

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022

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 tjugoandra rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Omslag: Harmoniserat konsumentprisindex (12 månaders procentuell förändring) för Sverige januari 2010–december 2022.

Tryck: Stibo Complete

Form: Maria Westberg/Ordförandet

ISSN 1650-8823

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se

Förord

Året som gick var mycket dramatiskt. Händelserna i omvärlden har också påverkat Sverige och svensk arbetsmarknad. Under inledningen av året trodde Riksbanken fortfarande att den ökande inflationen var av tillfällig karaktär och att den borde vara borta till nästa årskifte. Istället fortsatte den att stiga till nivåer som Sverige inte varit i närheten av sedan början av 1990-talskrisen. Detta har inte varit något svenskt fenomen. Hela världen drabbades på ett likartat sätt och en utveckling som redan var på väg förstärktes av kriget i Ukraina.

Hög och oförutsebar inflation riskerar att bli ett lass med grus i ett tidigare hyggligt välsort lönebildningsmaskineri. För att hitta en väg framåt behövde arbetsmarknadens parter blicka bakåt och analysera hur deras föregångare hanterat tidigare inflationschocker, med större eller mindre framgång. I de flesta länder har motsvarande situation inneburit att fackliga företrädare ropat på full lönekomensation för de höjda priserna. Detta har inte skett i Sverige och det påverkar i sin tur de övergripande inflationsförväntningarna, vilket i sin tur har betydelse för hur mycket Riksbanken behöver höja räntan.

På Medlingsinstitutet har den höjda inflationen påverkat arbetet. Vi har utvecklat och förbättrat analysen av konjunkturlönestatistiken för att erbjuda alla aktörer en bättre möjlighet att följa löneutvecklingen. Det är av stor vikt att det finns tillförlitlig, transparent och internationell jämförbar information om löner och arbetskraftskostnader.

Det var relativt få avtal som löpte ut under år 2022, störst bland dessa var avtalen inom kommun- och regionsektorn. Där lyckades man emellertid bli överens utan varken medling eller konflikt. Däremot bröt två andra konflikter ut. Det blev medling både mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO) och Kommunal och SKAO och ett större antal tjänstemannaförbund. Efter en kortare strejk valde parterna att säga ja till det medlingsbud som presenterats innan stridsåtgärderna påbörjades.

En mer långvarig konflikt bröt ut mellan SAS och pilotfacken i de tre skandinaviska länderna. Situationen ledde till en samordnad och komplicerad medlingsinsats från de tre ländernas sida. Medlare från tre skandinaviska länder, med olika regelverk, medlade med SAS och berörda arbetsgivarorganisationer å ena sidan och fyra pilotfack å den andra. Till slut slöts ett ovanligt långt avtal som parterna ansåg sig nöjda med.

Under året har parterna på största delen av svensk arbetsmarknad tecknat nya avtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Därtill har ny lagstiftning i dessa frågor trätt i kraft. Bakom detta ligger en flerårig process med många inblandade aktörer. Processen och på vilket sätt den har fått genomslag beskrivs i årsrapporten.

Med facit i hand kan vi konstatera att den process som startade med en förhandlingsframställan från LO till Svenskt Näringsliv år 2017 har lett fram till nya huvudavtal eller förändrade omställningsavtal för i princip hela den svenska arbetsmarknaden. I ett internationellt perspektiv har Sverige tagit ett rejält steg framåt när det gäller att i bred samsyn reformera såväl arbetsrätt som omställnings- och utbildningsmöjligheter. Dessutom slöt LO, Svenskt Näringsliv och Unionen ett avtal om etableringsanställningar.

Under året har Medlingsinstitutet fördjupat sitt arbete kopplat till EU:s ökade engagemang i lönebildningen. Olika internationella organ har uppvisat ett ökat intresse för hur den svenska modellen fungerar. Medlingsinstitutet har i olika sammanhang försvarat och förklarat den svenska arbetsmarknadsmodellen. Myndigheten har vidare bistått Arbetsmarknadsdepartementet under förhandlingarna om EU:s s.k. minimilönedirektiv och varit involverad när det gäller hur statistiken, både inom EU och internationellt, ska utvecklas när det gäller lön, kollektivavtal och kollektivavtalsäckning. Det är viktigt att den svenska lönebildningsmodellen beskrivs på ett korrekt och rättvisande sätt.

Frågan om jämställda löner har också varit i fokus. För första gången på lång tid fortsatte inte minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Det är svårt att ännu avgöra om detta är en tillfällig förändring, kopplat till pandemin, eller ett trendbrott. Ökningen av löneskillnaden har varit koncentrerad till gruppen privatanställda arbetare, bland andra grupper fortsatte minskningen. Under pandemin skedde både kraftiga nedgångar och senare ökningsar av antalet anställda i framför allt privat tjänstesektor. Det bidrar till att det är svårt att analysera situationen.

Under året fick myndigheten ett uppdrag att göra jämställdhetsanalyser av löneinkomster och andra inkomster. Detta ska rapporteras under år 2023. Det kommer bidra till att ge en mer komplett bild av hur inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män ser ut.

Arbetet under året har dessutom varit fokuserat på den kommande avtalsrörelsen under år 2023. Under året ska nya avtal förhandlas för hela den privata sektorn av arbetsmarknaden. Dessa förhandlingar sker i en komplicerad och oförutsebar ekonomisk miljö. Lönebildningens funktionssätt är avgörande för hur Sverige kan ta sig ur denna kris. I många länder behöver hela samhällsekonomin kylas ned för att löneökningarna inte ska bli så stora att de bidrar till en förhöjd inflationstakt. I länder med en väl fungerande samordnad lönebildning är det möjligt att anpassa löneökningstakten till vad som ger långsiktigt ökade reallöner, utan att behöva göra en lika stor nedkyllning av ekonomin.

Stockholm i februari 2023

Irene Wennemo

Generaldirektör

Innehåll

DEL 1 AVTALSRÖRELSEN

1.	Inför förhandlingarna 2022	8
1.1	Märket sattes 2020	8
1.2	Få avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt 2022	9
1.3	Få möjliga medlingsärenden	9
2.	Förhandlingsresultat 2022	10
2.1	Liten avtalsrörelse, men omfattande förhandlingar	10
2.2	Sena och långa avtal	10
2.3	Sänkta trösklar in på arbetsmarknaden via etableringsjobb	11
2.4	Organisations- och avtalsförändringar	12
3.	Huvudavtalen om trygghet, omställning och anställningsskydd samt motsvarande överenskommelser	14
3.1	Flerårig förhandlingsprocess nådde sitt mål	14
3.2	Parterna på central nivå tecknar huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd	16
3.3	Andra huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd inom den privata sektorn	17
3.4	Motsvarande överenskommelser om omställning inom andra delar av privat och offentlig sektor	19
3.5	Huvudavtal – antagande på förbunds nivå	21
3.6	Särskilda anslutningar	23
3.7	Få grupper utanför huvudavtal eller motsvarande överenskommelser	23
4.	Medling, varsel och stridsåtgärder	26
4.1	Allmänt om medling	26
4.2	Twister och medling på förbunds nivå	28
4.3	Den regionala medlingsverksamheten	34
4.4	Summering och konfliktstatistik	40
4.5	Nordisk konfliktstatistik	42
5.	Inför förhandlingarna 2023	44
5.1	Avtal som löper ut	44
5.2	Möjliga medlingsärenden	45
5.3	Några av 2023 års yrkanden	46
5.4	Etableringsjobb	48
5.5	Märkets normerande roll	48
6.	Lagstiftning m.m.	49
6.1	Ny lagstiftning m.m.	49
6.2	Förslag och utredningar	58
6.3	Arbetsdomstolen	61
6.4	EU-domstolen	64

DEL 2 LÖNEBILDNINGEN OCH SAMHÄLLSEKONOMIN

7.	Samhällsekonomisk utveckling	68
7.1	Sammanfattning	68
7.2	Produktion, världshandel och export	72
7.3	Arbetsmarknad	78
7.4	Löner	80
7.5	Inflation	83
7.6	Reallöner	87

8.	Arbetskostnader och konkurrenskraften	89
8.1	Sammanfattning	89
8.2	Växelkursen	90
8.3	Arbetskostnader och produktivitet	91
8.4	Vinstandelar	101

DEL 3 LÖNESTATISTIKEN

9.	Den officiella lönestatistiken	108
9.1	Konjunkturlönestatistiken	108
9.2	Lönestrukturstatistiken	110
9.3	EU-statistiken	112
10.	Utfall enligt konjunkturlönestatistiken	113
10.1	Löneökningstakten i Sverige	113
10.2	Modellskattningar för preliminära utfall	114
10.3	Löneökningar i olika delar av ekonomin	115
11.	Utfall enligt lönestrukturstatistiken	116
11.1	Månadslöner år 2021	116
11.2	Individuella löneökningstakter	118
11.3	Lönespridningen år 2021	121
12.	Utfall enligt EU-statistiken	126
12.1	Löner och arbetskostnader enligt Labour Cost Index (LCI)	126
12.2	Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden	127
13.	Löneskillnad mellan kvinnor och män	130
13.1	Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2021	130
13.2	Löneskillnad efter standardvägning	134

DEL 4 ARBETSMARKNADENS STRUKTUR

14.	Arbetsmarknadens organisationer	138
14.1	Arbetsgivarnas organisationer	138
14.2	De fackliga organisationerna	142
14.3	Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen	143
14.4	Färre medlemmar i a-kassorna	147
14.5	Långsiktiga trender	147
15.	Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	148
15.1	Kollektivavtalens täckningsgrad	149
15.2	Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden	150
15.3	Olika utveckling av organisationsgraden	152
15.4	Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv	157

DEL 5 BILAGOR

1.	Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal	162
2.	Beräkning av antalet kollektivavtal och deras omfattning	165

DEL 1

Avtalsrörelsen

Inför förhandlingarna 2022.....	8
Förhandlingsresultat 2022	10
Huvudavtalen om trygghet, omställning och anställningsskydd samt motsvarande överenskommelser	14
Medling, varsel och stridsåtgärder	26
Inför förhandlingarna 2023.....	44
Lagstiftning m.m.....	49

1. Inför förhandlingarna 2022

Avtalsrörelsen 2022 skulle bli av liten omfattning då endast omkring 30 avtal skulle omförhandlas. Orsaken till detta var att avtalsrörelsen 2020 var mycket omfattande och att de flesta av de avtal som tecknades då löper på 29 månader. Det betyder att det blir först 2023 som de flesta av arbetsmarknadens avtal ska nytecknas.

Totalt omfattades cirka 150 000 anställda av avtal om löner och allmänna villkor som skulle nytecknas under 2022. Avtalsrörelsen 2022 kunde emellertid ha blivit betydligt mer omfattande om fler av de parter som tecknat fleråriga avtal hade utnyttjat möjligheten att säga upp avtalen i förtid. Cirka 350 av de avtal som löper ut 2023 hade den möjligheten och de avtalen omfattar närmare 1,7 miljoner anställda. I många av dessa fall begränsades möjligheten att säga upp avtalen i förtid av vissa villkor, där det dominerande villkoret var kopplat till om industrin hade valt att säga upp sina avtal i förtid eller inte.

Det var bara för avtalen mellan Svenska Kyrkan å ena sidan och Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd å andra sidan som denna möjlighet till förtida uppsägning utnyttjades.

Förutsättningarna för förhandlingarna under 2022 präglades annars av den norm som sattes av industrins treåriga avtal som slöts under 2020.

1.1 Märket sattes 2020

Efter att avtalsrörelsen 2020 pausats i sju månader, till följd av covid-19-pandemin, tecknade parterna inom industrin nya avtal om löner och allmänna villkor den 31 oktober 2020. Avtalen löper på 29 månader och det totala avtalsvärdet blev 5,4 procent fördelat på två revisionstillfällen med en period på 17 månader och en period på 12 månader. Överenskommelserna innehöll ingen kompensation för tiden med prolongerade avtal, det vill säga inga retroaktiva lönehöjningar.

I likhet med de avtal med LO-förbund som industrin tecknade under 2017 innehöll 2020 års överenskommelser för arbetaravtalen en så kallad låglönesatsning i form av en ”knäkonstruktion”. Vid fastställande av löneökningstrymmet skulle den lägsta månadslön som användes för beräkningen vara 26 100 kronor för 2020 – en nivå som räknades upp med värdet på löneökningen 2020 för år 2022. Låglönesatsningens konstruktion ingick i märket, men skulle ändå rymmas inom ramen för avtalsvärdet enligt industrins opartiska ordföranden (OpO).

Redan under våren 2020 hade Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknat en överenskommelse om förändrade åldersvillkor i ”Avtalspension SAF-LO” och ändringar av försäkringsvillkoren i arbetsskadeförsäkringen TFA med mera.¹ Överenskommelsen innebar kostnader som räknades av i de kollektivavtal om löner och allmänna villkor som därefter träffades. I tjänstemannaavtalen inom industrin avsattes också i allmänhet 0,4 procent till extra pen-

¹ Se avsnitt 3.1 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2020.

sionsinbetalningar – oftast fördelat med 0,2 procent per revisionstillfälle. Även inom vissa LO-avtal gjordes extra avsättningar till tjänstepension/livsarbetspremie eller motsvarande. Här handlade det oftast om en extra avsättning på 0,2 procent.

1.2 Få avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt 2022

Avtalsrörelsen 2020 var mycket omfattande. Majoriteten av arbetsmarknadens avtal om löner och allmänna villkor nytecknades. De flesta av de nytecknade avtalen löper på 29 månader. Avtalsrörelsen 2022 blev därmed av mindre omfattning uttryckt i såväl antal avtal som antal anställda. Av de avtal som löpte ut under 2022 var avtalen för OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan det klart största. Dessa avtal löpte ut den sista mars 2022 och omfattade knappt 100 000 sjuksköterskor, barnmorskor, röntgensköterskor och biomedicinska analytiker.

Arbetsgivarorganisationerna SKR:s och Sobonas övergripande utgångspunkt inför förhandlingarna var att löneavtalet ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning, där löneavtalet helt ska sakna angivna nivåer för löneökningar. Även en lång avtalsperiod samt partsgemensamma arbeten som syftar till att möta kompetensutmaningen och att förbättra arbetsmiljön eftersträvades. Satsningar på kompetensförsörjning och arbetsmiljö var också, tillsammans med jämställda livslöner, yrkanden som Vårdförbundet hade lämnat till SKR och Sobona.

Utöver Hälso- och sjukvårdsavtalen var det 29 avtal som också löpte ut under året, däribland avtalet för SAS-piloter mellan SAS/Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening som i likhet med Hälso- och Sjukvårdsavtalen löpte ut den sista mars. Även avtalen som tecknas av Svenska Kyrkan som arbetsgivarpart² skulle omförhandlas under 2022, då Svenska Kyrkan valt att säga upp avtalen i förtid.

1.3 Få möjliga medlingsärenden

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetstvister utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal.³ Av de avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt under 2022 var det bara Hälso- och sjukvårdsavtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Vårdförbundet samt Svenska Kyrkans avtal med sina motparter förutom Kommunal som omfattades av förhandlingsordningsavtal. I dessa fall krävs i praktiken att parterna vänder sig till oss och begär medling för att avtalen ska kunna bli föremål för Medlingsinstitutets medlarinsatser.⁴

² Fackliga motparter är Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd.

³ Det förekommer dock att Medlingsinstitutet utser medlare även på områden med förhandlingsordningsavtal. Det sker dock bara om parterna i det avtalet beslutar att inte själva utse medlare och vänder sig till Medlingsinstitutet med en begäran om medling. Se exempelvis årsrapporten 2016, s 71. Läs mer om förhandlingsordningsavtal i kapitel 4.

⁴ Medlingen inom Svenska Kyrkan blev därmed speciell eftersom inte alla fackliga motparter omfattas av förhandlingsordningsavtalen, se avsnitt 4.2.1.

2. Förhandlingsresultat 2022

Den begränsade avtalsrörelsen innebar att det under året enbart slöts 28 avtal. Eftersom industrins normerande treåriga avtal hade tecknats redan 2020, så var de ekonomiska förutsättningarna givna för årets förhandlingar. Avtalsåret 2022 kom i stället att i huvudsak domineras av omställningsförhandlingar.

2.1 Liten avtalsrörelse, men omfattande förhandlingar

Som framgick i kapitel 1 skulle enbart 31 avtal omförhandlas under avtalsåret 2022, varav 28 avtal blev nytecknade under året.¹ Dessa avtal omfattar cirka 150 000 anställda. Som beskrivs närmare i avsnitt 4.2 blev Svenska Kyrkans avtal med sina motparter Akademikerförbundet SSR, Akavia Svenska Kyrkan Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Svenska Kommunalarbetsareförbundet och Vision föremål för medling. Detsamma gäller avtalet för piloter mellan flygbolaget SAS och Svensk Pilotförening.

Det betyder att vid årsskiftet 2022/23 återstod fem avtal som ska nytecknas. Det handlar i samtliga fall om avtal som tecknas av arbetsgivarorganisationen Fremia och avser avtal för Folksam samt LO-TCO Rättsskydd.

Avtalsåret 2022 kom i övrigt mer att handla om förhandlingar om omställning, där Huvudavtalen om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK å andra sidan skulle undertecknas under sommaren för att därefter antas på förbunds- och avtalsområdesnivå. Dessutom bedrevs omställningsförhandlingar på avtalsområden utanför Svenskt Näringslivs ram. En utförligare beskrivning av omställningsförhandlingarna återfinns i kapitel 3.

2.2 Sena och långa avtal

Det finns ett allmänt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla löper ut eftersom konfliktrisken då undanröjs. I årets avtalsrörelse var det ovanligt många avtal som slöts långt efter att de hade löpt ut. Närmare 60 procent av avtalen slöts senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten. Det kan till stor del förklaras av att Svenska Kyrkans avtal samt pilotavtalet, som nytecknades efter medling, utgjorde en stor andel av de avtal som slöts under 2022. Men även Arbetsgivaralliansens avtal för Högskolan med sina motparter² nytecknades flera månader efter att de tidigare avtalen hade löpt ut.

Industrins avtal brukar ha en normerande effekt på avtalsperiodens längd, men när det gäller de avtal som tecknades under 2022 så är det bara cirka en tredjedel som tecknades på ett år och som därmed kommer att löpa ut under 2023 när industrin sätter det nya märket. Sveriges Kommuner och Regioners respektive Sobonas avtal rörande Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) och Räddningstjänst i beredskap (Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision) slöts på 24 månader. Det betyder att SKR har samordnat löptidens

¹ I de 28 avtal som tecknades under 2022 var ett avtal helt nytt (BRAATHENS People AB) och ett avtal var återaktiverat (Asylboendeföretag).

² Akademikerförbunden, Fackförbundet ST, Ledarna, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, SULF och Vision.

slut för sina avtal till 2024. Även Arbetsgivaralliansens Högskoleavtal blev långt och löper nu på 36 månader. Det klart längsta avtalet blev annars det nya avtalet för SAS-piloter som löper ut först 2027-09-30.

Inga av nu gällande avtal som löper ut efter 2023 har någon möjlighet till förtida uppsägning. Det handlar om 60 avtal som har en utlöpnings tidpunkt under 2024 eller senare.

2.3 Sänkta trösklar in på arbetsmarknaden via etableringsjobb

Redan den 21 november 2017 slöt Svenskt Näringsliv, LO och Unionen en förhandlingsuppgörelse om etableringsjobb. Den innehöll dels en principöverenskommelse om etableringsjobb, dels en tvistlösningsordning, se avsnitt 4.4.7 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017. Efter att bland annat EU godkänt förslaget så tecknade Svenskt Näringsliv slutligen avtal om etableringsjobb med LO och Unionen i början av december 2022.

Etableringsjobb är en särskild anställningsform som ger nyanlända och långtidsarbetslösa en möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden. Etableringsjobben kommer dels att erbjudas till nyanlända arbetssökande som varit i Sverige i upp till tre år, dels till långtidsarbetslösa. Den sistnämnda är en grupp som har hamnat i större fokus nu än när principöverenskommelsen slöts 2017, då fokus mer låg mot alla de nyanlända som hade kommit under framförallt 2015.

Ett etableringsjobb är en anställning på heltid som den anställde kan ha som längst under två år, därefter är huvudprincipen att anställningen ska övergå till en fast anställning. Staten tillhandahåller utbildning och tar hand om administrationen för etableringsanställda.

Kostnaden för etableringsjobben delas mellan arbetsgivaren och staten via en fastställd etableringsersättning, där den anställdes sammanlagda inkomst motsvarar lägsta lön på avtalsområdet. På de avtalsområden där lägsta lön inte framgår av förbundsavtalen utan istället fastställs i lokala företagsavtal ska, (om inte annat överenskommes) referenslönen anges till den lägsta lönenivån som följer av ett sådant lokalt företagsavtal inom avtalsområdet.

I likhet med de huvudavtal om omställning som träffades under 2022 ska även avtalet om etableringsjobb kopplas in på förbunds nivå, där parterna genom kollektivavtalsförhandlingar ska ange vilka parter och avtalsområden som berörs. Avtalen på förbunds nivå kan bara antas i sin helhet och antagandehandlingarna ska innehålla uppgift om referenslön/-er inom respektive avtalsområde.

Avtalet börjar gälla den 1 januari 2023, men kan först tillämpas efter att regeringen har genomfört ändringar i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb i enlighet med parternas gemensamma krav på staten. Avtalet gäller till den 31 december 2027. Förbundspart kan tidigast säga upp avtalet till upphörande tre år efter att förbundspart antagit avtalet. Vid sådan uppsägning gäller tre månaders uppsägningstid. Mer information om etableringsjobb finns i kapitel 6.

Redan när parterna kom överens om principöverenskommelsen 2017 var vissa LO-förbund tveksamma till etableringsjobb. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch samt Svenska Transportarbetareförbundet ställde sig inte bakom överenskommelsen. Fastighetsanställdas Förbund i sin tur ställde sig bakom principöverenskommelsen, men klargjorde samtidigt att det inte kommer vara aktuellt att anta

ett sådant avtal för städbranschen. Svenska Målarförbundet och Seko var tveksamma till överenskommelsen, där exempelvis Målarförbundet lyfte oklarheter rörande konsekvenser på existerande utbildnings-/lärlingsavtal. En farhåga som även Svenska Byggnadsarbetareförbundet gav uttryck för.

Även om Unionen initialt hade haft invändningar och velat begränsa förslaget om etableringsjobb till att enbart gälla gentemot Teknikföretagen, så fanns inte denna inskränkning kvar när Unionen tecknade principöverenskommelsen med Svenskt Näringsliv 2017.

Nu återstår det för parterna att under 2023 träffa förbundsavtal om etableringsjobb för varje bransch.

2.4 Organisations- och avtalsförändringar

Partsvärlden är inte någon statisk värld utan det sker kontinuerligt förändringar, där det kan handla om allt från organisationsförändringar som påverkar partsförhållanden till namnbyten på organisationer eller avtal. Även antalet kollektivavtal som tecknas på den svenska arbetsmarknaden förändras över tid. Det kan till exempel ske genom att ytterligare ett fackförbund går in som part i ett befintligt avtal eller genom att parter träffar avtal på ett nytt område. En annan variant är att två eller flera avtal slås ihop till ett avtal eller att avtal delas upp. Det förekommer också att avtal helt upphör.

I det följande redovisas exempel på förändringar som inträffat under 2022.

2.4.1 Organisatoriska förändringar

Nedan redovisas några exempel på organisatoriska förändringar som beslutats under 2022.

- Den 1 januari 2023 bildades fackförbundet Sveriges Lärare som är en hopslagning av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Förbundet som organiserar lärare och studie- och yrkesvägledare omfattar cirka 300 000 medlemmar.
- Den 1 januari 2023 bildade Sveriges Skolledarförbund och Lärarförbundet Skolledare tillsammans den nya organisationen Sveriges Skolledare. Förbundet som enbart organiserar skolledare omfattar cirka 17 000 medlemmar.
- Svensk Scenkonst har tecknat dubbelanslutningsavtal med Danscentrum Sverige och Teatercentrum som gör det möjligt för centrumbildningarnas medlemmar att från och med januari 2023 även bli medlemmar i Svensk Scenkonst. Det betyder att Svensk Scenkonst blir arbetsgivarorganisation och att Danscentrum Sverige och Teatercentrum blir kvar som branschorganisationer.
- Från den 1 januari 2023 består IKEM – Innovations- och kemiindustrierna av en gemensam bransch- och arbetsgivarförening.
- Den 1 januari 2023 blir Fackförbundet Vision ny medlem i förhandlings- och samverkansrådet PTK. Vision har drygt 17 000 medlemmar inom privata verksamheter som är offentligt finansierade.

2.4.2 Avtalsförändringar

Nedan följer ett antal exempel på avtalsförändringar som beslutats under 2022.

- Avtalet för nöjesparken Liseberg mellan Arbetsgivaralliansen och Svenska Kommunal-
arbetareförbundet upphör att existera när avtalet löper ut den sista december 2022.
Företaget har gått med i arbetsgivarorganisationen Visita.
- Avtalet för Lunchrumspersonal mellan BAO – Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation
och Hotell- och restaurangfacket (HRF) upphör att existera den 31 december 2022.
Avtalet skulle ha löpt ut den sista april 2023.
- Avtalet för Städpersonal mellan arbetsgivarorganisationen BAO – Bankinstitutens
Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund upphör att existera den
31 december 2022. Avtalet skulle ha löpt ut den sista maj 2023.
- Handel- och Metallavtalet mellan Svensk Handel och IF Metall upphör att existera när
avtalet löper ut den sista april 2023. Parterna är överens om att avveckla avtalet.
- Lantbrukstjänstemannaavtalet mellan Gröna arbetsgivare och Unionen upphör när
avtalet löper ut den sista maj 2023. Avtalet övergår i avtalet Jordbruksrelaterade före-
tag – tjänstemän.
- Avtalet för asylboendeföretag mellan Almega Tjänsteföretagen och Fastighetsanställdas
Förbund som hade upphört att gälla den 1 september 2020 har återuppväckts under
2022.

3. Huvudavtalen om trygghet, omställning och anställningsskydd samt motsvarande överenskommelser

I juni 2022 undertecknades huvudavtalen om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK. En grundförutsättning för avtalen var de ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd som riksdagen hade beslutat om några veckor tidigare. Dessa lagändringar i sin tur baserades på en partsgemensam överenskommelse om modernisering av arbetsrätten.

Under sommaren och hösten 2022 antogs huvudavtalen som kollektivavtal på förbunds-nivå. Samtidigt har flera arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv tecknat motsvarande överenskommelser om omställning.

När reglerna i lag och avtal trädde i kraft den 1 oktober 2022, omfattades en klar majoritet av Sveriges arbetstagare och arbetsgivarna av huvudavtalen eller motsvarande överenskommelser.

3.1 Flerårig förhandlingsprocess nådde sitt mål

Som **figur 3.1** visar, började förhandlingarna om nya regler gällande trygghet, omställning och anställningsskydd 2017 när LO begärde förhandlingar med Svenskt Näringsliv.

Förhandlingarna påskyndades av januariavtalet, det vill säga den sakpolitiska överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Miljöpartiet och Liberalerna efter valet 2018. I januariavtalet slogs det fast att om arbetsmarknadens parter kommer överens om ett gemensamt förslag om modernisering av arbetsrätten, lägger regeringen ett lagförslag i linje med överenskommelsen. Samtidigt tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att föreslå lagändringar som skulle genomföras om ett partsgemensamt förslag inte uppnåddes. Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) anslöt till förhandlingarna 2019.

Några nyckelbegrepp

Huvudavtal är en överenskommelse mellan huvudorganisationer.

Huvudorganisation är en sammanslutning av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer.

LO är huvudorganisation för arbetarnas fackförbund.

Lag om anställningsskydd (1982:80) (LAS) reglerar bland annat uppsägningar, tidsbegränsade anställningar, företrädesrätt vid återanställning med mera.

PTK är huvudorganisation för tjänstemännens fackförbund inom den privata sektorn.

Svenskt Näringsliv är huvudorganisation för arbetsgivarorganisationer inom den privata sektorn.

I oktober 2020 presenterade Svenskt Näringsliv, LO och PTK två överenskommelser:

- 1) Utkast till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.
- 2) En principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten i fråga om lagändringar. Parterna förslog bland annat ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, ett nytt offentligt studiestöd och ett nytt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal.

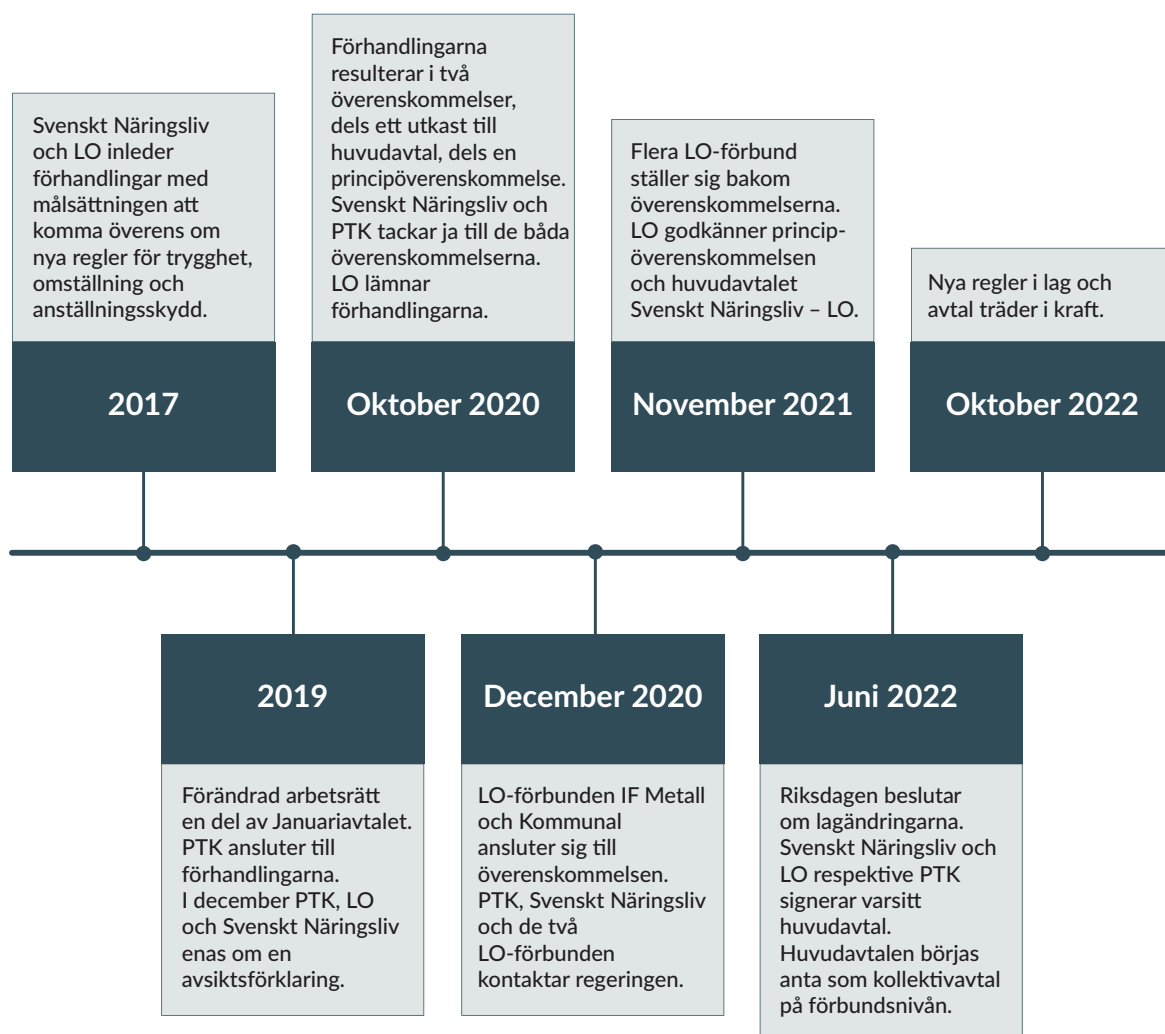
Svenskt Näringsliv och PTK tackade ja till överenskommelserna medan LO sa nej och lämnade förhandlingarna. En tid senare meddelade de två största LO-förbunden, Industriefacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) att de ställer sig bakom överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK och de var också beredda att anta huvudavtalet.

I december 2020 överlämnade Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal principöverenskommelsen till regeringen.

Våren 2022 lämnade regeringen propositionen *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* till riksdagen. LO begärde nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv. Dessa resulterade i LO:s representantskap, dess högsta beslutande organ mellan kongresserna, godkände principöverenskommelsen och en överenskommelse om ett huvudavtal mellan dessa parter. LO-förbunden fick möjlighet att välja mellan huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd och kollektivavtal om omställningsförsäkring. Mer information om avtalen och hur LO-förbunden valde finns i nästa avsnitt.

I juni 2022 beslutade riksdagen om lagändringarna och parterna undertecknade huvudavtalen. Detta markerade därmed slutet för en lång och komplex förhandlingsprocess mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

FIGUR 3.1 Förhandlingsprocessen – tidslinje



3.2 Parterna på central nivå tecknar huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Huvudavtalen om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK består av tre kapitel:

- allmänna bestämmelser (kapitel 1)
- omställning (kapitel 2)
- anställningsskydd (kapitel 3)

Avtalen kompletterar och ersätter vissa delar av lagen om anställningsskydd (1982:80) samt innehåller regler om bland annat kompletterande och kortvarigt omställningsstudiestöd samt omställnings- och kompetensstöd. En mer detaljerad beskrivning av huvudavtalens innehåll finns i kapitel 7 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2020.

LO-förbunden kan välja mellan huvudavtalet och kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare

I samband med huvudavtalet tecknade LO och Svenskt Näringsliv ett kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare. Det reglerar omställnings- och kompetensstöd samt avgångsbidrag (AGB).

LO-förbunden kan således anta antingen huvudavtalet eller kollektivavtalet om omställningsförsäkring.

Inom PTK-kollektivet antog varje förbund huvudavtalet. Det finns inget separat avtal om omställningsförsäkring mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

3.3 Andra huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd inom den privata sektorn

Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst tecknar varsitt huvudavtal med PTK

Under sommaren och hösten 2022 tecknade flera arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv egna huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Civilsamhällets arbetsgivarorganisation Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst under-tecknade varsitt huvudavtal med PTK i juni 2022. I dessa avtal ingår ett nytt gemensamt omställningsavtal som reglerar Trygghetsrådet TRS verksamhet.

Det finns inget huvudavtal mellan LO och Arbetsgivaralliansen respektive LO och Svensk Scenkonst. Däremot har Arbetsgivaralliansens avtalsparter inom LO – Kommunal, Fastighetsanställdas Förbund och Hotell- och restaurangfacken (HRF) – anslutit till huvudavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK. Samma lösning gäller för Svensk Scenkonsts avtalspart inom LO-sfären – Musikerförbundet.

