren ska för sina överväganden och förslag ha som utgångspunkter den svenska arbetsmarknadsmodellen, arbetsmarknadens parterers autonomi och diskrimineringslagens (2008:567) systematik.

5.3 Arbetsdomstolen

Konkurrerande kollektivavtal

Det under våren 2019 träffade Kajavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Hamnararbetarförbundet (förbundet), som är ett andrahandsavtal i förhållande till det sedan länge gällande Hamn- och stuveriavtalet mellan samma arbetsgivarorganisation och Svenska Transportarbetareförbundet, fortsätter att generera tvister mellan förbundet och berörda bolag/Sveriges Hamnar. Så även under 2023, en av dessa gällde frågor om konkurrerande kollektivavtal.

I AD 2023 nr 25 var bakgrunden till tvisten att ett medlemsföretag i Sveriges Hamnar låtit sju anställda, medlemmar i förbundet, arbeta övertid i en omfattning som är i strid med likalydande bestämmelser om uttag av allmän respektive extra övertid i de båda kollektivavtalen. Parterna var eniga om att bolaget därmed brutit mot Hamn- och stuveriavtalets (förstahandsavtalets) regler om övertidsuttag. Tvisten gällde om företaget varit skyldigt att även tillämpa motsvarande regler i Kajavtalet och därmed skulle betala skadestånd till förbundet.

Arbetsdomstolen sammanfattade sin praxis beträffande så kallade konkurrerande kollektivavtal och påminde för det första om att avtalen inte konkurrerar om de i allt väsentligt har samma innehåll eller annars är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra. I de fallen är arbetsgivaren skyldig att tillämpa båda avtalen. Men även om två kollektivavtal är likalydande behöver de inte vara förenliga och även om någon oförenlighet inte kan konstateras kan det ändå innebära betydande olägenheter av praktisk natur och betydande tillämpningssvårigheter för arbetsgivaren att tillämpa två kollektivavtal för samma verksamhet. I dessa fall gäller som huvudregel att det först tillkomna avtalet har företräde och att arbetsgivaren inte behöver tillämpa andrahandsavtalet.

Domstolen konstaterade att kollektivavtalen i det aktuella fallet är konkurrerande på så sätt att de har samma tillämpningsområde. Kunde då bestämmelserna anses samordnade så att de inte skulle betraktas som konkurrerande? Någon sådan samordning hade dock varken avtalsparterna i Kajavtalet, eller alla tre avtalsparterna i de båda kollektivavtalen,

kommit överens om. Att avtalstexten är densamma i båda avtalen innebar inte heller, enligt domstolen, att avtalen är samordnande så att de inte är konkurrerande.

Arbetsdomstolen framhöll att även om de aktuella bestämmelserna om övertidsuttag i de båda kollektivavtalen är likalydande så innehåller de inte endast gränser i timmar för hur mycket övertid som får tas ut. Bestämmelserna villkorar nämligen också uttagen på visst sätt. För uttag av allmän övertid ska ett ”särskilt behov” föreligga och för uttag av extra övertid ska det finnas ”särskilda skäl” och krävas att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Arbetsgivaren skulle alltså, påpekade domstolen, kunna bryta mot avtalen genom att inte iaktta de särskilda villkoren för att överhuvudtaget få ta ut övertid och det är fullt möjligt att parterna kan ha olika uppfattningar om innebörden i dessa villkor, i vart fall om villkoren är uppfyllda i ett enskilt fall. Domstolens slutsats blev följaktligen att det var fråga om konkurrerande avtalsvillkor, att regleringen i det först träffade kollektivavtalet då ska ges företräde och att någon skyldighet att tillämpa de aktuella reglerna i kajavtalet inte förelåg.

5.4 EU-domstolen

Dygnsvila och veckovila

Efter en begäran om förhandsavgörande från en ungersk domstol utvecklade EU-domstolen i målet C-477/21⁵ den närmare innebörden i EU:s så kallade arbetstidsdirektivs⁶ bestämmelse om dygnsvila (11 timmar) i förhållandet till direktivets bestämmelse om veckovila (24 timmar plus de 11 timmarnas dygnsvila). I sin dom konstaterade domstolen att den dygnsvila som föreskrivs i direktivet tillkommer utöver den veckovila som föreskrivs. Arbetstidsdirektivet medger mer förmånliga nationella bestämmelser för arbetstagarna och om det i nationell rätt stadgas en längre veckovila än den vila som föreskrivs i direktivet får det inte påverka arbetstagarens rätt till minsta dygnsvila enligt direktivet. För att arbetstagarna faktiskt ska kunna utnyttja den rätt till dygnsvila som man har enligt EU-bestämmelserna ska således denna rättighet enligt domstolen beviljas oberoende av längden på den veckovila som föreskrivs i nationell rätt. Ungersk rätt föreskrev en veckovila om normalt 48 timmar, i vissa fall kunde den sänkas till 42 timmar. Skulle den nationella lagstiftningen, såsom i Ungern, föreskriva en veckovila på över 35 timmar i följd, ska alltså den dygnsvila som garanteras enligt direktivet beviljas arbetstagaren utöver denna period.

Dygnsvilan i det aktuella ungerska fallet beviljades bara om ett nytt arbetspass var inplanerat inom 24 timmar efter det att ett arbetspass hade avslutats. Om så inte var fallet, till exempel beroende på att veckovila eller semester inföll kortare tid än 24 timmar efter avslutat arbetspass, lades någon dygnsvila inte ut. Här hänvisade EU-domstolen till sin tidigare praxis och konstaterade att en arbetstagare måste, för att kunna vila sig på ett effektivt sätt, ha möjlighet att dra sig undan från sin arbetsmiljö under ett visst antal timmar. Vilan ska vara sammanhängande och följa direkt efter ett arbetspass. Dygnsvilan ska alltså följa omedelbart efter ett arbetspass oberoende av om vilan kommer att följas av ett arbetspass eller inte. Domstolen påpekade också att när dygnsvilan och veckovilan beviljas direkt efter varandra kan veckovilan inte börja löpa förrän arbetstagaren har fått sin dygnsvila.

⁵ ECLI:EU:C:2023:140.

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Missgynnande av deltidanställda

Efter en begäran om förhandsavgörande från den tyska arbetsdomstolen redogjorde EU-domstolen i målet C-660/20⁷ för innebörden i bestämmelserna om missgynnande av deltidanställda, objektiva skäl för mindre förmånlig behandling av deltidanställda samt principen om tidsproportionalitet i EU-direktivet om deltidarbete⁸.

I den tyska arbetsdomstolen hade en talan väckts av en deltidanställd pilot med krav på likabehandling avseende vissa lönetillägg som gällde för piloterna i flygbolaget. De kollektivavtalsreglerade lönetilläggen innebar att piloterna erhåller extra ersättning när de fullgjort ett visst antal flygtimmar per månad, timmarna angavs i tre steg (tröskelvärden). De tre tröskelvärdena avsåg samma antal timmar oavsett om piloten var heltids- eller deltidanställd. Värdena var alltså inte satta på ett lägre timantal för de deltidanställda, vilket innebar att dessa fick arbeta fler timmar i proportion till sin ordinarie arbetstid för att erhålla tilläggen.

EU-domstolen konstaterade att de hel- och deltidanställda piloterna utförde samma slags arbetsuppgifter, situationen för dem var därmed jämförbar. Då tröskelvärdena i förhållande till den totala arbetstiden medförde att de deltidarbetande piloterna inte lika ofta uppfyllde villkoren för erhållande av extra ersättning behandlades de annorlunda än jämförbara heltidsarbetande piloter. En sådan behandling är förbjuden enligt direktivet såvida det inte föreligger objektiva skäl för den.

Förelåg då sådana objektiva skäl? Här påpekade EU-domstolen att en skillnad i behandling mellan hel- och deltidanställda måste vara motiverad av konkreta omständigheter och grundas på objektiva och klara kriterier ”så det kan säkerställas att skillnaden i behandling tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål”. Det kan till exempel handla om att innehållet i de arbetsuppgifter som har föranlett deltidanställningarna är av ett särskilt slag. Domstolen underkände de argument som flygbolaget hänvisat till (som bland annat hade med hälsoaspekter att göra), istället hänvisade man till att bolaget (liksom tyska staten) medgett att den olika behandlingen inte grundade sig på några objektiva fastställda kriterier eller vetenskapliga rön. Avslutningsvis konstaterade EU-domstolen att principen om tidsproportionalitet ska tillämpas så långt som möjligt, att inte tillämpa principen av ekonomiska skäl berättigar inte en mindre förmånlig behandling av deltidanställda.

⁷ ECLI:EU:C:2023:789.

⁸ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

DEL 3

Kollektivavtal

6. Löneavtalens utformning	70
7. Kollektivavtalstäckning	83

6. Löneavtalens utformning

Vissa centrala löneavtal slår fast löneutrymmets storlek och hur detta ska fördelas på grupper och individer. Andra avtal överlåter åt lokala parter att bestämma om både utrymmets storlek och dess fördelning. Dessutom skiljer de centrala avtalen sig åt när det gäller lägslöner och vad som gäller vid oenighet på lokal nivå. Vilken avtalskonstruktion en organisation väljer beror ytterst på de lönepolitiska målen och förhandlingsförutsättningarna.

Lokal lönebildning är betydligt vanligare inom den offentliga sektorn än i den privata. Dessutom är det lokala handlingsutrymme särskilt stort i och med att många anställda omfattas av avtal som helt saknar specificerat löneutrymme (så kallade sifferlösa avtal).

Endast ett fåtal löneavtal på arbetsmarknaden är emellertid normativa på det sättet att de inte tillåter högre löneökningar än de centralt avtalade. Det betyder att det lokala bestämmandet över lönerna i praktiken är mer omfattande på hela arbetsmarknaden än vad som framgår av de centrala löneavtalen.

Även principerna för löneutrymmets fördelning på individer skiljer sig åt mellan sektorerna. Avtalen inom den offentliga sektorn har exempelvis inte några individgarantier, medan nästan 40 procent av de anställda inom den privata sektorn omfattas av avtal som innehåller garanterade löneökningar för individen. Det är framförallt i avtal som tecknas av LO-förbund och Unionen som individgarantier finns.

6.1 Vid anställningen bestäms lönen oftast individuellt

De flesta kollektivavtal anger inte någon bestämd lön för den som ska anställas. I Sverige finns inte heller några lagstadgade minimilöner. Lönen förhandlas i stället individuellt vid anställningen – i förekommande fall med beaktande av de lägslönenivåer som är specificerade i kollektivavtal.

Av de 620 kollektivavtal om löner som finns i Sverige innehåller cirka 300 avtal specificerade nivåer för lägsta tillåtna löner. Här varierar det mycket hur parterna väljer att utforma systemen för lägslöner i de olika avtalen – både när det gäller nivån och olika villkor.

I tjänstemannaavtalen bestäms lägslönen oftast efter ålder och ibland efter anställningstid. I Unionens olika avtal finns till exempel som regel två olika nivåer angivna. En vanlig konstruktion är att det anges en lägsta lönenivå för 18-åringar och en för anställda med 1 års anställningstid. En annan konstruktion som ofta används i Unionens avtal är en lägslönenivå för 20-åringar och en för 24-åringar.

LO-förbundens avtal varierar mer när det gäller hur lägslönerna är utformade. Här används även befattningar/yrkesgrupper som indelningsgrund för lägslönerna utöver ålder och anställningstid. Även lägslöner för anställda med eller utan yrkesutbildning är vanliga.¹

¹ Det går att läsa mer om lägslöner i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017 och om avtalens lägsta löner i rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet 2020.

Arbetsmarknadens parter har därutöver i flera fall tecknat avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll som tillåter löner som understiger kollektivavtalens lägstlöner under en kortare tid – oftast som längst 12 månader. Det handlar om avtal som rör yrkesintroduktion, yrkespraktik, utbildnings- och introduktionsanställning, yrkesutbildning (lärlingsavtal) och introduktionslön med mera.

Beräkning av antalet kollektivavtal och deras omfattning

Antalet centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor på den svenska arbetsmarknaden förändras ständigt. Nya avtal tecknas, gamla avtal upphör att gälla och fackens och arbetsgivarernas organisationer förändras. Medlingsinstitutet registrerar alla överenskommelser mellan avtalsslutande parter som separata avtal. Det betyder att om en arbetsgivarorganisation tecknat ett gemensamt avtal med två arbetstagarorganisationer registreras två avtal.

Hängavtal tecknas i allmänhet mellan en arbetstagarorganisation och ett enskilt företag som inte är medlem i ett arbetsgivarförbund. Vanligen blir företaget bundet av det rikstäckande branschavtal som finns för den bransch där företaget verkar. Dessa hängavtal ingår inte i Medlingsinstitutets sammanställning av avtal.

Vad man kan kalla centrala hängavtal ingår emellertid i Medlingsinstitutets sammanställning. Det är avtal mellan centrala förbundsparter om att tillämpa ett rikstäckande kollektivavtal som tecknats av andra parter.

Det är förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av de olika avtalen. De fackliga organisationerna har uppgifter om hur många av deras medlemmar som berörs, vilket inte är samma sak som hur många som berörs totalt eftersom arbetsgivare med kollektivavtal tillämpar avtalen på alla anställda som utför sådant arbete som omfattas av avtalet. Det kan också finnas olika uppgifter om vilka som omfattas av ett avtal eftersom arbetsgivare kan räkna antingen årsarbetare eller antal anställda.

6.2 Medlingsinstitutet skiljer på begreppen lönebildning och lönesättning

Det finns inte någon laglig rätt till årlig löneökning vare sig för den enskilda individen eller för kollektivet utan det är parterna på arbetsmarknaden som kommer överens om detta. Här skiljer sig löneavtalen åt när det gäller såväl bestämmelser om avtalsområdets totala löneutrymme som bestämmelser om hur detta utrymme ska fördelas på grupper och individer.

Två centrala begrepp blir därmed ledande när Medlingsinstitutet analyserar löneavtalens konstruktioner, nämligen lönebildning och lönesättning. Medlingsinstitutet har valt att i detta sammanhang definiera lönebildning något snävare än vad som är vanligt. I allmänhet innefattar begreppet lönebildning ofta hela det system inom vilket löner förhandlas och sätts, men i den följande framställningen begränsas begreppet lönebildning till olika sätt att bestämma det löneutrymme som ska fördelas. Löneutrymmet kan bestämmas i det centrala avtalet eller lokalt. Med termen lönesättning avser vi olika sätt att fördela löneutrymmet mellan de anställda. Det kan ske genom generella eller individuella påslag, ibland med beaktande av ett garanterat påslag.

Avtalens konstruktion beror ytterst på parternas lönepolitiska mål och förutsättningarna för förhandlingarna. Ur ett arbetsgivarperspektiv finns ofta ett allmänt intresse av en verksamhetsnära lönebildning som är individuell och differentierad. Det gör att arbetsgivaren kan utgå från verksamhetens behov och förutsättningar. Det ger också en möjlighet att använda lönen som styrmedel. Bland arbetstagarorganisationerna skiljer sig synen på avtalskonstruktionerna. Akademikernas och tjänstemännens organisationer är i regel mer benägna att bejaka mer lokal lönebildning än vad LO-förbunden är.

Staten, och därmed Medlingsinstitutet, förhåller sig neutral till hur parterna väljer att utforma sina löneavtal, det vill säga om förhandlingarna förläggs på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.² I bilaga 1 Förhandlingsstruktur – Vem tecknar avtal med vem? redovisas hur kollektivavtalen fördelas mellan olika parter.

6.3 Stort centralt och lokalt inflytande på lönebildningen

Sedan slutet av 1990-talet har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm för arbetskostnadens ökningstakt, och därmed även för det löneökningssutrymme som anges i de centrala kollektivavtalen. Nu innehåller inte alltid de centrala löneavtalen sifferatta villkor för lönehöjningarnas storlek, utan detta har de centrala parterna istället överlämnat till lokala parter. Det är cirka en fjärdedel av de anställda som omfattas av avtal som helt saknar specificerade löneutrymmen.

En ganska vanlig avtalskonstruktion är att centrala parter bejakar det lokala inflytandet, men att det centrala avtalet specificerar ett löneökningssutrymme för det fall att de lokala parterna inte lyckas enas. Denna konstruktion brukar beskrivas som lokal lönebildning med en ”stupstock”. Inkluderas denna typ av avtal är det drygt 40 procent av de anställda som omfattas av avtal där löneutrymmet primärt bestäms på lokal nivå.

Kollektivavtalsförhandlingar som rör lön sker följaktligen på två olika nivåer – en central och en lokal nivå. De flesta löneavtal med centralt specificerade löneutrymmen tillåter att de lokala parterna kan komma överens om ett högre löneutrymme. Det betyder att det lokala inflytandet på lönebildningen är stort.

6.3.1 Central lönebildning omfattar flest anställda

Arbetsmarknadens parter har sammanfattningsvis gjort olika val när det gäller typ av lönebildningsmodell – ibland kanske styrda av lönepolitiska ambitioner och ibland utifrån förhandlingsmässiga förutsättningar. Vidare tycks konstruktionerna i de olika arbetstagarorganisationernas löneavtal ha enhetlig utformning – oavsett sektor.

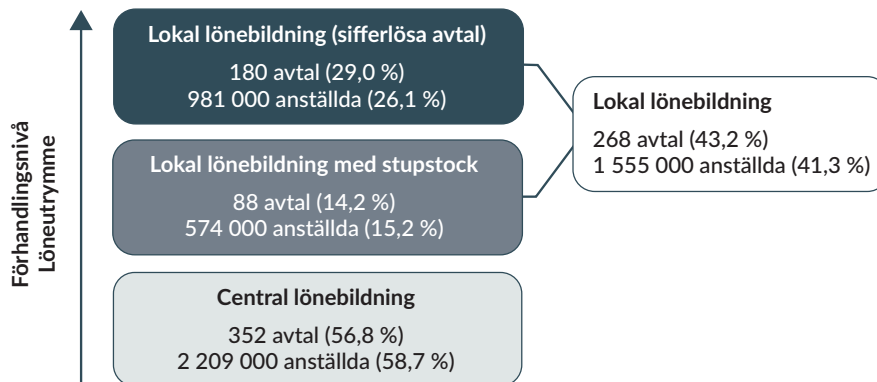
Medlingsinstitutet har information om löneavtalens konstruktion för 620 kollektivavtal. Det är betydligt fler avtal som klassas som central lönebildning än som lokal, se **diagram 6.1**. Detta gäller även antalet anställda som berörs av denna lönekonstruktion, där det är cirka 650 000 fler anställda som omfattas av avtal med central lönebildning än av lokal.

² Av regeringens proposition 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning framgår det att "Frågor om utvecklingen av relativlöner för olika grupper samt lönenivåer och allmänna anställningsvillkor för enskilda grupper eller individer är frågor för vilka arbetsmarknadens parter har det fulla ansvaret". Vidare står det i propositionen att "staten förhåller sig vidare i detta sammanhang neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingar på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare".

Cirka en miljon anställda omfattas av avtal som helt saknar specificerat löneutrymme, så kallade sifferlösa avtal. Till denna grupp hör exempelvis alla löneavtal som löper tills vidare, där Ledarnas olika avtal dominerar i antal.

DIAGRAM 6.1 Löneavtal fördelat efter central och lokal lönebildning

Totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda

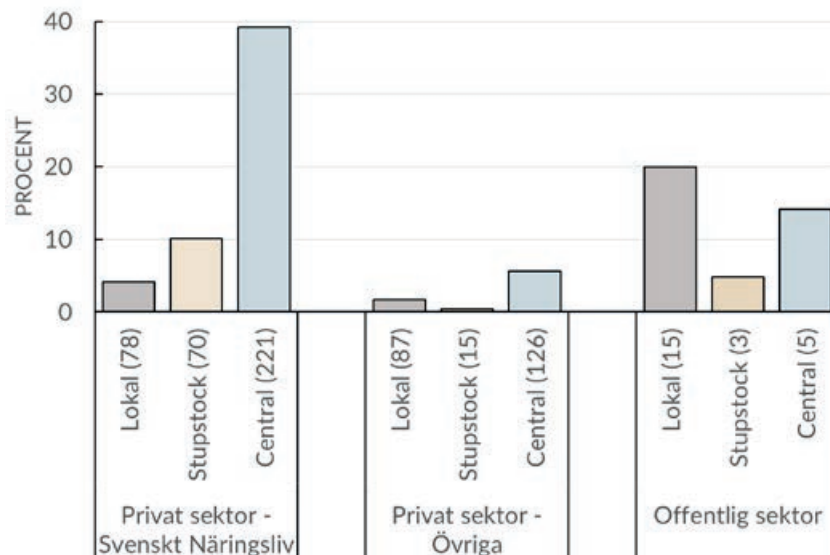


Källa: Medlingsinstitutet

Valet mellan central och lokal lönebildning varierar mellan olika sektorer, se **diagram 6.2**. De flesta anställda i privat sektor omfattas av central lönebildning, medan det motsatta gäller inom kommuner, regioner och staten. I offentlig sektor är det som nämnts tidigare många anställda som omfattas av rent lokal lönebildning (så kallade sifferlösa avtal).

DIAGRAM 6.2 Löneavtalens konstruktioner fördelat efter arbetsgivarorganisationernas sektorstillhörighet. Andel anställda.

Totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda. Antal avtal inom parentes



Arbetsgivarorganisationerna inom privat sektor är uppdelade efter tillhörighet; medlemmar i Svenskt Näringsliv eller inte.
Källa: Medlingsinstitutet

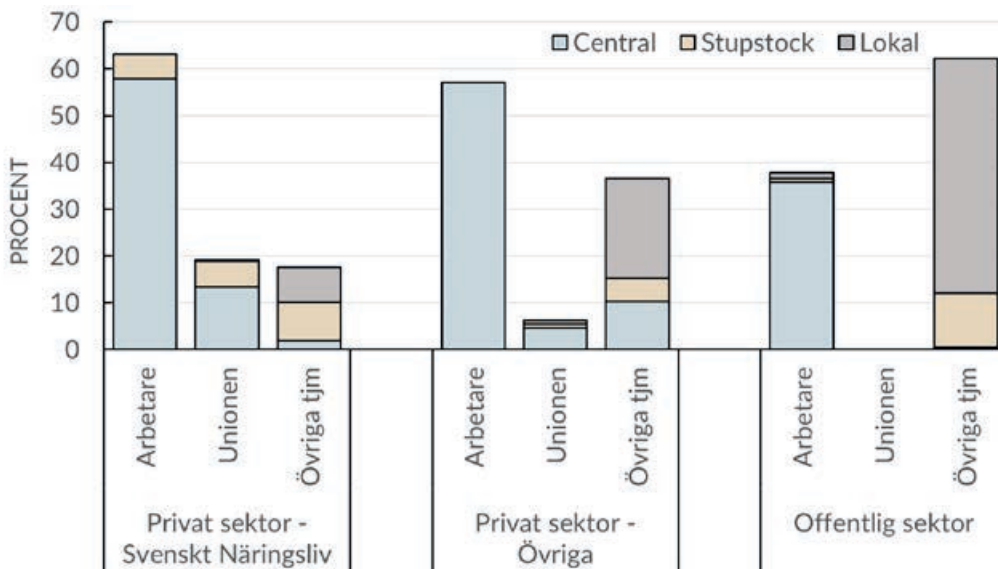
Den lokala lönebildningen inom privat sektor skiljer sig i sin tur åt mellan arbetsgivarorganisationerna inom respektive utanför Svenskt Näringsliv. Löneavtal som innehåller en stupstock om löneutrymmets storlek är betydligt vanligare i avtal som tecknas av arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv än i avtal tecknade av arbetsgivarorganisationerna utanför.

Som nämnts tidigare skiljer sig synen på avtalskonstruktion mellan arbetstagarorganisationer som organiserar arbetare respektive tjänstemän/akademiker. Akademikernas och tjänstemännens organisationer är i regel mer benägna att bejaka mer lokal lönebildning än vad LO-förbunden är. Därför är det rimligt att anta att fördelningen mellan antalet arbetare och tjänstemän inom olika delar av arbetsmarknaden påverkar resultatet i diagrammet ovan.

Det är tydligt att den offentliga sektorn domineras av tjänstemän medan den privata domineras av arbetare, se **diagram 6.3**. Fackförbundet Unionen är särredovisat i diagrammet av två anledningar. Unionen har inga avtal inom den offentliga sektorn och inom den privata sektorn tecknar organisationen avtal som innehåller centralt angivna löneutrymmen eller stupstockar om löneutrymmets storlek i större utsträckning än övriga tjänstemanna- och akademikerförbund. Utöver detta är Unionen det klart största tjänstemannafacket.

DIAGRAM 6.3 Löneavtalens konstruktion fördelat efter arbetare respektive tjänstemän, där Unionens avtal är särredovisade. Andel anställda.

Totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda.



Den privata sektorn är uppdelad utifrån medlemskap i Svenskt Näringsliv eller inte.

Källa: Medlingsinstitutet

Det framgår att den lokala lönebildningen dominerar i avtal som tecknas av tjänstemannaförbund med undantag för Unionen. Diagrammet visar också att Unionens avtal för tjänstemännen inom Svenskt Näringsliv omfattar något fler anställda än alla övriga tjänstemannafack tillsammans. Det motsatta gäller för arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv. Här omfattar avtalen för de övriga tjänstemannafacken betydligt fler anställda än Unionens avtal.

6.3.2 Stort lokalt inflytande på lönebildningen, men märket styr

Lokala parter möjlighet att avvika från centralt bestämda löneutrymmen är stort. Det betyder att den lokala lönebildningen är mer utbredd på arbetsmarknaden än vad som framgår av diagrammen ovan. Å andra sidan tycks den starkt normerande roll som industris avtal har på lönebildningen på central nivå även påverka den lokala lönebildningen.

Skillnaden mellan ett löneavtal som innebär central lönebildning och avtal som innebär lokal är att i löneavtal med centralt specificerade löneutrymmen finns en nedre gräns för löneutrymmet. Det är inte fallet i avtal som specificeras som lokal lönebildning.

Endast ett fåtal löneavtal på svensk arbetsmarknad är normativa på det sättet att de inte tillåter högre löneökningar än de centralt avtalade. Det står således i allmänhet de lokala parterna fritt att komma överens om ett högre utrymme än det löneutrymme som specificeras i de centrala avtalen. Ibland är det även så att i de avtal där det finns ett centralt angivet löneutrymme är detta uttryckligen formulerat som ett lägsta utrymme. Det är framför allt i avtal som tecknas av arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv som utrymmet förtydligas till att gälla en lägsta nivå.

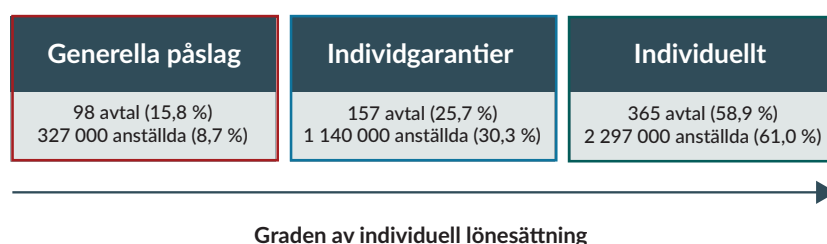
Emellertid tycks den starkt normerande roll som industrins avtal har på lönebildningen på central nivå även påverka den lokala lönebildningen. I avsnitt 1.2 och **diagram 1.2B** redovisas lönestatistik över utgående löner och en sammanställning av avtalade löneökningar. Som framgår av diagrammet finns en stor följsamhet mellan centralt avtalade löneutrymmen och hur utgående löner utvecklas.

6.4 Garanterade löneökningar är vanliga i privat sektor

Den andra dimensionen i löneavtalens konstruktion är hur löneutrymmet ska fördelas mellan olika individer eller grupper. Lönesättningen kan ske genom generellt påslag (alla får lika mycket), individuellt eller individuellt med ett lägsta garanterat påslag – en så kallad individgaranti. De flesta anställda omfattas av avtal som innebär individuell lönesättning (61 procent), medan generella utlägg av löneutrymmet på individer är mindre vanligt förekommande (knappt 9 procent), se **diagram 6.4**.

DIAGRAM 6.4 Löneavtal fördelat efter graden av individuell lönesättning

Totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda



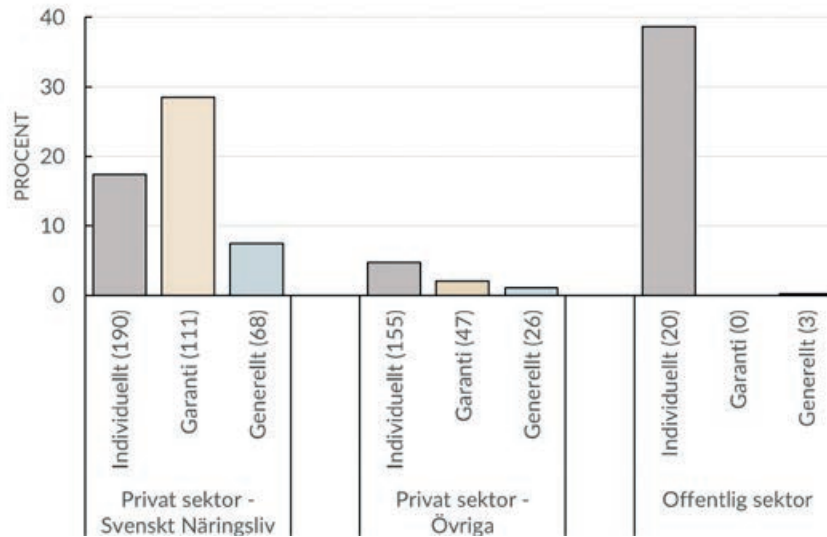
Källa: Medlingsinstitutet

Det är relativt vanligt att löneavtalen innehåller en garanterad löneökning – drygt 30 procent av de anställda omfattas av sådana avtal. Medlingsinstitutets definition av individgaranti innebär emellertid att avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneutveckling inte anses innehålla en individgaranti.

Vi har i avsnitt 6.3 visat att principerna för hur löneutrymmet bestäms skiljer sig åt mellan sektorerna. Detsamma gäller principerna för lönesättningen. Den individuella lönesättningen dominerar i avtalen som tecknas inom den offentliga sektorn, där löneökningen bestäms individuellt för så gott som alla anställda. Inom den privata sektorn är det betydligt vanligare att avtalen innehåller någon form av individgaranti, där den individuella lönesättningen är minst utbredd (i relativa termer) i avtal som tecknas av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer.

DIAGRAM 6.5 Löneavtalens konstruktioner fördelat efter arbetsgivarorganisationernas sektorstillhörighet. Andel anställda

Totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda. Antal avtal inom parentes

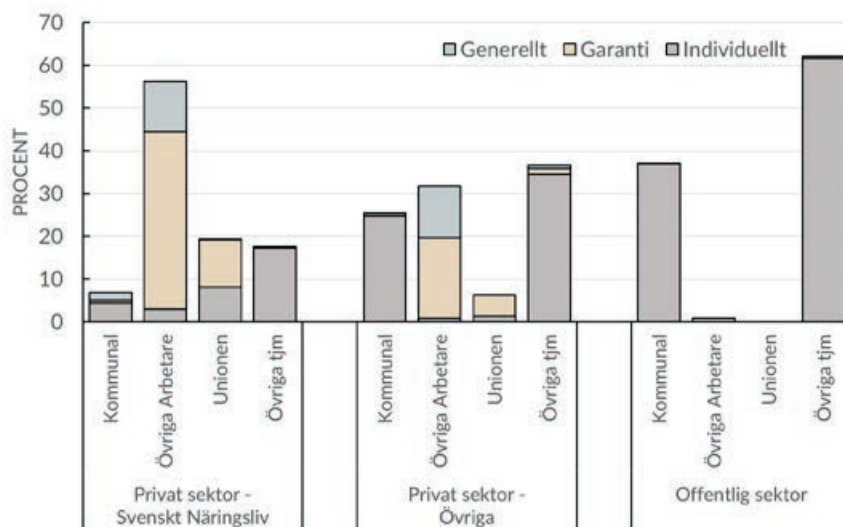


Arbetsgivarorganisationerna inom privat sektor är uppdelade efter tillhörighet; medlemmar i Svenskt Näringsliv eller inte.
Källa: Medlingsinstitutet

När det gäller avtal som innehåller någon form av individgaranti återfinns dessa främst i avtal som tecknas av Unionen och olika LO-förbund, se **diagram 6.6**. Ett LO-förbund som avviker i detta avseende är det största förbundet Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), vars avtal har den individuella lönesättningen som gängse princip på de flesta av sina avtalsområden. Det är också ett LO-förbund som har merparten av sina medlemmar anställda inom just den offentliga sektorn.