Flera andra arbetsgivarorganisationer var anslutna till TRS gamla omställningsavtal. Två av dessa organisationer, Danscentrum Sverige och Teatercentrum, tecknade ett dubbelanslutningsavtal med Svenskt Scenkonst 2022. Detta innebär att Danscentrum och Teatercentrum fortsätter som branschorganisationer medan Svensk Scenkonst tar över rollen som kollektivavtalspart. Därmed omfattas medlemmarna hos Danscentrum och Teatercentrum av huvudavtalet inklusive det nya omställningsavtalet.

Fremia tecknar huvudavtal med PTK och LO

I oktober 2022 tecknade Fremia ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd med LO. Fremia organiserar företag och organisationer inom bland annat Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. I likhet med huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO, kan de LO-förbund som har kollektivavtal med Fremia välja mellan huvudavtalet och kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare. Dessa två avtal reglerar stöd som omställningsorganisationen CIKO tillhandahåller.

I november 2022 tecknade Fremia och PTK ett nytt huvudavtal. I november påbörjade också arbetet att bygga upp Omstella, en ny omställningsorganisation för tjänstemän inom Fremias område.

Fördjupning: De nya omställningsavtalen

Omställningsavtal är ett kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter som innebär att anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist får stöd för att ta sig vidare till en ny anställning eller annan sysselsättning. *Omställningsstöd* kan ges även till anställda som har blivit uppsagda på grund av ohälsa eller anställda som inte får sin visstidsanställning förlängd på grund av arbetsbrist. Anställda i befintlig anställning kan även få *kompetensstöd* – en ny form av stöd som syftar till att stärka anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden.

Omställningsavtalen skiljer sig åt i omfattning och innehåll men genomgående förekommer det två typer av stöd – ekonomiskt stöd och aktiva insatser.

- *Ekonomiskt stöd* som syftar till att minska de ekonomiska utmaningarna som uppstår vid uppsägning. Avgångsbidrag (ABG) och avgångsersättning (AGE) är exempel på det ekonomiska stödet. Avgångsbidrag betalas ut som ett engångsbelopp. Avgångsersättning är ett månadsvis ersättning som kompletterar a-kasseersättning.
- *Aktiva insatser* som erbjuds av omställningsorganisationerna. Insatserna hjälper anställda att komma i ny anställning, vidareutbildning eller starta eget. Aktiva insatser består av följande former av stöd:
 - **Omställningsstöd** består av olika insatser som hjälper anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller ohälsa eller när en tidsbegränsad anställning har löpt ut. Rådgivning för jobsökning, vägledning kring kompetensutveckling och validering är några exempel på olika former av omställningsstöd.
 - **Kompetensstöd** beviljas i syfte att utveckla anställdas ställning på arbetsmarknaden. Anställda kan erbjudas exempelvis vägledning kring kompetensutveckling eller validering.

De första omställningsavtalen slöts på 1970-talet. Sedan dess har de vuxit och numera täcker omställningsavtalen huvuddelen av den svenska arbetsmarknaden. Även arbetstagare på arbetsplatser utan kollektivavtal kan få grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Stödet tillhandahålls av den offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet.

Stödet finansieras genom att arbetsgivarna betalar en viss procentuell andel av lönesumman till en omställningsorganisation. Omställningsavtalen förvaltas av kollektivavtalsstiftelser. Stödet erbjuds genom partsgemensamma omställningsorganisationer. **Tabell 3.1** nedan visar de största omställningsorganisationerna 2022.

TABELL 3.1 De största partsgemensamma omställningsorganisationerna 2022

Omställnings- organisation	Omfattning arbetstagare	Stiftare	Sektor
Trygghetsrådet TRR	1 100 000	Svenskt Näringsliv - PTK	Privat
CIKO	120 000	Fremia - LO	Privat
Omställningsfonden	1 100 000	SKR, Sobona - Kommunal, OFR:s förbundsområden, AkademikerAlliansen	Offentlig/ Privat
Trygghetsfonden TSL	2 000 000	Svenskt Näringsliv - LO	Privat
Trygghetsstiftelsen	270 000	Arbetsgivarverket - OFR/S, P,P, Saco-S och SEKO	Offentlig

Källa: Omställningsorganisationernas webbsidor, Regeringskansliet (2021) Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Departementsserien och promemorior från Arbetsmarknadsdepartementet, Utbildningsdepartementet, DS 2021:18.

Sammanfattning

Som **figurer 3.2a och 3.2b** visar, har parterna under 2022 totalt tecknat sex huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd:

- PTK tecknade huvudavtal med Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Fremia.
- LO tecknade liknande avtal med Svenskt Näringsliv och Fremia.

Dessutom har LO tecknat kollektivavtal om omställningsförsäkring med arbetare med både Svenskt Näringsliv och Fremia.

FIGUR 3.2A Olika huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022



FIGUR 3.2B Olika huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2022



3.4 Motsvarande överenskommelser om omställning inom andra delar av privat och offentlig sektor

Förutom ovannämnda huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd har flera parter uppdaterat sina omställningsavtal och liknande överenskommelser i linje med lagändringarna.

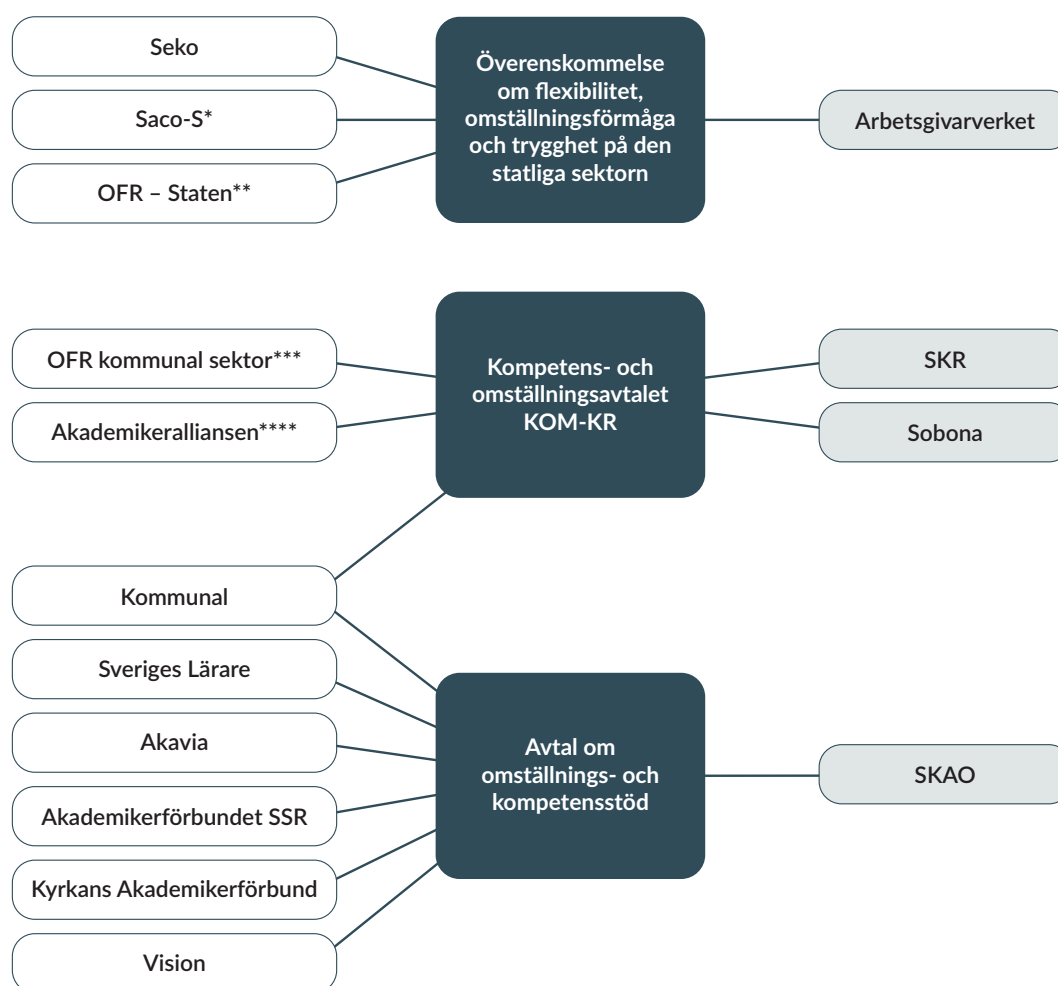
Som **figur 3.3** nedan visar, tecknade Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR med sina fackliga motparter redan i december 2021. Avtalet trädde i kraft den 1 oktober 2022. Stödet tillhandahålls av Omställningsfonden som ägs av SKR, Sobona och de fackliga parterna. Avtalet gäller för 1,2 miljoner medarbetare i kommuner, regioner och organisationer anslutna till Sobona¹.

¹ Sobona-anslutna företag som tidigare var medlemmar i Kommunala Företagens Samorganisation KFS omfattas av KFS Trygghetsavtal. Stödet tillhandahålls av KFS-Trygghetsfond som i sin tur administreras av Omställningsfonden.

På det statliga avtalsområdet finns ett omställningsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P O, Saco-S samt Seko. Stödet tillhandahålls genom Trygghetsstiftelsen, en kollektivavtalsstiftelse som bildades 1990. I juni 2022 tecknade parterna Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet – ett nytt avtal som kompletterar det statliga omställningsavtalet och innebär anpassningar till de nya lagreglerna. Avtalet gäller för samtliga 270 000 anställda inom den statliga sektorn.

I september 2022 tecknade Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO) och motparterna ett nytt avtal om omställnings- och kompetensstöd. Avtalet reglerar ersättningar samt omställningsstöd och kompetensstöd som kollektivavtalsstiftelsen Svenska Kyrkans trygghetsråd (KTR) tillhandahåller.

FIGUR 3.3 Andra överenskommelser om omställning (offentlig och privat sektor)



Anmärkning: Trygghetsavtal KFS är inte inkluderat.

* 19 Saco-förbund.

** Fackförbundet ST, Förbundet Reservofficerarna, Försvarsförbundet, Ledarna, Officersförbundet, Polisförbundet, TULL-KUST, Vårdförbundet.

*** Fackförbunden inom OFR:s förbundsområden är Akademikerförbundet SSR, Fackförbundet Scen och Film, Ledarna, Sveriges Lärare, Sveriges läkarförbund, Vision och Vårdförbundet.

3.5 Huvudavtal – antagande på förbunds nivå

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd förhandlas på central nivå men antas som kollektivavtal av parterna på förbunds nivå.

Alla PTK-förbund har antagit huvudavtalen

De PTK-förbund som har kollektivavtal med arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv har antagit huvudavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Som princip gäller antagandet för samtliga avtalsområden. När detta skrivs pågår dock förhandlingarna mellan PTK-förbundet Scen & Film och Almegaförbundet Medieföretagen.

De medlemmar i PTK som tecknar kollektivavtal med Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst och Fremia har även antagit de huvudavtal som PTK har med dessa arbetsgivarorganisationer.

Fem LO-förbund har antagit huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO

Som beskrivits tidigare i kapitlet, kan de LO-förbund som har kollektivavtal med arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv välja mellan huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd och kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Som **figur 3.4** nedan visar har när detta skrivs följande LO-förbund antagit huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd (mellan Svenskt Näringsliv och LO):

- Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers)
- HRF
- Kommunal
- IF Metall
- Seko, Service- och kommunikationsfacket

Dessa fackförbund tecknar cirka 75 kollektivavtal med arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv. Dessa avtal omfattar cirka 630 000 anställda.

Som **figur 3.4** visar, antog nio LO-förbund kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare (Svenskt Näringsliv – LO). Dessa nio förbund tecknar cirka 80 kollektivavtal med arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv. Dessa avtal omfattar cirka 600 000 anställda.

Som princip gäller antagandet av antingen huvudavtalet eller kollektivavtal om omställningsförsäkring för samtliga avtalsområden som dessa LO-förbund har med arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv. Med andra ord – LO-förbunden kan inte anta huvudavtalet på ett avtalsområde och kollektivavtal om omställningsförsäkring på ett annat område. Det finns dock ett undantag – Bemanningsavtalet. Detta avtal reglerar villkor för anställda i bemanningsföretag. Samtliga LO-förbund är parter till Bemanningsavtalet. På detta avtalsområde har samtliga LO-förbund tillsammans med avtalsparten Kompetensföretagen antagit kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Antagandet av huvudavtalet mellan Fremia och LO

De medlemmar i LO som tecknar kollektivavtal Fremia har antagit antingen huvudavtalet eller kollektivavtal om omställningsförsäkring som LO tecknar med Fremia. Som **figur 3.4** visar, har Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) antagit huvudavtalet mellan Fremia och LO. Detta till skillnad från kollektivavtalen som Fastighetsanställdas förbund tecknar med arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv. Dessa avtal omfattas av kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Särskilda anslutningar

Som **figur 3.4** visar, omfattas LO-förbundet Handelsanställdas förbund (Handels) inom Fremias område av huvudavtalet mellan PTK och Fremia. Detta gäller endast för Handels tjänstemän inom Fremias område.

Seko har anslutit sig till huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Detta gäller för avtalsområdena där Seko har gemensamma kollektivavtal med PTK-förbunden.

Fastighets, Kommunal och Musikerförbundet har anslutit sig till huvudavtalen mellan PTK och Arbetsgivaralliansen respektive Svensk Scenkonst eftersom det inte finns motsvarande överenskommelse mellan LO och dessa arbetsgivarorganisationer.

FIGUR 3.4 LO-förbunden – antagande och särskilda anslutningar (2022)

LO-förbund	Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd						Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare	
	Svenskt Näringsliv – LO	Svenskt Näringsliv – PTK *	Fremia – LO	Fremia – PTK **	Arbetsgivaralliansen – PTK	Svensk Scenkonst – PTK	Svenskt Näringsliv – LO	Fremia – LO
Byggnadsarbetareförbundet								
Elektrikerförbundet								
Fastighetsanställdas Förbund								
GS-facket								
Handelsanställdas förbund								
Hotell- och restaurangfacket								
IF Metall								
Kommunalarbetareförbundet								
Livsmedelsarbetareförbundet								
Musikerförbundet								
Målarna								
Pappersindustriarbetareförbundet								
Seko								
Transportarbetareförbundet								

Anmärkning: Bemanningsavtalet och Samhall-avtalet är inte inkluderade.

* Omfattar avtalsområdena där Seko har gemensamma kollektivavtal med PTK-förbunden. ** Gäller för Handels tjänstemän.

3.6 Särskilda anslutningar

Arbetsgagarorganisationer utanför PTK och LO kan ansluta sig till huvudavtalen om respektive huvudavtalspart godkänner detta. Tre fackförbund som står utanför PTK och LO – Vision², Fackförbundet ST och Finansförbundet – har anslutit sig till huvudavtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Anslutningen omfattar kollektivavtalen som dessa arbetsgagarorganisationer tecknar med arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv. Eftersom Vision har kollektivavtal även med Arbetsgivaralliansen och Fremia, har Vision också anslutit sig till huvudavtalen mellan PTK och Arbetsgivaralliansen respektive Fremia.

Även på arbetsgivarsidan finns det liknande lösningar. Sinf och Frisörföretagarna – två arbetsgivarorganisationer som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv – har anslutit sig till huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO. Sinf har kollektivavtal med två LO-förbund, IF Metall och Livsmedelsarbetarförbundet (Livs). Sinf och IF Metall har anslutit sig till huvudavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv. Sinf och Livs har anslutit sig till kollektivavtalet om omställningsförsäkring. Sveriges Frisörföretagare tillsammans med sin kollektivavtalspart Handels har anslutit sig till kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

3.7 Få grupper utanför huvudavtal eller motsvarande överenskommelser

De nya huvudavtalen inom den privata sektorn och omställningsöverenskommelserna inom den offentliga sektorn och vissa delar av den privata sektorn täcker merparten av den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock några mindre kollektivavtalsområden där arbetsgivarna och arbetstagarna inte omfattas av de nya huvudavtalen och där de befintliga omställningslösningarna inte är anpassade till reformen. Följande organisationer eller avtalsområden står utanför:

- Inom fastighetsbranschen har arbetsgivarorganisationen *Fastigo* sedan tidigare två omställningsavtal:
 - Fastigo-LO som omfattar arbetare inom LO-området.
 - Trygghetsavtalet mellan Fastigo och motparterna Unionen, Vision, Ledarna samt AiF (Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter, Akademikerförbundet SSR och Akavia). Stödet förvaltas av Trygghetsrådet Fastigo och omfattar tjänstemän.
- Inom finanssektorn har *Bankernas arbetsgivarorganisation BAO* ett omställningsavtal med kollektivavtalsparten Finansförbundet. Stödet förvaltas av omställningsorganisationen Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet.
- Inom försäkringsbranschen har *Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation (FAO)* och fackliga kollektivavtalsparterna Forena, Akavia och Sveriges Ingenjörer sedan tidigare en lokal process för omställningsstöd. FAO:s medlemsföretag är inte anslutna till omställningsorganisationen TRR trots att FAO är medlem i Svenskt Näringsliv.
- Kollektivavtalet *Folksam* som Fremia tecknar med Forena omfattas inte av Fremias huvudavtal utan Folksam har en lokal omställningslösning.

² Från och med den 1 januari 2023 är Vision medlem i PTK.

- När detta skrivs pågår förhandlingarna mellan PTK-förbundet *Scen & Film* och Almega-förbundet *Medieföretagen* om antagandet av huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Scen&Film och Medieföretagen tecknar tre kollektivavtal.
- *Sinf* har anslutit sig till huvudavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv. Detta gäller dock endast för anställda som omfattas av de kollektivavtalen som Sinf har med IF Metall och Livsmedelsarbetareförbundet. När detta skrivs finns det ingen motsvarande lösning på PTK-sidan där Sinf har kollektivavtal med Ledarna och Unionen.
- *Sveriges Skorstensfejarmästares Riksförbund* har kollektivavtal med Ledarna och Kommunal. Dessa avtal omfattas inte av huvudavtalen eller de motsvarande överenskommelserna om omställning.
- Kollektivavtalen som *Svenska Flygbranschen* tecknar med Svensk Pilotförening omfattas inte av huvudavtalen eller de andra omställningsöverenskommelserna.

De kollektivavtal som inte omfattas av huvudavtalen eller motsvarande överenskommelser gäller för totalt cirka 83 000 anställda.

Fördjupning: Många sökte omställningsstudiestöd 2022

I linje med parternas principöverenskommelse infördes ett offentligt omställningsstudiestöd den 1 oktober 2022. Stödet syftar till att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. Målgruppen är arbetstagare mellan 27 och 62 år som har arbetat minst åtta år. Även egenföretagare kan söka det nya stödet. En förutsättning för rätt till stöd är att utbildningen stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

Omställningsstudiestödet motsvarar 80 procent av den studerandes inkomstbortfall, upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år*. Bidraget kan kompletteras med ett lån. Vid heltidsstudier ges omställningsstudiestöd i högst 44 veckor.

Omställningsstudiestödet administreras av CSN, Centrala Studiestödsnämnden. Omställningsorganisationerna som är registrerade hos CSN ska lämna yttranden på ansökningarna.

Arbetstagare som omfattas av något av huvudavtalen om omställning, trygghet och arbetsrätt eller vissa andra överenskommelser om omställning, kan också ha rätt till kompletterande omställningsstudiestöd. Kompletterande omställningsstudiestöd ger 80 procent av den studerandes inkomstbortfall upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år. Vid inkomster därutöver täcker det kompletterande studiestödet 65 procent av inkomstbortfallet upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp.**

Intresset för att vidareutbilda sig med det nya omställningsstudiestödet var stort under 2022. Möjligheten att ansöka öppnades den 1 oktober och fram till årsskiftet hade cirka 20 000 personer sökt stöd. Som **figur 3.5** nedan visar, var intresset störst bland kvinnor och särskilt kvinnor mellan 30 och 44 år.

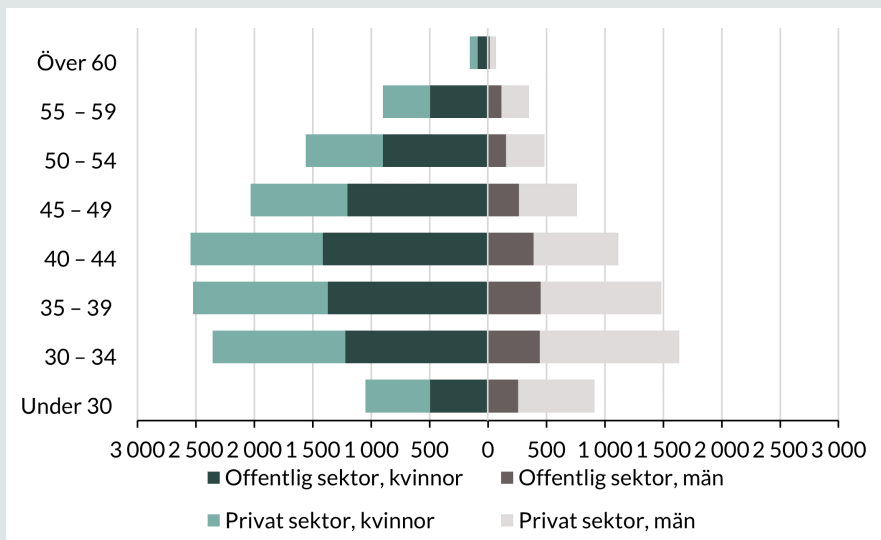
En majoritet (55 procent) av de drygt 13 000 kvinnorna som sökte omställningsstudiestöd mellan oktober 2022 och december 2022 arbetar i offentlig sektor. Detta speglar också den ojämna könsfördelningen mellan den privata och offentliga sektorn. Kvinnor utgör en tydlig majoritet av arbetstagarna inom den offentliga sektorn.***

* År 2022 motsvarade 4,5 inkomstbasbelopp cirka 26 600 kronor per månad vilket gav som mest cirka 22 300 kronor.

** År 2022 motsvarade 12 inkomstbasbelopp en månadslön på 71 000 kronor per månad.

*** Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) (2021), utgör kvinnor 72,8% av arbetstagarna inom kommuner, 76,5% inom regioner och 54 % inom staten.

FIGUR 3.5 Antal sökande fördelat på ålder och sektor (2022)



Källa: CSN, egna beräkningar.

Tabell 3.2 nedan visar att mellan oktober och december 2022 sökte drygt 4 300 personer omställningsstöd via Omställningsfonden, en omställningsorganisation för anställda inom kommuner, regioner samt kommunalförbund och företag anslutna till Sobona. Det är dock viktigt att notera att information om omställningsorganisation saknas för cirka 6 700 sökande.

Tabell 3.2 visar också att cirka 2 700 av de som sökte omställningsstudiestöd 2022 omfattas av den offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet. Den erbjuder stöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Fördelningen av ansökningar som kom in via TRR och Trygghetsfonden TSL är nästan jämn – cirka 2 700 per organisation. TRR är en omställningsorganisation för drygt 1,1 miljoner tjänstemän inom privat sektor. Cirka 2 miljoner arbetare omfattas av Trygghetsfonden TSL.

TABELL 3.2 Antal sökande fördelat på omställningsorganisation (2022)

Omställningsorganisation	Antal sökande				Sektor
	Kvinnor	Kvinnor (%)	Män	Män (%)	Total
Omställningsfonden	3 547	81%	818	19%	4 365
Den offentliga omställningsorganisationen	1 498	56%	1 176	44%	2 674
Trygghetsrådet TRR	1 679	63%	979	37%	2 658
Trygghetsfonden TSL	947	45%	1 138	55%	2 085
Trygghetsstiftelsen	646	64%	368	36%	1 014
Kollektivavtalsstiftelsen omställning för Civilsamhället	401	60%	263	40%	664
Trygghetsrådet TRS	224	70%	96	30%	320
Kyrkans Trygghetsråd	119	80%	29	20%	148
Uppgift om omställningsorganisation saknas	4 524	67%	2 192	33%	6 716
Total	13 585	66%	7 059	34%	20 644

Källa: CSN, egna beräkningar.

4. Medling, varsel och stridsåtgärder

Ett trettiotal förbundsavtal omförhandlades under året. Tvister med varsel om stridsåtgärder uppkom dels i Svenska kyrkan, dels på flygbolaget SAS. Tvisterna medförde tre medlingsärenden hos Medlingsinstitutet. Stridsåtgärder bröt ut på båda områdena och medförde drygt 5 200 förlorade arbetsdagar. Antalet tvister på lokal nivå är fortsatt få och medförde under 2022 endast ett fåtal förlorade arbetsdagar.

I detta kapitel beskrivs tvisterna och medlingsverksamheten på förbunds nivå och lokal nivå under 2022. Här finns även en redogörelse för de politiska stridsåtgärder som förekom under året. Inledningsvis beskrivs kortfattat några utgångspunkter för medlingsverksamheten. För en något utförligare beskrivning av reglerna om medling i arbetstvister och Medlingsinstitutets uppdrag, se vår årsrapport för 2021, s. 25 f.¹ Avslutningsvis görs en summering av årets händelser och redovisas viss konfliktstatistik.

4.1 Allmänt om medling

4.1.1 Kort om reglerna

Medlingsinstitutet inrättades år 2000 och nya regler om medling trädde i kraft i juni samma år. De grundläggande bestämmelserna finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Av förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister framgår att medlare förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag, *fasta medlare*, eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, *särskilda medlare*. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

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 vi 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.

¹ Rapporten kan laddas ned från www.mi.se.

4.1.2 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 2022 fanns 14 förhandlingsordningsavtal med medling i parternas egen regi registrerade hos Medlingsinstitutet. Det kan noteras att det numera endast är inom industrin som det finns förhandlingsordningsavtal för LO-förbund (Industriavtalet).

I början av 2000-talet förhandlades lönerna för ungefär hälften av landets arbetstagare inom ramen för 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.

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 2023 cirka 650 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 har också förekommit att parter i ett förhandlingsordningsavtal begär medling hos Medlingsinstitutet.

4.1.3 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 samhällsekonomisk balans. Förutom att medla i arbetstvister fick institutet också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning.

Genom institutets uppgift 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 lönenormerande. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

Är parter överens om löneökningar på högre nivåer än vad som överenskommits inom den konkurrensutsatta industrin kan emellertid inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Några sådana befogenheter har vi inte. Det är i grund och botten parterna själva som måste ta ansvar för att upprätthålla de principer som lönebildningssystemet vilar på.

4.2 Tvister och medling på förbunds nivå

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

I likhet med 2021 var 2022 ett mellanår när det gäller antalet avtalsförhandlingar. Merparten av de centrala kollektivavtalen löper ut under 2023. Under 2022 förhandlades ett trettiootal förbundsavtal. I tre fall strandade förhandlingarna och medling förordnades, dels på två avtalsområden inom Svenska kyrkan, dels avseende kollektivavtalet för piloter på SAS. Stridsåtgärder bröt ut på två områden och totalt förlorades 5 234 arbetsdagar i dessa konflikter. Se vidare nedan. Förutom i de tre medlingarna i Medlingsinstitutets regi förekom inga medlingar (i parter egen regi i enlighet med något förhandlingsordningsavtal) under 2022.

Antalet medlingsärenden under 2022 kan jämföras med förhållandena under tidigare år med jämförelsevis få avtalsförhandlingar.

TABELL 4.1 Antal medlingsärenden hos Medlingsinstitutet under år med få avtalsförhandlingar

	2014	2015	2018	2019	2021	2022
Antal medlingsärenden i förbundsförhandlingar	6	2	0	2	2	3

Källa: Medlingsinstitutet.

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

TABELL 4.2 Antal förlorade arbetsdagar i tvister på förbunds nivå under år med få avtalsförhandlingar

	2014	2015	2018	2019	2021	2022
Antal förlorade arbetsdagar i förbundsförhandlingar	2 845	0	0	7 527	0	5234

Källa: Medlingsinstitutet.

4.2.1 Medlingsärenden under 2022

Svenska kyrkans arbetsgivarförbund ./.

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Medlare: Robert Schön, Ronny Wenngren och Anders Norberg

I slutet av 2020 träffade Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kollektivavtal med sina fackliga motparter om löner och allmänna villkor för perioden november 2020 – mars 2023. Avtalen innehöll en möjlighet att säga upp det sista avtalsåret. I slutet av 2021 sade Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation upp dels kollektivavtalen om löner och allmänna villkor med Kommunal respektive tjänstemanna- och akademikerförbunden på området, dels kollektivavtalet om omställning med dessa fackliga organisationer. Efter uppsägningarna löpte kollektivavtalen om löner och allmänna villkor ut den sista mars 2022 och avtalet om omställning den sista juni 2022. Efter strandade förhandlingar om nytt kollektivavtal om löner och allmänna villkor varslade Kommunal den 8 april om stridsåtgärder fr.o.m. den 22 respektive den 27 april. De stridsåtgärder som skulle träda i kraft först handlade om blockad på hela avtalsområdet mot övertids- och mertidsarbete, mot nyanställningar samt mot inhyrning. De därefter följande stridsåtgärderna avsåg strejk för vissa yrkesgrupper på utvalda arbetsställen hos ett femtiotal arbetsgivare, totalt omfattande cirka 500 arbetstagare. Avtalsområdet omfattar totalt cirka 5000 arbetstagare. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 11 april.

Bakgrunden till tvisten var de diskussioner parterna hade fört under 2021 om ett nytt omställningsavtal. När de diskussionerna inte resulterade i en överenskommelse i slutet av det året valde arbetsgivarparten att säga upp både det avtalet och avtalet om lön och allmänna villkor. I det senare avtalet fanns bestämmelser om bl.a. förlängd uppsägningstid och löneutfyllnad vid förflyttning till annat arbete, som var ekonomiskt betungande för särskilt mindre arbetsgivare. Bestämmelser i dessa avseenden ville arbetsgivarparten i stället ta in i ett nytt omställningsavtal. Betalningsansvaret skulle på så sätt övergå från de enskilda arbetsgivarna till en stiftelse. Kommunal motsatte sig detta, man menade att det handlade om sedan tidigare framförhandlade allmänna villkor som inte kan ersättas av bestämmelser i ett omställningsavtal. En sådan förändring skulle få negativa konsekvenser för pension, SGI, m.m. När förhandlingarna om nya avtal inte ledde fram till någon överenskommelse valde Kommunal att varsla om stridsåtgärder för att så snabbt som möjligt försäkra sig om bl.a. det löneökningssutrymme som fanns i det uppsagda löneavtalet.

På uppmaning av medlarna sköt Kommunal på ikraftträdandet av bägge varslen till den 29 april. Den 28 april lade medlarna en hemställan till parterna. I hemställan föreslog medlarna ett ettårigt avtal om lön och allmänna villkor med bl.a. ett borttagande av bestämmelsen om löneutfyllnad fr.o.m. tidpunkten då ett nytt omställningsavtal träder i kraft (men med fortsatt tillämpning av bestämmelsen för dem som vid den tidpunkten omfattas av den). Hemställan innehöll också ett förslag om förlängd uppsägningstid vid uppsägningar pga. arbetsbrist för arbetstagare över 55 år med viss minsta anställningstid. I fråga om omställning följde av hemställan att medlarna var beredda att stå till parternas förfogande för de avslutande diskussionerna om ett nytt avtal om parterna så begärde.

Kommunal svarade samma dag ja på medlarnas hemställan medan arbetsgivarparten svarade nej med motiveringen att lösningen skulle bli för kostsam för organisationens medlemmar. Kommunal utlöste då den 29 april de varslade stridsåtgärderna. Mot dessa gjorde arbetsgivarparten samma dag en fredspliktsinvändning med hänvisning till Kommunalt Huvudavtal (KHA 94). Fredspliktsinvändningen drogs dock tillbaka påföljande dag.

Efter en ny genomgång den 3 maj av medlarnas förslag till lösning bestämde sig Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation för att tacka ja till den hemställan som lagts den 28 april. Parterna var därmed överens om ett nytt kollektivavtal om lön och allmänna villkor och samtliga stridsåtgärder kunde avbrytas. Strejken pågick under perioden 29 april – 3 maj och det uppskattas att 1 784 arbetsdagar förlorades i konflikten.

I september träffade sedan samtliga parter inom Svenska kyrkan en överenskommelse om ett nytt kollektivavtal om omställning och kompetensstöd, avtalet trädde i kraft den 1 oktober 2022.

*Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./.
tjänstemanna- och akademikerförbunden inom Svenska Kyrkan
Medlare: Robert Schön, Ronny Wenngren och Anders Norberg*

Parallellt med förhandlingarna med Kommunal förhandlade Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation om nya kollektivavtal även med tjänstemanna- och akademikerförbunden inom Svenska kyrkan. Arbetsgivarorganisationen har avtal med Akademikerförbundet SSR och Akavia (med förtecknade förbund²), Kyrkans Akademikerförbund, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Vision, dvs. totalt fyra avtal. Även förhandlingarna med dessa organisationer strandade. Mellan dessa parter gäller ett förhandlingsordningsavtal (KAF 00) vilket normalt innebär att tvister på dessa avtalsområden inte blir föremål för medling i Medlingsinstitutets regi utan i enlighet med förhandlingsordningsavtalet. I samband med att Medlingsinstitutet beslutade om medling mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Kommunal kom dock arbetsgivarparten och tjänstemanna- och akademikerfacken överens om att inte tillämpa KAF 00 till dess nya kollektivavtal hade tecknats. I stället begärde man att Medlingsinstitutet skulle utse medlare även i dessa tvister. Så skedde genom ett beslut av Medlingsinstitutet den 12 april.

Även i dessa tvister var knäckfrågorna de ändringar som arbetsgivarparten ville göra i de vanliga löne- och villkorsavtalen för att gå med på ett nytt omställningsavtal. Även i dessa tvister lade medlarna förslag till lösningar den 28 april, med samma innehåll avseende knäckfrågorna som i nyss nämnda hemställan i tvisten mellan arbetsgivarorganisationen och Kommunal. Även hemställan i medlingen mellan arbetsgivarorganisationen och tjänstemanna- och akademikerförbunden avvisades av arbetsgivarparten medan de fackliga organisationerna tackade ja. Detta medförde att Akademikerförbundet SSR, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, Vision samt Sveriges Ingenjörer den 29 april respektive den 2 maj varslade om stridsåtgärder. Stridsåtgärderna skulle bestå i blockader mot övertid, mertid, nyanställning och inhyrning inom hela avtalsområdet samt strejk hos utvalda medlemmar/arbetsställen (sammantaget ett nittiototal) i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation fr.o.m. den 11 maj respektive den 12 maj. När arbetsgivarparten den 3 maj tackade ja till medlarnas hemställan återkallade de fackliga organisationerna sina varsel.

Som nämndes ovan enades samtliga parter inom Svenska kyrkan i september om ett nytt kollektivavtal om omställning och kompetensstöd, som trädde i kraft den 1 oktober 2022.

² Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Vårdförbundet.

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

Medlare: Jan Sjölin, Claes Stråth och Cecilia Fahlberg Pihlgren

SAS bedriver verksamhet i Sverige, Danmark och Norge och har kollektivavtal med fackliga organisationer som företräder piloterna i respektive land. När förhandlingar om nya kollektivavtal, att gälla fr.o.m. april 2022, hade strandat i samtliga länder lade de fackliga organisationerna varsel om stridsåtgärder. Pilotfacken i de tre länderna samverkar med varandra i kollektivavtalsförhandlingar inom den s.k. SAS Pilot Group (SPG). Svensk Pilotförening varslade den 9 juni om stridsåtgärder i form av total arbetsnedläggelse för föreningens medlemmar vid SAS bas på Arlanda fr.o.m. den 29 juni. Motsvarande varsel lades av pilotföreningarna i Danmark och Norge. Den 16 juni varslade SAS om s.k. spegellockout som enligt varslet innebar suspendering av piloternas anställningsförhållanden och av samtliga deras anställningsförmåner under den tid lockouten skulle pågå. Lockouten skulle träda i kraft samma datum som strejken. Liknande varsel lades av SAS riktat till pilotföreningarna i Danmark och Norge.

Medlingsinstitutet beslutade om medling den 10 juni. Även i Danmark och Norge inledde medlingsinstitutionerna (Riksmekleren i Norge och Forligsinstitutionen i Danmark) medlingsärenden för tvisterna i respektive land. Eftersom tvistefrågorna i allt väsentligt var gemensamma för alla tre länder bestämdes, på parternas begäran och efter samråd mellan medlingsinstitutionerna, att medlingen skulle bedrivas samordnat och förläggas till Sverige. Förutom de svenska medlarna medverkade representanter för medlingsinstitutionerna i Norge och Danmark i medlingsarbetet.

Bakgrunden till tvisten var de strukturella förändringar som SAS har genomgått under senare år, bolagets ekonomiska problem som förvärrats avsevärt av covid 19-pandemin samt det besparingsprogram som bolaget lanserade under hösten 2021 (benämnt SAS Forward). De strukturella förändringarna, både de som tidigare genomförts och de som låg i SAS Forward, handlade om bl.a. i vilken omfattning och på vilket sätt bolaget har lagt och fortsatt vill lägga ut flygverksamhet på andra bolag än det "ursprungliga" SAS (dvs. Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden). I detta syfte har SAS anlitat underentreprenörer, bl.a. i form av dotterbolagen SAS Link och SAS Connect. Dessa bolag har inte några piloter anställda utan anlitar av SAS inrättade och ägda bemanningsföretag. I de senare gällde kollektivavtal om löner och allmänna villkor som ingåtts med en dansk facklig organisation (Flyvebranschens Personale Union, FPU), vilken är en annan facklig organisation än den danska pilotföreningen. Avtalen med FPU har ett annat innehåll än de avtal som SAS har med pilotföreningarna i de tre länderna.

Förhandlingarna om besparingsprogrammet SAS Forward, som i väsentliga delar avsåg frågor med bäring på de "vanliga" kollektivavtalsförhandlingarna, hade avbrutits i maj 2022. Därefter hade sedvanliga kollektivavtalsförhandlingar inletts men alltså strandat i början av juni. Det medlarna stod inför var ett mycket omfattande frågekomplex bestående av nämnda bakgrundsförhållanden och därtill sedvanliga avtalsförhandlingsfrågor om lön och andra ersättningar, anställningstrygghet, arbetstid, m.m., där arbetsgivarpartens utgångspunkt var besparingskraven i SAS Forward. Bland kraven rörande dessa frågor fanns SAS yrkanden i syfte att uppnå större produktivitet och flexibilitet i bolaget. Här ville SAS t.ex. att mer arbetstid ska kunna förläggas till de tider på året då kundefterfrågan är som störst, särskilt sommarhalvåret. Ett annat SAS-yrkande gällde betydande sänkningar av kostnaderna för piloternas löner och förmåner.

Det bör också nämnas att en bakgrundsomständighet av stor betydelse för SPG och dess syn på innehållet i en uppgörelse i kollektivavtalsförhandlingarna var att 560 piloter i det "ursprungliga" SAS hade sagts upp under pandemin. SPG ansåg att dessa piloter borde återanställas i det bolaget.

Förenklat kan sägas att arbetsgivarpartens yrkanden tog sikte på att kapa kostnader och få till stånd en ökad flexibilitet, både strukturellt (t.ex. anlitande av underentreprenörer) och organisatoriskt (arbetstidsförhållanden m.m.), medan den fackliga sidans yrkanden tog sikte på stärkt anställningstrygghet. Det fanns inga yrkanden om höjda löner från den fackliga sidan. Tvärtom var man inställda på sänkta lönekostnader, dock inte i den omfattning som bolaget krävde.

Medlingsförloppet blev mycket komplicerat, dels beroende på mängden av utestående frågor och svårighetsgraden i dessa, dels beroende på det (i jämförelse med ett "vanligt" medlingsärende) stora antalet aktörer och intressenter. Utöver de fackliga pilotorganisationerna i respektive land, bolaget med dess olika grenar, beslutsnivåer och ägarintressen, parternas huvudorganisationer och medlare från tre länder kom att SAS under den tid medlingen pågick påbörjade en finansiell rekonstruktionsprocess i USA för att skydda bolaget mot konkurs. I en sådan process aktualiseras de intressen i bolaget som dess olika affärsförbindelser har (banker, investerare, m.fl.).

Medlingsförhandlingarna inleddes den 13 juni och pågick, med en paus under midsommarhelgen, fram till slutet av juni. Ett stort antal möten ägnades åt att reda ut och sortera i den stora mängden yrkanden från bägge sidor. Efter inga eller små positionsförflyttningar meddelade parterna medlarna den 27 juni att man var beredda att i direkta förhandlingar diskutera pilotsidans hjärtefråga anställningstryggheten. Medlarnas hemställan om att stridsåtgärderna skulle skjutas fram och parternas egna åtaganden om detta ledde till att stridsåtgärderna sköts fram fyra gånger. Den ytterligare tiden innebar dock ingen lösning på tvisten och den 4 juli bröt stridsåtgärderna ut. Efter återupptagna medlingsförhandlingar meddelade parterna efter några dagar, den 13 juli, att man ville direktförhandla med varandra under medlarnärvaro. Med hjälp av medlarna kunde sedan parterna lösa ut återstående frågor och den 19 juli kunde nya kollektivavtal undertecknas med respektive pilotförening.

Det avtal SAS och Svensk Pilotförening träffade ska gälla under perioden 1 april 2022 – 30 september 2027 (motsvarande period i de andra länderna). Överenskommelsen innebär en kompromiss mellan parternas krav och innehöll såväl lönesänkningar och ändrade tjänstgörings- och arbetstidsregler syftande till besparingar, ökad produktivitet och flexibilitet som åtgärder för större anställningstrygghet i bolaget. Överenskommelsen innebär också att de kollektivavtal som SAS nu tecknade med pilotföreningarna i princip ska gälla även i SAS dotterbolag.

Stridsåtgärderna pågick i 15 dagar och omfattade för svensk del 230 piloter, totalt i de tre länderna omfattades 900 piloter. Det uppskattas att antalet förlorade arbetsdagar i Sverige uppgick till 3 450. I ett pressmeddelande den 14 juli uppskattade SAS att konflikten hade medfört att mer än 2 550 flyg ställts in vilket påverkade cirka 270 000 resenärer³. Enligt medieuppgifter resulterade konflikten i en förlust för bolaget på 1,4 miljarder kronor.⁴

³ Enligt en artikel den 28 november 2022 i den norska tidningen Verdens Gang drabbades 380 000 passagerare.

⁴ Svenska Dagbladet den 15 november 2022 och Verdens Gang den 28 november 2022.

4.2.2 Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Den 17 mars 2022 varslade Svenska Hamnarbetarförbundet arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar om landsomfattande sympatiåtgärder ”till stöd för Ukrainas hamnarbetare och civilbefolkning”. Sympatiåtgärderna avsåg blockad i svenska hamnar mot fartyg ”på väg till och från Ryssland” samt mot ”fartyg med ryskt gods som anlöper svenska hamnar”. Stridsåtgärderna skulle även omfatta blockad av ”ryskflaggade, ryskägda samt ryskkontrollerade fartyg som för tillfället inte seglar på ryska hamnar eller fraktar ryska export- eller importvaror”. Bakgrunden till varslet var Rysslands invasion av Ukraina och konsekvenserna av denna för det ukrainska samhället, inklusive de ukrainska hamnarbetarna. Stridsåtgärderna skulle påbörjas den 28 mars och pågå tills vidare.

Sveriges Hamnar efterlyste i ett brev till förbundet den 22 mars förtydliganden av varslet i ett antal avseenden, bl.a. vad som avsågs med ryskt import- och exportgods och ryskkontrollerade fartyg, vilka arbetsplatser som skulle beröras och när stridsåtgärderna skulle upphöra. Samma dag svarade förbundet på Sveriges Hamnars brev med förtydliganden i dessa avseenden. Den 27 april skickade Sveriges Hamnar en fredspliktsinvändning till förbundet i vilken man gjorde gällande att stridsåtgärderna inte hade beslutats på uppmaning av en internationell facklig organisation och att syftet med stridsåtgärderna därför inte var att stötta en facklig organisation i ett annat land. Sveriges Hamnar framhöll också att eftersom något avslut inte angivits för stridsåtgärderna och att dessa kunde pågå under en lång tid gjorde att de inte kunde likställas med en politisk proteståtgärd, de kunde varaktigt försvåra hamnarnas affärsförbindelser och därmed innebära en otillåten begränsning av berörda arbetsgivares arbets- och affärsledningsrätt enligt det kollektivavtal som gäller mellan parterna. Följande dag avvisade förbundet fredspliktsinvändningen. Man bestred att blockaden skulle anses vara en politisk manifestation och bifogade en hemställan från den ukrainska fackliga centralorganisationen i vilken organisationen bl.a. begärde utvidgade sympatiåtgärder riktade mot rysk olja och gas. Man påtalade också att en fredspliktsinvändning inte kan göras efter att stridsåtgärder har pågått en månad. Förbundet förklarade dock att blockaden skulle tidsbegränsas och upphöra den sista maj. Talan om fredsplikt hade väckts i Arbetsdomstolen och parterna kom senare vid domstolen överens om att blockaden skulle avslutas i mitten av maj, varpå talan återkallades.

Den 30 mars 2022 varslade även Svenska Transportarbetareförbundet om blockad av ryskflaggade, ryskägda och ryskkontrollerade fartyg ”till stöd för Ukrainas folk i allmänhet och ukrainska hamnarbetare i synnerhet”. I varslet angavs vad som avsågs med ”ryskkontrollerade fartyg” vilket var fartyg med koppling till den ryska statsledningen. Blockaden skulle pågå (och pågick) under maj månad.

Den 17 maj 2022 varslade Svenska Hamnarbetarförbundet på nytt om en landsomfattande blockad. Denna gång förklarades blockaden gälla ”fartyg på väg till och från Ryssland” samt ”ryskflaggade, ryskägda och ryskkontrollerade fartyg som för tillfället inte seglar på ryska hamnar”. Blockaden skulle påbörjas den 27 maj och avslutas den 26 juni. Även denna gång gjorde Sveriges Hamnar en fredspliktsinvändning, i vilken man gjorde gällande att blockaden inte var en facklig sympatiåtgärd utan en politisk stridsåtgärd med internationell anknytning. Sådana åtgärder, påpekade arbetsgivarsidan, är tillåtna endast under vissa förutsättningar och ingen av dessa var uppfyllda ansåg man. Förbundet svarade på detta att man avsåg att skjuta upp ikraftträdandet av stridsåtgärden till den 2 juni. Därefter väcktes talan i Arbetsdomstolen om tillåtligheten av stridsåtgärden, se vidare avsnitt 6.3. Blockaden kom sedan inte att verkställas.

4.2.3 Politiska stridsåtgärder

I februari varslade Sektionen Stadsmissionens folkhögskola inom SAC Syndikalisterna om politisk strejk på Stadsmissionens skolstiftelse på den internationella kvinnodagen, den 8 mars 2022. Som motiv för strejken angav sektionen krav om bl.a. att kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete och att löneutvecklingen i kvinnodominerade branscher ska motsvara dem i mansdominerade branscher. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om strejkens effekter i form av förlorade arbetsdagar.

4.3 Den regionala medlingsverksamheten

Den regionala medlingsverksamheten gäller lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer och utförs av Medlingsinstitutets s.k. 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.

4.3.1 Nya ärenden för de fasta medlarna

Sett över en längre tidsperiod har antalet lokala ärenden minskat väsentligt.⁵ 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 Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC Syndikalisterna eller enbart SAC) som facklig part. Under de följande åren minskade antalet lokala ärenden successivt till ett trettiootal per år under början av 10-talet. Med något undantag har därefter antalet lokala ärenden varit ett tiotal per år. Under 2022 var antalet lokala ärenden tio.

Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Flera varsel som hör till samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarvel) registreras i samma ärende.⁶ Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, liksom varsel om stridsåtgärder med politiska syften registreras som ärenden. Dessa typer av varsel ingår dock inte i redovisningen av den regionala medlingsverksamheten, se i stället avsnitt 4.2.

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 förekom i ett par fall under 2020 och 2021 när de berörda SAC-föreningarna ställde krav om tecknande av kollektivavtal.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden under senare år och hur de fördelar sig beroende på tvistens art och tvistande facklig organisation framgår av **tabell 4.3**.

⁵ Se tidigare årsrapporter från Medlingsinstitutet, de finns att ladda ned på www.mi.se.

⁶ Det förekommer att samma arbetstagarorganisation under ett år riktar flera varsel mot en arbetsgivare. Sådana varsel registreras i samma ärende, såvitt inte ett tidigare varsel återkallats och ärendet därmed avslutats innan det nya varslet lagts.

TABELL 4.3 Ärendefördelning nya lokala ärenden åren 2006–2022 (vartannat år)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Avtalstvister	102	13	17	16	27	11	8	10	10
varav LO-förbund	98	12	16	13	20	6	7	7	10
TCO-förbund	0	0	1	2	6	0	0	0	0
Saco-förbund	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Övriga*	3	1	0	1	1	5	1	3	0
SAC	36	55	45	15	8	7	3	1	0
Övriga ärenden**	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Totalt	138	68	62	32	35	19	11	11	10

* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar.

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

4.3.2 Avtalstvisterna 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 varigenom 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 denne avböjer begäran varpå arbetstagarorganisationen varslar om stridsåtgärder.

Avtalstvisterna utgör normalt merparten av de lokala medlingsärendena. De senaste åren har antalet avtalstvister ofta varit färre än tio per år. Under 2022 var det tio avtalstvister, varav Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) var part i sex tvister och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) och Handelsanställdas förbund (Handels) i vardera två tvister.

I samtliga avtalstvister lades varsel om stridsåtgärder i form av strejk, oftast i kombination med blockad av verksamheten. Strejk utlöstes i ett fall, i tvisten mellan SEF och ett företag som installerar laddboxar och solceller, vilket medförde sex förlorade arbetsdagar. När de medlemmar SEF hade hos företaget begärde utträde ur förbundet återkallades strejken och ersattes av en nyanställningsblockad.

I samtliga tvister utom en, en tvist mellan Livs och ett bageriföretag, saknade arbetsgivaren kollektivavtal. I Livs-tvisten var arbetsgivaren medlem i arbetsgivarorganisationen Visita och därmed bunden av dess kollektivavtal med Hotell- och restaurangfacket. I samtliga fall utom ett (den nyss nämnda tvisten med SEF) löstes tvisten genom att arbetsgivaren blev kollektivavtalsbunden med den varslande arbetstagarorganisationen antingen genom att teckna ett hängavtal med den eller genom att bli medlem i en arbetsgivarorganisation med vilken den fackliga organisationen har ett centralt kollektivavtal. I en av tvisterna lades varslet så sent på året att stridsåtgärder skulle aktualiseras först i mitten av januari 2023. Till eventuella stridsåtgärder i denna tvist återkommer vi i nästa årsrapport.

TABELL 4.4 Avtalstvister åren 2006–2022 (vartannat år)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Antal tvister	102	13	17	16	27	12*	8	10	10
varav fartyg	7	1	2	3	4	0	1	0	0
varav utländska företag	4	1	0	0	0	0	1	0	0

* Att antalet avtalstvister 2016 uppgår till tolv och inte motsvarar de 11 nya lokala ärenden i tabell 4.3 beror på att ett ärende det året påbörjades 2015 men stridsåtgärden trädde i kraft först 2016.

4.3.3 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer

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

Foras uppgifter lämnades till Medlingsinstitutet den 9 december 2022, smärre förändringar av siffrorna kan alltså ha inträffat efter det datumet.

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

Enligt Foras uppgifter fanns det under 2022 cirka 66 000 hängavtalsanslutningar (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året). Det är något färre än under 2021. Uppgifterna avser hängavtal med såväl arbetarförbund som tjänstemannaförbund.

När det gäller hur många arbetstagare som varit anställda i företag som endast är bundna av hängavtal rapporteras uppgifterna till Foras register med ett års förskjutning. Det saknas därför siffror för 2022. Det ska också framhållas att här finns endast uppgifter för arbetstagare som omfattas av hängavtal med LO-förbund. År 2021 var antalet arbetstagare i sådana företag cirka 186 500, vilket är något fler än 2020.⁷

Under 2022 tecknades 2 280 nya hängavtal. Antalet nytecknade hängavtal per år sedan 2013 framgår av **tabell 4.5**.

⁷ I siffran för antal arbetstagare som arbetar i företag med hängavtal (med något LO-förbund) ingår alla arbetstagare som någon gång under året haft en anställning i sådana företag.

TABELL 4.5 Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2013–2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Antal avtal	3845	3324	5638	4652	3759	4822	3583	4246	3181	2280

Tabell 4.6 visar antalet hängavtalsanslutningar under 2022 fördelat på fackliga organisationer. Som framgår av tabellen är det LO-förbunden som tecknat flest hängavtal. Bland tjänstemanna- och akademikerfacken är det Unionen som stått för flest hängavtalsanslutningar.

TABELL 4.6 Hängavtal 2022 fördelat på fackliga organisationer

Facklig organisation	Antal kollektivavtalsanslutningar
Akademikerförbundet SSR	1
Akavia	2
Fackförbundet Scen & Film	8
Fastighetsanställdas Förbund	63
Fysioterapeuterna	1
GS Facket för skogs-, trä- & grafisk bransch	49
Handelsanställdas förbund	137
Hotell- och restaurangfacket	214
IF Metall	255
Ledarna	6
Livsmedelsarbetareförbundet	27
Seko	156
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	761
Svenska Elektrikerförbundet	82
Svenska Kommunalarbetareförbundet	71
Svenska Målareförbundet	94
Svenska Transportarbetareförbundet	114
Sveriges Arkitekter	1
Sveriges Ingenjörer	11
Unionen	226
Vision	1
Totalt	2 280

Källa: Fora.

Till de kollektivavtalsbindningar som uppkommer genom tecknande av hängavtal kommer de kollektivavtalsanslutningar som uppkommer vid arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Fora registrerade cirka 8 000 nya sådana kollektivavtalsanslutningar under 2022 (se **tabell 4.7**), vilket är drygt 1 000 färre än under 2021. Det året innehöll dock ett betydande antal dubbelräkningar till följd av vissa strukturella ändringar genom sammanslagningar av arbetsgivarförbund.

TABELL 4.7 Arbetsgivare som inträtt i arbetsgivarorganisation under 2022

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtalsanslutningar
Almega Tjänsteförbunden	427
Almega Tjänsteföretagen	282
Arbetsgivaralliansen	346
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation	11
Biltrafikens Arbetsgivarförbund	947
Byggföretagen	349
Danscentrum Stockholm	2
Energiföretagens Arbetsgivarförening	33
Fastigo	27
Fremia	257
Frisörföretagarna	193
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	8
Glasbranschföreningen	34
Grafiska Företagen	21
Gröna Arbetsgivare	543
IKEM	42
Industriarbetsgivarna	96
Innovationsföretagen	70
Installatörsföretagen	466
Kompetensföretagen	210
Livsmedelsföretagen	56
Maskinentreprenörerna	557
Medieföretagen	47
Motorbranschens Arbetsgivarförbund	130
Måleriföretagen	102
Plåt & Ventföretagen	120
Sjöfartens Arbetsgivarförbund SARF	6
Sobona	43
Svensk Handel	324
Svensk Scenkonst	3
Svenska Flygbranschen	14
Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation	18
Sveriges Bussföretag	9
Sveriges Hamnar	3
Sveriges Kommuner och Regioner, SKR	3
Säkerhetsföretagen	20
Teatercentrum	6
TechSverige	99
Teknikarbetsgivarna	254
TEKO - Sveriges Textil och Modeföretag	18
Trä- och möbelföretagen TMF	36
Tågföretagen	3
Visita	1 344
Vårdföretagarna	424
Totalt	8 003

Källa: Fora.

Fora hade totalt nästan 139 500 kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation registrerade under året (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året), vilket är något fler än under 2021.

Under 2022 uppstod alltså drygt 10 000 nya kollektivavtalsbindningar med enskilda arbetsgivare, antingen genom arbetsgivares tecknande av hängavtal eller genom inträden i någon arbetsgivarorganisation. Av tidigare årsrapporter från Medlingsinstitutet framgår att det årligen brukar uppstå ett liknande antal eller fler kollektivavtalsbindningar. Med tanke på det begränsade antalet avtalstvister och det ringa antalet förlorade arbetsdagar pga. stridsåtgärder i sådana tvister, som beskrivs i föregående kapitel och i tidigare årsrapporter, kan det konstateras att hot om stridsåtgärder eller vidtagna sådana endast undantagsvis förekommer i samband med tillkomsten av enskilda arbetsgivares kollektivavtalsbundenhet.

4.3.4 Utländska företag

Enligt uppgifter från Fora fanns totalt cirka 951 hängavtal med utländska företag registrerade under 2022, något fler än under 2021. Antalet kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation under 2022 var 680, vilket är mer än en fördubbling jämfört med året innan. En väsentlig del av denna ökning torde dock, enligt uppgift från Fora, förklaras av att Fora numera räknar in medlemskap tecknade av utländska företags filialer i Sverige vilket man inte har gjort tidigare år. Även beträffande utländska företag avser siffrorna för kollektivavtalsanslutningar genom hängavtal respektive medlemskap i arbetsgivarorganisation alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året. Det har, som framgår av **tabell 4.4** ovan, under senare år förekommit endast enstaka avtalstvister med utländska företag.

4.3.5 Syndikalisternas varsel och stridsåtgärder

SAC Syndikalisterna och dess medlemsföreningar (i fortsättningen SAC) är vanligen inte part i kollektivavtal och organisationen är därför normalt inte bunden av den fredsplikt som följer av kollektivavtal. Varsel och stridsåtgärder har använts som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än tecknande av kollektivavtal och i rättstvister. SAC:s organisation bygger på ett starkt lokalt självstyre. Beslut om stridsåtgärder fattas i princip av de berörda medlemmarna på arbetsplatsen (organiserade i någon SAC-förening). I början av 2000-talet utfärdade SAC varsel i enstaka fall. Åren 2006–2011 ökade aktiviteten från SAC:s sida, se tabell 4.3 ovan.⁸ Aktiviteten har dock minskat påtagligt sedan 2011. Under 2022 har SAC inte lagt några varsel om stridsåtgärder.

Den lagstiftning som trädde i kraft den 1 augusti 2019⁹ kan antas ha betydelse för SAC givet organisationens tidigare strategi för användande av stridsåtgärder som påtryckningsmedel mot arbetsgivare. Lagstiftningen innebär vissa begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder, t.ex. är det numera uttryckligen förbjudet att vidta stridsåtgärder som påtryckning i rättstvister (även för parter som inte står i ett kollektivavtalsförhållande med varandra). Det kan därför vara intressant att se hur antalet tvister där SAC har väckt talan i Arbetsdomstolen ser ut under åren/tiden närmast före och efter datumet för de nya lag-

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

⁹ I 41 d och e §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

reglernas ikraftträdande.¹⁰ Enligt uppgifter från Arbetsdomstolen var antalet mål med SAC som kärande part

2015: 2 mål

2016: 1 mål

2017: 4 mål

2018: 6 mål

2019 t.o.m. 31 juli: 2 mål

2019 fr.o.m. 1 augusti: 1 mål

2020: 16 mål

2021: 6 mål

2022 (t.o.m. 7 december): 13 mål

Det kan alltså noteras en viss ökning av antalet mål i Arbetsdomstolen där SAC har väckt talan efter det att de nya lagreglerna trädde i kraft jämfört med åren/tiden närmast före.

4.4 Summering och konfliktstatistik

4.4.1 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 (t.ex. 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. Andra konflikter, utanför etablerade avtalsförhållanden, är det 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. 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 strid-

¹⁰ Uppgifterna säger ingenting om sådana mål där talan ska väckas i tingsrätt.

såtgärders 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.

4.4.2 Summering av medlingar och konflikter 2022

Under 2022 utbröt stridsåtgärder i två förbundsförhandlingar och sammantaget förlorades drygt 5 200 arbetsdagar i dessa konflikter. I endast ett fall förlorades arbetsdagar i samband med tvister på lokal nivå. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om förlorade arbetsdagar i samband med olovliga stridsåtgärder under året.

Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 4.8**.

- Tre medlingsärenden i förbundsförhandlingar i Medlingsinstitutets regi.
- Tio regionala medlingsärenden, samtliga avsåg avtalstvister och föranledde medling.

TABELL 4.8 Varsel och stridsåtgärder 2022 i siffror

Typ av tvist	Antal varsel i primärkonflikt (varav från arbetsgivare)	Antal varsel om sympatiåtgärder	Antal tvister med verkställda stridsåtgärder (varav strejk och/eller lockout)	Förlorade arbetsdagar
Förbundsförhandlingar	7 (1)	0	2 (2)	5 234
Lokala tvister (utom SAC)	11	0	1 (1)	6
SAC	0	0	0	0
Internationell bakgrund	0	3*	2*	0
Politiska stridsåtgärder	1	0	0	0
Vilda strejker	0	0	0	0
Totalt	19 (1)	3	5 (3)	5 240

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

* I fråga om varsel och stridsåtgärder med internationell bakgrund har vi här använt den rubricering av stridsåtgärden som den varslade organisationen själv använt (se avsnitt 4.2.2 ovan).

4.4.3 Förlorade arbetsdagar sedan Medlingsinstitutets inrättande

Antalet förlorade arbetsdagar totalt (dvs. såväl i samband med förbundsförhandlingar som i lokala tvister och i situationer med internationell eller politisk bakgrund) sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 framgår av tabell 4.9. De större avtalsrörelserna sedan år 2000 har ägt rum under åren 2001, 2004, 2007, 2010, 2012, 2013, 2016, 2017 och 2020. Något paradoxalt har sedan år 2000 flest arbetsdagar förlorats under år med få avtalsförhandlingar, 2003 och 2008¹¹. För tiden före inrättandet av Medlingsinstitutet hänvisas till www.mi.se.

TABELL 4.9 Förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter 2000–2022

Inklusive olovliga strejker

År	Dagar	År	Dagar	År	Dagar
2000	272	2008	106 801	2016	10 417
2001	11 098	2009	1 560	2017	2 570
2002	838	2010	28 892	2018	50
2003	627 541	2011	254	2019	7 577
2004	15 282	2012	37 072	2020	0
2005	568	2013	7 084	2021	11
2006	1 971	2014	3 450	2022	5 240
2007	13 666	2015	234		

Källa: Medlingsinstitutet.

4.5 Nordisk konfliktstatistik

Hos de statistikansvariga myndigheterna i Norge, Danmark och Finland finns uppgifter om konfliktstatistik som sträcker sig fram till och med 2021. För 2022 finns ännu inget publicerat. Under 2021 förlorades nästan samtliga dagar i Danmark i konflikter inom offentlig sektor, för Finlands del förlorades flest inom hotell- och restaurangnäringen, medan utbildningssektorn stod för flest förlorade dagar i Norge. **Tabell 4.10** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2010–2021. Av utrymmesskäl tas endast vartannat år med, med tillägg av år 2021.

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

TABELL 4.10 Förlorade arbetsdagar i de nordiska länderna 2010–2021
(vartannat år + 2021)

	Sverige	Norge	Danmark	Finland
2010	28 892	500 009	18 500	314 667
2012	37 072	360 643	10 200	17 254
2014	3 450	148 009	16 900	40 500
2016	10 417	165 798	15 400	6 600
2018	50	24 142	20 300	214 428
2020	0	135 768	8 500	176 184
2021	11	116 250	243 400	34 100
Genomsnitt	ca 8 100	ca 126 500	ca 110 300	ca 122 300

Källor: Medlingsinstitutet, Danmarks Statistik, Statistisk Sentralbyrå (Norge) och Statistikcentralen (Finland).

Antalet förlorade dagar varierar kraftigt mellan åren i samtliga länder. Särskilt höga tal under perioden hittar man i Danmark 2013 då 930 000 dagar förlorades, varav en lärar-konflikt stod för 920 000 dagar. Läger man till åren närmast före 2010 ökar Danmarks genomsnittssiffra påtagligt (2008 förlorades totalt nästan 1,9 miljoner arbetsdagar, varav ca 1,84 miljoner dagar berodde på en omfattande strejk i offentlig sektor inom sjukvård och barnomsorg). Räknat från och med 2010 har konflikternas omfattning varit störst i Norge, följt av Finland och Danmark. Samtliga med en genomsnittlig siffra under perioden på väl över 100 000 förlorade dagar per år. Notabelt är att Sverige, med den klart största arbetsmarknaden, har det klart lägsta genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år under perioden.

5. Inför förhandlingarna 2023

Under Industriavtalets era har den svenska modellen utmanats eller åtminstone utsatts för spänningar vid ett flertal tillfällen. Det har bland annat handlat om att bemästra olika former av lönesatsningar, finanskris och pandemi. Men det har också handlat om industrins normerande roll, där exempelvis LO-förbunden inom 6F år 2017 tillsatte en gemensam utredning för att ta fram en ny lönebildningsmodell. Inför 2023 års avtalsrörelse står den svenska modellen och Industriavtalet ånyo inför en ny utmaning. Avtalsrörelsen ska nämligen genomföras i en för Industriavtalets ny ekonomisk situation, nämligen en höginflationsekonomi. Även kriget i Ukraina påverkar de ekonomiska förutsättningarna för den kommande avtalsrörelsen.

Avtalsrörelsen 2023 kommer att bli omfattande. Bland de avtal som ska omförhandlas finns de märkessättande avtalen inom industrin, totalt ska drygt 470 förbundsavtal omförhandlas under året. Dessa avtal omfattar cirka 2,3 miljoner anställda.

5.1 Avtal som löper ut

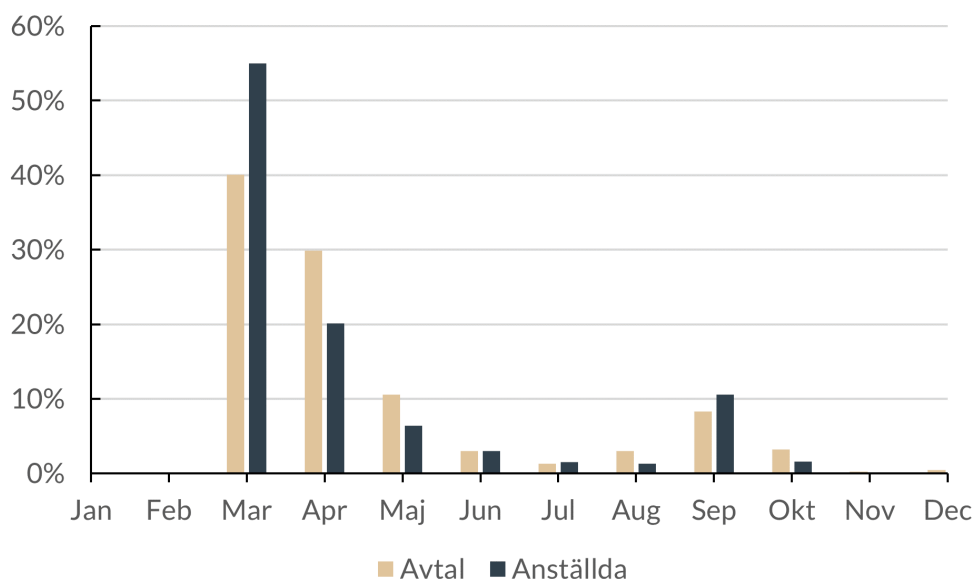
Cirka 470 avtal av totalt 655 avtal på hela arbetsmarknaden ska omförhandlas under 2023. I **diagram 5.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda som berörs av nästa års avtalsrörelse fördelade efter avtalens utlöpningsstidpunkt.¹ Som framgår av diagrammet är mars den mest intensiva månaden 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 Handelsanställdas förbund respektive avtalet för besöksnäringen (Gröna riksen) mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket.

Utöver avtalen i diagrammet finns cirka 110 uppsägningsbara avtal som löper tills vidare – oftast med tre månaders uppsägningstid. Till exempel har arbetsgivarorganisationen Fremia sagt upp sina tillsvidareavtal inom hälsa, vård och övrig omsorg samt skolan. Sammanlagt handlar det om fem avtal. I avtal som löper över flera år 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 utlöpningsstidpunkt under 2024, men inga av dessa avtal har någon sådan möjlighet till förtida uppsägning med ny utlöpningsstidpunkt under 2023.

Till skillnad från avtalsrörelsen 2020 då arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och regioner (SKR) tecknade avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Sveriges Läkareförbund, Akademikerförbundet SSR och Vision, så ska 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.

¹ 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.

DIAGRAM 5.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2023

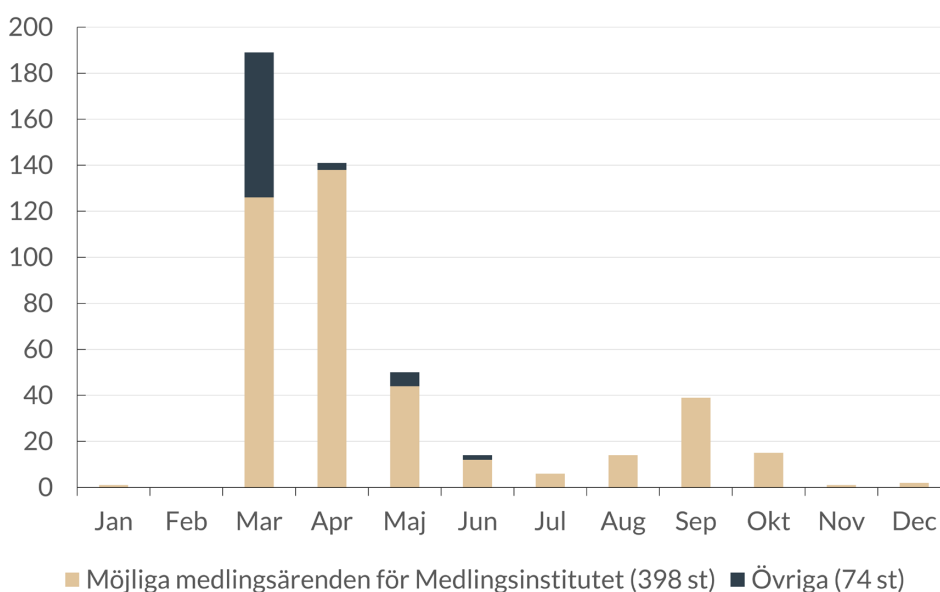


5.2 Möjliga medlingsärenden

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetstvister utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal registrerade hos myndigheten. Vid årsskiftet 2022/23 fanns 14 förhandlingsordningsavtal registrerade, vilka omfattar cirka 90 förbundsavtal om löner och allmänna villkor. Av dem löper 74 avtal ut under 2023.