DIAGRAM 6.6 Löneavtalens konstruktion fördelat efter arbetare respektive tjänstemän, där Unionens och Kommunals avtal är särredovisade. Andel anställda.

Totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda.



Den privata sektorn är uppdelad utifrån medlemskap i Svenskt Näringsliv eller inte.

Källa: Medlingsinstitutet

Av diagrammet framgår det också att tjänstemännen är i klar majoritet inom den offentliga sektorn och i minoritet i den privata. Tjänstemannafacket Unionen skiljer sig även i detta avsnitt från övriga tjänstemannaförbund, men nu när det gäller omfattning av individgarantier i löneavtalen. Det ska dock påpekas att i flera avtal som tecknas av Unionen finns alternativa löneavtal som innebär individuell lönesättning. Det betyder att på lokal nivå kan individuell lönesättning vara mer utbredd för Unionens medlemmar än vad ovan diagram ger sken av.

6.5 Utrymme och fördelning avgör avtalskonstruktion

På vilken nivå förhandlingarna sker när löneutrymmet ska bestämmas (avsnitt 6.3) och graden av individuell lönesättning (avsnitt 6.4) utgör grunden för Medlingsinstitutets indelning av löneavtalen i olika avtalskonstruktioner.

Genom att beakta båda dimensionerna simultant framgår det att den avtalskonstruktion som omfattar flest anställda (28,1 procent) är ett löneavtal där löneutrymmet specificeras centralt och fördelas individuellt – dock med en lägsta garanterad löneökning. Därefter kommer avtal som innebär lokal lönebildning utan centralt angivna löneutrymmen och individgarantier, så kallade sifferlösa avtal (26,1 procent).

Vi har i avsnitt 6.3 och 6.4 visat att arbetsmarknadens parter har utformat sina avtal olika. Inom den offentliga sektorn omfattas cirka 80 procent av tjänstemännen avtal där löneutrymmet bestäms lokalt och fördelas individuellt. När det gäller arbetare omfattas cirka 95 procent av de anställda inom sektorn av löneavtal där utrymmet finns centralt angivet, men där avtalen inte innehåller några individgarantier.

Inom privat sektor är variationen i löneavtalens konstruktion större. Knappt 30 procent av tjänstemännen omfattas av avtal som innebär lokal lönebildning med en stupstock om utrymmets storlek. I dessa avtal sätts också lönen individuellt utan några individgarantier. För arbetare dominerar avtal där utrymmet är bestämt centralt och där individerna garanteras en viss löneökning. Denna avtalskonstruktion omfattar 60 procent av arbetarna.

De sju avtalskonstruktionerna

1. Lokal lönebildning utan central angivet utrymme

Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning. Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens - en så kallad stupstock. Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet och om en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens - en så kallad stupstock. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 2. Vid lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

4. Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en individgaranti alternativt stupstock om individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 4.

6. Generell höjning och lönepott

Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

7. Generell höjning

Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning som gäller alla anställda som omfattas av avtalet. Till konstruktion 7 förs lönesystem som bygger både på tariffer och på ackord.

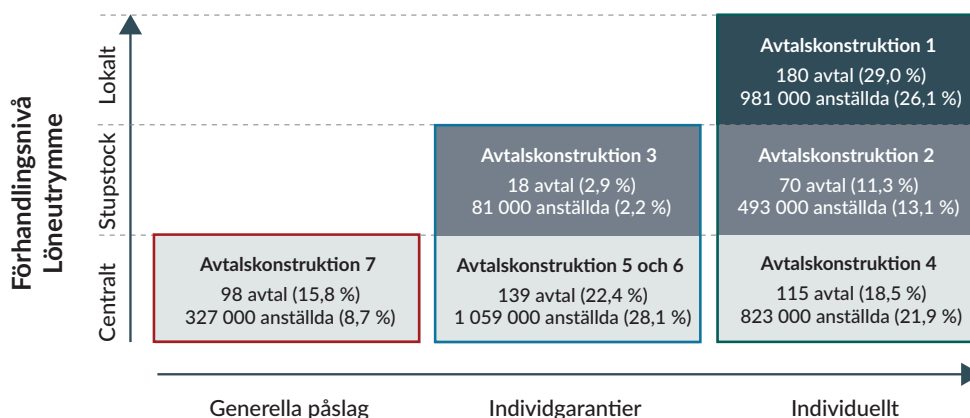
Medlingsinstitutets indelning är därmed en skala med så kallade sifferlösa avtal i ena änden. Sådana avtal kallas också processavtal och har individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme (konstruktion 1). I den andra änden av skalan finns avtal med ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt (konstruktion 7). I den senare gruppen ryms avtal med tariffer, men också ackordsbaserade avtal är inplacerade i denna avtalskonstruktion. I den kommande framställningen är avtalskonstruktionerna 5 och 6 ofta sammanförda då de i den praktiska tillämpningen är svåra att skilja från varandra.

6.5.1 Medlingsinstitutets sju avtalskonstruktioner

Medlingsinstitutets indelning av löneavtalen i sju olika avtalskonstruktioner kan åskådliggöras i ett tvådimensionellt diagram. I **diagram 6.7** har Medlingsinstitutets sju olika avtalskonstruktioner placerats in utifrån indelningsgrunderna i avsnitten 6.3 (y-axeln) och 6.4 (x-axeln). Även antal anställda och avtal som omfattas av avtalskonstruktionen redovisas i diagrammet.

DIAGRAM 6.7 Avtalskonstruktionerna fördelade efter grad av lokalt och individuellt inflytande

Totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda. Andel anställda och andel avtal inom parentes.



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet innebär avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7 att löneutrymmets storlek fastställs i de centrala avtalen, även om det i de flesta fall görs i form av ett "lågsta utrymme". Dessa konstruktioner omfattar cirka 59 procent av de anställda. Avtalskonstruktioner där löneutrymme bestäms centralt och individen garanteras en löneökning omfattar flest anställda.

Avtalskonstruktionerna 1, 2, och 3 innebär lokal lönebildning, där avtalskonstruktionerna 2 och 3 innehåller en stupstock som gäller om parterna inte kan enas lokalt om utrymmets storlek. Knappt 40 procent av de anställda omfattas av lokal lönebildning, varav sifferlösa avtal omfattar flest anställda (26 procent).

Det framgår också av figuren att de flesta anställda omfattas av löneavtal som inte innehåller någon garanterad löneökning för den enskilde. Konstruktionerna 1, 2 och 4 omfattar totalt drygt 60 procent av de anställda. Knappt 9 procent av de anställda omfattas av löneavtal som innebär generella utlägg (konstruktion 7).

I avtalskonstruktion 7 ryms även lönesystem som baseras på tariffer eller ackord. Tariffer förekommer i knappt hälften av avtalen med konstruktion 7. Som exempel kan nämnas Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Kommunal samt de avtal som tecknats mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening.

Ackordslönesystem är inte lika vanliga i kollektivavtalen. Omkring 15 avtal innehåller ackordslönesystem, där Byggbavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är det klart största avtalet. Notera att avtal som innehåller tariffer eller ackord också kan omfatta yrkesgrupper som har andra lönesystem.

6.5.2 Löneavtalens konstruktion skiljer sig åt mellan sektorer

I **tabell 6.1** redovisas avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor. Som framgår av tabellen är det framför allt anställda i offentlig sektor som omfattas av löneavtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4).

TABELL 6.1 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2021

Andel anställda (totalt 620 avtal och 3,8 miljoner anställda)

	Privat sektor	Offentlig sektor	Hela arbetsmarknaden
Konstruktion 1	10,0	51,4	26,1
Arbetare	0,0	3,4	0,9
Tjänstemän	26,2	80,6	53,9
Konstruktion 2	13,6	12,3	13,1
Arbetare	4,3	2,0	3,7
Tjänstemän	28,7	18,6	23,5
Konstruktion 3	3,5	0,0	2,2
Arbetare	3,0	0,0	2,1
Tjänstemän	4,4	0,0	2,2
Konstruktion 4	13,1	35,7	21,9
Arbetare	11,2	94,5	34,5
Tjänstemän	16,0	0,0	7,9
Konstruktion 5	18,4	0,0	11,3
Arbetare	15,4	0,0	11,1
Tjänstemän	23,4	0,0	11,5
Konstruktion 6	27,6	0,0	16,9
Arbetare	44,4	0,0	32,0
Tjänstemän	0,2	0,0	0,1
Konstruktion 7	13,8	0,6	8,7
Arbetare	21,7	0,2	15,7
Tjänstemän	1,1	0,8	1,0

Källa: Medlingsinstitutet

I staten finns bara lönekonstruktionerna 1 och 2 representerade, det vill säga lokal lönebildning med eller utan stupstock om löneutrymmets storlek om de lokala parterna inte kommer överens om utrymmets storlek. I löneavtalen mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona å ena sidan och Kommunal finns ett centralt angivet utrymme som ska fördelas individuellt (konstruktion 4).

I privat sektor dominerar central lönebildning (avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7), där arbetarna i huvudsak omfattas av avtalskonstruktionerna 5, 6 och 7 (drygt 80 procent av arbetarna) och tjänstemännen av avtalskonstruktionerna 4 och 5 (39,4 procent av tjänstemännen) respektive konstruktion 1 (26,2 procent).

Löneavtalens konstruktion påverkas också av typ av bransch. De avtal som tecknas av arbetsgivarorganisationerna inom Transportföretagen karaktäriseras av centralt angivna utrymmen som oftast utdelas generellt. Här återfinns också många tarifflöneavtal. Detta kan jämföras med arbetsgivarorganisationerna inom Almega där avtalen omfattar anställda i företag inom tjänstesektorn. Här är bilden den motsatta, där den lokala lönebildningen är betydligt mer utbredd och omfattar drygt hälften av de anställda. Knappt 70 procent av de anställda omfattas här också av avtal som helt saknar individgarantier.

Flera arbetsgivarorganisationer inom Almega bedriver verksamhet med ursprung i eller koppling till offentlig verksamhet. Det kan vara en delförklaring till att Almegas avtal avviker från övriga avtalsområden inom Svenskt Näringsliv. Almega har också under lång tid förespråkade lokal lönebildning. Till exempel var det Almega som tecknade det första sifferlösa avtalet med Ledarna år 1992, där löneförhandlingar sker lokalt i dialog mellan företag och medarbetare.

7. Kollektivavtalstäckning

Nästan nio av tio anställda på svensk arbetsmarknad täcks av kollektivavtal. De som saknar kollektivavtal finns uteslutande i den privata sektorn eftersom samtliga offentliganställda omfattas av dem. Totalt sett var det 82 procent av de anställda i privat sektor som omfattades av kollektivavtal 2022. Anställda i arbetaryrken täcks av kollektivavtal i högre utsträckning än de som har ett chefs- eller akademiker yrke. Fler kvinnor än män omfattas av kollektivavtal och Norrbotten är det län som har högst täckningsgrad bland privatanställda.

På uppdrag av Medlingsinstitutet samlar SCB, från och med 2022, in uppgifter om kollektivavtal i samband den årliga insamlingen av lönestrukturstatistiken. Detta för att EU sedan ett antal år kräver att medlemsländerna ska rapportera in uppgifter om förekomst av kollektivavtal till Eurostat inom ramen för den europeiskt samordnade lönestrukturstatistiken – Structure of Earnings Survey. Att insamlingen sker tillsammans med lönestatistiken gör det också möjligt att bryta ner statistiken på olika undergrupper på ett sätt vi inte kunnat göra tidigare. I det här avsnittet presenteras några resultat från den första insamlingen, som en förhandstitt inför en utförligare rapport om bland annat kollektivavtalstäckning som är planerad att publiceras i augusti i år.

Resultaten visar att 88 procent av de anställda täcktes av kollektivavtal 2022. Det innebär att drygt 3,9 miljoner anställda omfattades av kollektivavtal det året. Samtidigt var det cirka 560 000 anställda som arbetade i företag som saknade kollektivavtal. I privat sektor uppgick täckningsgraden till 82 procent 2022.

Täckningsgraden på 88 procent stämmer väl överens med de uppgifter om kollektivavtalstäckning, framtagna av professor Anders Kjellberg, som redovisats i tidigare årgångar av Medlingsinstitutets årsrapport. Visserligen baseras beräkningen för 2022 på en något förändrad åldersindelning samt ett annat beräkningsförfarande jämfört med Anders Kjellbergs kalkyler, men att de båda mätmetoderna ger så pass lika resultat antyder ändå att kollektivavtalstäckningen inte har ändrats de senaste åren.

TABELL 7.1 Andel anställda efter sektor, i procent, som täcks av kollektivavtal

	Privat sektor	Offentlig sektor	Hela arbetsmarknaden
1995	84	100	90
...
2000	81	100	88
...
2005	84	100	89
2006	83	100	89
2007	82	100	88
2008	84	100	90
2009	85	100	90
2010	84	100	89
2011	84	100	89
2012	85	100	90
2013	84	100	89
2014	85	100	90
2015	85	100	90
2016	84	100	90
2017	83	100	89
2018	83	100	90
2019	85	100	90
2020	85	100	90
2021	82	100	88
2022	82	100	88

För 1995–2021 baseras beräkningarna på åldersgruppen 16–64 år och 2022 på 18–66 år.

Avgränsningarna mellan årtalen i tabellen markerar brott i serie till följd av ändrad beräkningsmetod.

Källor: För perioden 1995–2021 Anders Kjellberg: Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar (Arena Idé, 2023) samt Medlingsinstitutet för 2022.

Sedan mitten av 1990-talet har kollektivavtalsäckningen för hela arbetsmarknaden legat stabilt mellan 88 och 90 procent. I privat sektor har den legat i intervallet 81–85 procent under samma period. Minskningen från 85 till 82 procent mellan 2020 och 2021 beror till stor del på en förändring i Svenskt Näringslivs statistik som innebar att det i sju förbund, som är både arbetsgivar- och branschförbund, nu blev möjligt att räkna bort företag som enbart var medlemmar i branschdelen av förbundet. Den förändringen innebar att den uppmätta täckningsgraden minskade, men samtidigt förbättrades kvaliteten i statistiken eftersom den nu stämmer bättre överens med verkligheten.

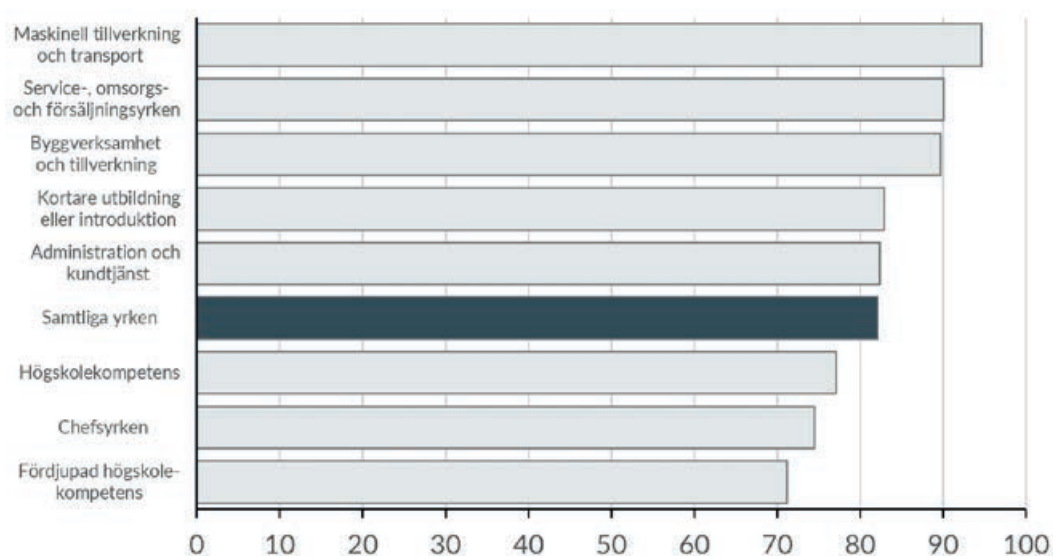
7.1 Hög täckningsgrad i arbetaryrken

Eftersom uppgiften om kollektivavtal numera samlas in tillsammans med lönestatistiken ger det ökade möjligheter att redovisa informationen på olika undergrupper. I den offentliga sektorn omfattas alla anställda av kollektivavtal varför täckningsgraden kommer att vara 100 procent oavsett hur man bryter ner statistiken. Därför är det mer intressant att fokusera på den privata sektorn när man jämför täckningsgraden för olika grupper av anställda.

Bryter man ner statistiken i privat sektor på olika yrkesgrupper visar det sig att den högsta kollektivavtalsäckningen finns i arbetaryrken. Det gäller framför allt yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m. där 95 procent av de anställda arbetar på företag med kollektivavtal. Täckningsgraden är även relativt hög, cirka 90 procent, i yrken inom service, omsorg och försäljning samt inom byggsverksamhet och tillverkning.

Lägst andel anställda hos arbetsgivare med kollektivavtal i privat sektor finns i chefsyrken och yrken med krav på fördjupad högskolekompetens, dvs. akademikeryrken. Knappt tre av fyra anställda i chefsyrken arbetar i företag med kollektivavtal. Bland anställda i akademikeryrken var andelen 71 procent. Under genomsnittet på 82 procent finns även yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande med en täckningsgrad på 77 procent. De tre yrkesgrupper med lägst täckningsgrad utgörs av tjänstemannayrken.

DIAGRAM 7.1 Andel anställda som täcks av kollektivavtal i olika yrkesgrupper i andelsordning. Privat sektor 2022.



Gruppen med yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske redovisas inte på grund av alltför litet underlag.

Källa: Medlingsinstitutet.

7.2 Fler kvinnor än män omfattas av kollektivavtal

Kvinnor omfattas av kollektivavtal i högre utsträckning än män. Ungefär 90 procent av de anställda kvinnorna omfattas av kollektivavtal, vilket kan jämföras med 85 procent av männen. Det innebär att cirka 213 000 kvinnor och 347 000 män arbetar hos arbetsgivare som saknar kollektivavtal.

Anledningen till att kollektivavtalsäckningen är högre för kvinnor är att de arbetar i offentlig sektor i högre utsträckning än män. Kvinnor och män har lika hög täckningsgrad i både privat (82 procent) och offentlig (100 procent) sektor, men sett över hela arbetsmarknaden har kvinnor en högre kollektivavtalsäckning eftersom de är i majoritet i den sektor som har högst täckningsgrad.

Det är ungefär lika många kvinnor som arbetar i privat sektor som i offentlig. För män ser mönstret lite annorlunda ut eftersom en klar majoritet (ca 80 procent) arbetar i privat sektor. Det är också fler män än kvinnor i den privata sektorn. Sammantaget gör det att kvinnor omfattas av kollektivavtal i högre utsträckning än män sett över hela arbetsmarknaden. Detta trots att täckningsgraden är densamma för kvinnor och män i såväl privat som i offentlig sektor.

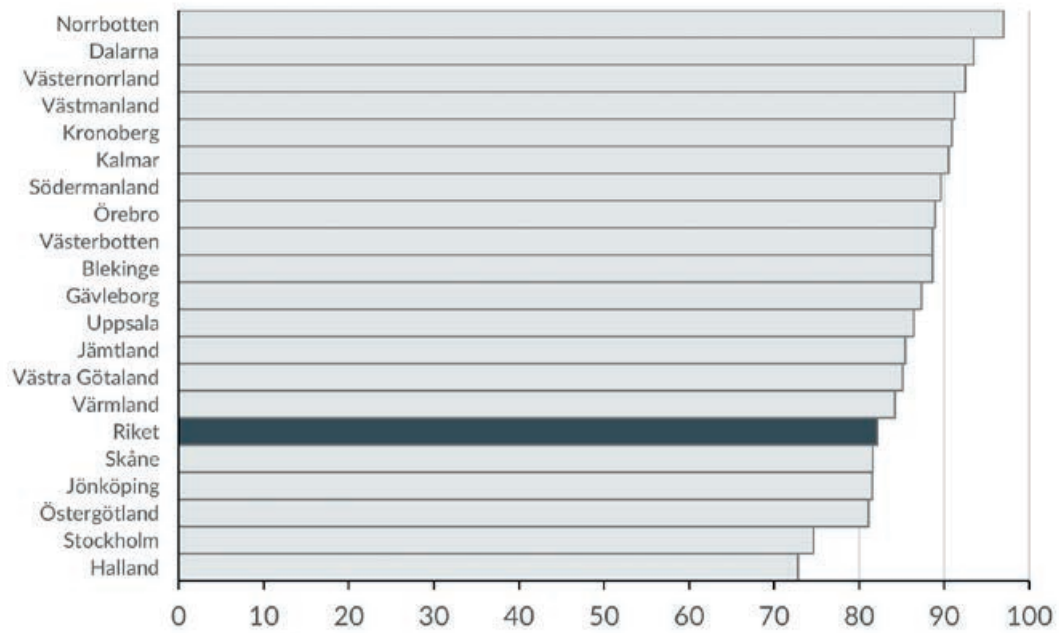
7.3 Högst täckningsgrad i Norrbotten – lägst i Stockholm och Halland

I den privata sektorn varierar kollektivavtalsäckningen påtagligt mellan olika delar av landet. I Kronoberg, Kalmar, Västmanland, Dalarna och Västernorrlands län är täckningsgraden bland de privatanställda högre än 90 procent, men högst är den i Norrbotten där hela 97 procent täcks av kollektivavtal. Det finns en tydlig överrepresentation av yrken med en hög kollektivavtalsäckning bland de privatanställda i Norrbotten. Det gäller framför allt yrken inom maskinell tillverkning och transport samt inom byggverksamhet och tillverkning. Ungefär 40 procent av de privatanställda i Norrbotten arbetar i dessa yrkesgrupper.

I andra änden av spektrat finns Stockholm och Halland där ungefär 75 procent av de privatanställda täcks av kollektivavtal. I likhet med Norrbotten uppvisar även Halland en överrepresentation, om än inte lika påtaglig som i Norrbotten, av privatanställda inom yrkesgrupperna maskinell tillverkning och transport samt byggverksamhet och tillverkning. I Norrbotten omfattas, i stort sett, alla i dessa yrken av kollektivavtal. I Halland är motsvarande andel 77 procent.

Om Norrbotten uppvisade en tydlig överrepresentation av yrken med hög täckningsgrad, så har Stockholm en ännu tydligare överrepresentation av de yrkesgrupper som har lägst kollektivavtalsäckning. Stockholm har landets högsta koncentration av såväl chefsyrken som yrken med krav på fördjupad högskolekompetens bland anställda i privat sektor. Ungefär 28 procent av de privatanställda i Stockholms län har ett sådant akademikeryrke, vilket kan jämföras med 19 procent av de privatanställda i riket som helhet. I Skåne sammanfaller den här andelen med riksgenomsnittet, men i resterande 19 län är andelen lägre. Stockholm är således det enda län som ligger över genomsnittet i det här avseendet. Faktum är att nästan hälften (46 procent) av alla privatanställda i yrken med krav på fördjupad högskolekompetens arbetar i Stockholms län.

DIAGRAM 7.2 Andel anställda som täcks av kollektivavtal fördelat på län i andelsordning. Privat sektor 2022.



Gotland redovisas inte på grund av alltför litet underlag.

Källa: Medlingsinstitutet

DEL 4

Lönestatistiken

8. Utfall enligt officiell lönestatistik	89
9. Beskrivning av den officiella lönestatistiken	105

8. Utfall enligt officiell lönestatistik

Lönerna har ökat med i genomsnitt 3,7 procent under 2023 enligt konjunkturlönestatistiken. Det var en uppväxling jämfört med tidigare år. Enligt lönestrukturstatistiken var genomsnittslönen 38 300 kronor under 2022. Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick samma år till 9,9 procent.

8.1 Sammanfattning

Genomsnittslönen för anställda uppgick till 38 300 kr år 2022. Det visade den senast tillgängliga lönestrukturstatistiken (se **tabell 8.1**). Bland kvinnor var genomsnittslönen 36 200 kr och bland män var den 40 200 kr. Det innebär att löneskillnaden mellan könen var 9,9 procent. Det innebär även att löneskillnaden mellan könen har varit ungefär densamma sedan 2019. Tar man hänsyn till skillnader i faktorer som påverkar lönen som exempelvis yrke och ålder var skillnaden 4,7 procent (se avsnitt 8.3).¹

Löneutvecklingen har tagit fart under 2023 jämfört med tidigare år. I hela ekonomin ökade lönerna med i genomsnitt 3,7 procent under 2023, enligt konjunkturlönestatistiken (se **tabell 8.1**). Den senaste uppgiften gäller november då löneökningen uppskattas till 4,3 procent (se avsnitt 8.4). De totala arbetskostnaderna ökar också snabbare och steg med liknande takt som i euroområdet det tredje kvartalet enligt Labour Cost Index (LCI). Den senaste uppgiften för arbetskostnaden per timme gäller 2020, då den var högre än genomsnittet i euroområdet enligt Labour Cost Survey (LCS).

I de följande avsnitten redovisas utfallen mer ingående, uppdelat efter undersökningarna som presenteras i **tabell 8.1**. De olika undersökningarna och lönemåtten beskrivs i kapitel 9.

TABELL 8.1 Löner och arbetskostnader enligt officiell statistik

Undersökning / lönemått	Period		
Lönestrukturstatistik (LSS)		Medel	Median
Månadslön (heltidsekvivalent)	2022	38 300 kr	34 200 kr
Lönestrukturstatistik (LSS)		Ovägd	Standardvägd
Löneskillnad mellan kvinnor och män	2022	9,9%	4,7%
Konjunkturlönestatistik (KL)		Skattning	Preliminärt
Årlig löneökningstakt	nov-2023	4,3%	4,0%
Genomsnittlig årlig löneökningstakt	jan-nov 2023	3,7%	3,7%
Labour Cost Index (LCI)		Sverige	Euroområdet
Årlig arbetskostnadsökning	kv 3 2023	5,5%	5,3%
Labour Cost Survey (LCS)		Sverige	Euroområdet
Arbetskostnad per timme	2020	38,1 €	33,1 €
Structure of Earnings Survey (SES)		Sverige	Euroområdet
Förtjänst per timme (lön inkl. övertid och bonus)	2018	20,2 €	16,9 €

Källor: Medlingsinstitutet och Eurostat

¹ Arbetsgivarverket har upptäckt ett fel i sin inrapporterade statistik över löneskillnader mellan kvinnor och män i staten för åren 2021 och 2022. I skrivande stund har detta fel inte hunnit justeras i den officiella lönestatistiken. Så fort det är möjligt kommer korrigerade siffror i en uppdaterad PDF-version av rapporten att publiceras på www.mi.se.

8.2 Lönestrukturstatistiken 2022

Den genomsnittliga månadslönen var 38 300 kr år 2022. Bland kvinnor var genomsnittslönen 36 200 kr och bland män var den 40 200 kr. Högst var lönen bland tjänstemän i privat sektor och lägst var den bland arbetare i privat sektor.

Medianlönen uppgick till 34 200 kr. Lönen i den 10:e percentilen uppgick till 25 000. I den 90:e percentilen var den 55 000. Lönespridningen, uttryckt som kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen, ökade till 2,20. Lönespridningen bland kvinnor har ökat kontinuerligt under mer än tio års tid. Något som är påtagligt är att lönespridningen även bland män ökat tydligt de senaste två åren.

8.2.1 Den genomsnittliga månadslönen var 38 300 kronor

Det huvudsakliga måttet i lönestrukturstatistiken är månadslön. I det ingår grundlön samt ett antal fasta och rörliga lönetillägg. Övertidstillägg och bonusutbetalningar ingår inte. Alla löner är omräknade till heltidslöner för att möjliggöra jämförelser som inte är påverkade av skillnader i arbetstiden.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2022 till 38 300 kronor (se **tabell 8.2**). Genomsnittslönen varierar bland anställda i olika sektorer. I privat sektor som helhet var månadslönen 39 000 kr, vilket kan jämföras med offentlig sektor där den var 36 600 kr.

Variationen inom sektorerna var stor, särskilt bland anställda i privat sektor. Bland arbetare i privat sektor var genomsnittslönen 30 800 kr, medan den var 47 700 kr bland tjänstemän i privat sektor.

TABELL 8.2 Genomsnittliga månadslöner* 2022

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	36 200	40 200	38 300
Privat sektor	36 600	40 500	39 000
Arbetare	28 600	32 000	30 800
Tjänstemän	43 300	51 200	47 700
Offentlig sektor	35 700	38 900	36 600
Kommuner	33 600	34 100	33 700
Regioner	39 500	47 700	41 300
Staten	40 500	42 600	41 500

*) Månadslöner uppräknade till heltidslön.

Källa: Medlingsinstitutet

8.2.2 Medianlönen uppgick till 34 200 kronor

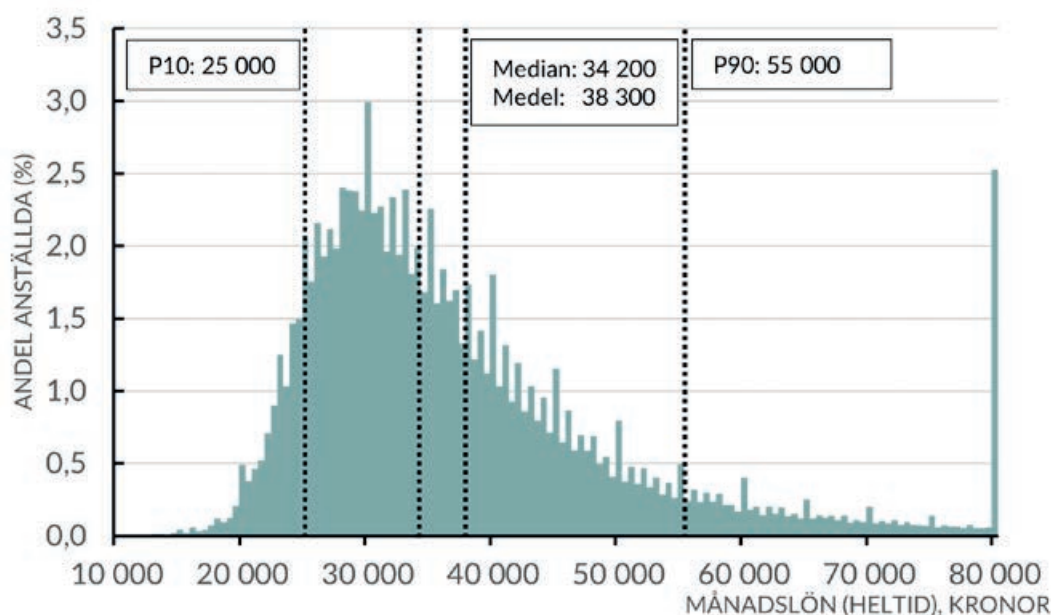
I **diagram 8.1** visas lönefördelningen för samtliga anställda 2022. Medianlönen, alltså lönen för den mittersta löntagaren i fördelningen, uppgick 2022 till 34 200 kronor, vilket alltså kan jämföras med medelvärdet som var 38 300 kronor. Att medelvärdet var högre än medianen beror på att fördelningen är ”högerskev”, det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna än med löner som är mycket lägre.