I **diagram 5.2** redovisas månadsvis antalet avtal som löper ut under 2023 samt hur många av dem som omfattas av medbestämmandelagens ordning, där Medlingsinstitutet tillsätter medlare vid eventuella tvister.

DIAGRAM 5.2 Antal möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2023



Som framgår av diagrammet kan i teorin den stora majoriteten av de avtal som löper ut under 2023 bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Erfarenheten visar emellertid att även under stora avtalsrörelser går endast ett fåtal förhandlingar till medling. Det var enbart i 33 av dessa avtal som nu ska omförhandlas som ett nytecknande förgicks av medling vid förra förhandlingstillfället och då ska man komma ihåg att bland annat Samhallsavtalet och Bemanningsavtalet med LO-förbunden räknas som åtta respektive 14 avtal.² Även i övriga av de 33 medlingsärendena var LO-förbund inblandade, där Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund och Byggavtalet mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är två exempel. Mer information om tidigare medlingsärenden återfinns i Medlingsinstitutets årsrapporter.

5.3 Några av 2023 års yrkanden

Avtalsrörelsen 2023 inleddes redan 2022 när flera parter lämnade sina yrkande eller åtminstone deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Det blev tidigt klart under hösten 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 i LO-samordningen.

Även Unionen meddelade tidigt under hösten ett ökat fokus på de med lägst löner. Utöver fortsatta siffrersatta 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.

5.3.1 LO-samordningen

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 lägsta löner samt villkorsförändringar i avtalsförsäkring och avtalspension. I sedvanlig ordning siffrersattes inte kraven närmare förrän Facken inom industrin hade presenterat sin avtalsplattform, se avsnitt 5.3.2.

Den 9 december blev det klart att samtliga LO-förbund, med undantag för Svenska Transportarbetareförbundet, 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.

² I bilaga 2 redovisas hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal.

5.3.2 Facken inom industrin

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

- Ett löneutrymme som skapas på varje avtalsområde med 4,4 procent, dock lägst 1192 kronor per månad för LO-förbunden IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS).
- Om löneökningsbestämmelserna innehåller regler om en minsta/lägsta löneökning, eller om krav på sådana regler ställs, ska den uppgå till 820 kronor per månad.
- I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägstalöner/minimilöner ska dessa i tillämpliga fall höjas med minst 1600 kronor per månad. I övriga fall ska lägstalöner/minimilöner säkerställas i relation till utgående lön.
- Fasta ersättningar ska 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.³

5.3.3 Prioriterade områden för Svenskt Näringsliv

Under avtalsförhandlingarna är Svenskt Näringsliv ansvarig för den samverkan som sker mellan arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv, som bland annat ska säkerställa att de avtal som tecknas av arbetsgivarförbund som omfattas av Industriavtalet blir normerande för övriga avtalsområden.

Ett prioriterat mål i avtalsrörelserna är att verka för lönenivåer som stärker företagens 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. Utan det brukar stanna vid allmänna skrivningar om behovet av företags- och medarbetarnära 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 med mera brukar framföras.

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

³ I anslutning till att Facken inom industrin presenterade sin avtalsplattform, sifferställde LO de gemensamma LO-kraven i överensstämmelse med industrifackens krav. Med undantag för avtalens lägstalöner som i LO-samordningen i tillämpliga fall kan justeras upp med 1 371 kronor istället för 1600 kronor, vilket motsvarar ett påslag på 15 procent utifrån kravet på 4,4 procent på 27 100 kronor.

5.4 Etableringsjobb

Förhandlingarna om löner och allmänna villkor kommer att genomföras samtidigt som flera av arbetsmarknadens parter ska träffa överenskommelser om etableringsjobb på förbunds nivå. I likhet med de överenskommelser om omställning som tecknades under 2022 ska även avtalet rörande etableringsjobb som träffades av Svenskt Näringsliv å ena sidan och LO och Unionen å andra sidan antas på respektive avtalsområde, se avsnitt 2.3. Dessutom är det möjligt att även arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv träffar motsvarande överenskommelser om etableringsjobb under 2023.

Som beskrivs i avsnitt 2.3 så ställde sig inte alla LO-förbund till fullo bakom överenskommelsen om etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och LO. Det återstår därmed att se hur många av LO-förbunden som väljer att anta avtalet och på vilka avtalsområden.

5.5 Märkets normerande roll

Det finns en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, som innebär att industrins avtal är normerande för efterföljande förbundsavtal. I årsrapporten för 2014⁴ visade Medlingsinstitutet att i stort sett hela den del av arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal påverkas av industrinormen, det så kallade märket. Det blir verklighet genom skrivningar i förhandlingsordningsavtal och genom parternas samordning och samverkan. Slutsatsen i årsrapporten blev att genom parternas egna åtaganden står i stort sett hela arbetsmarknaden under inflytande av industrinormen. En tydlig hållning från Medlingsinstitutet har troligen också bidragit till att upprätthålla märkets normerande roll.

Märkets normerande funktion via parternas egna åtaganden är emellertid numera under press. Inte främst på grund av att ett fåtal förhandlingsordningsavtal har sagts upp eller av att enstaka LO-förbund ibland ställer sig utanför en LO-samordning, utan snarare genom parternas skilda uttolkningar av märket. Såväl 2017 års som 2020 års avtalsrörelse präglades av olika syn på märkets innebörd, där LO-förbundens uttolkning av låglönesatsningen skiljde sig från arbetsgiversidans i fråga om huruvida satsningen skulle ligga inom eller utom industrins kostnadsmärke. Både i 2017 och 2020 års avtalsrörelser avgjordes istället uttolkningen av märkets innebörd i medlingar.

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas annars av att den är fredlig ur såväl ett nordiskt som internationellt perspektiv. De senaste två stora avtalsrörelserna 2017 och 2020 resulterade i att det lades varsel om stridsåtgärder i bara 15 (2017) respektive 7 (2020) förbunds förhandlingar. Och utlösta konflikter uppgick till 1 (2017) respektive 0 (2020). Noterbart är emellertid att under båda dessa avtalsrörelser utgjordes tvisten i flertalet fall av just uttolkningen av den i industrins överenskomna låglönesatsning i LO-avtal.

Den svenska lönebildningsmodellens långsiktiga överlevnad baseras rimligtvis på en fortsatt samsyn bland parterna om märkets betydelse och innebörd, men denna riskerar att försvagas om inte parterna är överens om tolkningen av industrins avtal. Medlingsinstitutet har i uppdrag att vårda den samsyn som finns om märket och dess normerande roll, men det bygger på att industrins parter tar ett gemensamt ansvar för förhandlingsresultatet.

⁴ Medlingsinstitutets årsrapport för år 2014 avsnitt 10.1, sidan 162.

6. Lagstiftning m.m.

Lagstiftningsarbetet under 2022 handlade om bl.a. genomförandet av de stora förändringar av reglerna för anställningsskydd, omställning och kompetensutveckling som arbetsmarknadens parter kom överens om 2020. Inom EU antogs slutligen ett direktiv om minimilön. I Arbetsdomstolen var bl.a. olika frågor avseende stridsåtgärder föremål för prövning. EU-domstolen avgjorde en fråga med bäring på kollektivavtalsreglering av bemanningsanställdas löneförhållanden.

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 2022. Vidare redogörs för några av Arbetsdomstolens och EU-domstolens domar under året.

6.1 Ny lagstiftning m.m.

6.1.1 Genomförande av nya EU-regler om arbetsvillkor

I propositionen Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (prop. 2021/22:151) lämnades förslag till hur EU:s s.k. arbetsvillkorsdirektiv¹ ska genomföras i svensk rätt. Direktivet, som ersätter det s.k. upplysningsdirektivet², föreskriver regler för arbetsgivares skyldighet att lämna information till arbetstagare om anställningsvillkor och minimikrav i fråga om vissa arbetsvillkor. Propositionen baseras på förslagen i en departementspromemoria, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 81–82.

Merparten av de föreslagna lagändringarna avsåg lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen. En rad tillägg föreslogs till vad en arbetsgivare enligt anställningsskyddslagen sedan tidigare är skyldig att skriftligen informera arbetstagare om. Saknas en fast eller huvudsaklig arbetsplats ska arbetsgivaren enligt förslaget informera om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats. Vidare ska information lämnas om villkor för provanställning, begynnelselön och andra löneförmåner samt på vilket sätt lönen ska betalas ut. Om det inte går att fastställa längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka ska arbetstagaren informeras om anställningens arbetstidsmätt och vad som vid sådan anställning ska gälla för övertids- eller mertidsarbete. Vidare föreslogs att information ska lämnas om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt, i förekommande fall, att förläggningen kommer att variera. I fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag föreslogs att uppgift om kundföretagens namn och adress ska lämnas. Dessutom ska arbetstagarna informeras om vilken utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall, och om de bestämmelser som ska följas när ett anställningsförhållande ska avslutas. Information ska även lämnas om inbetalning av arbetsgivaravgifter och om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgiva-

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

² Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

ren. Skyldigheten att lämna information ska gälla även när ett anställningsförhållande är kortare än tre veckor.

Även i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktanställningar och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning föreslogs vissa utökade krav om information till arbetstagare liknande de som föreslogs i anställningsskyddslagen.

I nu nämnda lagar utom lagen om vissa försvarsmaktsanställningar föreslogs vidare att en arbetsgivare så snart som möjligt dessutom ska informera arbetstagaren om ändringar av förutsättningarna för anställningen, allra senast den dag då ändringen börjar tillämpas.

Förutom de nu nämnda utökade informationskraven föreslogs genom tillägg i anställningsskyddslagen och i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete att viss ytterligare information ska lämnas till arbetstagare som sänds utomlands, t.ex. beträffande ersättning för resa och i vilken valuta lönen ska betalas.

Vad gäller nya minimikrav i fråga om vissa anställningsvillkor föreslogs bl.a. följande lagändringar. Enligt en ny bestämmelse i anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare inte få förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare förutsatt att den andra anställningen inte är arbetshindrande, inte konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett skadligt sätt och inte heller på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet. Inte heller ska en arbetsgivare få missgynna en arbetstagare med en annan anställning. Motsvarande tillägg föreslogs bli införda i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och i lagen om gymnasial lärlingsanställning.

I propositionen föreslogs också tillägg av nya regler om vad som ska gälla vid arbetstagares begäran om övergång till annan anställningsform. Om en visstidsanställd arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en tillsvidareanställd arbetstagare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad och i svaret ange skälen för sitt ställningstagande. En förutsättning ska dock vara att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd. Motsvarande tillägg föreslogs bli införda i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och i lagen om gymnasial lärlingsanställning.

En effekt av förslagen om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, eftersom detta gäller även kategorier som idag inte omfattas av anställningsskyddslagen, är att den lagen i de delar som genomför direktivet ska gälla även för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj samt arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen.

De nya bestämmelserna i arbetstidslagen och övriga lagar om skyldighet att lämna information och minimikrav i fråga om vissa arbetsvillkor föreslogs bli möjliga att avvika från genom kollektivavtal så långt arbetsvillkorsdirektivet medger.

De föreslagna lagändringarna godkändes av riksdagen (arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU11, rskr. 2021/22:289). Lagändringarna trädde i kraft den 29 juni 2022.

6.1.2 Genomförande av nya EU-regler om utstationering inom vägtransportsektorn

I propositionen Genomförande av mobilitetspaketet (prop. 2021/22:166) föreslogs lagändringar på yrkestrafikområdet som syftar till att genomföra och komplettera EU:s s.k. mobilitetspaket. Förslagen baserades på en promemoria som tagits fram på Infrastrukturdepartementet (se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2021, s. 51). Mobilitetspaketet innehöll bl.a. särskilda regler om utstationering av förare inom vägtransportsektorn.

Utgångspunkten för förslagen i propositionen är att vägtransporter till eller från Sverige eller inom Sveriges gränser kan utgöra utstationering, vilket innebär att lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) ska vara tillämplig även vid sådan utstationering såvitt inte det i lagen anges ett uttryckligt undantag (t.ex. vid transittransporter). I propositionen föreslogs dock att vissa särskilda regler om utstationering av förare på vägtransportområdet införs i utstationeringslagen, bl.a. om hur sådan utstationering ska anmälas och kontrolleras. En arbetsgivare som utstationerar en förare till Sverige för att utföra en transport åt ett transportföretag som är etablerat i ett annat land ska lämna in en utstationeringsdeklaration senast när föraren påbörjar arbetet i Sverige. Transportföretaget ska påföras en sanktionsavgift om man vid en vägkontroll inte kan visa upp en kopia av deklarationen. Ett ansvar införs för en beställare av en transport (s.k. beställansvar), om transporten utförs av en utstationerad förare utan att en deklaration har lämnats in. Förslaget innebar också ett klagörande av att utstationering föreligger när en förare utför inrikestransporter, t.ex. cabotagetransporter, i Sverige åt ett transportföretag som är etablerat i ett annat land.

Riksdagen godkände regeringens förslag (trafikutskottets betänkande 2021/22:TU15, rskr. 2021/22:303). Lagändringarna trädde i kraft den 15 juni 2022.

6.1.3 Trygghet och omställning på arbetsmarknaden

I tre promemorior som togs fram inom Regeringskansliet (Ds 2021:16-18) lades förslag till hur den principöverenskommelse skulle genomföras som under 2020³ träffades mellan arbetsmarknadens parter med krav på staten i fråga om lagändringar om bland annat anställningsskydd, omställning och studiestöd samt därtill hörande finansieringsfrågor (se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2021, s. 48 f).⁴ Efter remissbehandling lade regeringen 2022 i propositionen Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (prop. 2021/22:176) fram sina förslag till ändringar i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) samt lagförslag för att genomföra en ny offentlig omställningsorganisation och ett nytt omställningsstudiestöd. Regeringens förslag överensstämde genomgående med förslagen i promemoriorna, i vart fall i huvudsak.

Ändringarna i de arbetsrättsliga reglerna

Vad gäller de arbetsrättsliga delarna i reformen innebar regeringens förslag ändringar i centrala bestämmelser i anställningsskyddslagen i fråga om uppsägningar och visstidsanställning. Därtill föreslogs nya bestämmelser om vad som ska gälla vid s.k. omreglering till lägre sysselsättningsgrad samt införandet av en ny bestämmelse om att anställningsavtal ska avse heltid om inget annat har avtalats.

³ LO anslöt till överenskommelsen 2021.

⁴ Se kapitel 3 angående de huvudavtal som under 2022 ingåtts mellan arbetsmarknadens parter i dessa frågor.

När det gäller uppsägningar föreslog regeringen en ändrad lydelse i 7 § anställningsskyddslagen, från att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara "sakligt grundad" till att den ska grundas på "sakliga skäl". Med ändringen ville man åstadkomma en större tydlighet i fråga om vad som krävs för att en uppsägning av personliga skäl ska vara giltig. Den nya bestämmelsen avsågs innebära både fortsatt giltighet av grunderna för och stora delar av innebörden i den hittillsvarande bestämmelsen, och samtidigt att vissa delar av innebörden i den hittillsvarande bestämmelsen tas bort. Förändringen kan i korthet beskrivas enligt följande. Giltigheten av uppsägningen ska även fortsatt avgöras utifrån en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet där utgångspunkten ska vara frågan om arbetstagaren brutit mot en väsentlig förpliktelse i anställningen. Den ändrade ordalydelsen är inte avsedd att ändra vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en arbetstages förpliktelser enligt anställningsavtalet. Inte heller ska ändringen påverka arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och bedömningen av hur arbetsgivaren har agerat i arbetsmiljöhänseende. Ålder, sjukdom och funktionsnedsättning ska enligt propositionen fortsatt kunna få betydelse vid bedömningen av om det funnits brister i arbetsprestationen. Likaså ska det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder kvarstå innan uppsägning kan komma i fråga. I alla dessa avseenden ska alltså ledning till frågan om sakliga skäl för uppsägning föreligger kunna sökas även i hittillsvarande lagförarbeten och rättspraxis, m.m. Istället avsågs den ändrade ordalydelsen innebära att avvägningar mot arbetstages personliga intresse av att få behålla anställningen, exempelvis beroende på stor försörjningsbörda eller svårigheter att hitta en ny anställning, inte längre ska göras. Inte heller ska någon prognos göras om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen. Sammanfattningsvis, och lite förenklat, var tanken att det är omständigheterna vid uppsägningstillfället som ska ligga till grund för den helhetsbedömning som ska göras av om "sakliga skäl" föreligger för uppsägningen.

För att sakliga skäl för en uppsägning ska föreligga ska det även fortsatt krävas att det inte är skäligen att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Även denna omplaceringsskyldighet ansågs dock i propositionen böra förtydligas så att det blir enklare att avgöra vari skyldigheten består. Det föreslogs att arbetsgivaren normalt inte ska behöva bereda en arbetstages som riskerar uppsägning annat arbete hos sig om så har skett redan tidigare, dvs. om arbetstagaren på nytt allvarligt bryter mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

I propositionen föreslogs att bestämmelserna om vad som ska anses utgöra sakliga skäl och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska vara dispositiva på så sätt att avvikelser bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagesidan slutits av en sammanslutning av centrala arbetstagesorganisationer. LO och PTK är exempel på sådana sammanslutningar. Den föreslagna dispositiviteten ska inte gälla inom statlig sektor eftersom grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning enligt regeringsformen ska meddelas i lag.

Vidare föreslogs i propositionen förändringar i anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska en arbetsgivare ha rätt att från turordningen undanta upp till tre arbetstages som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Har ett sådant undantag gjorts får inga ytterligare undantag göras vid en eventuell ytterligare uppsägning inom tre månader efter den första uppsägningen. Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

Även reglerna vid tvist om uppsägningar och avskedanden föreslogs bli ändrade. En anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet och vid en sådan tvist eller vid en tvist om giltigheten av ett avskedande ska arbetstagaren inte längre kunna få ett intermistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är avgjord. Det föreslogs dock, genom ändringar i lagen (1974:358) om förtroendeman ställning på arbetsplatsen, att vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman dennes anställning ska bestå till dess tvisten har avgjorts om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Skulle tvist uppkomma om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman ska en domstol kunna besluta interimistiskt att förtroendemannens anställning ska bestå trots avskedandet. Även i det fallet ska förutsättningen vara att det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. För att motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden föreslogs samtidigt att det allmänna skadeståndet ska höjas när uppsägningar och avskedanden ogiltigförklaras. Det föreslogs också att arbetstagaren under tiden dessa tvister pågår ska ha rätt till arbetslöshetsersättning.

Nya regler om s.k. hyvling föreslogs bli införda i anställningsskyddslagen. Dessa innebär att vid en omorganisation i form av en sänkning av de anställdas sysselsättningsgrad ska arbetstagare på en driftsenhet vars arbetsuppgifter är lika erbjudas omplacering i turordning så att arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Vidare ska ett erbjudande med lägre sysselsättningsgrad lämnas före ett erbjudande med högre sysselsättningsgrad. Den arbetstagare som accepterar sänkt sysselsättningsgrad ska ha rätt till en omställningstid under vilken han eller hon får behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. De nya reglerna föreslogs bli kollektivavtalsdispositiva.

Vidare föreslogs i propositionen att s.k. allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen ska ersättas av s.k. särskild visstidsanställning. En sådan visstidsanställning ska enligt förslaget övergå till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. Vidare ska en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. Arbetsgivaren ska vid ingående av särskild visstidsanställning vara skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen. Det föreslogs också särskilda skyddsregler vid korta anställningar i denna anställningsform. Om man har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning. Reglerna föreslogs bli kollektivavtalsdispositiva.

Genom en ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare föreslogs att det inhyrande företaget (kundföretaget) ska vara skyldigt att erbjuda en tillsvidareanställning till en inhyrd arbetstagare som varit placerad hos kundföretaget på samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Det ska dock vara möjligt för kundföretaget att i stället för erbjudandet av en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. De nya reglerna föreslogs vara kollektivavtalsdispositiva på samma sätt som ändringen i 7 § anställningsskyddslagen, dvs. att avvikelser bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer.

Lagändringarna föreslogs träda i kraft den 30 juni 2022 och börja tillämpas den 1 oktober 2022.

Omställningsstudiestöd

I propositionen föreslogs vidare att ett nytt statligt studiestöd, s.k. omställningsstudiestöd, ska införas för att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier. Det nya stödet ska komplettera det reguljära studiestödet och syftar till att stärka stödberättigade personers ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. Stödet ska inte ges för en utbildning som enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare, för sådant som arbetsgivaren rimligen borde tillhandahålla för att personen ska klara av sina vanliga arbetsuppgifter, eller för utbildning som personen i fråga redan har genomgått.

Stödet ska bestå av ett omställningsstudiebidrag och ett omställningsstudielån. De grundläggande bestämmelserna om omställningsstudiestöd ska tas in i en ny lag. Det ska vara CSN som prövar frågor om omställningsstudiestöd. Om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation (i form av Kammarkollegiet eller en s.k. registrerad omställningsorganisation, se vidare nedan) ska CSN normalt ge den organisationen tillfälle att yttra sig i frågan om och hur en utbildning kommer att stärka personens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

En rad villkor föreslogs för berättigande till omställningsstudiestödet i form av exempelvis en övre åldersgräns samt krav om etablering och förankring på arbetsmarknaden (viss minsta arbetstid och tid i förvärsarbete eller viss minsta förvärsinkomst). Stödet ska få lämnas för utbildning på hel- eller deltid vid en läroanstalt i Sverige som ger rätt till studiemedel enligt studiestödslagen men också för utbildning hos en annan utbildningsanordnare om den finansieras av en omställningsorganisation. Vidare föreslogs vissa tidsgränser för de stödberättigande utbildningarnas längd, begränsningar av stödets storlek, m.m.

Lagstiftningen om det nya omställningsstudiestödet föreslogs träda i kraft den 30 juni 2022. Stödet föreslogs kunna lämnas för studier som påbörjas efter den 31 december 2022 (för längre utbildningar skulle stödet kunna lämnas för tid efter den 31 december 2022 även om utbildningen har påbörjats innan dess).

Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

För det tredje föreslogs i propositionen införandet av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd, även detta stöd ska syfta till att stärka enskilda personers framtida ställning på arbetsmarknaden. Stödet ska bestå av två delar, dels ett offentligt grundläggande stöd till enskilda personer som inte omfattas av kollektivavtal eller kan få stöd genom en omställningsorganisation, dels en statlig ersättning till arbetsgivare som finansierar omställningsorganisationer. Grunderna för stödet föreslogs bli reglerade genom en ny särskild lag, med Kammarkollegiet som ansvarig myndighet.

Stödet ska ges i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd och kunna lämnas till både anställda och uppsagda om uppsägningen beror på arbetsbrist, sjukdom eller att anställningen är tidsbegränsad. Det förstärkta stödet ska enbart kunna lämnas till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och förutsätta att personen i fråga har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

Även för erhållande av omställnings- och kompetensstöd förutsätts en anknytning till arbetsmarknaden i form av viss minsta arbetstid under viss minsta anställningstid eller

visst minsta förvärvsinkomst. Det ska kunna lämnas under som längst tolv månader till en person under 65 år som vid ansökningstillfället arbetar eller senast har arbetat hos en arbetsgivare som inte är bunden av ett kollektivavtal och inte finansierar en registrerad omställningsorganisation.

Vad gäller ersättningen till arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensutvecklingskostnader för sina anställda föreslogs att sådan ska lämnas för kostnader motsvarande de avgifter som arbetsgivaren har betalat till en s.k. registrerad omställningsorganisation. En organisation föreslogs kunna bli registrerad som omställningsorganisation om den tillhandahåller eller (vid nystartad verksamhet) avser att tillhandahålla stöd som väsentligen motsvarar stödet i form av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd enligt den nya lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. För registrering förutsätts också organisationen finansiera omställnings- och kompetensstödet genom avgifter från arbetsgivare, ha tillgång till relevant kompetens, ha tillräcklig finansiell kapacitet och i övrigt vara lämplig att utöva verksamheten. Den ersättning som en arbetsgivare ska kunna motta föreslogs få motsvara högst 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som ingår i underlaget för arbetsgivaravgifter.

Lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd föreslogs träda i kraft den 30 juni 2022. Ersättningen till arbetsgivare skulle lämnas för tid fr.o.m. den 1 oktober 2022.

Riksdagens godkännande

Riksdagen ställde sig bakom regeringens förslag (arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU12 till vilket fogades ett yttrande av utbildningsutskottet över det föreslagna omställningsstudiestödet (2021/22:UbU2y), rskr. 2021/22:365). Huvuddelen av lagändringarna trädde i kraft den 30 juni 2022 och tillämpades fr.o.m. den 1 oktober 2022.

6.1.4 Genomförande av nytt EU-direktiv om balans mellan arbete och privatliv

I propositionen Genomförande av balansdirektivet (prop. 2021/22:175) föreslog regeringen hur EU:s s.k. balansdirektiv⁵ ska genomföras i svensk rätt. Balansdirektivet, som har ersatt det s.k. föräldraledighetsdirektivet⁶, fastställer minimikrav för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och i arbetslivet genom att förbättra möjligheterna att förena arbete och familjeliv. Propositionen baserades på betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81), se Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 83 f. Propositionens förslag innebar bl.a. en ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110) och nya bestämmelser i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Ändringen i socialförsäkringsbalken innebar att 90 dagar med föräldrapenning på grundnivå inte ska kunna avstås till den andra föräldern. Samma reglering gäller sedan tidigare beträffande föräldrapenning på sjukpenningnivå. I föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård föreslogs att det ska införas bestämmelser om flexibla arbetsformer som tar sikte på möjligheter till, under vissa förutsättningar, t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid. Det föreslogs att om en arbetstagare begär flexibla arbetsformer

⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

⁶ Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid och att ett eventuellt avslag eller senareläggande av begäran ska motiveras. Det föreslogs vidare att det i de båda lagarna ska tas in bestämmelser som innebär att om en förändring av arbetsmönstret gäller för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut och om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid.

Det föreslogs att det i lagen om ledighet för närståendevård införs en bestämmelse med innebörd att en arbetstagare ska ha rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete efter ledigheten och ha rätt att ta del av förbättringar som har inträffat under ledigheten. Motsvarande bestämmelser finns redan i föräldraledighetslagen.

I tillägg till nu nämnda föreslagna nya bestämmelser föreslogs också ett antal skyddsregler för de som väljer att ta de nya möjligheterna i anspråk. Sålunda föreslogs bl.a. att arbetstagare som begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl eller tar därtill kopplade rättigheter i anspråk ska omfattas av bestämmelserna om skydd mot missgynnande behandling samt förbuden mot uppsägning och avskedande i föräldraledighetslagen respektive lagen om ledighet för närståendevård.

I propositionen föreslogs även att det i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska införas ett särskilt förbud mot repressalier. En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot någon av dessa lagar.

De föreslagna lagändringarna godkändes av riksdagen (arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU14, rskr. 2021/22:427). Lagändringarna trädde i kraft den 1 augusti 2022.

6.1.5 Etableringsjobb

Den 1 september 2022 trädde förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb i kraft. Till skillnad från andra subventionerade anställningar ska ersättningen för arbete i etableringsjobb betalas direkt till arbetstagaren, istället för att arbetsgivaren betalar hela lönen till arbetstagaren och därefter får ersättning för en del av den från staten. Systemet bygger på en överenskommelse 2017 mellan Svenskt Näringsliv, LO och Unionen och den avsiktsförklaring om införande av etableringsjobb som parterna och regeringen kom överens om 2018 (se Medlingsinstitutets årsrapport för 2018, s. 71). För att i lag lägga grunden för införande av systemet genomfördes därefter under 2019 och 2020 ett utrednings- och lagstiftningsarbete (se årsrapporterna för 2019, s. 69, och 2020, s. 77), varefter regeringen under 2021 inlämnade en ansökan till EU-kommissionen om prövning av det statliga stödet i systemet enligt EU:s statsstödsregler. Under våren 2022 godkände kommissionen ansökan och systemet kunde slutligen träda ikraft.

Systemet syftar till att stimulera arbetsgivare att anställa nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa personer samt att anställningen ska leda till en tillsvidareanställning. Enligt den nya förordningen avses med etableringsjobb arbeten som omfattas av ett centralt kollektivavtal om etableringsjobb. Kollektivavtalet kan läggas till grund för ersättning till arbetstagaren om det har lämnats in till Arbetsförmedlingen, om det innehåller uppgifter

om s.k. referenslön (med vilket avses den lägst tillämpade lönen enligt parternas vanliga kollektivavtal om lön och allmänna villkor) och vilken lön som ska gälla för etableringsjobb.

Förordningen innehåller regler som preciserar vilka nyanlända och långtidsarbetslösa personer som kan få den statliga ersättningen, närmare villkor och nivåer vad gäller lön för sådana arbeten som det ska kunna betalas ersättning för och ersättningens storlek i förhållande till referenslönens nivå. För att beviljas ersättning ska arbetstagaren ha fyllt 20 år och inte vara över 65 år. Ersättningen kan lämnas som längst i 24 månader. Det är Arbetsförmedlingen som prövar ansökningarna om ersättning för arbete i etableringsjobb och som fastställer den ersättningsnivå som ska ligga till grund för ersättningen. Försäkringskassan ansvarar sedan för hanteringen av utbetalning av ersättningen och fastställandet av hur stort belopp som ska betalas vid varje utbetalning (beloppet kan skilja sig från den ersättningsnivå som Arbetsförmedlingen fastställt beroende på exempelvis ledigheter).

Mot bakgrund av den nya förordningen träffade Svenskt Näringsliv, LO och Unionen i december 2022 ett avtal om etableringsjobb. Avtalet innebar krav på regeringen att göra vissa justeringar i förordningen. Se vidare avsnitt 2.3 om parternas avtal.

6.1.6 EU-direktiv om minimilöner

Under hösten antogs EU-direktivet om minimilöner⁷. Förslaget om ett direktiv i denna fråga har varit mycket omdiskuterat inte minst i Sverige där det har kritiserats såväl på principiella grunder som i sak. Enligt det slutligen antagna direktivet är dess syfte att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i EU:s medlemsstater, särskilt minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare, och i detta syfte fastställa en ram för:

- de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet,
- främjandet av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning, och
- förbättring av arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd *där detta föreskrivs i nationell rätt och/eller följer av kollektivavtal.*

Direktivet innehåller inga undantag beroende på vilket system en medlemsstat har i fråga om fastställande av lägsta godtagbara lönenivåer. Däremot kommer inte alla bestämmelser i direktivet att vara tillämpliga för medlemsstater vars lönebildning vilar på kollektivavtal.

Inledningsvis i direktivet finns ett antal stadganden om vad det inte innebär eller medför. Direktivet ska inte påverka arbetsmarknadsparternas autonomi eller rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal. Det ska inte heller påverka medlemsstaternas behörighet att (i förekommande fall) fastställa minimilönenivån eller val mellan att antingen fastställa lagstadgade minimilöner och/eller främja tillgången till ett minimilöneskydd genom kollektivavtal. Ej heller ska direktivet medföra någon skyldighet för medlemsstaterna att införa lagstadgade minimilöner eller system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Direktivet föreskriver att arbetstagare ska ha rätt till prövning av sina rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd, liksom skydd mot repressalier i de fall rättigheterna görs gällande, *om sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal.*

⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 Om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

För tillämpningen av direktivet fastställs definitioner av några av dess centrala begrepp, bl.a. kollektivavtalsförhandlingar, kollektivavtal och kollektivavtalstäckning. Med kollektivavtal avses enligt direktivet "ett skriftligt avtal med bestämmelser om arbetsvillkor och anställningsvillkor ...".

Direktivet fastställer ett antal bestämmelser som medlemsstaterna ska iakttä för främjandet av kollektivavtalsförhandlingar i syfte att öka kollektivavtalstäckningen och underlätta sådana förhandlingar om lönesättning. Vad gäller kollektivavtalstäckningen anges ett tröskelvärde på 80 procent. Om andelen arbetstagare som täcks av kollektivavtal ligger under den nivån ska medlemsstaten tillhandahålla en "ram med möjliggörande förutsättningar för kollektivavtalsförhandlingar". Medlemsstaten ska även ta fram en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar. Både ramen och handlingsplanen ska tas fram efter samråd med arbetsmarknadens parter eller gemensamt med dem.

Utöver ett antal bestämmelser som endast gäller medlemsstater med lagstadgade minimilöner, innehåller direktivet därefter bestämmelser som bl.a. ålägger medlemsstaterna att samla in uppgifter avseende utvecklingen av kollektivavtalstäckningen och kollektivavtalsreglerade lägstlönennivåer. Vad gäller det senare ska uppgifter samlas in avseende kollektivavtalens lägsta lönenivåer som omfattar lågavlönade arbetstagare samt andelen arbetstagare som omfattas av dem. Om sådana uppgifter inte finns tillgängliga hos den ansvariga myndigheten ska en uppskattning göras. Därtill ska medlemsstaterna ta fram uppgifter om nivån på löner för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal och dess förhållande till lönenivån för arbetstagare som omfattas av sådana avtal. Uppgifterna om kollektivavtalstäckning, lägstlöner i kollektivavtal och utbetalade lönenivåer – som om möjligt ska vara uppdelade efter sektor m.m. – ska lämnas till kommissionen varannat år, första gången år 2025.

6.2 Förslag och utredningar

6.2.1 Utredningsbetänkanden m.m.

Vissa arbetsrättsliga frågor i statlig sektor

I betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8) lämnades förslag till vissa förändringar i de arbetsrättsliga reglerna inom staten beträffande bl.a. överklagande av anställningsbeslut och möjligheter att stänga av anställda.