Ett mått på lönenivån för de anställda med de lägsta lönerna är lönen i den 10:e percentilen. År 2022 var den 25 000 kr, vilket innebär att 10 procent av de anställda hade en lön som motsvarade det värdet eller lägre.

Ett motsvarande mått för lönenivån i gruppen anställda med de högsta lönerna är den 90:e percentilen. Där uppgick lönen 2022 till 55 000 kr, vilket innebär att 10 procent av de anställda hade en lön som motsvarade det värdet eller mer.

Ett vanligt sätt att mäta hur stor skillnaden är mellan de med de högsta och lägsta lönerna är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen ($P90/P10$). En kvot med värdet två ($P90/P10=2$) innebär att lönen bland den tiondel av löntagarna som har högst lön är minst dubbelt så hög som den tiondel som har lägst lön. Görs beräkningen för 2022 får vi en kvot på 2,20.

DIAGRAM 8.1 Fördelning av månadslön i hela ekonomin 2022



Intervall om 500 kronor.

Källa: Medlingsinstitutet

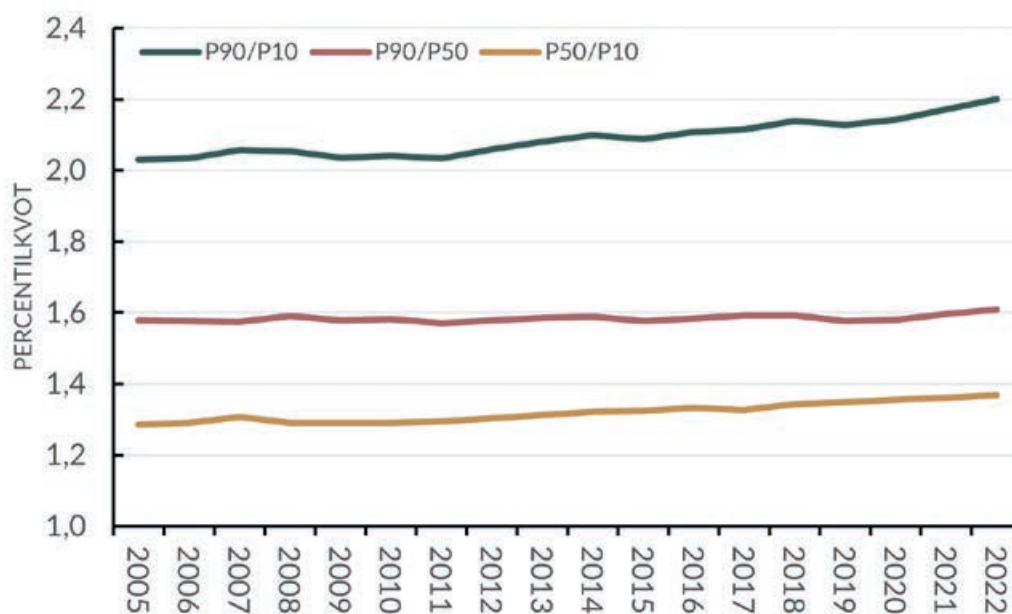
8.2.3 Lönespridning - tydlig ökning de senaste åren

Under perioden 2005 till 2022 ökade lönespridningen från 2,03 år 2005 till 2,20 år 2022. Ökningen har framförallt skett efter 2012 och den har varit särskilt tydlig de två senaste åren (se **diagram 8.2**).

Utvecklingen under perioden beror framförallt på att skillnaden ökat i den nedre delen av fördelningen, mellan medianlönen och lönen i den tionde percentilen (P50/P10). År 2005 var medianlönen minst 29 procent högre än lönen för den lägst avlönade tiondelen. Den skillnaden hade ökat till 37 procent år 2022.

De senaste två åren ökade även lönespridningen i den övre delen av fördelningen. Detta avviker från tidigare mönster, med i princip oförändrad percentilkvot (P90/P50) från 2001 fram till 2020.

DIAGRAM 8.2 Lönespridning i hela ekonomin, år 2005-2022

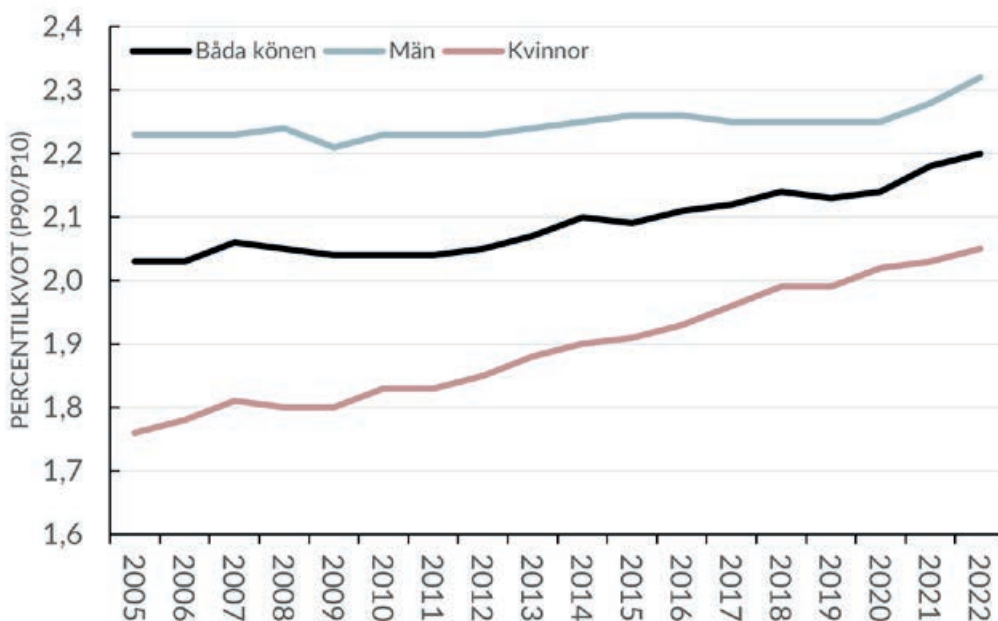


Källa: Medlingsinstitutet

Lönespridningen var lägre bland kvinnor än bland män 2022, i likhet med tidigare års utfall. Kvinnors lönespridning har dock kontinuerligt närmat sig männens över tid. År 2022 var lönespridningen 2,32 bland män och 2,05 bland kvinnor (se **diagram 8.3**).

Under perioden 2005 till 2020 har lönespridningen bland män legat relativt konstant på cirka 2,25. I samband med återhämtningen efter pandemin har dock lönespridningen bland män ökat både 2021 och 2022. Kvinnors lönespridning har däremot ökat under hela perioden, särskilt tydligt sedan 2011.

DIAGRAM 8.3 Lönespridning efter kön, år 2005-2022



Källa: Medlingsinstitutet

8.3 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022

Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 9,9 procent 2022. Det innebär att löneskillnaden varit i princip oförändrad sedan 2019. Tittar man på den långsiktiga utvecklingen har skillnaden minskat med 7,7 procentenheter sedan år 2000.

Storleken på löneskillnaden varierade mellan olika sektorer. Minst skillnad var det bland anställda i kommunerna. Där uppgick löneskillnaden till 1,5 procent. Störst skillnad var det bland anställda i regionerna, där uppgick löneskillnaden till 17,2 procent.

En stor del av löneskillnaden beror på att kvinnor och män är anställda i olika yrken med olika lönenivå. Med hjälp av standardvägning kan man ta hänsyn till skillnader i yrkesval med mera. Den standardvägda skillnaden uppgick till 4,7 procent 2022.

En mer utförlig beskrivning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2022 finns i rapporten *Löneskillnaden mellan kvinnor och män – vad säger den officiella lönestatistiken?*

8.3.1 Löneskillnaden var 9,9 procent 2022

Tabell 8.3 visar kvinnors andel av mäns lön och löneskillnaden i procent. Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,1 procent av mäns lön 2022, det vill säga att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent (100 - 90,1).

Även om kvinnors lön var lägre än mäns lön i samtliga sektorer så varierade storleken på skillnaden mellan olika sektorer. Löneskillnaden var minst bland anställda inom kommunerna där den uppgick till 1,5 procent.

Störst var löneskillnaden bland anställda inom regionerna, där den uppgick till 17,2 procent. Inom regionerna är kvinnors och mäns fördelning över yrken särskilt ojämn. Av de kvinnor som arbetar inom regionerna är en stor andel undersköterskor eller sjuksköterskor, medan en stor andel av de män som arbetar där är läkare.

TABELL 8.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2022

	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
Samtliga sektorer	90,1	9,9
Privat sektor	90,4	9,6
Arbetare	89,4	10,6
Tjänstemän	84,7	15,3
Offentlig sektor	91,9	8,1
Kommuner	98,5	1,5
Regioner	82,8	17,2
Staten	95,0	5,0

Källa: Medlingsinstitutet

8.3.2 När hänsyn tas till skillnader i lönepåverkande faktorer återstår 4,7 procent av löneskillnaden

För att få en större förståelse av löneskillnaden kan man med hjälp av olika statistiska metoder ta hänsyn till att kvinnor och män fördelar sig på olika sätt vad gäller ett antal lönepåverkande faktorer. Den metod som använts i denna rapport kallas standardvägning och tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildning, olika tjänstgöringsomfattning och olika ålder.

Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,3 (**tabell 8.4**). Den löneskillnad på 4,7 procent som återstår efter standardvägning brukar kallas "oförklarad". Det finns fler faktorer än de som ingår i lönestrukturstatistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel frånvaro eller individuell produktivitet. Därför bör den oförklarade löneskillnaden tolkas med viss försiktighet.

Den oförklarade löneskillnaden kan inte användas som ett mått på diskriminering. Det är den löneskillnad som inte kan förklaras med att kvinnor och män har olika värden på de faktorer som ingår i beräkningen. Den är alltså oförklarad i statistisk mening, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.

Den officiella lönestatistiken kan inte 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 tillgänglig i den officiella lönestatistiken.

De förklarade skillnaderna mellan kvinnor och män efter standardvägning var 5,9 procent i privat sektor vilket kan jämföras med 1,8 procent i offentlig sektor. Enligt de standardvägda skattningarna var löneskillnaden som störst bland tjänstemän i privat sektor, följt av arbetare i privat sektor.

Noterbart är att standardvägningen minskar löneskillnaden i regionerna från 17,2 procent till 2,9 procent. Detta visar tydligt att yrkessegregeringen får kraftig effekt på löneskillnaden bland anställda i regionerna.

TABELL 8.4 Standardvägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2022

	Standardvägd andel (%)	Standardvägd skillnad (%)
Samtliga sektorer	95,3	4,7
Privat sektor	94,1	5,9
Arbetare	96,0	4,0
Tjänstemän	92,8	7,2
Offentlig sektor	98,2	1,8
Kommuner	99,5	0,5
Regioner	97,1	2,9
Staten	96,8	3,2

Standardvägning efter yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder.

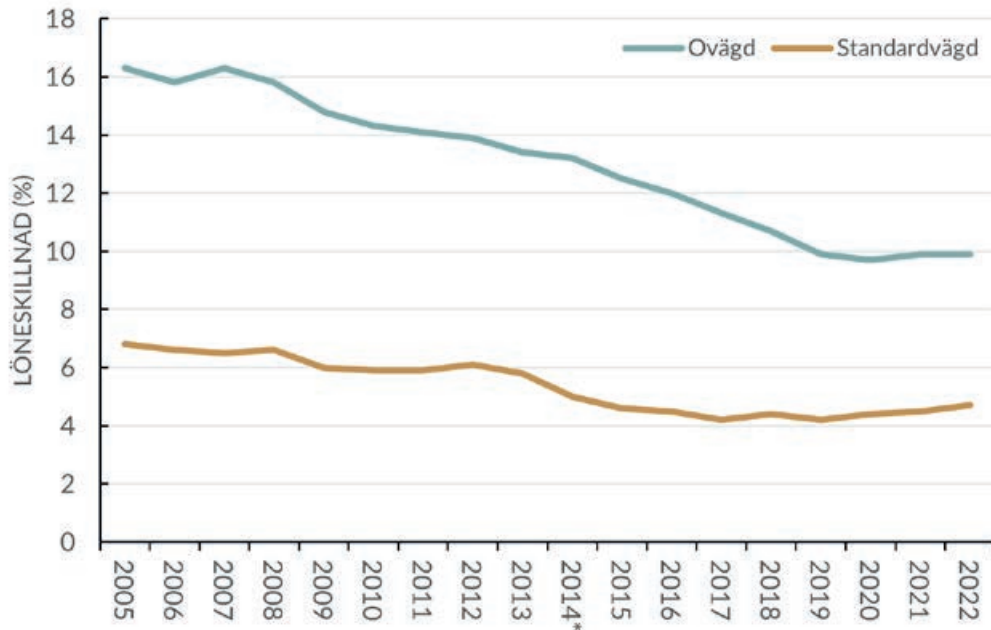
Källa: Medlingsinstitutet

8.3.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män över tid – Avstannad minskning senaste åren, men splittrad bild i sektorerna

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat över tid. De senaste åren har dock den tydliga minskning av löneskillnaden som sågs mellan 2007 och 2019 stannat av. Sammantaget har löneskillnaden förändrats endast marginellt sedan 2019 (**diagram 8.4**).

De senaste åren har präglats av en turbulent situation på arbetsmarknaden där pandemin och dess efterverkningar lett till förändringar i sammansättningen inom vissa delar av arbetsmarknaden. Vilken roll dessa förändringar har spelat i den avstannande minskningen av löneskillnaden är svårt att uppskatta.

DIAGRAM 8.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män, 2005-2022

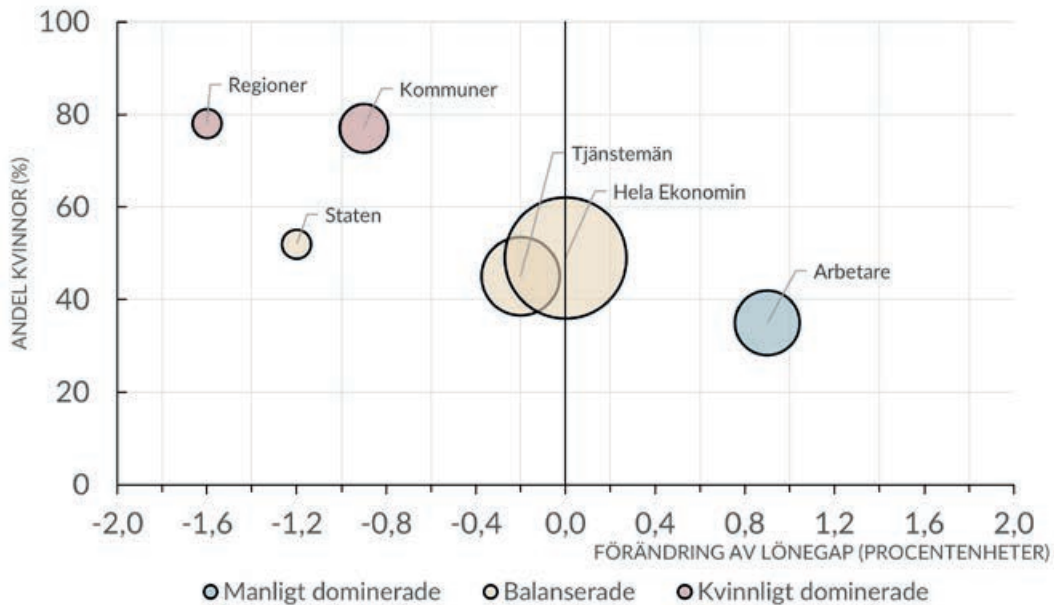


Källa: Medlingsinstitutet och SCB

I **diagram 8.5** visas förändringen i löneskillnaden mellan 2019 och 2022, uppdelat efter sektor. Där framgår att även om löneskillnaden varit oförändrad i ekonomin som helhet de senaste åren så har den faktiskt minskat i samtliga sektorer förutom bland arbetare i privat sektor. Utvecklingen i de olika sektorerna tar ut varandra och sammantaget blir effekten en avstannad utveckling för löneskillnaden som helhet.

DIAGRAM 8.5 Förändring av andelen kvinnor och löneskillnaden mellan kvinnor och män

Efter sektor och könsbalans.



Cirklarnas storlek = lönesumman i sektorn.

Källa: Medlingsinstitutet

8.4 Konjunkturlönestatistiken 2023

Under 2023 ökade lönerna med i genomsnitt 3,7 procent. Löneutvecklingen har varierat under året. Det första kvartalet ökade lönerna med 2,9 procent. En majoritet anställda reviderade dock sina löner från och med det andra kvartalet, vilket resulterade i att löneökningstakten varit i genomsnitt 4,1 procent sedan dess.

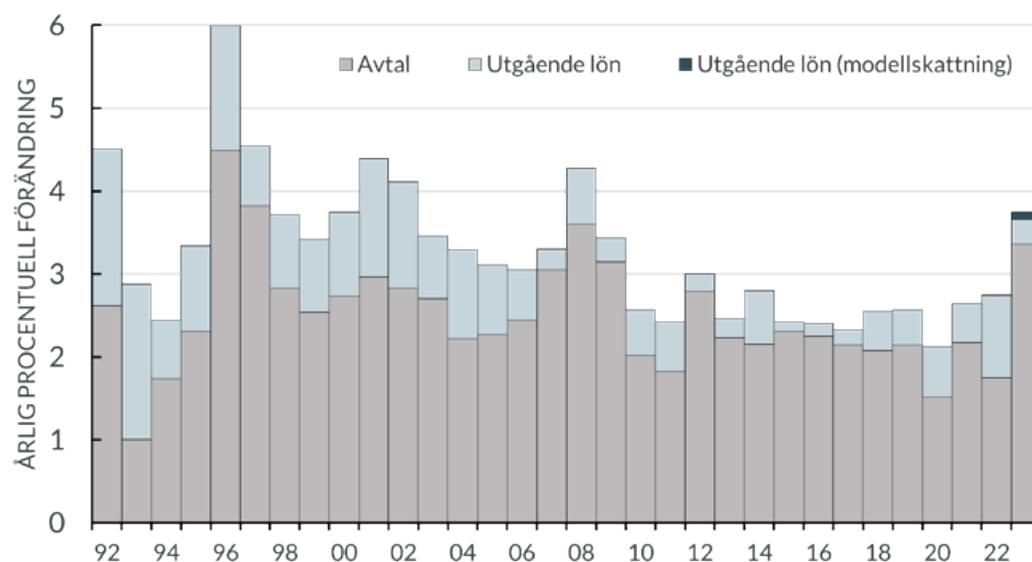
Konjunkturlönestatistiken är en mätning av löner som görs varje månad. Det är den mest aktuella indikatorn på löneutvecklingen och den publiceras cirka två månader efter mätperioden. Det finns i skrivande stund statistik publicerad för månaderna januari till och med november 2023.²

Löneutvecklingen 2023 beskrivs även i kapitel 1 tillsammans med övrig ekonomisk utveckling. En närmare beskrivning av vad som kännetecknar statistiken återfinns i kapitel 9. Varje månad publicerar Medlingsinstitutet dessutom en mer detaljerad rapport som med siffror och analyser av den senaste konjunkturlönestatistiken.³

8.4.1 Utgående och avtalad lön

Under 2023 har lönerna i genomsnitt ökat med 3,7 procent jämfört med 2022 (se **diagram 8.6**). Det gäller såväl enligt de preliminära utfallen, där framtida retroaktiv lön inte ingår, och enligt modellskattningar, där prognoser på retroaktiv lön ingår. Lönerna ökade därmed snabbare under 2023 än vad de gjort på femton år.

DIAGRAM 8.6 Lön per timme enligt konjunkturlönestatistiken



Definitiva löneutfall januari 1992 – november 2022 och preliminära löneutfall respektive modellskattningar för perioden december 2022 – november 2023.

Källa: Medlingsinstitutet

² Utfallet för december 2023 publiceras den 28 februari 2024.

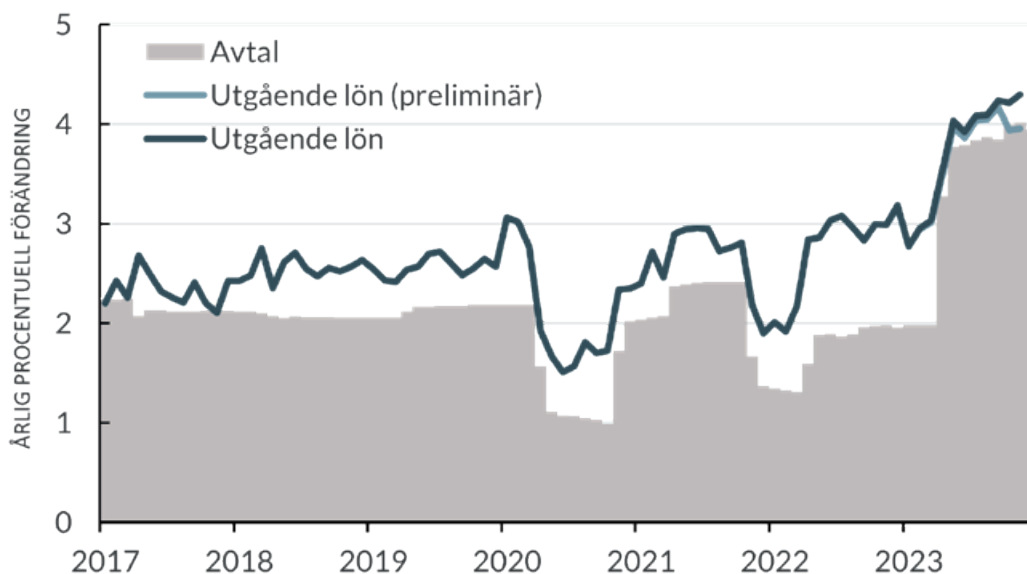
³ Se www.mi.se / "Lönestatistik" / "Konjunkturlönestatistik" för diagram, tabeller och kommentarer till den senaste utvecklingen. Där återfinns även den månatliga rapporten över löneutvecklingen.

Uppgången 2023 jämfört med 2022 beror på att de löneavtal som tecknades i avtalsrörelsen 2023 resulterade i högre avtalade löneökningar än tidigare (se **diagram 8.7**). De kollektivavtal som tecknades inom industrin innebär arbetskostnadsökningar på totalt 7,4 procent. Avtalen löper under 24 månader från april 2023 till och med mars 2025. I avtalen ingår en inledande höjning på 4,1 procent och en andra höjning på 3,3 procent i april 2024 (se mer i kapitel 1 och 2).

Industrins kostnadsmärke blev liksom tidigare normerande för de avtalade löneökningarna på den svenska arbetsmarknaden under 2023. De avtalade lönerna steg från omkring 2 procent det första kvartalet till i genomsnitt 3,8 procent de efterföljande kvartalen.⁴ Detta är något lägre än de avtalade kostnadsökningarna som industrins märke medför det första året (4,1 procent). Det beror dels på att en del av avtalsvärdet går till annat än lön i vissa branscher, dels på att kollektivavtalen inom bland annat staten förnyades senare under året.

De flesta löneavtal förnyas under våren i Sverige. Löneökningstakten var därför betydligt lägre under januari–mars jämfört med efterkommande månader 2023 (se **diagram 8.7**). Från maj och framåt har lönerna ökat omkring genomsnittet 4,1 procent i årlig förändring.

DIAGRAM 8.7 Lön per timme enligt konjunkturlönestatistiken



Definitiva löneutfall januari 2017 – november 2022 och modellskattningar december 2022 – november 2023.
Källa: Medlingsinstitutet

⁴ Statistiken över avtalade löneökningar ingår inte i den officiella lönestatistiken, men tas fram av Medlingsinstitutet och publiceras tillsammans med konjunkturlönestatistiken. Se avsnittet "om avtalsstatistiken" i rapporten *Löneutvecklingen i Sverige t.o.m. november 2023* på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2023.

8.4.2 Statistisk modell förutser retroaktiv lön

Löneökningarna för de senaste tolv månaderna brukar normalt sett justeras uppåt när nya utfall publiceras. Storleken på dessa revideringar påverkas av när lokala löneförhandlingar blir klara men varje månad gör Medlingsinstitutet regressionsanalyser för att beräkna storleken på dessa revideringar. När denna rapport skrivs finns utfall fram till och med november 2023. Den preliminära genomsnittliga årliga löneökningstakten under 2023 är i genomsnitt 3,7 procent. Modellen väntar sig en högre löneökningstakt när statistiken blir definitiv. Det är en så pass marginell upprevidering att även den skattade takten uppgår till 3,7 procent, avrundat till en decimal för båda måtten. Modellens prognos innehåller dock en viss osäkerhet. Med 90 procent sannolikhet kommer det definitiva utfallet för genomsnittet januari–november att ligga mellan 3,7 och 3,9 procent.⁵

8.4.3 Löneökningar i olika delar av ekonomin

Generellt har lönerna under 2023 ökat med mellan 3 och 5 procent i samtliga sektorer och branscher, med undantag för staten (se **tabell 8.5**). Statens lönerevisioner ligger sent på året jämfört med övriga arbetsmarknaden. Först i oktober anpassas lönesättningen till det nya märket. De nya högre avtalen får därför mer inverkan 2024 än 2023 i statlig sektor.

Förändringar i urvalet av de privata företag som ingår i undersökningen påverkar den uppmätta löneökningen. Löneutvecklingen i en enskild bransch under ett enskilt år bör därmed tolkas med försiktighet. Därför brukar det vara motiverat att studera hur mycket lönerna stigit i genomsnitt för en längre period än ett år för att säkrare kunna jämföra hur snabbt lönerna ökar i olika branscher.

Under perioden 2020–2023 har lönerna ökat snabbast i privata tjänstenärningar (branscherna J, K och M) samt privat vård och omsorg (Q). Det är en skillnad mot tidigare. Före 2020 ökade lönerna snabbast bland anställda i kommunerna och inom fastighets- och uthyrningsbranschen.

⁵ Se mer i "Analysunderlag till de senaste modellskattningarna för retroaktiv lön" (pdf) på [www.mi.se / Lönestatistik / Konjunkturlönestatistik].

TABELL 8.5 Löneutveckling i olika delar av ekonomin

Årlig procentuell förändring

	Andel av löne- summa 2022	2023*	2020- 2023*	2013-2019
Hela ekonomin	100	3,7** (3,7)	2,8** (2,8)	2,5
Privat sektor	69,7	4,0** (3,9)	2,9** (2,9)	2,4
Industri (BCDE)	14,4	3,6	2,5	2,4
Byggnadsindustri (F)	6,9	4,1	2,7	2,5
Handel (G)	10,9	3,7	2,5	2,5
Transport (H)	4,0	4,4	2,6	2,2
Hotell och restaurang (I)	2,2	3,6	2,6	2,0
Information o kommunikation (J)	6,6	3,8	3,4	2,3
Finans o försäkring (K)	3,2	3,8	3,6	2,6
Fastighet, uthyrning (LN)	5,7	4,2	2,7	2,8
Juridik, ekonomi (M)	6,9	4,4	4,0	2,0
Vård och omsorg (Q)	4,3	4,7	3,3	2,4
Utbildning, kultur och service (PRS)	4,5	3,9	2,9	2,5
Offentlig sektor	30,3	3,2** (3,0)	2,5** (2,5)	2,8
Kommuner	17,2	3,0** (3,0)	2,5** (2,5)	2,9
Regioner	7,0	3,8** (3,7)	2,8** (2,8)	2,6
Staten	6,2	2,8** (2,2)	2,4** (2,2)	2,5

* Värden för 2023 avser januari t.o.m. november.

** Modellskattning.

Källa: Medlingsinstitutet

8.5 Labour Cost Index (LCI) 2023

Både lönerna och de totala arbetskostnaderna per timme har ökat något snabbare i euroområdet än i Sverige under de första tre kvartalen 2023 (se **tabell 8.6**).⁶ Ökningstakten var i genomsnitt 4,3 procent i Sverige och 4,9 procent i euroområdet. I några länder steg arbetskostnaderna långsammare än i Sverige (Danmark, Finland och Italien). I några länder var takten märkbart högre under 2023 (Belgien, Nederländerna och Österrike). I Tyskland, där arbetskostnaderna ökade med 5,1 procent, har höjda minimilöner i slutet av 2022 fått sitt största genomslag under de första tre kvartalen av 2023.

Ett delindex i LCI, kallat WAG, mäter lönekomponenten av de totala arbetskostnaderna. Enligt WAG ökade de svenska lönerna i genomsnitt med 3,9 procent under de första tre kvartalen 2023 (se **tabell 8.6**). Detta är något högre än den motsvarande siffran för konjunkturlönestatistiken (3,6 procent). Den svenska löneökningstakten enligt WAG kan under perioder skilja sig från löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken. Om olika branschers omfattning ändras får det ett snabbare genomslag i LCI än i konjunkturlönerna.

⁶ Se även *Löneläget december 2023*, rapport, på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2023.

TABELL 8.6 Löner och arbetskostnader i hela ekonomin enligt Labour Cost Index

Årlig procentuell förändring

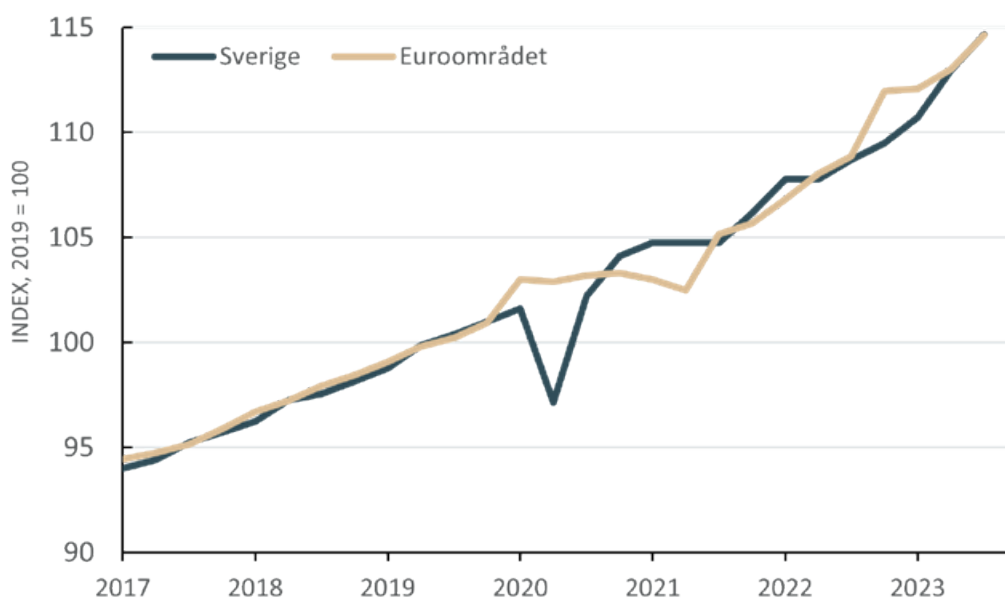
	Arbets- kostnad (LCI)		Lön (WAG)	
	2023*	2020- 2023*	2023*	2020- 2023*
Sverige	4,3	3,1	3,9	3,0
Euroområdet	4,9	3,3	4,8	3,3
Belgien	8,6	4,0	8,9	4,1
Danmark	2,9	2,1	2,8	2,4
Finland	3,6	2,5	3,5	2,5
Frankrike	3,9	2,7	4,1	3,1
Italien	2,6	1,8	2,4	2,0
Nederländerna	6,1	4,1	6,4	4,1
Tyskland	5,1	3,5	5,0	3,1
Österrike	5,9	4,6	6,1	4,7

Källa: Eurostat

Löne- och arbetskostnadsnivån har utvecklats med liknande sammanlagd takt i Sverige och i euroområdet räknat över ett antal år. Det var i princip ingen skillnad (0,1 procentenheter) mellan arbetskostnadernas genomsnittliga ökning per år i Sverige och i euroområdet för åren 2020–2023 (se **tabell 8.6**).