Vad gäller överklagande av anställningsbeslut föreslog utredningen att det i lagen (1994:260) om offentlig anställning införs ett förtydligande av att det är en särskild överklagandenämnd (oftast Statens överklagandenämnd) som svarar för prövning av överklaganden av myndigheters anställningsbeslut. Det föreslogs att det uttryckligen anges att Statens överklagandenämnds respektive Högskolans överklagandenämnds behörighet avser myndigheters anställningsbeslut och inte andra beslut i anställningsärenden. Vidare föreslogs att överklagandenämnderna får undanröja anställningsbeslut bara om det är uppenbart att den aktuella myndigheten har frångått de bedömningsgrunder som följer av författning, eller om beslutet på annat sätt har tillkommit på ett författningsstridigt sätt eller i övrigt står i strid med författning. Dessutom ansåg utredningen att när en överklagandenämnd undanröjer ett anställningsbeslut för att det är uppenbart att myndigheten frångått de bedömningsgrunder som följer av författning ska nämndens beslut anses utgöra saklig grund för uppsägning av personliga skäl enligt lagen (1982:80) om anställ-

ningsskydd, anställningsskyddslagen, av den först anställd. Det föreslogs att en bestämmelse med denna innebörd tas in i lagen om offentlig anställning (med anpassning till den nya lydelsen i anställningsskyddslagen, se ovan i avsnitt 6.1.3).

Utredningen ansåg att det behövs en utökad möjlighet att kunna stänga av en arbetstagare från arbete hos en myndighet under regeringen och att det bör regleras i lag, dvs. att det inte räcker att överenskommelser kan träffas i kollektivavtal. Utredningen föreslog ett tillägg i lagen om offentlig anställning som innebär att en arbetstagare ska kunna stängas av från sitt arbete om han eller hon är misstänkt för eller bevisligen har gjort sig skyldig till brott, grovt åsidosättande i anställningen, eller annat beteende som kan föranleda ett skiljande från anställningen. Vidare ska krävas att fortsatt arbete riskerar att skada förtroendet för myndigheten, försvåra den fortsatta utredningen, eller hindra verksamhetens behöriga gång. Enligt det föreslagna tillägget ska vidare avstängning vara möjlig även efter att ett förfarande om skiljande från anställningen har inletts, så länge det inte strider mot bestämmelser om avstängning i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förslaget innebär att en avstängning får pågå i högst två månader i sänder och att arbetstagaren behåller lön och övriga anställningsförmåner under tiden. Genom de föreslagna ändringarna i anställningsskyddslagen (se ovan i avsnitt 6.1.3) innebär utredningens förslag att hänvisningar i stället får göras till möjligheter att stänga av arbetstagare enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Nya regler på arbetsmiljöområdet

I två utredningsbetänkanden lades under 2022 fram förslag till nya regler i arbetsmiljölagen (1977:1160).

I betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45) föreslogs att den uppdragsgivare som anlitar t.ex. egenföretagare, frilansare, plattformsarbetare eller underentreprenörer i vissa fall får ett arbetsmiljöansvar för den anlitade arbetskraften. Digitala plattformsföretag föreslogs bli att anse som uppdragsgivare om företaget styr över arbetsutförande på ett sådant sätt att det har ett huvudsakligt inflytande över arbetsmiljön. I sådana fall ska uppdragsgivarens arbetsmiljöansvar likna arbetsgivarens, vilket medför t.ex. en skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som även inkluderar uppdragstagare. Ansvaret ska motsvara det som redan gäller för den som hyr in arbetskraft. Utredningen föreslog vidare vissa förtydliganden i arbetsmiljölagen syftande till att främja användningen av företagshälsovård.

Frågan om regionala skyddsombud och deras befogenheter har utretts två gånger tidigare under 2000-talet. Båda utredningarna lämnade förslag om en utökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden (Bättre arbetsmiljöregler II, SOU 2007:43, och Ett arbetsliv i förändring, SOU 2017:24, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2017, s. 103). Det förslag regeringen sedan gick vidare med till riksdagen i propositionen Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden (prop. 2019/20:135), avslogs av riksdagen som i stället riktade ett tillkännagivande till regeringen om att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet (se Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 78). Mot denna bakgrund tillsattes en ny utredning som i betänkandet De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet (SOU 2022:47) presenterade sina överväganden. Betänkandet innehåller en kartläggning och bedömning av den regionala skyddsombudsverksamheten och i princip samma förslag som avslogs av riksdagen 2020, dvs en rätt för en kollektivavtalsbärande facklig organisation att utse ett regionalt skyddsombud även om man inte har någon medlem på arbetsstället.

Stöd vid korttidsarbete

Under 2021 tillsattes en kommitté med uppdrag att utvärdera användningen av det statliga stödet vid korttidsarbete under covidpandemin och se över regelverket. I betänkandet Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse (SOU 2022:30) konstaterade kommittén att stödet hade haft en stor betydelse för att upprätthålla aktiviteten i den svenska ekonomin och dämpa de negativa konsekvenserna på arbetsmarknaden. Stödet användes mest inom tillverkningsindustrin, handeln, hotell- och restaurangverksamhet samt verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik. Kommittén pekade på ett antal problem som hade att göra med å ena sidan pandemins utdragna förlopp och svårigheter att förutse utvecklingen och å andra sidan utformningen av reglerna, som dessutom ändrades under pandemins förlopp, och tillämpningen av dessa av ansvarig myndighet som tidigare saknade erfarenhet av denna uppgift.

I betänkandet En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk (SOU 2022:65) presenterade kommittén sina förslag till förändringar av regelverket. Det föreslogs att en ny lag om stöd vid korttidsarbete bör införas med endast ett system för stödet. Det nya systemet föreslogs bygga på de regler som infördes under covidpandemin. Det ursprungliga systemet, som trädde i kraft 2014 och som aktiveras av regeringen, föreslogs därmed slopas. För en beskrivning av de nuvarande reglerna, se Medlingsinstitutets årsrapporter för 2020 och 2021, s. 73 f. respektive s. 46. Kommittén menade att endast ha ett system för korttidsarbete underlättar administrationen av stödet och gör systemet mer överskådligt och förutsägbart.

Kommittén föreslog att en förutsättning för beviljandet av stöd alltså ska vara att föreligger ett tillfälligt behov av arbetstidsminskning och att behovet är orsakat av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll. Kravet att arbetsgivaren ska ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft föreslogs slopat. Principerna för kostnadsdelningen mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten föreslogs bli bibehållna, liksom reglerna om överenskommelser om korttidsarbete antingen genom lokalt kollektivavtal eller enskilda överenskommelser som omfattar en viss minsta andel av de anställda på driftsenheten. Ett antal förslag lades för att åstadkomma ett enklare system. Stödperioden förlängs till nio kalendermånader, det ska inte längre krävas att en förlängningsansökan lämnas in till Skatteverket för att stödet ska kunna förlängas från sex till nio kalendermånader. Jämförelsemånaden för bedömning av stödets storlek föreslogs ligga vid en fast tidpunkt (tre månader innan stödansökan lämnas in) och inte längre, som idag, kunna variera till följd av Skatteverkets handläggningstid. De löpande avstämningarna under stödperioden föreslogs bli borttagna. Vidare föreslogs ett enklare förfarande för ersättning för kompetensinsatser och införandet av ett skyndsamhetskrav för Skatteverkets handläggning av ansökningar. Därtill föreslogs vissa ändringar i reglerna om återbetalningsskyldighet och kontrollåtgärder.

För att möjliggöra ytterligare stöd under synnerligen djup lågkonjunktur föreslogs att regeringen, i sådana situationer, ska kunna besluta vissa i lagen givna förstärkningar av systemet. Regeringen föreslogs sålunda kunna förlänga stödperioderna till tolv månader och därtill ytterligare tolv månader, meddela undantag från karenstiden, öka statens andel till hälften av kostnaderna och införa en möjlighet att sänka arbetstiden med 80 procent.

6.2.2 Nya utredningar

Den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) har inte genomgått någon betydande uppdatering sedan den trädde i kraft. Därtill har stora förändringar sedan dess genomförts i fråga om organisationen och regleringen av totalförsvaret. Mot denna bakgrund beslutade regeringen i september 2022 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av beredskapslagstiftningen i arbetslivet (Dir. 2022:88) och redovisa uppdraget senast den 30 november 2023. Utredaren ska bedöma behoven av en anpassad arbetsrättslig beredskapsreglering med utgångspunkt i intresset av ett starkt totalförsvaret och därvid ta hänsyn till intresset av att arbetsrätten snabbt ska kunna anpassas till krig eller krigsfara. Här ingår bl.a. att bedöma utformningen av regler rörande hantering av arbetstvister vid höjd beredskap. Vidare ska utredaren ta ställning till olika sätt att regleringsmässigt åstadkomma en god arbetsrättslig beredskap, t.ex. genom att regleringen läggs i en särskild lag som i dag eller att det införs bemyndiganden i olika arbetsrättsliga lagar och även bedöma om delar av regleringen kan meddelas genom andra föreskrifter än lag. I uppdraget ingår att föreslå hur en ny reglering kan göras enkel att tillämpa utan att regelbundna ändringar behöver göras. Utredarens förslag ska säkerställa att arbetsmarknadens parter även fortsatt har möjlighet att ingå beredskapsavtal. Uppdraget innebär att överväga de särskilda regler som finns i arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen vid krig eller krigsfara. I direktiven konstateras också att med kollektivavtal avses skriftliga avtal men att det råder viss osäkerhet om hur skriftlighetskravet ska tolkas i ljuset av digitaliseringen och att det är angeläget att kollektivavtal kan ingås eller sägas upp snabbt och utan onödiga formkrav i kristider. Uppdraget innebär därför också att analysera för- och nackdelar med att kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter och att avtalsinnehållet kan framgå av elektroniska handlingar samt att överväga lämpliga lagändringar.

Mot bakgrund av antagandet av EU-direktivet om minimilöner (se avsnitt 6.1.6) beslutade regeringen i december 2022 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att ta ställning till hur direktivet ska genomföras i Sverige (Dir. 2022:140). Utredaren ska med den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt överväga vad som krävs för att direktivet ska genomföras i svensk rätt och vid behov lämna förslag på nödvändiga författningsändringar och andra åtgärder. Direktivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 15 november 2024 och utredaren ska redovisa sitt uppdrag senast den 23 juni 2023.

6.3 Arbetsdomstolen

Konkurrerande kollektivavtal

APM Terminals Gothenburg AB (bolaget) är medlem i Sveriges Hamnar och därmed bundet av den organisationens kollektivavtal med dels Svenskas Transportarbetareförbundet (Transport), dels Svenska Hamnarbetareförbundet (förbundet). De två kollektivavtalen, varav avtalet med Transport är det först tecknade, är i huvudsak likalydande. Tvist hade uppstått mellan förbundet och bolaget/Sveriges Hamnar om huruvida bolaget hade brutit mot en bestämmelse i avtalet som säger att längden och förläggningen av raster ska anges på förhand. En likalydande bestämmelse finns i kollektivavtalet med Transport. Bolaget hade medgett att man vid några tillfällen underlåtit att informera berörda arbetstagare vid arbetsdagens början om tiden för rasten under arbetsdagen och av den anledningen gett arbetstagarna ekonomisk kompensation. Man hade också betalat allmänt skadestånd till Transport för kollektivavtalsbrott. Till förbundet hade dock bolaget inte betalat någon motsvarande ersättning med hänvisning till att det först tecknade avta-

let (med Transport) medförde att det inte behövde tillämpa villkor i det senare tecknade avtalet (andrahandsavtalet med förbundet) på sådant arbete och för sådana arbetstagarkategorier som förstahandsavtalet redan omfattade. Förbundet väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

I sin dom (AD 2022 nr 22) påminde Arbetsdomstolen om rättspraxis i tvister som för- anletts av att en arbetsgivare är bunden av två kollektivavtal för samma arbete i en och samma verksamhet, dvs situationer med konkurrerande kollektivavtal. I korthet innebär huvudregeln i denna praxis att om viss verksamhet är reglerad av två konkurrerande kollektivavtal så ska beträffande bestämmelser om anställningsvillkor företräde ges åt det först tillkomna avtalet. Vidare ska en arbetsgivare normalt tillämpa ett kollektivavtal även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen (med det först träffade avtalet), vilket gör att han eller hon inte kan tillämpa andra anställningsvillkor än de som finns i det först träffade avtalet på medlemmar i den andra arbetstagarorganisationen utan att bryta mot det först träffade avtalet. Samtidigt gäller att sådana avtalsvillkor i det senare tillkomna avtalet som rör förhållandet mellan avtalsparterna (och inte anställningsvillkor) ska tillämpas, förutsatt att arbetsgivaren kan tillämpa dem utan att bryta mot det först tillkomna avtalet eller att en tillämpning av båda avtalen skulle medföra betydande olägenheter av praktisk natur. Skulle avtalen istället i allt väsentligt ha samma innehåll eller på annat sätt vara samordnade till varandra föreligger ingen konkurrens mellan dem och arbetsgivaren normalt vara skyldig att tillämpa båda.

Domstolen konstaterade mot denna bakgrund att oavsett om en bestämmelse i ett kollektivavtal kan anses avse anställningsvillkor eller förhållandet avtalsparterna emellan så måste en bedömning göras av om arbetsgivaren kan tillämpa det andra avtalet utan att bryta mot det första eller om en sådan tillämpning i övrigt skulle medföra betydande olägenheter för honom eller henne.

Enligt Arbetsdomstolen var de båda avtalen samordnade så att avtalet med förbundet inte innebar någon skyldighet för bolaget att vidta någon annan eller ytterligare åtgärd än vad det var tvunget att göra enligt avtalet med Transport. Avtalen var enligt domstolen samordnade så att de inte kunde anses konkurrerande. Genom att följa avtalet med Transport kunde arbetsgivaren utan några olägenheter samtidigt följa avtalet med förbundet. Domstolens slutsats blev därför att bolaget skulle ha tillämpat den aktuella bestämmelsen även i avtalet med förbundet och att underlåtenheten att göra det innebar ett kollektivavtalsbrott för vilket man förpliktigades betala allmänt skadestånd. Domstolen var inte enig. De båda ledamöterna från arbetsgivar- respektive arbetstagersidan inom privat sektor ansåg att den aktuella avtalsbestämmelsen ostridigt avsåg anställningsvillkor och att någon bedömning av om det var möjligt för bolaget att tillämpa dem samtidigt därför inte skulle göras. Bolaget hade därmed enligt dessa ledamöter inte gjort sig skyldigt till något kollektivavtalsbrott.

Var en anmälan till Konkurrensverket en stridsåtgärd?

Måleriföretagen i Sverige (Måleriföretagen) begärde under 2021 att Konkurrensverket skulle ålägga Måleriföretagens medlemsföretag att inte tillämpa en bestämmelse i kollektivavtalet för målare, som organisationen har med Svenska Målareförbundet (förbundet), pga. bestämmelsens konkurrensbegränsande effekter. Bestämmelsen handlar i korthet om vilka villkor som ska gälla för målare som inte är fullärda och innebär enligt Måleriföretagen samtidigt ett anställningsförbud av vissa arbetstagare. Därför, menade Måleriföretagen, stod bestämmelsen i strid med konkurrenslagen (2008:579). Förbundet ansåg

att Måleriföretagens anmälan gjordes i ond tro och mot bättre vetande (förbud enligt konkurrenslagen kan endast riktas mot företag, en facklig organisation kan inte anses som ett företag när den agerar inom det fackliga kärnområdet för sina medlemmars räkning) samt syftade till att utöva påtryckning på förbundet att gå med på en ändring av gällande kollektivavtal. Inte heller var, enligt förbundet, åtgärden att lämna in anmälan beslutad i behörig ordning i Måleriföretagen. Mot denna bakgrund ansåg förbundet att Måleriföretagens åtgärd utgjorde en stridsåtgärd och att denna var olovlig. Man väckte därför talan i Arbetsdomstolen och yrkade på allmänt skadestånd. Måleriföretagen bestred att åtgärden skulle anses utgöra en stridsåtgärd och, om domstolen skulle finna att så var fallet, att den i så fall var olovlig.

Arbetsdomstolen (AD 2022 nr 30) prövade först om Måleriföretagens anmälan till Konkurrensverket hade utgjort en stridsåtgärd och påminde om att någon utförlig definition av begreppet inte finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, eller i dess förarbeten. I princip varje handling som vidtas och som kan inverka på motparten kan vara en stridsåtgärd, det avgörande för om en åtgärd ska betecknas som en stridsåtgärd eller inte är oftast i vilket syfte åtgärden har vidtagits. Domstolen påminde dock om att vid åtgärder där en part i god tro utövar en legitim befogenhet, så är det inte tillräckligt att åtgärden också innebär en påtryckning på motparten i t.ex. en rättstvist och att parten förstår det. För att det i sådana fall ska vara fråga om en stridsåtgärd krävs att åtgärden vidtagits i något annat syfte än det som är ändamålet med befogenheten.⁸ Arbetsdomstolen konstaterade att det i och för sig måste ha stått klart för Måleriföretagen att anmälan även kunde få bieffekten att den kunde utgöra en påtryckning på förbundet i avtalsfrågan, men för att det skulle anses föreligga en stridsåtgärd krävdes att åtgärden (dvs. utövandet av befogenheten att göra en anmälan till behörig myndighet) hade vidtagits primärt och i direkt syfte att åstadkomma en påtryckning på motparten. Detta hade enligt domstolen utredningen i målet inte visat, åtgärden att lämna in anmälan till Konkurrensverket var därmed inte en stridsåtgärd i medbestämmandelagens mening och förbundets talan avslogs.

Var blockaden en sympatiåtgärd eller en politisk stridsåtgärd?

Lovligheten av blockadåtgärder (under tiden kollektivavtal gäller mellan parterna) i svenska hamnar under våren 2022 prövades i ett interimistiskt beslut av Arbetsdomstolen i AD 2022 nr 33. I slutet av mars hade Svenska Hamnarbetarförbundet (förbundet) påbörjat en blockad i svenska hamnar av fartyg med koppling till Ryssland på ett eller annat sätt (bl.a. fartyg med rysk flagg) till stöd för Ukrainas hamnarbetare och civilbefolkning. Efter en fredspliktsinvändning från Sveriges Hamnar, som gjorde gällande att blockaden inte var en sympatiåtgärd utan en otillåten politisk stridsåtgärd med internationell anknytning, träffade parterna i maj med Arbetsdomstolens hjälp en överenskommelse om blockadens upphörande. Därefter varslade förbundet om en ny blockad av fartyg med koppling till Ryssland som sympatiåtgärd till stöd för vissa närmare angivna konfliktåtgärder som hade vidtagits av ukrainska och belarusiska fackföreningar och arbetstagare mot sina ryska respektive belarusiska arbetsgivare. Sveriges Hamnar gjorde då åter en fredspliktsinvändning. Man hävdade att det inte pågick några fackliga stridsåtgärder i Ukraina eller Belarus och att den varslade blockaden därmed inte var en facklig sympatiåtgärd till stöd för någon i en utländsk lovlig arbetsmarknadskonflikt utan en otillåten politisk stridsåtgärd med internationell anknytning. Förbundet väckte mot denna bakgrund talan mot Sveriges Hamnar

⁸ Jfr AD 2020 nr 40, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 86.

om blockadens lovlighet och begärde ett interimistiskt beslut om detta till dess målet skulle avgöras slutligt.

Arbetsdomstolen konstaterade att i kollektivavtalsreglerade förhållanden förutsätter en sympatiåtgärds lovlighet att det har vidtagits en lovlig stridsåtgärd i en arbetsmarknads-konflikt och att den som anordnar sympatiåtgärden gör det för att stödja ena partssidan i den konflikten. Domstolen påpekade att parterna i tvisten inte hade presenterat någon utredning om innehållet i utländsk rätt och fann på utredningens dåvarande stadium att förbundet inte ens gjort sannolikt att det förekom någon utländsk lovlig facklig stridsåtgärd som har samband med förbundets varslade blockad. Blockaden kunde därför inte betraktas som en facklig sympatiåtgärd.

Domstolen prövade därefter om blockaden kunde anses utgöra en lovlig politisk stridsåtgärd. Här påminde domstolen om tidigare vägledande rättsfall enligt vilket en i tiden obegränsad stridsåtgärd i ett kollektivavtalsreglerat förhållande, som avskär arbetsgivarens affärsförbindelser med ett visst land, är otillåten eftersom den innebär en varaktig begränsning av arbetsgivarens rätt att själv bestämma vem han eller hon vill driva affärer med. Ett sådant agerande, som inte har karaktären av en protest- och demonstrationsåtgärd utan nämnvärd inverkan på arbetsgivarens verksamhet, står i strid med principen att ett kollektivavtal vilar på den tysta förutsättningen att rätten till affärsledningen tillkommer arbetsgivaren ensam om inte annat uttryckligen avtalats. Enligt Arbetsdomstolen var den varslade blockaden avsedd att pågå under så pass lång tid, drygt tre veckor, och därmed få sådan inverkan på affärsledningsrätten att den inte framstod som en protest- och demonstrationsåtgärd. Domstolen ansåg därför att blockaden var olovlig. När Arbetsdomstolen hade meddelat sitt interimistiska beslut återkallade förbundet sin talan.

6.4 EU-domstolen

I EU:s s.k. bemanningsdirektiv⁹ fastställs en likabehandlingsprincip som innebär att ”de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst”. Ett av dessa grundläggande arbets- och anställningsvillkor är lön. Enligt direktivet kan det genom kollektivavtal överenskommas om avvikelser från denna princip förutsatt att ”det övergripande skyddet av arbetstagare” iakttas. På begäran av en tysk domstol prövade EU-domstolen i ett förhandsavgörande under 2022 enligt vilka närmare förutsättningar avvikelser i kollektivavtal ska vara tillåtna från principen om likabehandling.

Bakgrunden i målet vid den tyska domstolen var att en bemanningsanställd arbetstagare under ett uppdrag hos ett inhyrande kundföretag hade erhållit en timlön som var flera euro lägre än timlönen i kundföretaget. Lönenivåerna i kundföretaget och bemanningsföretaget styrdes av olika kollektivavtal och i bemanningsföretaget hade alltså avvikelsemöjligheten i direktivet utnyttjats. Med hänvisning till likabehandlingsprincipen väckte arbetstagaren talan mot sin arbetsgivare och yrkade att av denne erhålla ersättning upp till lönenivån i kundföretaget. Då frågan gällde uttolkningen av EU-rätt vände sig den tyska domstolen till EU-domstolen och begärde att denna skulle uttala sig om den närmare innebörden i de EU-bestämmelser som aktualiserades.

⁹ Europaparlamentets och rådets 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Direktivet är genomfört i Sverige i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

EU-domstolen konstaterade i sin dom¹⁰ att direktivet syftar till att skydda bemanningsanställda, samtidigt som det ska vara möjligt för arbetsmarknadens parter att fastställa villkoren för uthyrda arbetstagare i kollektivavtal. Utrymmet för avvikelser genom kollektivavtal är dock begränsat genom kravet på respekt av det ”övergripande skyddet” och avvikelser till uthyrda arbetstagares nackdel i fråga om t.ex. lön förutsätter därför enligt domstolen att arbetstagarna ges fördelar som kompenserar för särbehandlingen och som handlar om just de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren. Enligt definitionen av ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor” i direktivet är det utöver lön bl.a. arbetstid och semester som avses. För att fastställa om det övergripande skyddet har respekterats måste de villkor som den bemanningsanställda hade fått om denne anställdts direkt i kundföretaget jämföras med de villkor som denne har som anställd i bemanningsföretaget genom det kollektivavtal som gäller där. Jämförelsen ska vara konkret och det ska fastställas om de fördelar som den uthyrde arbetstagaren har fått i fråga om andra grundläggande arbets- och anställningsvillkor (t.ex. arbetstid) kan uppväga exempelvis en lägre timlön.

Domstolen slog också fast att kollektivavtal som innebär särbehandling i fråga om grundläggande arbets- och anställningsvillkor till nackdel för uthyrda arbetstagare måste kunna bli föremål för domstolsprövning i syfte att kontrollera om avtalet respekterar direktivets krav i sådana fall på ett övergripande skydd för bemanningspersonal.

¹⁰ ECLI:EU:C:2022:983.

DEL 2

Lönebildningen och samhällsekonomin

Samhällsekonomisk utveckling	68
Arbetskostnader och konkurrenskraften	89

7. Samhällsekonomisk utveckling

Kostnadskris och hög aktivitet präglade 2022. Återhämtningen efter pandemin har fortsatt, men det globala inflationstrycket har brett ut sig i hela ekonomin med höjda räntor och urholkad köpkraft som följd. Men trots kostnadsökningar och krig i Europa har produktionen och framförallt arbetsmarknaden utvecklats starkt. Lönerna har också börjat stiga snabbare i flera länder, men i Sverige och i euroområdet har de inte tagit samma fart som i USA.

7.1 Sammanfattning¹

Den globala inflationen har ökat kraftigt under 2022 och sätter press på pris- och lönebildningen. Den totala inflationen kan till stor del förklaras direkt av höga energipriser, men även om de räknas bort har den underliggande inflationen överstigit målet rejält. Däremot var de långsiktiga inflationsförväntningarna förankrade strax över två procent i slutet av året.

Trots kostnadsökningarna har världsproduktionen i stort sett återhämtats till den tidigare tillväxttrenden och Sveriges ekonomi har utvecklats i linje med genomsnittet i våra konkurrentländer.

Den förhöjda efterfrågan på varor har gynnat exportberoende länder som Sverige även om balansen mellan varu- och tjänstekonsumtion har börjat normaliseras under året. Den svenska exporten har stått sig väl de senaste åren och har till skillnad från de flesta andra västländer utvecklats i linje med exportmarknaden.

Arbetslösheten har sjunkit till lägre nivåer än innan pandemin på många håll och antalet arbetslösa per ledigt jobb har minskat rejält i såväl Sverige, euroområdet som i USA. År 2022 avslutades dock med vissa tecken på avmattning i ekonomin och på arbetsmarknaden.

TABELL 7.1 Ekonomiska indikatorer, kvartal 1–3 2022

Årlig procentuell förändring respektive procent av arbetskraften

	BNP	Arbetslöshet	Inflation exkl. räntor	Inflation exkl. räntor, energi och mat
Sverige	4,0	7,4	7,3	4,2
Tyskland	2,1	5,3	7,9	3,5
Euroområdet	4,0	6,7	7,8	3,6
USA	2,5	3,6	8,3	6,2
KIX*	4,0		9,0	5,2

Anmärkning: Real BNP t.o.m. tredje kvartalet 2022, arbetslöshet som andel av arbetskraften enligt ILO-reglerade arbetskraftsundersökningar, inflation enligt harmoniserat konsumentprisindex för Sverige och de Europeiska länderna. *) Sammanvägning av 32 länder viktade efter betydelse i Sveriges utrikeshandel. Källor: Eurostat, nationella statistikbyråer via Macrobond, Riksbanken och egna beräkningar.

¹ Den makroekonomiska analysen bygger på den statistik som fanns tillgänglig till och med den 27 januari 2023.

7.1.1 Den globala inflationen och lönebildningen

När samhällsekonomin 2022 ska beskrivas finns det en uppenbar elefant i rummet: inflationen. I såväl Sverige som i omvärlden har en lång period av låga prisökningar brutits och 2022 avslutades med tvåsiffrig inflationstakt (se **diagram 7.1A**). En stor del av den kraftiga prisuppgången för konsumenterna förklaras av att el och bränsle snabbt blivit dyrare. Men den förhållandevis starka efterfrågan tillsammans med höjda kostnader för andra varor har bidragit till en brant inflationsuppgång även när el-, bränsle- och matpriser räknas bort (se **diagram 7.1B**). Prisuppgångarna är globala och den svenska inflationsuppgången överensstämmer väl med den handelsviktade omvärlden.

DIAGRAM 7.1A Inflation

Årlig procentuell förändring

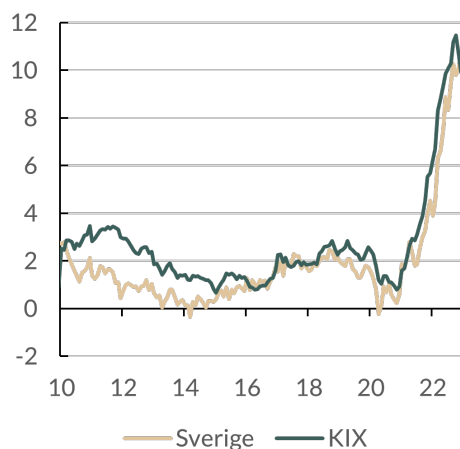
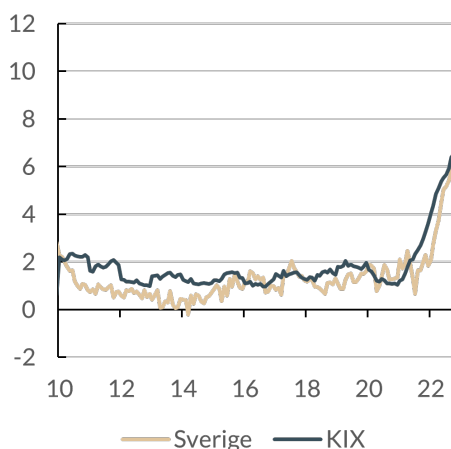


DIAGRAM 7.1B Exkl. energi och mat

Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Kix avser en sammanvägning av de 32 länder som Sverige handlar mest med. Här har dock Nya Zeeland exkluderats för att uppnå högre aktualitet i sammanvägningen. Vikterna för respektive land har beräknats utifrån andelen av Sveriges utrikes-handel och tas löpande fram av Riksbanken. Källor: Eurostat, Riksbanken, nationella statistikbyråer via Macrobond, Melbourne Institute of Applied Economic & Social Research och egna beräkningar.

Varken i Sverige eller i våra konkurrentländer har lönebildningen de senaste decennierna utmanats allvarligt av ned- och uppgångar i inflationstakten; den var aldrig tvåsiffrig. Den nya ekonomiska miljön är däremot besvärlig. Bland annat behöver företagen lägga mer vikt än annars på att värdera om det går att kompensera sig för stigande producentpriser utan att tappa för många kunder. Löntagarna å sin sida får mer skäl att värdera sin lön i förhållande till den allmänna prisutvecklingen istället för det egna bidraget till verksamheten.²

Prisuppgångens drivkrafter påverkar lönebildningen

Förutom inflationstaktens nivå är *drivkrafterna bakom* de totala prisuppgångarna viktiga i lönebildningssammanhang.

Om de prisuppgångar vi ser i huvudsak beror på en stark ekonomi med hög efterfrågan brukar det även kombineras med högt resursutnyttjande och stigande produktivitetstillväxt. Det gör det möjligt att höja lönerna snabbare utan att påverka lönsamheten nega-

² Det finns visst stöd för att löntagare i allmänhet inte beaktar prisutvecklingen alls när inflationen inte överstiger två procent allt för mycket. Se Korenok, Oleg & Munro, David & Chen, Jiayi, 2022. "Inflation and attention thresholds," GLO Discussion Paper Series 1175, Global Labor Organization (GLO).

tivt.³ Det finns dock begränsningar för hur snabbt produktiviteten kan öka. Tar löner och priser fart och leder till för hög inflation kan dock vikande konjunktur, stramare penningpolitik eller återhållsam finanspolitik bidra till att den faller tillbaka.

Om prisuppgångarna däremot beror på ökade kostnader för vissa varor (t.ex. gas eller bensin) kombineras det sannolikt inte med stigande produktivitet i ekonomin.⁴ När denna typ av prisuppgångar letar sig in i lönebildningen och exempelvis leder till snabbare löneökningstakt ökar risken att företagen kompenserar sig med högre priser än annars, utan att ekonomin och produktiviteten samtidigt har stärkts.

Mycket tyder på att det funnits inslag av både kostnads- och efterfrågedriven inflation på senare tid, även om utbudsstörningar tycks ha dominerat.⁵ Men knäckfrågan blir då för ekonomins aktörer att utröna vad i prisuppgångarna som signalerar genuin tillväxt i den egna branschen och vad som är effekter av tillfälliga stimulanser eller störningar. Svaret på denna fråga får konsekvenser för bland annat hur lönerna ska sättas framöver.

Särskilda omständigheter under 2022

Under 2022 har det varit en kombination av kostnadskris och hög aktivitet samtidigt. Lönebildningen blir mer komplicerad än vanligt under sådana förutsättningar. Några övergripande faktorer kan nämnas som särskilt har försvårat bedömningen av den grundläggande ekonomiska utvecklingen på senare tid:

För det första öppnade ekonomin upp på allvar under 2022 och möjliggjorde en återgång mot den efterfrågan på kontaktnära tjänster som rådde innan pandemin. Det har i sig gett arbetsmarknaden, särskilt servicesektorn, en förvisso positiv men samtidigt unik injektion som knappast kommer att upprepas i närtid.

För det andra har regeringar och centralbanker gjort omfattande försök att stötta en ekonomi som drabbats av tidigare ej upplevda chocker. Dessa stödåtgärder har haft inverkan på efterfrågan och prisbilden, men det är svårt att veta exakt hur mycket och vad som blev de kvardröjande effekterna av att stöden fasas ur.

För det tredje utökade Ryssland sin krigföring mot Ukraina till en fullskalig invasion, vilket har haft stora konsekvenser för Europa. Gasberoendet i kombination med sanktioner har trots motåtgärder lett till dramatiska prisuppgångar på energi och el. Men i bakgrunden skedde redan en energiomställning och det är svårt att avgöra exakt hur mycket av prisuppgångarna som är tillfälliga på grund av geopolitiska förklaringar och hur mycket som beror på långsiktiga förändringar i utbud och efterfrågan på energi.

³ Om produktiviteten däremot inte ökar snabbare riskerar snabbare löneökningar att driva fram kostnadsdrivna prisstegringar hos företagen, som kan leda till nya krav på högre löner, och så vidare. I regel stiger dock resursutnyttjandet och produktiviteten när ekonomin växer tydligt och efterfrågan är hög.

⁴ Snarare lägre, när kostnaderna för insatsvaror som ska förädlas närmar sig priset för slutprodukten.

⁵ En studie av ECB visade att mer än hälften av den underliggande inflationen (exklusive energi och mat) kunde härledas till tillfälliga utbudsstörningar och återöppning av ekonomin efter pandemin. Se *The role of demand and supply in underlying inflation – decomposing HICPX inflation into components*, Economic Bulletin Issue 7, 2022, ECB.

Löner och priser i tillfällig otakt?