Det tredje kvartalet 2023 hade därmed den genomsnittliga arbetskostnaden per timme, efter en periodvis olika utveckling, stigit lika mycket i Sverige som i euroområdet jämfört med 2019 (se **diagram 8.8**).

DIAGRAM 8.8 Arbetskostnad enligt Labour Cost Index t.o.m. 2023 kvartal 3



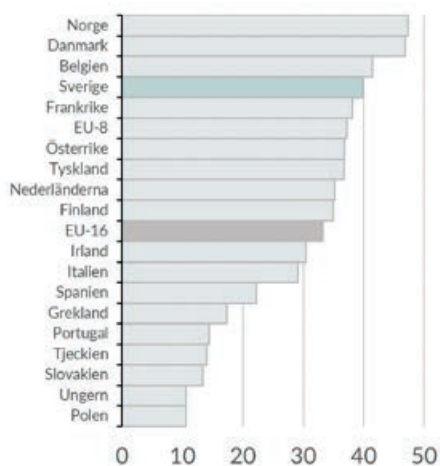
Källa: Eurostat

8.6 Labour Cost Survey (LCS) 2020

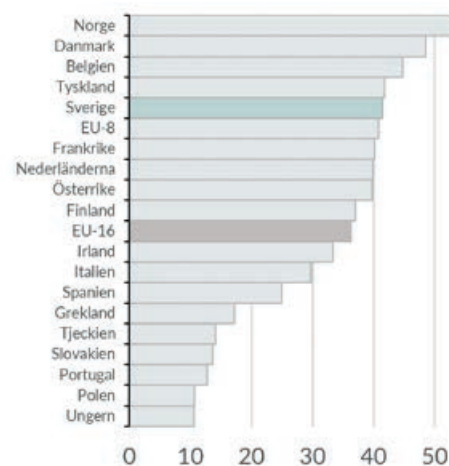
För att jämföra lönekostnadernas nivå mellan länder används årliga undersökningar (Labour Cost Index mäter enbart arbetskostnadsutvecklingen). Det senaste året med uppgifter är pandemiåret 2020. Enligt Eurostats Labour Cost Survey (LCS) för 2020 var den genomsnittliga kostnaden per timme i Sverige 39,8 euro i näringslivet och 41,4 euro i tillverkningsindustrin (se **diagram 8.9A** och **8.9B**). Dessa kostnader var bland de högsta i Europa och högre än genomsnittet i EU-16 och EU-8. Norge, Danmark och Belgien hade högre kostnader än Sverige för näringslivet som helhet. Det gäller även industrin, men där var även lönenivån i tysk industri marginellt högre än i Sverige enligt LCS.

DIAGRAM 8.9 Arbetskostnad per timme 2020 (euro)

A) Näringslivet



B) Industrin

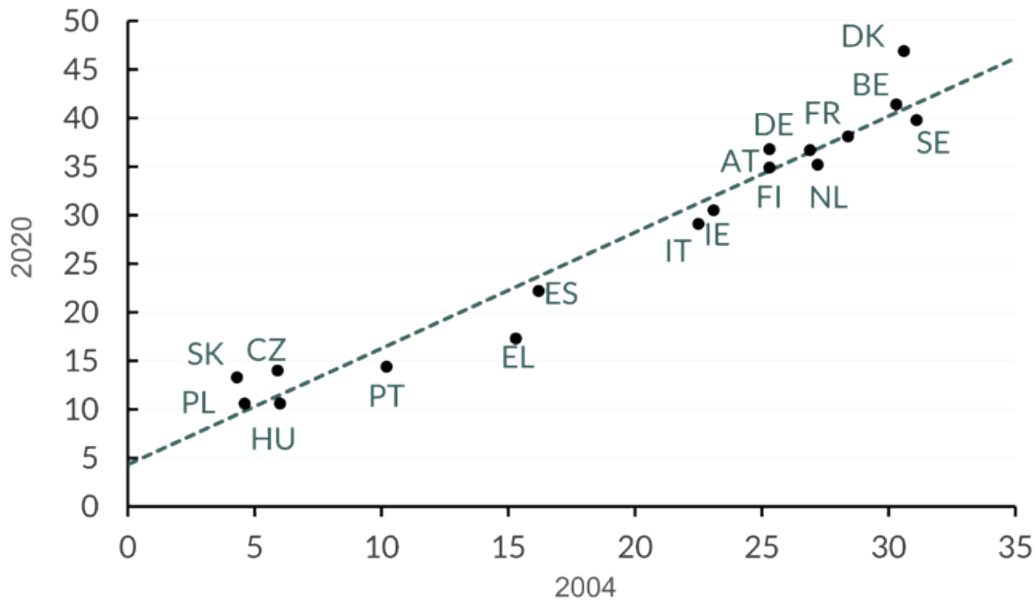


I EU-16 ingår samtliga länder i diagrammet utom Sverige och Norge.
Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond

Eftersom arbetskraftens kostnader redovisas i euro påverkas den internationella jämförelsen av växelkursen. Mellan 2013 och 2020 försvagades kronan och förbättrade därmed Sveriges relativa kostnadsläge. Detta har exempelvis påverkat jämförelsen med Tyskland, där arbetskostnaderna inom industrin tidigare varit högre än i Sverige (räknat i euro). De genomsnittliga arbetskostnaderna inom tysk tillverkningsindustri var ungefär lika höga som i Sverige 2020 efter kronförsvagningen. Arbetskostnaderna i näringslivet som helhet var dock fortsatt högre i Sverige än i Tyskland.

Över tid är det huvudsakligen strukturella orsaker som bidrar till variationerna i arbetskostnader. **Diagram 8.10** visar arbetskostnaderna i näringslivet för Sverige och andra europeiska länder (flertalet i euroområdet) år 2004 och 2020. Ett tydligt internationellt samband mellan kostnadsnivåerna dessa år framgår. Sambandet innebär att de relativa kostnadsnivåerna mellan länder 2004 gav en indikation om rangordningen även år 2020.

DIAGRAM 8.10 Arbetskostnad per timme i näringslivet (€) 2004 och 2020



Förkortningarna (enligt EU:s standard) står för följande länder: AT: Österrike, BE: Belgien, CZ: Tjeckien, DE: Tyskland, DK: Danmark, EL: Grekland, ES: Spanien, FI: Finland, FR: Frankrike, IT: Italien, IE: Irland, NL: Nederländerna, PL: Polen, PT: Portugal, SE: Sverige, SK: Slovakien. Källor: Eurostat, Macrobond och egna beräkningar.

Att skillnaderna i kostnader har varit bestående under en lång tidsperiod indikerar stora variationer i arbetskraftens produktivitet och priset på producerade varor och tjänster i olika länder. Trots detta har vissa förändringar inträffat över tid. Länder som befinner sig under kurvan har upplevt en nedgång i kostnadsnivån jämfört med vad som skulle ha skett om de hade följt det genomsnittliga internationella sambandet för arbetskostnadsökningar över tid.

8.7 Structure of Earnings Survey (SES) 2018

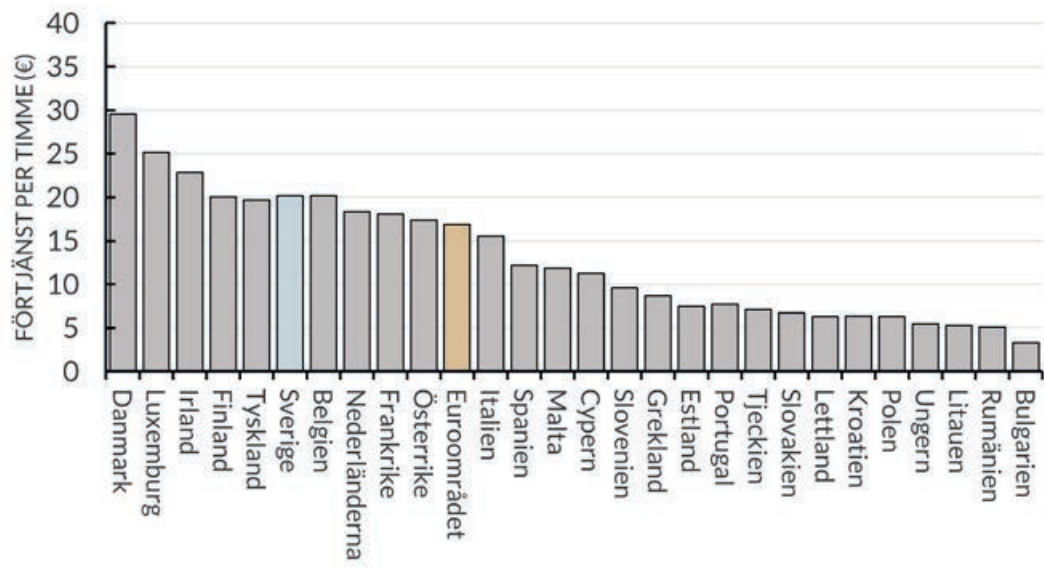
Structure of Earnings Survey (SES) har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken och genomförs sedan 2002 vart fjärde år. Den senaste undersökningen gäller 2018 och resultatet från denna är publicerat på Eurostats webbplats. Undersökningen för 2022 är genomförd och kommer att levereras till Eurostat under 2024.

Till största delen bygger SES för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. Till skillnad från denna är dock företag med färre än 10 anställda exkluderade i SES.

Även det huvudsakliga måttet skiljer sig åt från det som används i lönestrukturstatistiken. Istället för lön (wage) är det förtjänst (earnings), vilket innebär att bland annat ersättning för övertid och utbetalda bonusar ingår.

Bland anställda i Sverige var förtjänsten per timme i genomsnitt 20,2 euro 2018. Detta var något högre än genomsnittet för euroområdet där timförtjänsten uppgick till 16,9 euro. I **diagram 8.11** visas genomsnittlig förtjänst per timme för de länder som ingår i EU.

DIAGRAM 8.11 Timförtjänst för anställda, medelvärde, 2018



Källa: Eurostat

9. Beskrivning av den officiella lönestatistiken

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

Medlingsinstitutet ansvarar för statistiken och insamlingen sker med hjälp av Statistikmyndigheten SCB. Statistiken publiceras på SCB:s webbplats och bearbetningar finns på Medlingsinstitutets webbplats.

Den officiella statistiken består dels av två nationella undersökningar som beskriver löneutveckling och lönestruktur. Dels av tre undersökningar som genomförs inom ramen för det europeiska statistiksamarbetet (se **tabell 9.1**).

Nationellt mäter konjunkturlönestatistiken i första hand lönernas utveckling efter sektor medan lönestrukturstatistiken bland annat redovisar lönenivåer efter yrke. Den officiella statistiken kan bland annat delas in efter näringsgrenar och yrken. Någon redovisning baserad på kollektivavtalsområden finns däremot inte i den officiella lönestatistiken.

TABELL 9.1 Undersökningar som ingår i den officiella lönestatistiken

Undersökning	Frekvens	Uppgiftstyp	Minst antal anställda	Senaste mätning
Nationella undersökningar				
Lönestrukturstatistik (LSS)	År	Individuppgifter	1	2022
Konjunkturlönestatistik (KL)	Månad	Kollektiva uppgifter	5	nov-23
Europeiska undersökningar				
Structure of earnings Survey (SES) ¹	Vart 4:e År	Individuppgifter	10	2018
Labour Cost Index (LCI) ²	Kvartal	Kollektiva uppgifter	5	2023 kv 3
Labour Cost Survey (LCS)	Vart 4:e År	Individuppgifter	10	2020

¹⁾ Bygger på lönestrukturstatistiken.

²⁾ Bygger på konjunkturlönestatistiken.

9.1 Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månadsvis belysa lönenivån och dess förändring över tid. Statistiken används främst som underlag för ekonomisk analys av löneutveckling och konjunkturbedömningar. Man kan säga att konjunkturlönestatistiken belyser lönenivån och dess förändring utifrån ett samhällsekonomiskt perspektiv. Viktiga användare är till exempel Konjunkturinstitutet, Riksbanken och SCB.

Konjunkturlönestatistiken utgör det huvudsakliga underlaget till EU-undersökningen Labour cost index (LCI). Det är även en del av den europeiska konjunkturstatistiken Short-term business statistics (STS)

9.1.1 Framställning

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner och regioner. För privat sektor är det en urvalsundersökning, medan man i staten undersöker en begränsad population. Urvalet i privat sektor dras från företag inom privat sektor med minst fem anställda.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk. Statistiken bygger alltså inte på uppgifter om enskilda individer utan på lönesummor, anställda, tjänstgöringsgrad och arbetade timmar hos respektive arbetsgivare.

Konjunkturlönestatistiken är en undersökning med hög aktualitet. De första preliminära utfallen publiceras cirka två månader efter mätperiodens slut. Utfallen revideras därefter successivt under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel februari 2023 publiceras blir uppgifterna för februari 2022 definitiva.

Den uppmätta lönenivån i den första preliminära mätningen ligger i normalfallet lägre än den definitiva mätningen ett år senare. Det beror på att retroaktiva löneutbetalningar i efterhand förs till den månad då lönen tjänades in.

För de preliminära utfallen beräknas löneökningstakten genom att det preliminära månadsutfallet jämförs med det definitiva utfallet ett år tidigare.

9.1.2 Kvalitet

Lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar. För att beräkna löneökningar för olika branscher, privat och offentlig sektor, och för hela ekonomin gör Medlingsinstitutet sammanvägningar av de olika förändringstalen.

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.

För en fördjupad beskrivning se kvalitetsdeklaration för konjunkturlönestatistik 2021 på SCB:s webbplats.

9.1.3 Publicering av konjunkturlönestatistiken

Statistiken publiceras dels hos SCB och dels hos Medlingsinstitutet.

Statistikmyndigheten SCB

Statistiken publiceras på SCB:s webbplats. Statistiken finns på webbplatsen presenterad i olika tabeller och diagram samt tillgänglig i statistikdatabasen. Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare i privat sektor, tjänstemän i privat sektor, kommuner, regioner och staten. Arbetare och tjänstemän är i sin tur uppdelade i flertalet branscher enligt svensk näringsgrensindelning (SNI).

Medlingsinstitutet

Tabeller och diagram över löneökningar i ekonomin totalt och för några huvudsektorer publiceras elva gånger per år på Medlingsinstitutets webbplats. Där publiceras även analyser varje månad i publikationen *Löneutvecklingen i Sverige*.

9.2 Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, lönestrukturstatistiken, baseras till skillnad från månadsstatistiken 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.

Lönestrukturstatistiken används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets jämförelser av kvinnors och mäns löner.¹ Andra användare av lönestrukturstatistiken är bland annat arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, politiker, massmedia samt enskilda personer.

Lönestrukturstatistiken utgör även den huvudsakliga källan till den EU-reglerade undersökningen Structure of earnings Survey (SES)

¹ En rapport om löneskillnad mellan kvinnor och män publiceras av Medlingsinstitutet i juni varje år.

9.2.2 Framställning

Statistikmyndigheten SCB genomför produktionen av lönestrukturstatistiken. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning² medan offentlig sektor totalundersöks. Mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och regioner. Statistiken är därmed känslig för när de avtalsmässiga lönerevisionerna sker samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Merparten av materialet samlas in av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande för framställning av officiell statistik.³ Därmed undviks dubbelinsamling, vilket minskar kostnaderna och företagens uppgiftslämnarbörda. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna görs en kompletterande insamling av SCB.