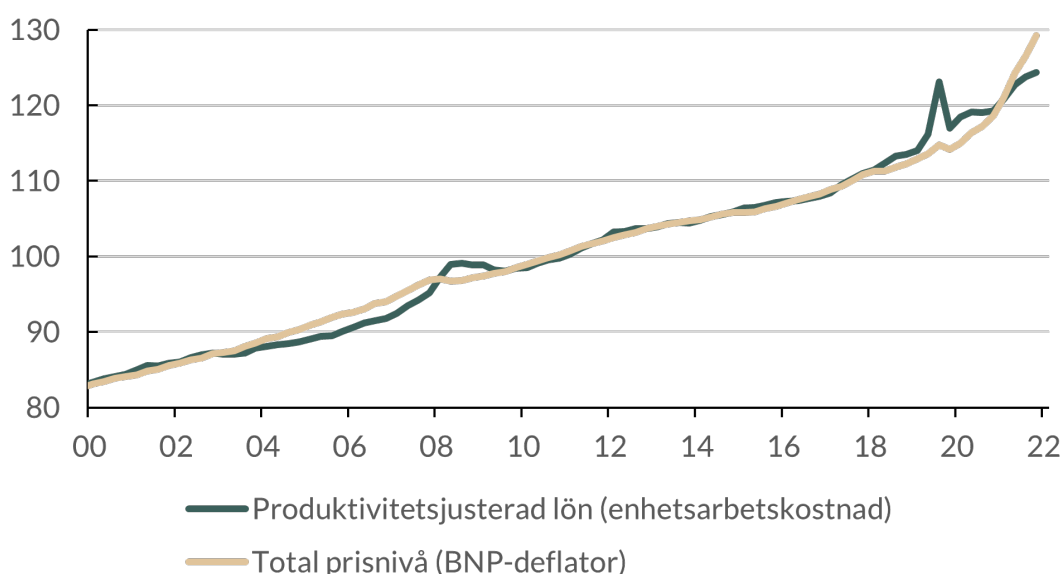
Även om de nominella lönerna stiger snabbare är det inte säkert att det leder till ökade kostnader totalt för företagen om produktiviteten samtidigt stiger i motsvarande grad.⁶ Därför är det egentligen löneökningar i förhållande till produktivitetsökningar som är av högst intresse i kopplingen mellan löner och inflation.

Det är tydligt att löner (arbetskostnader justerade för produktiviteten) och den allmänna prisnivån (BNP-deflatorn) följs åt över tid (se **diagram 7.2**). En enkel statistisk analys för perioden 1997–2019 visar att prisförändringar i OECD-13⁷ har föregått förändrade löner, men inte tvärtom.⁸ Det ger en indikation om att lönerna delvis förankrats till produktiviteten, vilket i så fall har minskat företagens behov av att kompensera sig.

Enhetsarbetskostnaderna har inte accelererat på samma sätt som priserna under 2022, men sedan 2019 har de ändå stigit snabbare än vad som tidigare år varit förenligt med en inflationstakt på två procent. Om samspelet mellan priser, produktivitet och löner liknar vad vi sett under de senaste decennierna, behöver alltså både priserna och de produktivitetsjusterade lönerna stiga i en något lugnare takt för att kunna anpassa sig till en utveckling som är långsiktigt förenlig med inflationsmålet.

DIAGRAM 7.2 Lön och pris i OECD-13⁷

Index, 1996–2022 = 100



Källor: Eurostat, Riksbanken, nationella statistikbyråer via Macrobond, Melbourne Institute of Applied Economic & Social Research och egna beräkningar.

⁶ För att bibehålla lönsamheten gäller att arbetskostnad per timme = produktivitet + pris. Det kan även uttryckas som pris = arbetskostnad per timme – produktivitet. Arbetskostnaden per timme minus produktivitet brukar sammanfattas som enhetsarbetskostnad.

⁷ Handelsviktad sammanvägning (KIX) av Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Nederländerna, Tyskland, Österrike, USA, Kanada, Japan, Norge och Storbritannien.

⁸ Enligt ett Granger causality-test indikeras om en serie av tidigare värden av en variabel (kallad förklarande variabel) kan förutspå ett värde av en annan variabel (kallad förklarad variabel) bättre än slumpmässiga variationer eller tidigare värden av den förklarade variabeln själv.

7.2 Produktion, världshandel och export

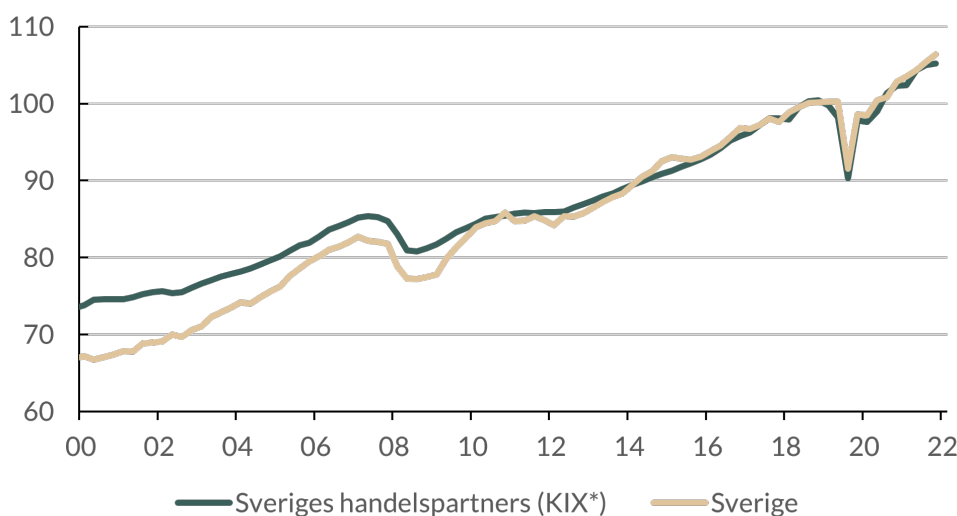
Detta avsnitt visar att trots återkommande kriser har världsproduktionen, världshandeln och den svenska exporten fortsatt att växa i liknande takt som förut.

7.2.1 BNP tillbaka på tidigare trend

Utbudsproblem och fallande reala inkomster präglade 2022 men både den svenska och den globala ekonomin har fortsatt att växa. Efter en snabb återhämtning från det stora fallet 2020 har BNP stigit i de 32 länder med högst vikt i Sveriges utrikeshandel och var i slutet av 2022 åter på tillväxttenden från 2013–2019 (se **diagram 7.3**). Sveriges BNP har i stort sett utvecklats i takt med genomsnittet för dessa länder under många år, och sammantaget är så även fallet från 2020 och framåt. I många länder utöver Sverige, däribland Danmark, Nederländerna och USA, är BNP åter på eller över nivåer som följer tillväxtbanan från 2013-2019. Den ekonomiska utvecklingen har däremot varit trögare i stora europeiska ekonomier som bland annat Storbritannien, Tyskland och Frankrike.

DIAGRAM 7.3 BNP i Sverige och bland Sveriges handelspartners (KIX*)

Index, 2019 = 100



Anmärkning: * Kix avser en sammanvägning av de 32 länder som Sverige handlar mest med. Här har dock Nya Zeeland exkluderats för att uppnå högre aktualitet i sammanvägningen. Vikterna för respektive land har beräknas utifrån andelen av Sveriges utrikeshandel och tas löpande fram av Riksbanken. Källor: Eurostat, Riksbanken, nationella statistikbyråer via Macrobond, Melbourne Institute of Applied Economic & Social Research och egna beräkningar.

7.2.2 Från stöttning till åtstramning

Den snabba återstarten av ekonomin har inte gått helt av sig själv. För exempelvis lönebildningen är det inte bara den allmänna konjunkturen som påverkar förutsättningarna. De stora offentliga satsningarna från regeringarna och en expansiv penningpolitik har gett större inkomster än vad som annars varit fallet bland aktörerna i den reala ekonomin.

När pandemin bröt ut 2020 lade exempelvis Riksbanken och ECB fast styrräntan på 0 procent medan den amerikanska räntan sjönk kraftigt under året. Under 2021 var penningpolitiken fortsatt expansiv, men i takt med den snabba inflationsuppgången 2022 har räntorna stigit mycket hastigt (se **tabell 7.2**).

TABELL 7.2 Styrräntor 2017–2022

Värden i december respektive år

	USA	Euroområdet	Sverige
2017	1,50	0	-0,50
2018	2,50	0	-0,50
2019	1,75	0	-0,25
2020	0,25	0	0
2021	0,25	0	0
2022	4,50	2,50	2,50

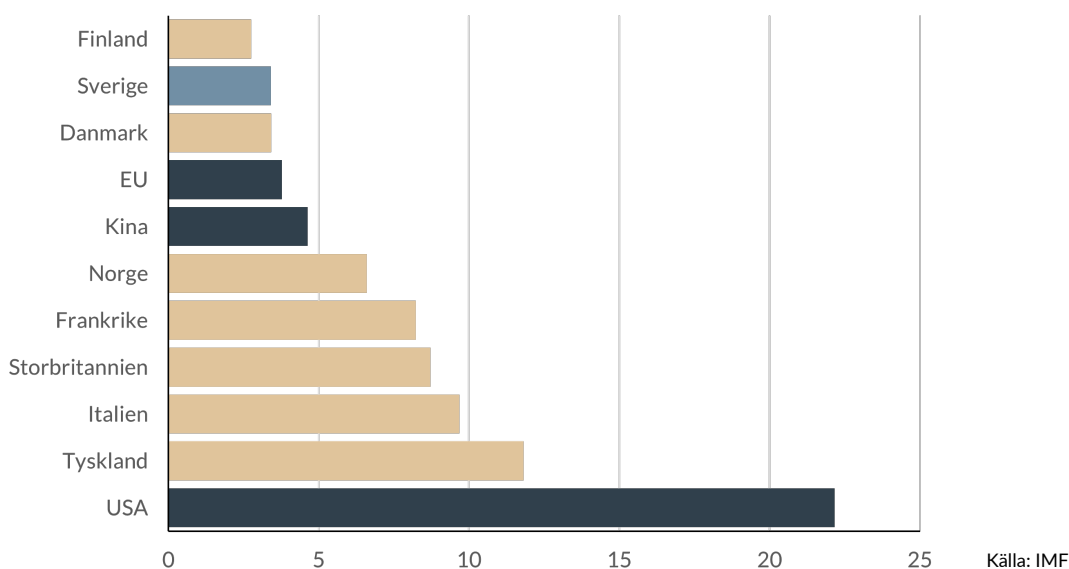
Källor: ECB, Federal Reserve och Riksbanken.

För att motverka de negativa effekterna av pandemin genomfördes stora finanspolitiska åtgärder under 2020 och 2021 (se **diagram 7.4**). I USA satsades i särklass mest och mycket talar för att effekterna från de enorma stödpaketen fortfarande har en inverkan. Till skillnad mot i Europa riktades de amerikanska stöden i hög grad direkt till hushållen. Dessa åtgärder bidrog till ofta stigande inkomstnivåer för en stor del av befolkningen som började beställa stora mängder varor, samtidigt som utbudet var begränsat. Det är en viktig förklaring till den globala prispress som påbörjades under 2021. Därutöver har obalanserna i den amerikanska ekonomin fått vidare följder för världsekonomin under 2022. Bland annat genom snabbt stigande räntor, med effekter även för omvärldens ränteläge.

Utöver stigande räntor har de offentliga pandemistöden fasats ut. I viss mån har de ersatts av kostnadsstöd i flera europeiska länder. Generellt hämmas dock regeringarnas manöverutrymme av den höga inflationen.⁹ Det är dock svårt att veta hur stora och hur långvariga effekterna blir av den expansiva finans- och penningpolitiken.

DIAGRAM 7.4 Totalt Covid-stöd 2020–2021 utanför sjukvården

Procent av BNP år 2020



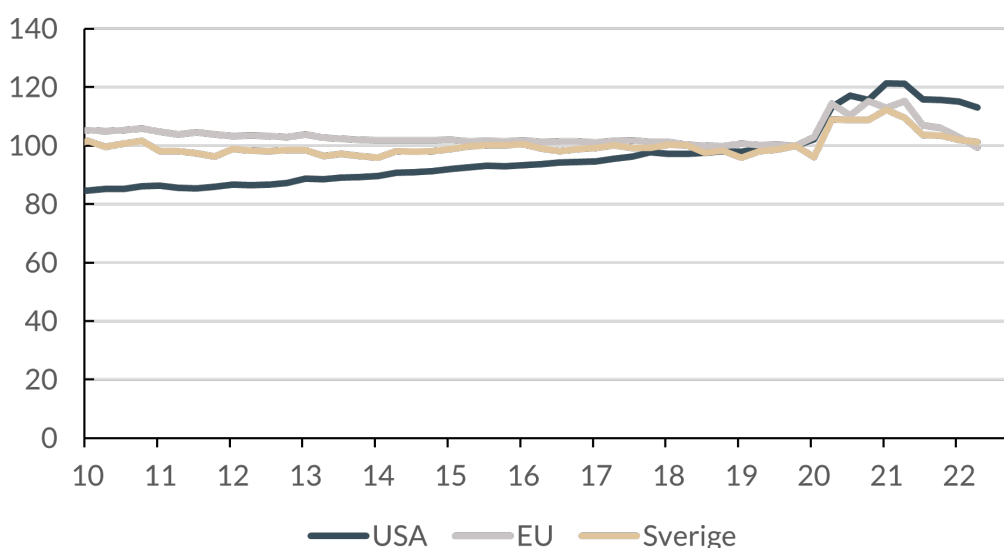
⁹ Eftersom de offentligt betingade nettoinkomsterna bland hushåll och företag helst inte ska öka snabbare än ekonomins tillväxttakt och därmed elda på prisökningstakten.

7.2.3 Tjänsternas återkomst

Den stora BNP-nedgången 2020 berodde i hög grad på att den stora andelen av ekonomin som innebär kontakter mellan människor delvis eller helt stängdes ner. De grundläggande globala konsumtionsmönstren förändrades därmed snabbt och efterfrågan skiftade dramatiskt från tjänster till varor (se **diagram 7.5**). I Europa hölls varuefterfrågan uppe och i USA steg den mycket kraftigt. Under loppet 2022 har dock efterfrågan åter riktats mot tjänster, även om förhållandet fortsatt lutar mer mot varor i USA jämfört med tidigare.

DIAGRAM 7.5 Konsumtion av varor i förhållande till tjänster

Index, 2019 = 100



Källor: Riksbanken, nationella statistikbyråer via Macrobond och egna beräkningar.

Utöver ökad efterfrågan på varor kunde många tjänster fortsatt utföras från hemmet och stora delar av ekonomin drabbades därmed inte lika hårt av pandemin som i de kontakt-nära branscherna. Behovet av exempelvis IT-kompetens har ökat snarare än minskat under de senaste åren. De betydande inslagen av både avancerad tjänsteproduktion och varuproduktion i svensk ekonomi har bidragit till att den stått sig väl de senaste åren i ett internationellt perspektiv (se **kapitel 8**).

7.2.4 Ingen nedgång i globaliseringen

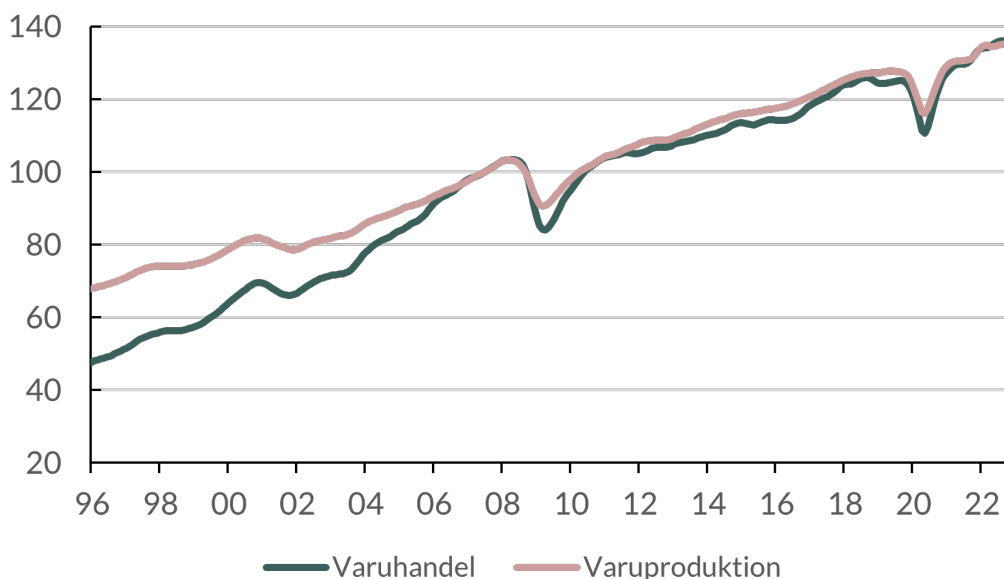
Det sägs ibland att globaliseringen, det vill säga att världens behov av varor i högre grad tillgodoses av inhemsk industri snarare än av internationell handel, är på tillbakagång. Anledningarna är bland annat risken för oväntade stängningar och leveransproblem liknande de som uppstod under pandemin, men kanske framförallt ett ökat behov av att tillgodose energitillförsel och handla med länder som delar liknande syn på den internationella säkerhetsordningen.

För exportberoende länder som Sverige skulle det i så fall hämma inkomstutsikterna framöver. Men den sammantagna utvecklingen för världsproduktionen och världshandeln visar hittills inga indikationer på att globaliseringen skulle ha hotats av pandemin och geopolitiska spänningar. Världshandeln har ökat snabbt sedan första halvåret 2020 och i slutet av 2022 har den sammantaget vuxit i linje med industriproduktionen sedan 2007 (se **diagram 7.6**).

Det kan dock vara för tidigt att redan dra slutsatser om världshandelns underliggande utveckling baserat på de senaste årens ovanliga förhållanden. Därutöver kan en ökad regionalisering döljas i den sammanlagda statistiken över världshandeln.¹⁰

DIAGRAM 7.6 Varuhandel och industriproduktion

Index 1998 = 100



Anmärkning: Volym, säsongrensade och utjämnade värden t.o.m. november 2022.
Källor: CPB World Trade Monitor och egna beräkningar.

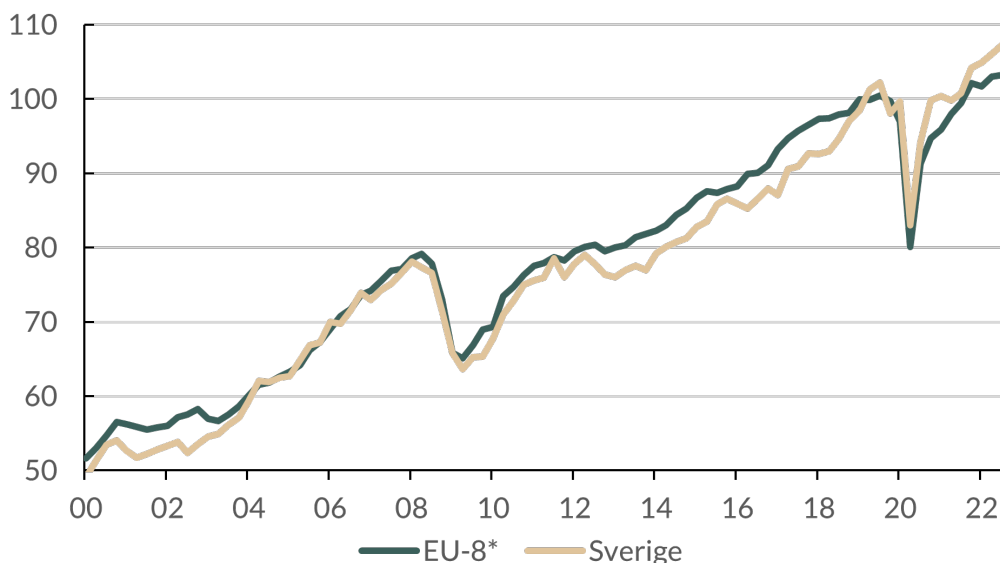
7.2.5 Stabil export i Sverige jämfört med i konkurrentländerna

Den fortsatta tillväxten i världshandeln har bidragit till fortsatt stabila svenska exportvolym, som ökat snabbare än i våra konkurrentländer de senaste åren (se **diagram 7.7** och **tabell 7.3**). Den totala exportvolymen för perioden 2020–2022 har dock varit lägre än om exporten hade utvecklats i linje med den tidigare trenden. Det beror på att det jättelika tappet under 2020 inte har motsvarats av en fullt lika kraftig uppgång även om kvartalsvolymerna i slutet av 2022 var förenliga med trenden före pandemin.

¹⁰ Det vill säga att en större del av handeln fortsatt korsar gränser men snarare inom än mellan olika världsdelar.

DIAGRAM 7.7 Exportvolym, varor och tjänster t.o.m. 2022 kv 3

Index, 2019 = 100



Källor: OECD och egna beräkningar.

I **tabell 7.3** jämförs trenden i olika länders exporttillväxt jämfört med respektive lands exportmarknadstillväxt. De senaste åren från 2020 och framåt har exportvolymerna från Sverige fortsatt att öka i linje med marknadstillväxten, medan den har utvecklats relativt sett svagare i viktiga konkurrentländer som Tyskland och Finland. Svårigheten för västländerna att öka sina exportandelar beror till stor del på att Kinas redan stora exportvolymmer ihållande stiger snabbare än i många andra länder.

Sveriges export stod sig väl även innan 2022. Till exempel under perioden 2013–2019, då den steg med i genomsnitt 3,7 procent per år. Under samma period var exportmarknadstillväxten 3,9 procent, det vill säga exporten steg med 0,2 procentenheter mer per år jämfört med om Sveriges marknadsandel hade varit oförändrad. Det är ingen stor ökning av exportmarknadsandelen, men i våra konkurrentländer ökade exporten långsammare än respektive exportmarknad under denna period.

I en jämförelse av export- och exportmarknadstillväxten mellan olika länder över lång tid, 1997–2022, visar **tabell 7.3** också att västvärldens exportvolym ökat långsammare än i de olika samlade exportmarknaderna, medan Kinas export ökat betydligt snabbare än sin exportmarknad. Undantag finns, och i Sverige och i Tyskland har exporten kunnat öka i linje med marknadstillväxten, medan det inte har gällt exempelvis Danmark och Finland.

TABELL 7.3 Export och exportmarknadstillväxt

Årlig procentuell förändring, genomsnitt

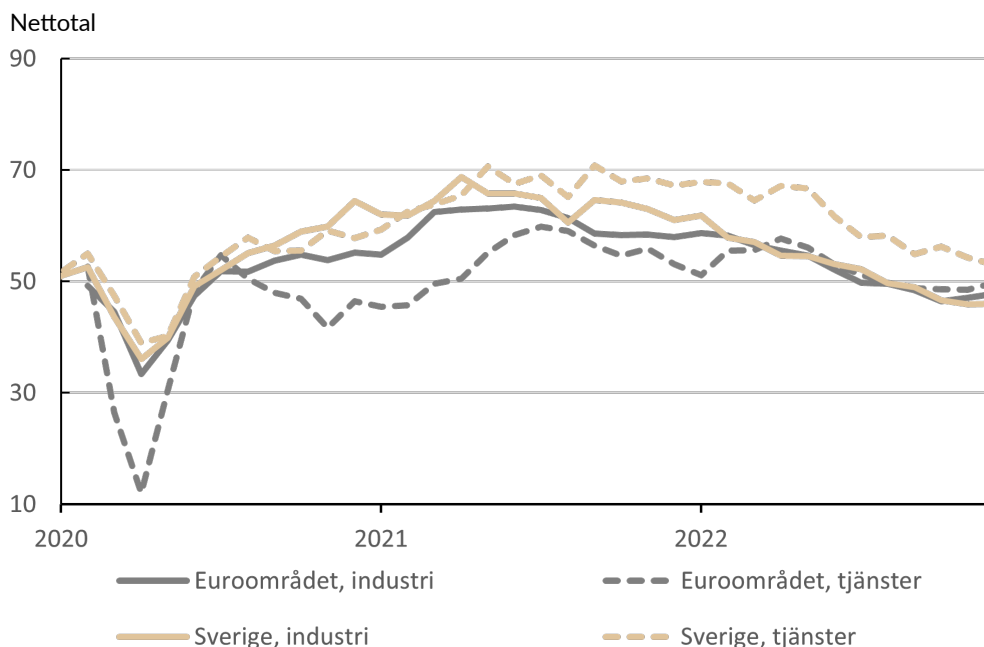
	Export	Export- marknad	Export	Export- marknad	Export	Export- marknad
	2020- 2022kv3	2020- 2022kv3	2013- 2019	2013- 2019	1998- 2022kv3	1998- 2022kv3
Sverige	2,4	2,4	3,7	3,5	4,2	4,4
Finland	-0,5	2,5	2,9	3,3	3,8	4,7
Danmark	2,5	2,5	3,6	3,7	3,9	4,5
Tyskland	0,7	2,7	3,2	3,7	4,7	4,7
EU-8	1,4	2,5	3,3	3,7	3,9	4,6
OECD-5	0,2	2,5	2,3	3,9	2,6	4,9
OECD-13	1,0	2,5	2,9	3,8	3,3	4,7
Kina	5,1	3,2	4,2	3,0	11,7	4,7

Anmärkning: Ett lands exportmarknadstillväxt beräknas av OECD så att den representerar den potentiella exporttillväxten för landet förutsatt att dess marknadsandelar förblir oförändrade. För varje land beräknas exportmarknadstillväxten som ett vägt genomsnitt av importvolymtillväxten på alla dess marknader, där viktningsmönstret härleds från andelen av dess export som går till den marknaden under ett valt basår. EU-8 är sammanvägning via KIX-vikter och består av Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Nederländerna, Tyskland och Österrike. OECD-5 består av USA, Kanada, Japan, Norge och Storbritannien. OECD-13 är EU8 och OECD-5 sammanslaget. Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

7.2.6 Från högkonjunktur till balans på varu- och tjänstemarknaderna

Efter pandemins svåra inledande fas innebar återstarten av ekonomin febril aktivitet under ett år, men sedan 2021 har konjunkturindikatorerna dämpats. Industrikonjunkturen har varit liknande i olika länder, medan konjunkturen för tjänster har varierat mer. Pandemiåtgärder och ändrat beteende har sett olika ut i olika delar av världen och det har antagligen fått större konsekvenser för tjänstesektorn än för industrin. Inköpschefsindex indikerade en svagt vikande konjunktur för industrisektorn i slutet av 2022, men det är inte tal om något ras i indikatorerna. För tjänstesektorn i Sverige råder fortfarande viss tillförsikt i slutet av året, även om stämningssläget är mindre positivt än tidigare.

DIAGRAM 7.8 Inköpschefsindex i industri- respektive tjänstesektorn



Anmärkning: Säsongrensade värden. Indextal över 50 indikerar tillväxt. Indextal under 50 indikerar minskad ekonomisk aktivitet.
Källor: S&P Global och Silf/Swedbank.

7.3 Arbetsmarknad

Trots prishöjningen och de svaga indikatorerna som avslutade 2020 var det ändå fortsatt stark konjunktur på arbetsmarknaden. Det har bidragit till att regeringar och centralbanker kunnat driva en stramare finans- och penningpolitik än vad som annars hade varit fallet. Resonemanget går ut på att det tycks finnas så många lediga jobb jämfört med antalet arbetslösa att jobben "räcker till" även om de blir färre. Med andra ord skulle då nedkylningen förvisso försämra förhandlingsläget och lönetrycket, men då utan att den totala arbetslösheten behöver stiga särskilt kraftigt.

På många håll har efterfrågan på arbetskraft varit hög samtidigt som utbudet varit begränsat. I åtminstone USA:s fall, där arbetslösheten är den lägsta på 50 år, har det starka läget drivit fram en hög löneökningstakt som tillsammans med andra faktorer förstärkt konsumentprisinflationen under året (se mer nedan).

7.3.1 Stark konjunktur på arbetsmarknaden

Trots de senaste årens turbulens, är arbetsmarknadsläget väl återhämtat i såväl USA, euroområdet som i Sverige. Arbetslösheten, det vill säga andelen av arbetskraften som saknar men aktivt söker arbete, är tillbaka på ungefär samma nivå som den var innan pandemin (se **diagram 7.9A**).

Måtten på arbetslöshet och arbetskraftsdeltagande beskriver befolkningens arbetsmarknadssituation, men i lönebildningssammanhang kan det vara mer ändamålsenligt att relatera antalet arbetslösa till antalet utlysta lediga jobb.¹¹ Om färre söker tjänsterna, har löntagaren generellt ett bättre förhandlingsläge. Utifrån detta mått har förhandlingsläget förbättrats under 2022. Det totala antalet arbetslösa i förhållande till det totala antalet lediga platser har efter en tillfällig uppgång 2020 minskat till de lägsta nivåerna på många år och vittnar om en fortsatt god situation på arbetsmarknaden i såväl Sverige, euroområdet som i USA. En viss tendens till fler sökande per ledigt jobb kunde dock skönjas under slutet av 2022 (se **diagram 7.9B**).

DIAGRAM 7.9A Arbetslöshet

Procent av arbetskraften

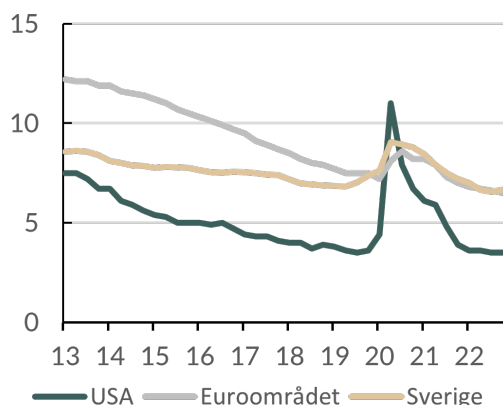
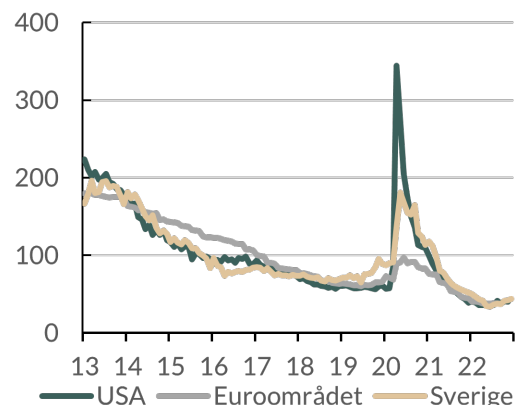


DIAGRAM 7.9B Arbetslösa per ledigt jobb

Index, 2013 = 100



Anmärkning: Arbetslösheten i Sverige avser statistik från Arbetsförmedlingen.
Källor: Arbetsförmedlingen, BLS, Eurostat, SCB och egna beräkningar.

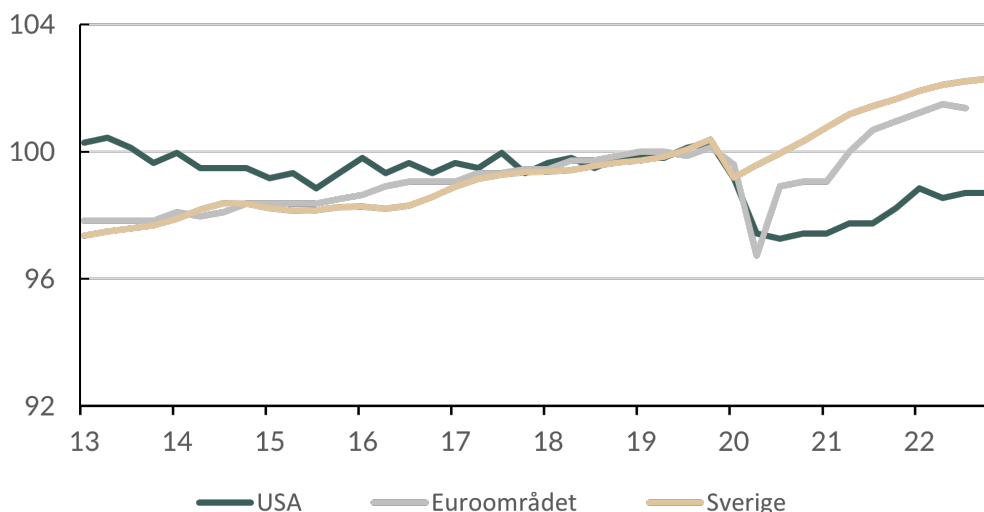
En av anledningarna till den mycket låga arbetslösheten i USA är att arbetskraftsdeltagandet fortfarande är märkbart lägre än innan pandemin (se **diagram 7.10**). Det betyder alltså att det blivit färre på arbetsmarknaden för företagen att anlita och en del av personalbristen beror på att många lämnat arbetskraften. I euroområdet och särskilt i Sverige har arbetskraftens andel av befolkningen inte bara återställts utan stigit i linje med den positiva trenden från åren innan pandemin 2020. Jämfört med i USA är därmed risken mindre för att arbetsmarknaden blir överhettad i Europa, vilket kan vara fördelaktigt när inflationen redan är hög.

Fallande köpkraft, långsammare aktivitet och dystrare utsikter i slutet av 2022 skulle i normala fall ge skäl för en märkbart avstannande sysselsättning. Men förutom att efterfrågan uppenbarligen är tillräckligt hög kan många företag välja att behålla personal så länge det är möjligt när tillgången på arbetskraft för den egna verksamheten är begränsad.

¹¹ En låg andel arbetslösa av arbetskraften innebär inte nödvändigtvis att det finns färre arbetssökande per ledig plats, om arbetskraften har utvecklats starkare än antalet lediga tjänster hos företagen.

DIAGRAM 7.10 Arbetskraftsdeltagande

Index, 2019 = 100



Anmärkning: Observera att indexet beskriver utveckling och inte nivå.
Källor: BLS, Eurostat, SCB och egna beräkningar.

7.3.2 Fortsatt hög långtidsarbetslöshet i Sverige

Även om högkonjunktur råder på den svenska arbetsmarknaden uppgick antalet inskrivna arbetslösa på arbetsförmedlingen som varit utan arbete i tolv månader eller mer till 149 000 personer i slutet av november.¹² Det motsvarar nästan hälften av alla arbetslösa. Antalet långtidsarbetslösa, definierade som arbetslösa som varit utan arbete i mer än 24 månader, har ökat till 92 000 individer. Detta indikerar problem med matchningen på arbetsmarknaden, eftersom det samtidigt är hög brist på personal. Ju längre personer befinner sig i arbetslöshet desto större är risken att den blir långvarig och även en svagt vikande arbetsmarknad medför ökade risker för arbetslösa vars kompetens inte möter en tydlig efterfrågan bland arbetsgivarna.

7.4 Löner

De nominella lönerna har utvecklats mer stabilt i Europa än i USA. I Sverige har lönerna i stort sett följt den europeiska utvecklingen de senare åren.

7.4.1 Stabil löneutveckling i Sverige – på både kort och lång sikt¹³

Fallande arbetslöshet, många lediga jobb, brist på personal och stigande priser har inte medfört någon påtaglig uppväxling av den svenska löneökningstakten. Lönerna ökade långsamt under 2022 års inledning till följd av hur löneavtalen var konstruerade, men tog mer fart under våren. För månaderna januari till och med november 2022 har lönerna ökat med i genomsnitt 2,7 procent.

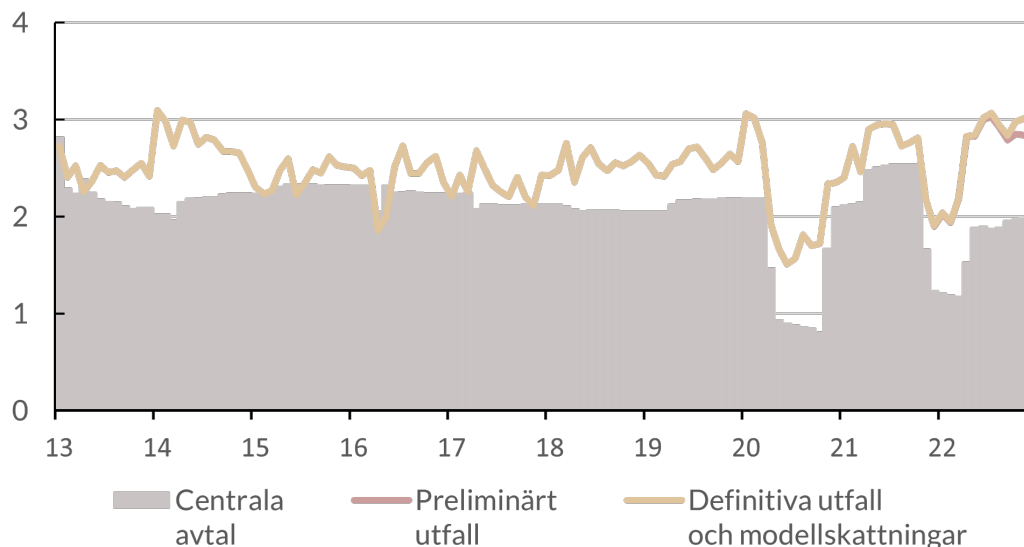
¹² Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, Arbetsförmedlingen analys 2022:18, Arbetsförmedlingen, 14 december 2022.

¹³ Uppdaterad statistik och analyser av den svenska löneutvecklingen publiceras varje månad i rapporten "Löneutvecklingen i Sverige", på mi.se/lonestatistik.

Enligt den senaste månadsuppgiften väntas lönerna i hela ekonomin ha ökat med årstakten 3 procent i november 2022, när statistiken blir definitiv (se **diagram 7.11**). De avtalade löneökningarna uppgick till knappt 2 procent under samma månad, enligt Medlingsinstitutets sammanvägning av löneökningar enligt kollektivavtal.

DIAGRAM 7.11 Löner i hela ekonomin, Sverige

Årlig procentuell ändring



Anmärkning: Preliminära löneutfall respektive modellskattningarna för perioden december 2021 – november 2022.
Källa: Medlingsinstitutet.

De avtalade lönernas förändringstakt, det vill säga den avtalade lönenivån jämfört med 12 månader tidigare, har varierat kraftigt de senaste åren. Det beror på att pandemin ledde till att de flesta har haft två istället för sedvanliga tre lönerevisioner mellan våren 2020 och våren 2022. Inom industrin medförde det dels sju månader mellan april 2020 och oktober 2022 utan nya avtalade löneökningar, dels fem ytterligare månader perioden november 2021 och mars 2022. Detta har lett till att den månadsvisa löneökningstakten varierat mer än vanligt de senaste åren.

7.4.2 Snabbare löneökningstakt i privat än i offentlig sektor

Den genomsnittliga löneökningstakten har varit högre i privat än i offentlig sektor 2021–2022, medan det omvända gällde fram till och med 2020. Inom den privata sektorn har genomsnittslönen ökat snabbare för tjänstemän än för arbetare under ett par år, men från sommaren och framåt har skillnaderna minskat. I november väntas lönerna ha ökat med årstakten 3,3 procent för arbetare och 3,4 procent för tjänstemän när statistiken blir definitiv.

7.4.3 Snabbare löneökningar i USA än i Europa¹⁴

De nominella lönerna i Sverige och i euroområdet har ökat med liknande takt under flera år, inklusive perioden 2020–2022. Lönerna i USA ökade endast något snabbare innan pandemin 2020, men under 2021 tog löneökningstillväxten i USA mer fart och har varit klart högre än i de flesta europeiska länder det senaste året. Det gäller även det tredje kvartalet, då lönerna ökade med 5,1 procent i USA (se **diagram 7.12A**).

Breda amerikanska ekonomiska stimulanser som ökade hushållens samlade efterfrågan kan ha gett understöd till detta. Ett stort bortfall i arbetskraft och att arbetsmarknaden snabbt stöptes om i samband med covid-19 kan även det ha bidragit till den höga löneökningstakten. Det fanns t.ex. inte samma möjligheter till korttidsarbete i USA, där många istället sades upp i början av pandemin. Den europeiska varianten av korttidsarbete ledde snarare till mindre rörlighet på arbetsmarknaden och även om lönen per timme gick upp kraftigt minskade ändå löntagarnas genomsnittliga inkomster och därmed hushållens efterfrågan, vilket sammantaget kan ha dämpat lönerna mer i Europa än i USA.

DIAGRAM 7.12A Löneökningar

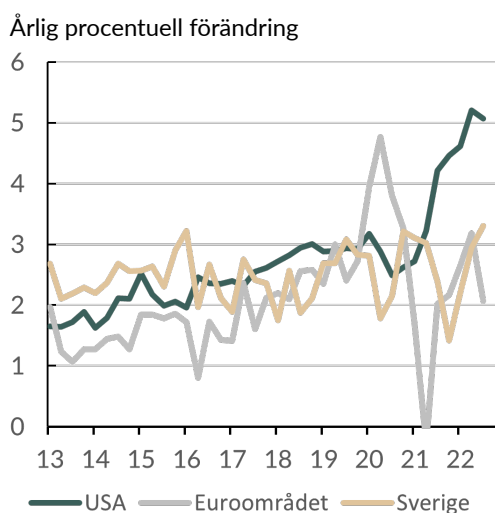
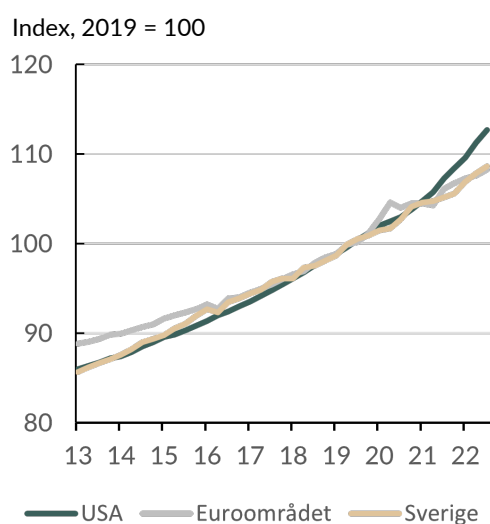


DIAGRAM 7.12B Lönenivå



Anmärkning: Löner enligt LCI i Europa och ECI i USA. Källor: BLS, Eurostat och egna beräkningar.

I euroområdet ökade de nominella lönerna med en genomsnittlig årstakt på 2,6 procent fram till och med det tredje kvartalet 2022 (se **diagram 7.12B**). I Sverige ökade lönerna med 2,8 procent, det vill säga ungefär som i euroområdet. Löneökningstakten har varierat kraftigt de senaste åren och det tjänar lite till att studera ett enskilt kvartal. Det står dock klart att sedan 2018 och framåt har genomsnittslönen i Sverige och euroområdet utvecklats i liknande takt (se **diagram 7.12B**). För perioden första kvartalet 2020 till och med tredje kvartalet 2022 var den genomsnittliga årliga ökningstakten 2,7 procent i euroområdet och 2,6 procent i Sverige.

¹⁴ I den internationella jämförelsen används lönekomponenten i Labour Cost Index för Europa, och Employment Cost Index för USA. Se mer om LCI i kapitel 12. Löneökningstakten under 2022 enligt den svenska officiella statistiken beskrivs även i kapitel 9.

7.5 Inflation

Inflationen steg oväntat till historiskt höga nivåer under 2022 och har dominerat som ekonomisk fråga att hantera. I en majoritet av västländerna ökade konsumentpriserna med minst 8 procent det tredje kvartalet jämfört med året innan (se urvalet i **tabell 7.4**). Den amerikanska inflationen började öka jämförelsevis snabbt redan under 2021 men under 2022 kom Europa ikapp och förbi. Framförallt krisen på energimarknaden, och till viss del svagare valuta, har drabbat Europa mer än USA. I slutet av 2022 visade dock den amerikanska inflationen tecken på att avta framför allt till följd av lägre varupriser, medan inflationen istället tilltog i Europa.

TABELL 7.4 Konsumentpriser i olika länder

Årlig procentuell förändring tredje kvartalet 2022 (2022 kv 1–kv 3 i parantes)

	KPI	KPI exkl. energi och mat
Sverige	9,4 (7,3)	5,5 (4,2)
KIX*	10,5 (9,0)	6,0 (5,2)
Euroområdet	9,3 (7,8)	4,4 (3,6)
USA	8,3 (8,3)	6,3 (6,2)
Storbritannien	10,0 (8,5)	
Norge	7,4 (5,8)	4,8 (3,3)
Japan	2,9 (2,1)	0,7 (-0,3)
Belgien	11,0 (10,0)	5,1 (4,1)
Danmark	10,2 (7,9)	5,8 (4,2)
Finland	8,1 (6,6)	4,2 (3,3)
Frankrike	6,5 (5,5)	3,8 (3,0)
Nederländerna	14,1 (11,1)	5,2 (3,8)
Italien	8,9 (7,4)	4,5 (3,1)
Tyskland	9,4 (7,9)	3,8 (3,5)
Österrike	9,9 (7,8)	5,4 (4,4)

Anmärkningar: * Sammanvägning av de 32 länder med högst vikt i Sveriges utrikeshandel.
Källor: Nationella statistikbyråer via Macrobond, Riksbanken och egna beräkningar.

Efter många år med en inflation på eller strax under målet i de flesta länder innebar 2022 en ny situation. **Diagram 7.13A** visar både hur prisnivån skulle ha sett ut om inflationsmålet på 2 procent i årlig ökningstakt hade uppnåtts utan avvikelser och den faktiska prisnivån. Hade inflationen utvecklats helt enligt tvåprocentmålet skulle konsumentpriserna ha stigit med totalt 7 procent till och med det tredje kvartalet 2022 jämfört med 2019. Men istället har konsumentpriserna stigit med 18 procent i omvärlden och med knappt 16 procent i Sverige.

DIAGRAM 7.13A Konsumentpriser, Sverige

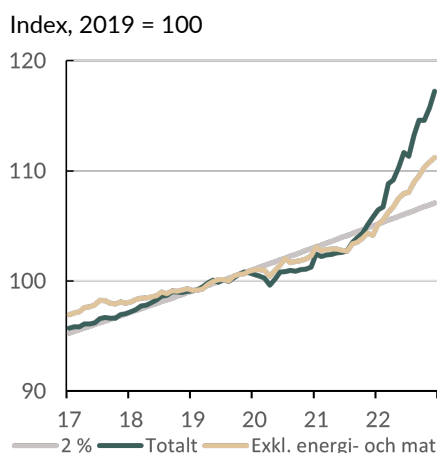
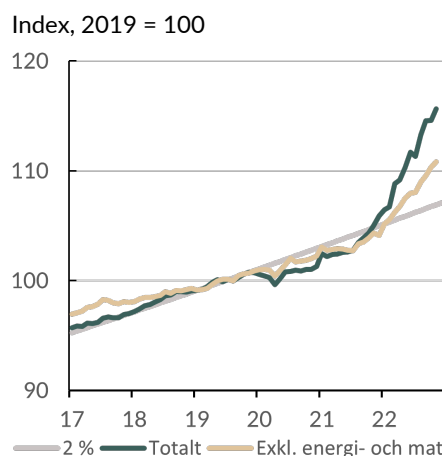


DIAGRAM 7.13B Konsumentpriser, KIX*



Anmärkning: * Kix avser en sammanvägning av de 32 länder som Sverige handlar mest med. Här har dock Nya Zeeland exkluderats för att uppnå högre aktualitet i sammanvägningen. Källor: Eurostat, Riksbanken, nationella statistikbyråer via Macrobond, Melbourne Institute of Applied Economic & Social Research och egna beräkningar.

Bredare prisuppgång än på enbart energi och mat

I **diagram 7.13B** framgår även att den höga inflationen inte enbart har utgjorts av stigande energipriser i sig. Såväl i omvärlden som i Sverige har det som internationellt brukar kallas ”kärninflationen”, som exkluderar energi och matpriser, också stigit långt över målet. Kärninflationen har till skillnad mot den totala varit högre i USA än i Europa under 2022 (se **tabell 7.4**). Arbetslösheten är den lägsta på 50 år i USA, och lönerna har i samspel med konsumtionsstimulerande pandemistöd ökat betydligt snabbare än i Europa under en tid, vilket kan ha bidragit till att priserna har ökat på bredare front.

Många faktorer bidrar till uppgången

I grunden är det utbudsstörningar som förklarar kraften i den globala prisuppgången. Svårigheter att leverera tillräckligt mycket av allt från råvaror, komponenter till energi har gjort livsmedel, transporter och nästan alla typer av varor dyrare.

Men priserna hade inte kunnat öka lika snabbt om det inte samtidigt funnits en stark efterfrågan som driver upp priserna rejält i och med det störda varuutbudet. 2022 markerar inte bara ett år med eskalerat krig, utan även att restriktionerna från pandemiåren helt fasades ur. Trots prisuppgången och minskad köpkraft har hushållen kunnat nyttja det ökande sparandet under pandemin och den återöppnade ekonomin har bidragit till en stark konjunktur på arbetsmarknaden.

En annan faktor som påverkar inflationen är växelkursen, och i många länder har den starka dollarn gjort import av såväl färdiga produkter som av olja och andra insatsvaror dyrare de senaste åren.

Bakom statistiken döljer sig dock att i flera länder har åtgärder vidtagits för att bromsa hushållens kostnadsökningar och därmed även den uppmätta konsumentprisinflationen. Det har skett i exempelvis Tyskland, som tillhör skaran länder där kärninflationen delvis därför varit under 4 procent (se **tabell 7.4**). Där har man även försökt minska risken för mer långsiktig, lönedriven, inflation genom att tillåta skattefria ”engångsbelopp” i löneavtalen.¹⁵ Bakgrunden är att det eventuellt minskar risken för att lönekostnaderna stiger för snabbt framöver, då inflationen egentligen tänks kunna falla tillbaka.

Positiva tecken om lägre inflation avslutar året

Den del av inflationen som kommer direkt från utbudsproblem på varumarknaden har bidragit mest men ser också ut att ha potential att kunna falla snabbt. Priset på råolja och att frakta varor har fallit tvärt (se **diagram 7.13A**). I Tyskland har man delvis lyckats hitta alternativ till ryska gasleveranser samt har fyllt lagren inför vintern. I hela Europa har elanvändningen och elpriserna i viss mån stabiliserats, men delvis på grund av den osäkra faktorn väder. Kombinationen av allt detta har lett till att producentpriserna saktat in märkbart under andra halvan av 2022 (se **diagram 7.14B**). Med viss fördröjning kan dämpningen i producentledet så småningom leta sig in i konsumentprisledet.

DIAGRAM 7.14A Fraktkostnader och råoljepris

Index, 2019 = 100 (last) respektive index, motsvarande månad året innan = 100 (råolja).

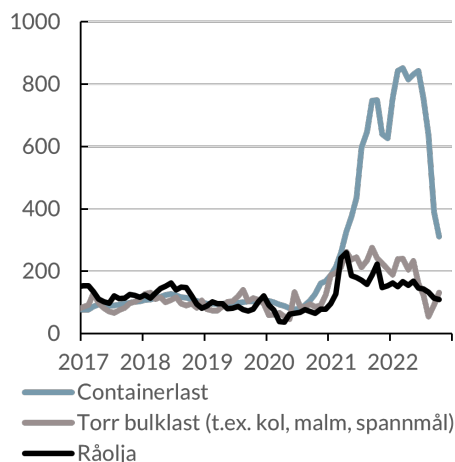
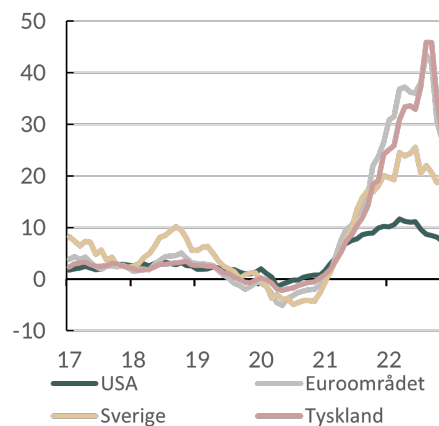


DIAGRAM 7.14B Producentprisindex

Index, 2019 = 100



Anmärkning: a) Med bulklast avses material som tappas eller hälls i olika typer av lastutrymmen.

Källor: Baltic Exchange, Hamburg Shipbrokers' Association (VHSS), Intercontinental Exchange (ICE), OECD, Statistiska centralbyrån och U.S. Bureau of Labor Statistics.

¹⁵ Se mer om tyska engångsbelopp i analysen *Hur påverkar engångsbelopp den tyska lönebildningen?*, nyhet 18 aug, Medlingsinstitutet, på www.mi.se.

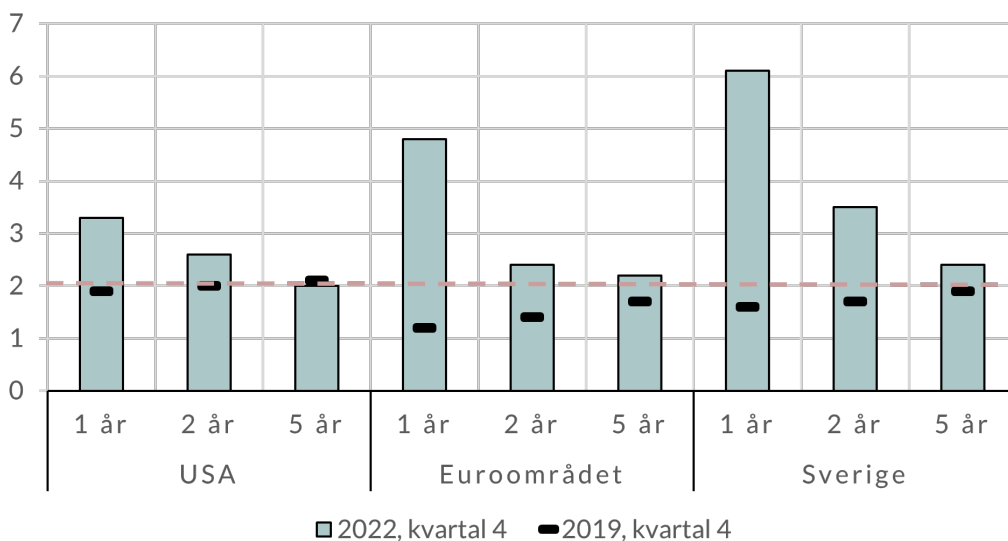
Men även om elpriserna bedarrar på kort sikt kan den generella uppgången fortsätta att påverka konsumentpriserna via exempelvis de långa elavtal som ännu inte förhandlats om och som är relativt vanliga. Liknande effekter påverkar även priset på boende via hyrorna, som med viss fördröjning påverkas av högre omkostnader och de numera höga räntorna när hyreskontrakten omförhandlas.

Fortsatta förväntningar om avtagande inflationstakt

I lönebildningssammanhang kan inflationsförväntningar ofta sägas vara viktigare än den faktiska inflationen, eftersom löneavtalen är framåtsyftande. Inflationen har hittills dominerats av kända utbudsstörningar och påverkan från tillfälliga stimulanser. Detta kan vara bakgrunden till utvecklingen av de långsiktiga inflationsförväntningarna, som trots den tvåsiffriga prisuppgången fortfarande låg nära eller över två procent i slutet av 2022 (se **diagram 7.15**). Inflationsförväntningarna på ett års sikt var dock klart högre än 2019. Men även om de långa inflationsförväntningarna var på en odramatisk nivå i slutet av 2022 har de fortsatt att stiga kvartal för kvartal, vilket är en av anledningarna till att centralbankerna har höjt sina styrräntor, så att trenden inte fortsätter och börjar avvika märkbart från inflationsmålet.

DIAGRAM 7.15 Inflationsförväntningar

Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Genomsnittlig förväntad konsumentprisinflation om 1, 2 respektive 5 år. Konsumentpriser mätt med PCE för USA, HICP för Euroområdet och KPI för Sverige. Källor: ECB, Federal Reserve Bank of Philadelphia och Kantar Prospera.

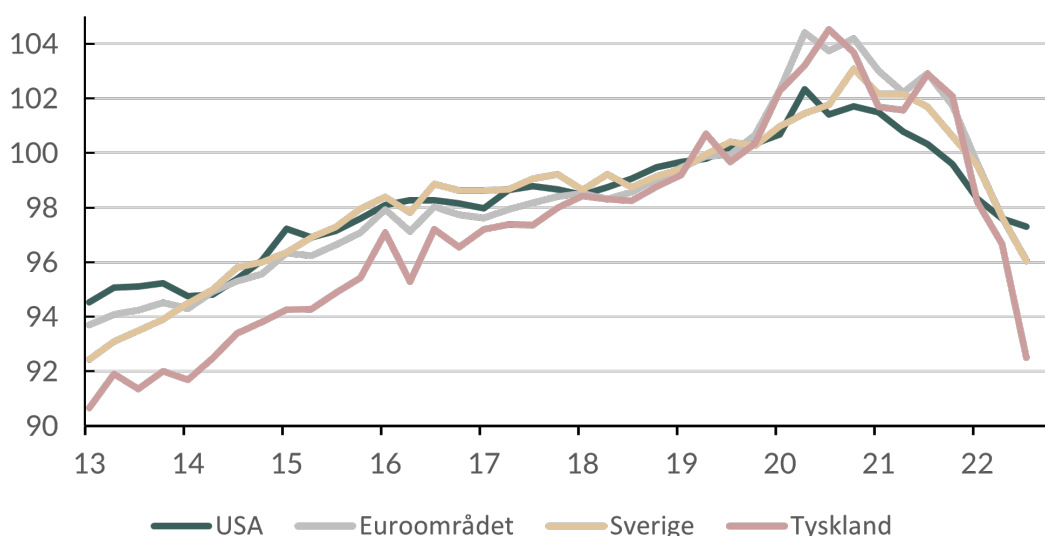
Med tanke på den starka arbetsmarknaden och den ihållande höga löneökningstakten är det noterbart att de amerikanska inflationsförväntningarna är fortsatt återhållsamma. Även i Europa verkar förväntningarna vara välförankrade trots tvåsiffrig inflationstakt och hög inflation även exklusive energi. Det kan möjligen ha att göra med att respondenterna ser att effekterna från pandemin och turbulensen på energimarknaderna håller på att klinga av. Även den hängivenhet som centralbankerna har uppvisat när det gäller att kyla ner ekonomin i syfte att få ner inflationen kan förstås ha påverkat de långsiktiga förväntningarna.

7.6 Reallöner

Den förhållandevis låga och stabila inflationen de senaste decennierna – delvis på grund av ökad import av billiga varor från Asien – har bidragit till att göra reallöneökningar möjliga i de flesta västländer. Men den genomsnittliga reallönen per arbetad timme har utvecklats rejält negativt från 2021 och framåt (se **diagram 7.16**). Förloppet och storleken i löntagarnas förlorade köpkraft har varit liknande mellan olika delar av världen och det tredje kvartalet 2022 hade reallönerna minskat med 3–4 procent jämfört med 2019 i Sverige, USA och euroområdet. I Tyskland hade reallönerna minskat med nästan 8 procent jämfört med 2019.

DIAGRAM 7.16 Reallöner i olika länder

Index, 2019 = 100



Anmärkning: Lön enligt WAG i Labour Cost Index för europeiska länderna och Employment Cost Index för USA. Inflationskomponenten avser harmoniserat konsumentprisindex för Europa och . Källor: Eurostat, Medlingsinstitutet, Office for National Statistics och U.S. Bureau of Labor Statistics.

Fallet i löntagarnas köpkraft är dramatiskt. Mellan 2013 och 2021 hade reallönerna stigit med i genomsnitt 1,3 procent per år i Sverige (se **tabell 7.5**). Men räknas det enskilda året 2022 med faller snittet till 0,8 procent per år. I flera länder där reallönerna länge ökat långsammare än i exempelvis Sverige blir reallöneutvecklingen sedan 2013 nära 0 eller till och med negativ om 2022 räknas med. Det vill säga att köpkraften har backat till samma nivå som för tio år sedan.

TABELL 7.5 Reallöner i olika länder

Årlig procentuell förändring per år

	2022*	2013- 2021	2013- 2022*
Sverige	-5,5	1,3	0,8
USA	-3,0	0,8	0,4
Norge	-3,9	0,4	0,2
Euroområdet	-6,6	0,9	0,5
EU-8	-7,3	0,7	0,3
Belgien	-3,9	0,0	-0,4
Danmark	-7,0	1,1	0,6
Finland	-6,0	0,3	0,1
Frankrike	-2,1	0,7	0,5
Italien	-6,7	0,1	-0,1
Nederländerna	-8,6	0,2	-0,1
Tyskland	-10,1	1,3	0,6
Österrike	-3,4	0,9	0,9

Anmärkning: * Till och med tredje kvartalet 2022. Reallönens lönekomponent mäts enligt WAG i Labour Cost Index för de europeiska länderna och Employment Cost Index för USA. Inflationskomponenten avser harmoniserat konsumentprisindex.

Källor: Eurostat, Medlingsinstitutet, Office for National Statistics och U.S. Bureau of Labor Statistics.

8. Arbetskostnader och konkurrenskraften

Den svenska kostnadsmässiga konkurrenskraften har bibehållits under pandemiåren 2020/2021 och år 2022 sammantaget. Kronan har försvagats och produktiviteten stigit snabbare än i andra länder. Generellt i Europa har stigande enhetsarbetskostnader kompenserats av stigande priser och vinstandelen har stigit i Sverige liksom i flera av våra närmaste konkurrentländer.

Detta kapitel beskriver hur den kostnadsmässiga konkurrenskraften utvecklats de senaste åren. Utvecklingen beskrivs så långt som det finns tillgänglig statistik, i de flesta fall till och med tredje kvartalet 2022.

8.1 Sammanfattning¹

Samtidigt som arbetskostnaderna per timme ökat snabbare i Sverige än i konkurrentländerna de senaste åren har även produktiviteten stigit snabbare. Sammantaget medför detta att arbetskostnaden per producerad enhet i hela ekonomin kunnat öka något långsammare än i euroområdet 2020–2022. Räknat i gemensam valuta ökar skillnaden i och med att kronan försvagats, vilket har förstärkt den kostnadsmässiga konkurrenskraften. Särskilt jämfört med USA har enhetsarbetskostnaderna stigit betydligt långsammare som en effekt av den starka dollarkursen (se **tabell 8.1** och avsnitt 8.3).

En stigande andel arbetade timmar i privata tjänstenäringsar har i sig bidragit mer till produktivitetstillväxten i Sverige än i andra länder. Bland flera av Sveriges konkurrentländer har det istället varit en minskad aktivitet i servicesektorn som i sig har bidragit till den sammanlagda produktivitetstillväxten i näringslivet (se avsnitt 8.3.2).

Förhållandevis stabila enhetsarbetskostnader, bibehållen varuefterfrågan, snabbt stigande världsmarknadspriser och svagare krona har bidragit till en ökande vinstandel² i det svenska näringslivet de senaste åren. Vinstandelen i näringslivet har även ökat tydligt i flera av våra konkurrentländer i euroområdet och generellt har vinstandelen inom industrin stigit betydligt snabbare än i ekonomin som helhet (se **tabell 8.1** och avsnitt 8.4).

¹ Den makroekonomiska analysen bygger på den statistik som fanns tillgänglig till och med den 12 januari 2023.

² Avser bruttovinstandelen, dvs. bruttoöverskottet (förädlingsvärdet minus arbetskostnadssumman) i förhållande till förädlingsvärdet, justerad för egenföretagares arbetsinsats. Se mer under tabell 8.1 och i avsnitt 8.4.

TABELL 8.1 Sammanfattning indikatorer på konkurrenskraft

Årlig procentuell förändring

	Enhetsarbets- kostnad, hela ekonomin	Enhetsarbets- kostnad, hela ekonomin, SEK	Justerad vinstandel, näringslivet, (index, 2019 = 100)**	Justerad vinstandel, industrin, (index, 2019 = 100)**
	2020-2022* (2013-2019)	2020-2022* (2013-2019)	2022 kv 3	2022 kv 3
Sverige	2,4 (1,9)	2,4 (1,9)	105,7	112,4
USA	3,9 (1,9)	6,7 (7,5)		
Euroområdet	2,6 (1,3)	2,8 (4,2)	103,0	109,8
EU-8	2,8 (1,4)	2,9 (4,3)	103,9	107,0
Länder i EU-8:				
Belgien	2,8 (0,8)	2,9 (3,7)	103,3	115,3
Danmark	2,4 (0,9)	2,5 (3,8)	114,5	110,8
Finland	2,6 (0,6)	2,7 (3,5)	103,7	116,3
Frankrike	3,2 (0,5)	3,4 (3,4)	95,4	96,9
Italien	2,3 (1,1)	2,4 (4,1)	100,8	113,4
Nederländerna	3,2 (0,8)	3,3 (3,7)	96,9	102,3
Tyskland	2,8 (2,5)	3,0 (5,4)	106,8	103,6
Österrike	3,4 (2,1)	3,5 (5,1)	103,6	105,5

Anmärkning: * Utfall till och med tredje kvartalet 2022. ** Justerad för egenföretagares arbetsinsats. I näringslivet är vård-, utbildnings- samt fastighetsbranschen exkluderad. Källor: Eurostat, Riksbanken och egna beräkningar.

8.2 Växelkursen

Eftersom Sverige har en stor industriproduktion, varav en stor andel exporteras och har en egen, liten, valuta kan ibland rörelser i växelkursen överskugga effekterna av exempelvis skiften i arbetskostnadsökningar eller produktivitetstillväxt. De senaste åren har särskilt den stärkta dollarkursen fått extra relevans i och med att energi och råvaror i regel handlas i dollar, vilket har gjort det dyrare att importera insatsvaror. När kronan försvagas förbättrar det dock Sveriges kostnadsmässiga position och gör att företagen får mer betalt för de varor och tjänster som går på export.

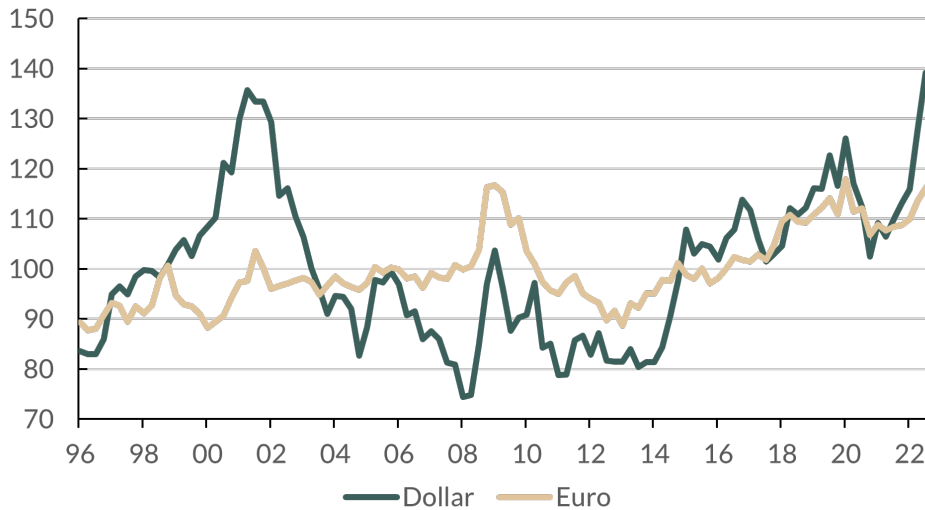
Tydligt svagare krona

Både på kort och lång sikt har kronans värde minskat. I slutet av 2022 var kronan 30 procent svagare mot dollarn jämfört med genomsnittskursen sedan 1996 (se **diagram 8.1**). Värdet mot euron var samtidigt 20 procent svagare och den sammanvägda KIX-kursen 10 procent svagare.³ Under pandemins inledning 2020 stärktes kronan först mot de stora valutorna (linjerna i **diagram 8.1** visar hur dyr utländska valuta är) men under 2022 tappade kronan den vunna marken mot såväl euron, pundet som KIX. Försvagningen mot dollarn under 2022 gjorde den ännu dyrare jämfört med 2019 och kronan har inte varit så svag på över 20 år.

³ Kronkursen för pundet har försvagats det senaste decenniet men låg i slutet av 2022 på genomsnittet för perioden 1996-2022.

DIAGRAM 8.1 Utvecklingen av kronans växelkurs

Index, 100 = 1996–2022



Anmärkning: Utfall till och med fjärde kvartalet 2022. Diagrammet visar utvecklingen jämfört med hela periodens genomsnittskurs och reflekterar inte hur många kronor det går på respektive valuta. Källa: Macrobond.

Växelkursen och konkurrenskraften

Arbetskostnader, produktivitet och priser kan förändras i olika länder så att kostnadsläget snabbt förändras jämfört med i andra länder. Skulle arbetskostnadsökningar även ge högre inflationstakt ska det i sig leda till att växelkursen försvagas gentemot länder utan samma inflationsökning. På det viset kan växelkursen ha en utjämnande effekt och agera som en "buffert" gentemot de länder i omvärlden som har annan valuta.

För länderna inom euroområdet kan inte kostnadsförändringar sinsemellan justeras via växelkursen. En stor andel av produktionen handlas internt inom euroområdet och om det uppstår höga relativa kostnadsökningar saknas växelkursen som buffert. Då behöver mer läggas på kostnadsbesparingar genom höjd produktivitet eller att hålla nere arbetskostnaderna. Länder som Sverige kan via försvagning av växelkursen ("devalvering") få en utjämning av kostnadsläget, men inom euroområdet brukar andra åtgärder ibland kallas för "intern devalvering".

Justering av relativa kostnader utan att få stöd av sänkt växelkurs kan ge svagare ekonomisk utveckling under en tid. Personalnedskärningar och lägre inkomster gör att efterfrågan tillfälligt kan minska medan arbetslösheten riskerar att öka. Men i ett längre perspektiv kan en försvagning av växelkursen leda till dyrare import, lägre real inkomst, samt fördröja strukturomvandlingar som till slut sker ändå.

8.3 Arbetskostnader och produktivitet

Arbetskostnader är bara en del av ekvationen som ger förutsättningar för en kostnads- mässig konkurrenskraft. Utvecklingen av produktiviteten är minst lika viktig, eftersom kombinationen förklarar arbetskostnaden per producerad vara eller tjänst i ekonomin, det vill säga enhetsarbetskostnaderna. I detta avsnitt presenteras inledningsvis arbetskostnads- och produktivitetstillväxten de senaste åren och avslutas med en genomgång av hur just enhetskostnaderna utvecklats.