9.2.3 Kvalitet

Lönestrukturstatistiken är en del av den officiella statistiken och statistikens kvalitet beskrivs utförligt i den kvalitetsdeklaration som finns tillgänglig på SCB:s hemsida. Enligt denna bedöms tillförlitligheten som god avseende målstorheterna genomsnittlig lön samt antalet anställda.

I och med 2022 års undersökning utökades de insamlade uppgifter med information om anställningstyp (tillsvidare eller tidsbegränsad anställning) och förekomst av kollektivavtal på företaget.

Inför 2022 års insamling gjordes en utvärdering av granskningsprocessen. Efter genomgång av de rimlighetstester och validitetskontroller som utförs utökades antalet automatupprättningar av mikrodata. Avstämning mot lön enligt AGI infördes och antalet observationer som kontrolleras manuellt minskades.

² Se fördjupning om lönestrukturstatistiken.

³ För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar Medlingsinstitutet med olika arbetsgivarorganisationer: Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Fremia, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Svenskt Näringsliv.

9.2.4 Publicering av lönestrukturstatistiken

Statistiken publiceras dels hos SCB, dels hos Medlingsinstitutet.

Statistikmyndigheten SCB

De sektorsvisa resultaten publiceras i maj året efter referensåret (insamlingsåret), med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, regioner samt staten.

Resultat redovisas huvudsakligen i databaserna på SCB:s webbplats, där finns också ett antal efterfrågade tabeller och diagram.

I slutet av juni publiceras sammanställningar för hela ekonomin, där timlöner för arbetare räknats om till månadslöner. Statistiken för privat sektor är fördelad på näringsgren.

Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Information om utbildningsnivå hämtas från utbildningsregistret hos SCB och matchas på lönestrukturstatistiken.

SCB utför även på beställning specialbearbetningar av primärmaterialet för olika användare.

Medlingsinstitutet

Den huvudsakliga redovisningen sker på Medlingsinstitutets webbplats. Där finns ett antal olika sidor där skattningar presenteras i tabell- och diagramform. Medlingsinstitutets löpande redovisning är framförallt inriktad på resultat avseende hela ekonomin eller sektorer.

En årlig rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män publiceras i juni varje år. I denna redovisas löpande olika mått på löneskillnaden samt även en fördjupning med varierande tema.

9.3 EU-statistiken

Undersökningar som ska genomföras enligt EU:s statistiklagstiftning och som är 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.

Under 2023 har Eurostat presenterat ett förslag till ny förordning om EU:s arbetsmarknadsstatistik från företag (Labour market statistics from businesses – LMB).

I förslaget föreslås förändringar avseende aktualitet och täckning jämfört med nuvarande lagstiftning. Några exempel är att inkludera offentlig sektor (näringsgren O) och små företag (1-9 anställda, utom för LCS) i undersökningarna för att få en fullständig täckning av ekonomin. Statistik över löneskillnaden mellan kvinnor och män blir lagreglerad, med årlig leverans och aktualiteten av statistiken förbättras då leverans av statistik för LCI och SES tidigareläggs. Under november/december 2023 har förhandlingar med medlemsländerna om förslaget påbörjats i Rådets arbetsgrupp för statistik (CWPS).

9.3.1 Labour Cost Index, LCI

LCI är ett kvartalsindex över arbetskostnader. LCI-serien har 2008 som basår och redovisas enligt näringsgrensindelningen SNI 2007. Konjunkturlönestatistiken utgör basen för statistiken. LCI ska spegla utvecklingen av den totala arbetskostnaden per timme, det vill säga omfatta lön inklusive rörliga lönetillägg, förmåner, sjuklön och arbetsgivaravgifter samt bonus. LCI innefattar sedan 2008 både privat och offentlig sektor.

Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskostnad per timme, men även kalenderkorrigerade (det vill säga korrigerade för effekter av kalenderiska skillnader som när helgdagar infaller under de skilda åren) och säsongrensade index beräknas. LCI är näringsgrensfördelad, men har däremot ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän vid redovisning hos Eurostat. LCI-serier för arbetare och tjänstemän tas däremot fram och publiceras på SCB:s hemsida. Därutöver publicerar Medlingsinstitutet analyser av LCI för Sverige och andra länder i den återkommande publikationen *Löneläget*.

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.

9.3.2 Labour Cost Survey, LCS

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med cirka 30 variabler. Undersökningen görs vart fjärde år. Resultatet av undersökningarna som gäller 2012, 2016 och 2020 finns publicerade hos Eurostat.

9.3.3 Structure of Earnings Survey, SES

SES har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken och görs sedan 2002 vart fjärde år. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. Sedan 2006 omfattar SES hela ekonomin, tidigare år exkluderades näringsgrenar som domineras av offentlig sektor. Uppgifter om hur mycket den anställda har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön.

Den senaste undersökningen gäller 2018 och resultatet från denna är publicerat på Eurostats webbplats. Undersökningen för 2022 är genomförd och kommer att levereras till Eurostat under 2024.

DEL 5

Bilaga

Bilaga 1. Förhandlingsstruktur -

Vem tecknar avtal med vem?..... 112

Bilaga 1. Förhandlingsstruktur

– Vem tecknar avtal med vem?

På arbetsmarknaden finns det omkring 100 centrala förbundsparter som tecknar kollektivavtal – fördelade på ungefär lika många arbetsgivarorganisationer som arbetstagarorganisationer (fackförbund). Tillsammans sluter parterna 620 kollektivavtal om löner och allmänna villkor. Det finns en stor variation dels när det gäller hur många anställda som omfattas av olika avtalsområden, dels hur många avtal som finns inom olika branscher eller sektorer.

I denna bilaga presenteras de avtalskopplingar som finns mellan arbetsmarknadens parter. Redovisningen är uppdelad i fyra delar.

Förklaringar till tabellerna

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna är sorterade utifrån hur många avtal som de har med sina motparter. Arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv är också indelade efter bransch.

I tabellerna är cellerna färgkodade utifrån hur många anställda som omfattas av avtalen.

	Antal anställda
	Ingen uppgift
	Under 5000
	5000 - 10 000
	10 000 - 50 000
	Över 50 000

Facklig förhandlingsamverkan

Offentliganställdas förhandlingsråd OFR är förhandlingsorganisation för 13 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna. Inom ramen för OFR:s sju förbundsområden tecknar sedan förbunden avtal om löner och allmänna villkor.

OFR S,P,O (Statstjänstemän, Poliser och Officerare – 9 förbund)

Fackförbundet ST, Förbundet Reservofficerarna, Försvarsförbundet, Ledarna, Officersförbundet, Polisförbundet, Sveriges Lärare, TULL-KUST, Vårdförbundet

Akademikeralliansen och Saco-s är organisationer för förhandlingssamverkan mellan olika Saco-förbund inom kommuner och regioner respektive staten.

Akademikeralliansen (16 förbund):

Akavia, DIK-förbundet, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

Saco-s (18 förbund):

Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK-förbundet, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges läkarförbund, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna

Akademikerförbunden är samverkansorgan för flera akademikerförbund inom privat sektor, men uppträder i flera olika konstellationer gentemot olika arbetsgivarorganisationer – både inom och utanför Svenskt Näringsliv. Den konstellation som omfattar flest akademikerförbund är inom handel och tjänster, där så många som 13 Saco-förbund kan ingå. Minst antal ingående förbund är Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde, där endast fyra förbund ingår (Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Akavia och Sveriges Arkitekter).

Privat sektor

Arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv

DIAGRAM 1 Andel arbetare och tjänstemän inom olika avtalsområden fördelat efter Svenskt Näringsvis branschindelning. Antal avtal inom parentes. Totalt 369 avtal



Källa: Medlingsinstitutet

TABELL 1 Antal Tjänstemannaavtal inom Svenskt Näringsliv fördelat per avtalslutande part, där bakgrundsfärg anger avtalsområdenas storlek

Organisation		Unionen	Sveriges Ingenjörer	Ledarna	Akademikerförbunden	Svensk Pilotförening	SRAT	Journalistförbundet	Vårdförbundet	Akavia	Naturvetarna	Sveriges Läkareförbund	Visjon	Fackförbundet ST	Scen&Film	Sjöbefälsföreningen	Sveriges Farmaceuter	Sveriges Lärare	Sveriges Veterinärförbund	Forena	Sveriges Arkitekter	Total	
Industri	Industriarbetsgivarna	6	6	6																		18	
	Gröna arbetsgivare	7	1	3						4									2				17
	Trä- och Möbelföretagen	2	2	2																			6
	Teknikföretagen	2	2	1																			5
	IKEM	1	1	1							1												4
	EFA	1	1	1																			3
	Grafiska Företagen	1	1	1																			3
	Livsmedelsföretagen	1	1	1																			3
	TEKO	1	1	1																			3
Tjänster	Almega Tjänsteförbunden	7	7	7		2		1					2			1						27	
	Medieföretagen	4	1	1	2		6							3								17	
	Vårdföretagarna	2			3	1	4		3	3												16	
	Almega Tjänsteföretagen	4			2	1		1		1		1			1		1					11	
	TechSverige	2	2	1				2														7	
	Kompetensföretagen	1			1			1		1							1					5	
	Innovationsföretagen	1	1																		1	3	
	Tågöretagen		1			1							1										3
	Säkerhetsföretagen	1		1																			2
	FAO		1					1													1		3
Handel & besöksnäring	Svensk Handel	4		1	2		1										1					9	
	TGA	1	1	1																		3	
	Visita	1																				1	
Transport	Svenska Flygbranschen	2	1	1		8	1	1														14	
	Biltrafikens Arbetsgivareförbund	1	1	1																		3	
	Motorbranschen Arbetsgivareförbund	1	1	1																		3	
	Sjöfartens Arbetsgivareförbund	1	1													1						3	
	Sveriges Hamnar	1	1	1																		3	
	Sveriges Bussföretag	1	1																			2	
Byggingusti & installation	Byggföretagen	1	1	1																		3	
	Glasbranschföreningen	1	1	1																		3	
	Instalätörsföretagen	1	1	1																		3	
	Maskinentreprenörerna	1	1	1																		3	
	Måleriföretagen i Sverige	1	1	1																		3	
	Plåt & Ventföretagen	1	1	1																		3	
Total		63	42	39	10	8	7	6	6	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	215

Ju mörkare färg desto fler anställda som omfattas, se förklaring ovan.

Grå bakgrundsfärg indikerar frånvaro av information om antal anställda som omfattas.

Källa: Medlingsinstitutet

TABELL 2 Antal arbetaravtal inom Svenskt Näringsliv fördelat per avtalslutande part, där bakgrundsfärg anger avtalsområdenas storlek

Organisation		IF Metall	Transport	Kommunal	Seko	Handels	HRF	GS	Byggnads	Elektrikererna	Fastighets	Livs	Mälarna	Musikerförbundet	Pappers	Hammarbetarförbundet	Total
Industri	IKEM	9															9
	Industriarbetsgivarna	5			1			1							1		8
	Livsmedelsföretagen					3	1					4					8
	Gröna arbetsgivare			5				2									7
	EFA				1					1							2
	Grafiska Företagens Förbund							2									2
	Trä- och Möbelföretagen							2									2
	Teknikföretagen	1									1						2
	TEKO	1															1
	Tjänster	Almega Tjänsteförbunden			2	7	1	1				4					
Kompetensföretagen*		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Almega Tjänsteföretagen			2	5	1	2	2				1						13
Värdföretagarna				4							1						5
Medieföretagen			1			1		2									4
TechSverige						1											1
Tågföretagen						1											1
Säkerhetsföretagen			1														1
Innovationsföretagen																	0
FAO																	0
Handel & besöksnäring	Visita			1			6								1		8
	Svensk Handel					4	1	1		1							7
	TGA					1				1							2
Transport	Biltrafikens Arbetsgivareförbund		6														6
	Motorbranschens Arbetsgivareförbund	1	4									1					6
	Svenska Flygbranschen		4				1										5
	Sveriges Bussföretag	1	1														2
	Sveriges Hamnar	1														1	2
	Sjöfartens Arbetsgivareförbund				1												1
Byggindustri & installation	Installatörsföretagen				2	2			2	2							8
	Byggföretagen	2			1				1								4
	Maskinentreprenörerna	2			1				1								4
	Glasbranschföreningen					1			1								2
	Måleriföretagen i Sverige											1					1
	Plåt & Ventföretagen								1								1
Total	22	21	19	18	16	13	11	7	7	7	5	3	2	2	1	1	154

* Kompetensföretagen har avtal med 14 LO-förbund. Medlingsinstitutet har inte uppgift för antalet anställda för alla förbund.

Ju mörkare färg desto fler anställda som omfattas, se förklaring ovan.

Grå bakgrundsfärg indikerar frånvaro av information om antal anställda som omfattas.

Källa: Medlingsinstitutet

Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv

TABELL 3 Antal arbetar- och tjänstemannaavtal utanför Svenskt Näringsliv fördelat per avtalslutande part, där bakgrundsfärg anger avtalsområdenas storlek

Organisationer	Fremia	Sobona*	ArbetsgivarAlliansen	Fästigo	Sirf	Svensk Scenkonst	Svenska Kyrkan	BAO	SSR**	Friskföretagarna	Total
Kommunal	9	11	5	2			1		1		29
Handels	10									1	11
Fastighets	3	1	2	1							7
Transport	3	2									5
GS	3						1				4
HRF	3		1								4
Livs	1				3						4
IF Metall	2				1						3
Seko	1	2									3
Musikerförbundet	1					1					2
Byggnads				2							2
Målarna				2							2
Elektrikerna				1							1
Brandmännens Riksförbund		1									1
Ledarna	3	8	8	2	1	1			1		24
Unionen	5		7	1	7	1					21
Akademikerförbunden	10		8			2					20
Vision	4	9	5	1			1				20
Scen&Film	2	8				4					14
Sveriges Lärare	4	2	3				1				10
Akademikerförbundet SSR		8					1				9
AkademikerAlliansen		8									8
Journalistförbundet	3										3
Vårdförbundet	1	1	1								3
Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde				2							2
Akavla							1	1			2
Forena	2										2
Sveriges Läkarförbund		1	1								2
DIK	1										1
ST			1								1
Finansförbundet								1			1
Kyrkans Akademikerförbund							1				1
SRAT	1										1
SULF			1								1
Sveriges Ingenjörer							1				1
Sveriges Skolledare	1										1
SYMF						1					1
Tjänstetandläkarna	1										1
Total	74	62	43	14	12	10	7	3	2	1	228

* Anställda som omfattas av Sobonas gemensamma avtal med SKR är redovisade på SKR:s avtal.

** Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund.

Ju mörkare färg desto fler anställda som omfattas, se förklaring ovan.

Grå bakgrundsfärg indikerar frånvaro av information om antal anställda som omfattas.

Källa: Medlingsinstitutet

Offentlig sektor

TABELL 4 Antal arbetar- och tjänstemannaavtal i offentlig sektor fördelat per avtalslutande part, där bakgrundsfärg anger avtalsområdenas storlek

Organisationer	SKR*	AGV**	Total
Kommunal	4		4
Seko		1	1
Brandmännens Riksförbund	1		1
Vision	3		3
AkademikerAlliansen	2		2
Akademikerförbundet SSR	2		2
Ledarna	2		2
Scen&Film	2		2
Sveriges Lärare	2		2
OFR S,P,O***		1	1
Saco-S***		1	1
Sveriges Läkarförbund	1		1
Vårdförbundet	1		1
Total	20	3	23

* SKR: anställda som omfattas av Sobonas gemensamma avtal med SKR är redovisade på SKR:s avtal (för Sobonas avtal, se tabell 3)

** Arbetsgivarverket

*** se s. 115

Ju mörkare färg desto fler anställda som omfattas.

Grå bakgrundsfärg indikerar frånvaro av information om antal anställda som omfattas.

Källa: Medlingsinstitutet



MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se