8.3.1 Arbetskostnader

Pandemin gjorde det svårare att med hög precision mäta det underliggande löne- och arbetskostnadstrycket. Under specifika perioder ändrades antalet och profilen på de anställda mycket hastigt och många typer av stödåtgärder har både införts och slutat att nyttjas så att internationella jämförelser under vissa perioder i princip varit meningslösa. Detta gäller delar av såväl 2020 som 2021, men genom att analysera den sammanlagda löne- och arbetskostnadsutvecklingen 2020–2022 kan många av de tillfälliga störningarna i viss mån ta ut varandra.

Det finns två huvudsakliga källor för att mäta arbetskostnaden per timme, nationalräkenskaperna och Labour Cost Index (LCI). Men som vi kan se i **tabell 8.2** skiljer sig de senaste årens ökningar av arbetskostnader per timme åt beroende på källa. I nästan alla länder ökar löner och arbetskostnader per timme snabbare enligt nationalräkenskaperna jämfört med Labour Cost Index (LCI). Det har främst att göra med att LCI låser fast näringslivsstrukturen till ett enskilt år. LCI kan därmed ge ett bättre underlag än nationalräkenskaperna för att analysera arbetsmarknadsläget eller det generella förhandlingsläget mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁴ Från ett reellt kostnads- och makroperspektiv kan det däremot ofta vara bättre att använda nationalräkenskaperna.

TABELL 8.2 Arbetskostnad per timme i hela ekonomin efter källa

Genomsnittlig procentuell förändring per år

	LCI	LCI	Nationalräkenskaperna	Nationalräkenskaperna
	2020-2022	2013-2019	2020-2022	2013-2019
Sverige	2,7	2,7	4,2	3,0
Euroområdet	2,6	1,7	3,4	2,0
EU-8	2,5	1,7	3,3	2,1
Belgien	2,5	1,1	3,3	1,4
Danmark	1,5	1,8	2,8	2,2
Finland	2,1	1,0	2,9	1,3
Frankrike	2,2	1,2	2,5	1,3
Nederländerna	3,2	1,5	3,6	1,1
Italien	1,6	0,8	3,1	1,5
Tyskland	2,8	2,5	3,5	3,3
Österrike	4,2	2,7	4,8	2,8

Anmärkning: De enskilda länderna utöver Sverige ingår i det handelsviktade genomsnittet i EU-8.
Källor: Eurostat, Riksbanken, och egna beräkningar

⁴ Struktureffekter som påverkar den totala löneutvecklingen (genomsnittslönens förändring) får olika genomslag beroende på källa. Om många unga nyanställs inom en lågavlönad bransch till exempel, ger det i sig en negativ effekt på genomsnittslönen i branschen. Det får i sig genomslag i både LCI och nationalräkenskaperna. Men om branschen samtidigt ökar sin relativa storlek ger det en ytterligare negativ effekt i beräkningen av hela ekonomins genomsnittslön. Det påverkar i så fall genomsnittslönen enligt nationalräkenskaperna, men i LCI hålls branschstrukturen konstant på kort sikt och får därmed ingen påverkan. Detta gör att den strukturella förändringen av timlönen (som beror på att arbetade timmar fördelas om mellan branscher), delvis rensas bort i LCI.

I kapitlet analyseras arbetskostnadsutvecklingen ur ett konkurrenskraftsperspektiv och sätts i relation till produktivitet, priser, arbetskostnaden per producerad enhet och företagens vinster i hela ekonomin.⁵

Tabell 8.2 visar att timlönen enligt nationalräkenskaperna har ökat förhållandevis snabbt i Sverige sedan 2020. Det kan till stor del förklaras av regelförändringar som gett större ökning av frånvaron än motsvarande minskning av arbetsgivarnas kostnader (se nedan). Men i beräkningen av enhetsarbetskostnaderna blir problemet mindre eftersom de minskade timmarna påverkar både arbetskostnadsökningen per timme (täljaren) och den produktivetsökning som ska justeras för (nämnaren).

Regelförändring och ökad sjukfrånvaro har ökat arbetskostnaden per timme

I den lönesumma som används för att räkna ut arbetskostnader per arbetad timme ingår alla löneslag, inklusive de första veckornas sjuklön som arbetsgivaren betalar innan Försäkringskassan tar över ansvaret. Sjuklönen bidrar mindre till månadsinkomsten än övrig lön, men för de anställda som är tillfälligt sjuka minskar de arbetade timmarna mer än löneinkomsten. Det innebär att arbetskostnaden per timme stiger mekaniskt till följd av den förändrade regeln i sig enligt nationalräkenskaperna. Effekten förstärks om sjukfrånvaron ökar i omfattning, vilket den gjort i Sverige och i andra länder.

8.3.2 Produktivitet

Produktiviteten, det vill säga det reala värde som skapas per timme, har stor betydelse för bland annat reallönens utveckling och på sikt vilken välfärdsnivå som är möjlig.

I Sveriges konkurrentländer har produktiviteten fortsatt att stiga med generellt sett oförändrad takt jämfört med förut. I OECD-13 uppgick den genomsnittliga ökningstakten till 0,7 procent per år (se **tabell 8.5**). Den svenska produktiviteten har däremot stigit snabbare och det tredje kvartalet 2022 låg den över den tidigare trenden (se **diagram 8.2B**). Ökningstakten uppgick till 1,8 procent per år i hela ekonomin.

Sedan 2013 har produktiviteten därmed stigit snabbare i Sverige än i handelsvägda genomsnitt av våra viktigaste konkurrentländer. Sett till enskilda länder kan det nämnas att den genomsnittliga produktiviteten i tillverkningsindustrin varit högre i Danmark och i Storbritannien de senaste tio åren, men långsammare i bland annat Tyskland (se **tabell 8.6**).

⁵ I analysen används i huvudsak löner och arbetskostnader från nationalräkenskaperna.

DIAGRAM 8.2A Produktivitet i OECD-13*

Index, 2019 = 100



DIAGRAM 8.2B Produktivitet i Sverige

Index, 2019 = 100



Anmärkning: * Sammanvägning av 13 länder via KIX-vikter: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Nederländerna, Tyskland, Österrike, I euroområdet samt USA, Kanada, Japan, Norge och Storbritannien.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Analys av sammansättningseffekter

Eftersom bland annat världens konsumtionsmönster och därmed olika branscher påverkats väldigt olika de senaste åren borde även den sammanlagda produktiviteten ha påverkats av det skälet. Frågan är alltså hur mycket av produktiviteten som beror på att vissa branscher helt enkelt växer eller krymper.

Genom att analysera de nationalräkenskaper som Eurostat tillhandahåller går det att beräkna hur stor del av produktivitetens utvecklingen i olika länder som beror på förändrad sammansättning av de arbetade timmarna i näringslivet.⁶ Av datatillgänglighetsskäl exkluderas branscherna vård och utbildning i privat sektor.⁷ Därutöver exkluderas även fastighetsbranschen i analysen.⁸

År 2020 minskade andelen arbetade timmar i kontaktnära branscher medan de steg i privata tjänstenäringsar där det gick att arbeta hemifrån. Det gav en tydlig uppgång i den genomsnittliga produktivitetsnivån det året i flera länder (se **diagram 8.3**). För Sverige och i euroområdet som helhet, bidrog den ändrade arbetsfördelningen i ekonomin till en hel procentenhet högre total produktivitetstillväxt i näringslivet.

⁶ Analysen använder samma metodik som Konjunkturinstitutet tillämpar i kapitlet "Produktivitetens utvecklingen", s. 35 och framåt i *Lönebildningsrapporten 2022*, oktober 2022, Konjunkturinstitutet. Kortfattat beräknas den statiska sammansättningseffekten genom att förändringar i de olika branschernas andelar av totalt antal arbetade timmar multipliceras med branschens relativa produktivitetsnivå (mätt med mittårspriser) och vägs ihop till en total sammansättningseffekt. Konjunkturinstitutet utgår från SCB:s nationalräkenskaper med mer finfördelad branschuppdelning än vad som finns tillgängligt på kvartalsnivå hos Eurostat. För att kunna göra internationella jämförelser skiljer sig även definitionen av näringslivet åt och här exkluderas privat vård och utbildning från näringslivet av datatillgänglighetsskäl.

⁷ Det är dock två branscher där den marknadsmässiga prismekanismen delvis är satt ur spel.

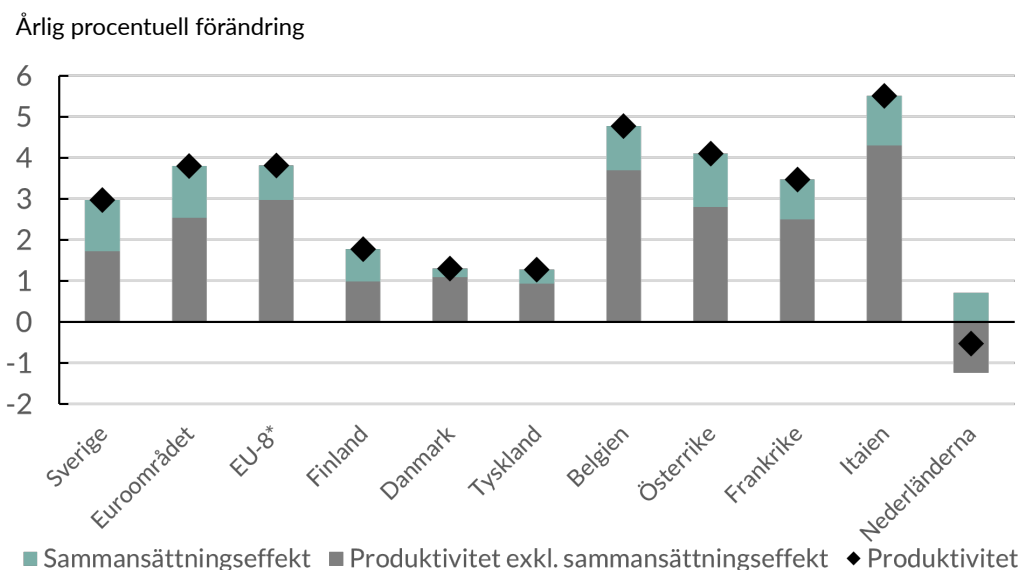
⁸ Det är inte en omfattande bransch bland de anställda totalt, men med högt bidrag till det totala förädlingsvärdet och även små förändringar av arbetade timmar får överdrivet stort genomslag i analysen av arbetsproduktivitetens sammansättning.

I de flesta länder i jämförelsen var det framförallt en minskad andel timmar i kontaktnära branscher som i sig bidrog positivt till den totala produktiviteten.⁹ Men i Sverige var det den ökade andelen arbetade timmar i privata tjänstenäringsar (som har högre genomsnittlig produktivitet) som bidrog mest till den sammanlagda produktiviteten 2020.

Ökade andel timmar i privata tjänstenäringsar har i sig höjt Sveriges totala produktivitetstillväxt

I och med att timmarna åter ökat i kontaktnära branscher har det en dämpande effekt på den allmänna produktivitetsnivån. Det senaste året ökar åter andelen timmar i kontaktnära branscher och för hela perioden 2020–2022 visar **diagram 8.4** att den genomsnittliga sammansättningseffekten är mer marginell i de flesta länder jämfört med effekten för enbart år 2020. I **tabell 8.4** går det dock att se att produktiviteten i Italien till viss del har haft en fortsatt positiv sammantagen effekt av att servicesektorn (som har lägre produktivitet än övriga sektorer) ännu inte är helt återställd efter 2020. Även i Sverige kan ändrad branschstruktur sägas ha påverkat produktiviteten positivt från pandemin och framåt. Men till skillnad mot de andra länderna beror det främst på att andelen timmar i privata tjänstenäringsar har stigit, vilket har bidragit med i genomsnitt 0,3 procent enheter per år till den totala produktivitetstillväxten.

DIAGRAM 8.3 Genomsnittlig produktivitetstillväxt och sammansättningseffekter efter land i näringslivet* 2020



* Näringslivet exklusive fastighets-, vård- och utbildningsbranscherna. Näringsgrensindelningen bygger på Eurostats tillämpning av NACE 2.0. Källor: Eurostat och egna beräkningar.

⁹ Sammansättningseffekterna består av att det har skett en omfördelning av arbetade timmar från branscher med låg produktivitet till branscher med hög produktivitet. När det händer ger det skjuts åt den sammanlagda produktiviteten.

TABELL 8.3 Bidrag till produktivitetstillväxt i näringslivet* till följd av ändrad andel timmar 2020

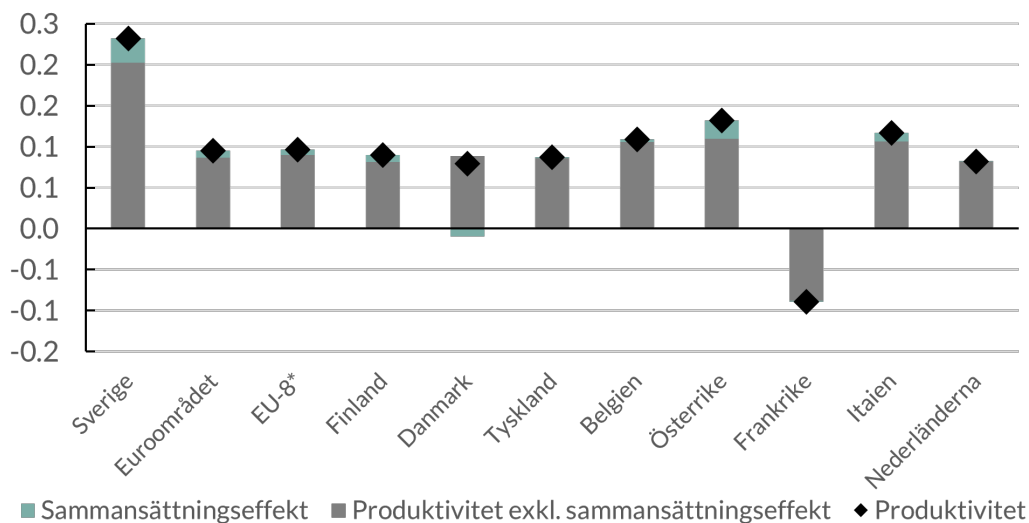
Procentenheter

	Varor	Privata tjänster	Service och kultur
Sverige	0,1	0,8	0,3
Euroområdet	0,1	0,3	0,7
EU-8	0,1	0,2	0,5
Belgien	0,0	0,4	0,5
Danmark	-0,1	0,0	0,4
Finland	0,1	0,0	0,5
Frankrike	0,1	0,2	0,7
Italien	0,1	0,3	0,5
Nederländerna	0,0	0,5	0,1
Tyskland	0,0	0,2	0,2
Österrike	0,2	0,1	0,8

Anmärkning: * Näringslivet exklusive fastighets-, vård- och utbildningsbranscherna. Näringsgrensindelningarna bygger på Eurostats tillämpning av NACE 2.0. Varor är sammanslagna bidrag från industrin (B-E) samt byggindustrin (F). Privata tjänster avser IT, juridik, teknik, finans, m.m. (J, K+M). Service och kultur motsvarar handel, transport, besöksnäring, kultur, reparationer m.m. (G, H, I, R, S, T, U). Länderna utöver Sverige ingår i det handelsviktade genomsnittet i EU-8.
Källor: Eurostat, Riksbanken, och egna beräkningar.

DIAGRAM 8.4 Genomsnittlig produktivitetstillväxt och sammansättningseffekter efter land i näringslivet* 2020–2022

Årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat och egna beräkningar.

TABELL 8.4 Sammansättningseffekt för produktivitetstillväxten i näringslivet*
2020–2022 kvartal 3

Procentenheter per år

	Varor	Privata tjänster	Service och kultur
Sverige	0,0	0,3	0,1
Euroområdet	0,0	0,1	0,1
EU-8	0,0	0,0	0,1
Belgien	0,0	0,0	0,0
Danmark	-0,1	-0,1	0,1
Finland	0,1	-0,1	0,2
Frankrike	0,0	0,0	0,1
Italien	-0,1	0,0	0,3
Nederländerna	0,0	0,1	0,0
Tyskland	0,0	0,0	0,0
Österrike	0,0	0,0	0,2

Anmärkning: * Näringslivet exklusive fastighets-, vård- och utbildningsbranscherna. Näringsgrensindelningarna bygger på Eurostats tillämpning av NACE 2.0. Varor är sammanslagna bidrag från industrin (B-E) samt byggindustrin (F). Privata tjänster avser IT, juridik, teknik, finans, m.m. (J, K+M). Service och kultur motsvarar handel, transport, besöksnäring, kultur, reparationer m.m. (G, H, I, R, S, T, U). Länderna utöver Sverige ingår i det handelsviktade genomsnittet i EU-8.
Källor: Eurostat, Riksbanken, och egna beräkningar.

8.3.3 Enhetsarbetskostnader

Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders kostnadsmässiga konkurrenskraft är arbetskraftskostnaden per producerad enhet, eller enhetsarbetskostnad.

Med tanke på den rådande inflationen och kopplingen mellan löner och priser är det värt att beakta produktivitetens utveckling när den nominella löneökningstakten analyseras. Det räcker inte att lönerna dämpas eller tilltar för att ensamt bidra till svagare eller starkare inflationsimpulser i ekonomin. Löneutvecklingen behöver sättas i relation till hur mycket varor och tjänster som produceras per arbetad timme.¹⁰

I en sammanvägning av Sveriges konkurrentländer hade enhetsarbetskostnaderna stigit märkbart över den tidigare trenden tredje kvartalet 2022, medan de svenska enhetsarbetskostnaderna inte låg mer än marginellt över den tidigare trenden (se **diagram 8.5A** och **8.5B**). Det indikerar att behovet att kompensera sig via prishöjningar till följd av stigande arbetskostnader inte stigit lika mycket i Sverige som i konkurrentländerna.¹¹

¹⁰ Med stigande produktivitet behöver inte nettoeffekten av stigande nominell löneökningstakt bidra till behov att höja priserna snabbare, givet att vinstandelen ska hållas konstant. Men med fallande produktivitet kan även bibehållen eller till och med dämpad löneökningstakt ge upphov till starkt tendens att kompensera sig med höjda priser.

¹¹ Diagrammet visar ett genomsnitt där USA ingår. Exkluderas USA kvarstår en uppgång i enhetskostnaden som överstiger den tidigare trenden.

DIAGRAM 8.5A Enhetskostnad i OECD-13*

Index, 2019 = 100



DIAGRAM 8.5B Enhetskostnad i Sverige

Index, 2019 = 100



Anmärkning: * Sammanvägning av 13 länder via KIX-vikter: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Nederländerna, Tyskland, Österrike, USA, Kanada, Japan, Norge och Storbritannien.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Högre svensk produktivitet än i omvärlden utjämnar kostnadsökning 2020–2022

Trots att arbetskostnaderna per timme ökat snabbare i Sverige än i konkurrentländerna de senaste åren har som visats ovan även produktiviteten stigit snabbare. Det är det som har medfört att enhetsarbetskostnaderna i genomsnitt har ökat långsammare än i de flesta andra länder 2020–2022. I Sverige ökade enhetsarbetskostnaden med 2,4 procent per år 2020–2022, vilket kan jämföras med 2,8 procent i EU-8 och hela 3,9 procent i USA (se **tabell 8.5**). Endast i Japan och Italien har arbetskostnaderna, justerade för produktiviteten, ökat långsammare.

Den kostnadsmässiga konkurrenskraften utvärderas dock ofta utifrån tillverkningsindustrins enhetsarbetskostnader jämfört med omvärlden.¹² Under åren 2020–2022 har tillverkningsindustrins enhetskostnader ökat med omkring 2 procent i Sverige och EU-8 och 1,8 procent i Tyskland. Däremot har enhetsarbetskostnaderna ökat med i genomsnitt 3,1 procent per år i USA. Den relativt starka dollarn har dock bidragit till en betydligt snabbare ökningstakt omräknat till gemensam valuta.

På medellång sikt är det kronförsvagningen som hållit uppe konkurrenskraften

Utan att ta hänsyn till kronförsvagningen har den kostnadsmässiga konkurrenskraften inte varit lika gynnsam på medellång sikt. De senaste tio åren har de svenska enhetsarbetskostnaderna i hela ekonomin förvisso ökat något långsammare än vad de gjort i USA och i Tyskland, men snabbare än flera andra västeuropeiska konkurrentländer (allt räknat med nationella valutor). Även enhetsarbetskostnaderna i den svenska *tillverkningsindustrin* har ökat snabbare än i konkurrentländerna de senaste tio åren trots att produktiviteten ökat i linje med vad det gjort i euroområdet som helhet och i USA (se **tabell 8.6**).

¹² Industrin utgör den mest internationellt konkurrensutsatta delen av näringslivet. Tjänstbranscherna kan också vara internationellt konkurrensutsatta, särskilt om de har ett utbyte med industrin. Priserna på kringtjänster bestäms dock i högre grad på den svenska marknaden.

Omräknat i kronor har dock det senaste decenniets valutaförsvagning i praktiken medfört relativt sett fallande enhetsarbetskostnader mot omvärlden. För tillverkningsindustrin har det inneburit att enhetsarbetskostnaderna ökat med en dryg procentenhet mindre per år jämfört med i EU-8 om hänsyn tas till växelkursen. Utan att beakta kronans försvagning var den svenska ökningstakten istället i genomsnitt en procentenhet högre per år den senaste tioårsperioden (se **tabell 8.6**).

TABELL 8.5 Indikatorer på konkurrenskraft, 2020–2022 kvartal 3

Årlig procentuell förändring

	Arbets- kostnad per timme	Produktivitet	Enhets- arbets- kostnad	Enhets- arbets- kostnad (SEK)	Förädlings- värdes- pris
Hela ekonomin					
Sverige	4,2	1,8	2,4	2,4	3,5
EU-8	3,3	0,5	2,8	2,9	3,0
OECD-5	4,7	1,1	3,6	4,3	6,3
OECD-13	3,7	0,7	3,0	3,4	4,0
Euroområdet	3,4	0,7	2,6	2,8	2,5
Belgien	3,3	0,5	2,8	2,9	3,4
Danmark	2,8	0,5	2,4	2,5	4,5
Finland	2,9	0,3	2,6	2,7	3,3
Frankrike	2,5	-0,7	3,2	3,4	2,2
Italien	3,1	0,8	2,3	2,4	0,9
Nederländerna	3,6	0,6	3,2	3,3	2,8
Tyskland	3,5	0,8	2,8	3,0	3,2
Österrike	4,8	1,3	3,4	3,5	3,1
USA	5,7	1,7	3,9	6,7	4,1
UK	5,1	0,5	4,7	5,4	3,5
Norge	3,7	0,9	2,8	2,0	17,1
Kanada	5,2	0,6	4,6	7,6	5,6
Japan	2,0	0,8	1,3	-2,7	-0,1
Tillverkningsindustrin					
Sverige	3,8	2,5	2,1	2,1	2,8
EU-8	2,5	0,7	2,0	2,2	2,4
OECD-5	3,1	1,6	1,5	1,2	..
OECD-13	2,7	1,0	1,8	1,3	..
Euroområdet	2,3	1,7	0,7	0,9	1,7
Belgien	3,6	-0,6	4,3	4,5	7,1
Danmark	1,7	3,4	-1,5	-1,5	-3,8
Finland	3,2	0,1	3,1	3,2	9,5
Frankrike	2,1	-2,0	4,3	4,5	1,0
Italien	1,8	-0,8	2,8	3,1	-0,4
Nederländerna	3,6	2,8	0,9	1,1	2,3
Tyskland	2,3	0,9	1,8	2,0	2,3
Österrike	2,8	2,1	0,9	1,2	0,0
USA	4,2	1,3	3,1	5,9	4,5
UK	2,6	6,2	-2,1	-1,3	-0,3
Norge	2,6	-0,6	3,3	2,4	4,9
Kanada	4,7	-0,2	4,9	7,9	..
Japan	-0,3	0,1	-0,1	-4,1	-2,2

Anmärkning: OECD-5 är ett handelsvägt (KIX) genomsnitt av USA, Kanada, Japan, Norge och Storbritannien, övriga länder utöver Sverige utgör EU-8. OECD-13 är EU-8 och OECD-5 sammantaget. Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

TABELL 8.6 Indikatorer på konkurrenskraft, tillverkningsindustrin 2013–2022 kv 3

Årlig procentuell förändring

	Arbets- kostnad per timme	Produktivitet	Enhets- arbets- kostnad	Enhets- arbets- kostnad (SEK)	Förädlings- värdes- pris
Hela ekonomin					
Sverige	3,3	1,3	2,1	2,1	2,4
EU-8	2,4	0,7	1,8	3,9	1,8
OECD-5	3,2	0,8	2,3	4,0	2,8
OECD-13	2,7	0,7	1,9	3,9	2,1
Euroområdet	2,4	0,7	1,7	3,8	1,6
Belgien	1,9	0,6	1,3	3,5	2,0
Danmark	2,4	1,1	1,3	3,4	2,0
Finland	1,7	0,6	1,2	3,3	2,0
Frankrike	1,6	0,4	1,2	3,4	1,2
Italien	1,9	0,5	1,5	3,6	0,9
Nederländerna	1,8	0,4	1,5	3,6	1,6
Tyskland	3,4	0,8	2,6	4,7	2,3
Österrike	3,3	0,8	2,5	4,6	2,2
USA	3,6	1,1	2,5	7,3	2,3
UK	3,1	0,6	2,5	4,2	2,2
Norge	3,3	0,7	2,6	1,7	5,6
Kanada	3,2	1,0	2,2	3,9	2,5
Japan	1,8	0,8	1,0	1,1	0,4
Tillverkningsindustrin					
Sverige	3,2	1,8	1,7	1,7	2,5
EU-8	2,2	1,5	0,7	2,9	1,4
OECD-5	2,6	1,6	1,0	2,4	...
OECD-13	2,4	1,6	0,8	2,6	...
Euroområdet	2,2	1,8	0,4	2,6	1,3
Belgien	2,2	1,4	0,9	3,0	2,9
Danmark	2,3	3,6	-1,0	1,0	0,0
Finland	1,9	2,2	-0,1	2,0	3,4
Frankrike	1,4	0,6	0,9	3,0	0,6
Italien	1,9	0,8	1,2	3,4	0,8
Nederländerna	2,4	1,9	0,6	2,7	1,5
Tyskland	2,6	1,2	1,5	3,6	1,5
Österrike	2,9	1,9	1,0	3,2	0,6
USA	3,4	1,9	1,5	6,4	1,9
UK	2,2	2,8	-0,2	1,5	0,6
Norge	2,8	0,7	2,2	1,2	2,6
Kanada	2,9	0,6	2,3	4,0	...
Japan	0,3	1,2	-0,8	-0,6	-0,1

Anmärkning: OECD-5 är ett handelsvägt (KIX) genomsnitt av USA, Kanada, Japan, Norge och Storbritannien, övriga länder utöver Sverige utgör EU-8. OECD-13 är EU-8 och OECD-5 sammantaget. Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

8.4 Vinstandelar

Som konstaterades ovan har enhetsarbetskostnaderna ökat sammantaget snabbare i de flesta länder från 2020 och framåt. Men stigande enhetsarbetskostnader behöver inte nödvändigtvis innebära försämrad lönsamhet om även priserna stiger.

Ett sätt att mäta lönsamheten i förhållande till lönerna är att sätta förädlingsvärdet (intäkter–kostnader för insatsvaror) i relation till arbetskostnaderna, den så kallade vinstandelen (se faktarutan ”vinstandelen och konkurrenskraften”). För en öppen ekonomi som den svenska kan vinstandelens utveckling i förhållande till det internationella kravet på avkastning bidra till om investeringar ska ses som motiverade eller inte.¹³

Vinstandelen och konkurrenskraften

Att löner och arbetskostnader ökar snabbare eller långsammare jämfört med andra länder behöver i sig inte vara tecken på förändrad kostnadsmässig konkurrenskraft länderna emellan. Exempelvis om en stigande löneökningstakt sker samtidigt med en stigande produktivitetstillväxt eller med bättre prismarginaler.

Med vinstandel avses här bruttovinstandelen, det vill säga verksamhetens bruttoöverskott i förhållande till förädlingsvärdet. Förädlingsvärdet motsvarar skillnaden mellan produktpriset och insatsvarupriset, medan bruttoöverskottet avser förädlingsvärdet minus arbetskostnadssumman. Notera att delar av bruttovinsten går till skatter och till att täcka kapitalförslitning.

I analysen är det utvecklingen av vinstandelen i olika länder som är av intresse. Vinstandelens nivå i olika länder är beroende av de näringslivsstrukturer som i regel skiljer sig åt mellan olika länder. Det är därför inte särskilt meningsfullt att jämföra den nivåmässiga vinstandelen i sig. Exempelvis krävs ofta högre lån för investeringar i kapitalintensiv produktion, vilket påverkar kravet på den förväntade lönsamheten och kapitalintensiteten ser olika ut i olika länder.

Snabbt stigande vinstandel Sverige och i andra länder

Under 2022 har vinstandelen stigit snabbt i flera länder, inklusive i Sverige. Det är en effekt av att förädlingsvärdespriserna har stigit snabbare än de produktivitetsjusterade arbetskostnaderna (enhetsarbetskostnaderna) i de flesta länderna i jämförelsen. I näringslivet¹⁴ har den svenska (justerade) vinstandelen stigit till en högre nivå än på många år under 2022 och stigit något snabbare än i det handelsvägda genomsnittet för EU-8 (se **diagram 8.6**).¹⁵

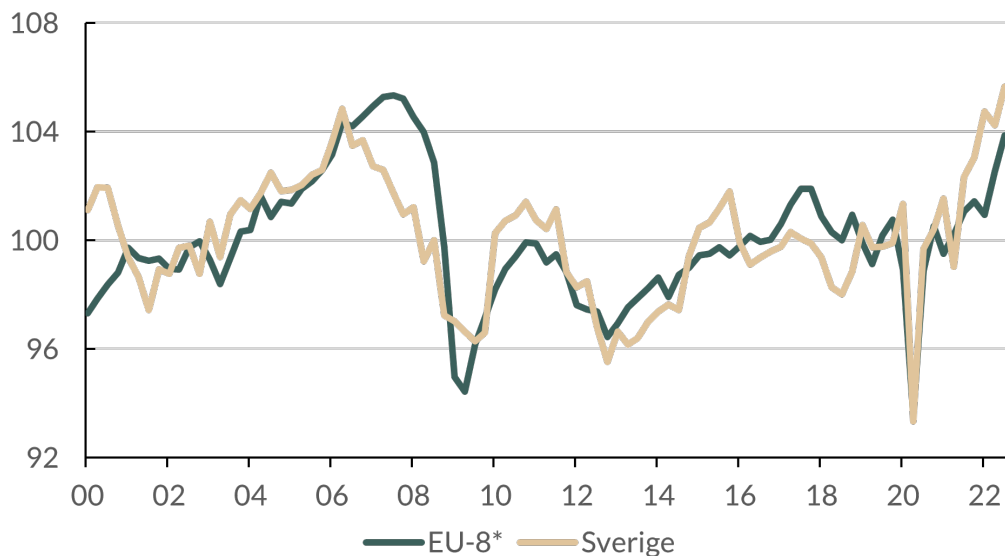
¹³ Vinstandelen tenderar att samvariera över tid med den reala räntan (ränta minus inflation), som över lång tid kan sägas motsvara det internationellt bestämda kravet på avkastning.

¹⁴ Analysen bygger på nationalräkenskaper i Eurostats databaser för att kunna göra internationella jämförelser. För att kunna analysera huvuddelen av den privata sektorn behöver privat vård och utbildning exkluderas i beräkningarna, eftersom detta slås ihop med offentlig sektor hos Eurostat. Det är dock branscher som ofta har en prissättning som till delar frångår marknadsmekanismer via offentliga regleringar.

¹⁵ Slutsatsen gäller även en jämförelse med hela euroområdet.

DIAGRAM 8.6 Justerad vinstandel i näringslivet**

Index, 2019 = 100



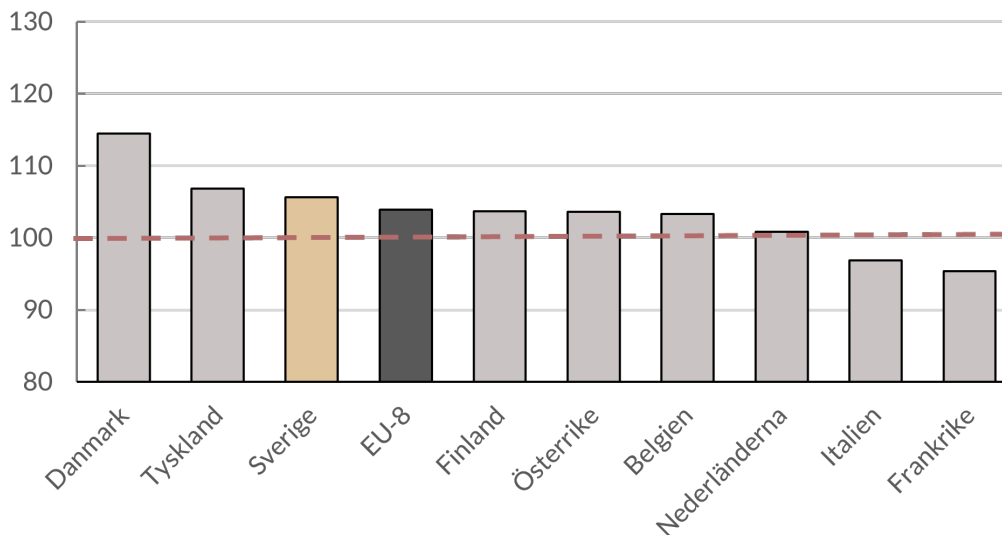
Anmärkning: * Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Nederländerna, Tyskland, och Österrike. Vinstandelen är justerad för egenföretagares arbetsinsats. ** Exklusive vård, utbildning och fastigheter. Källor: Eurostat och egna beräkningar.

Stigande vinstandelar i flera länder 2020–2022

Vinstandelen har stigit i flera länder. I denna jämförelse med åtta av Sveriges konkurrentländer i euroområdet har den stigit mest i Danmark, följt av Tyskland och sedan Sverige. Uppgången i Sverige skiljer sig dock inte mer än marginellt från i Finland, Österrike och Belgien.

DIAGRAM 8.7 Vinstandel i Näringslivet*

Index, 2019 = 100



Anmärkning: * Exklusive vård-, utbildnings- och fastighetsbranschen samt justerad för egenföretagares arbetsinsats. De enskilda länderna utöver Sverige ingår i det handelsviktade genomsnittet i EU-8. Källor: Eurostat, Riksbanken, och egna beräkningar.

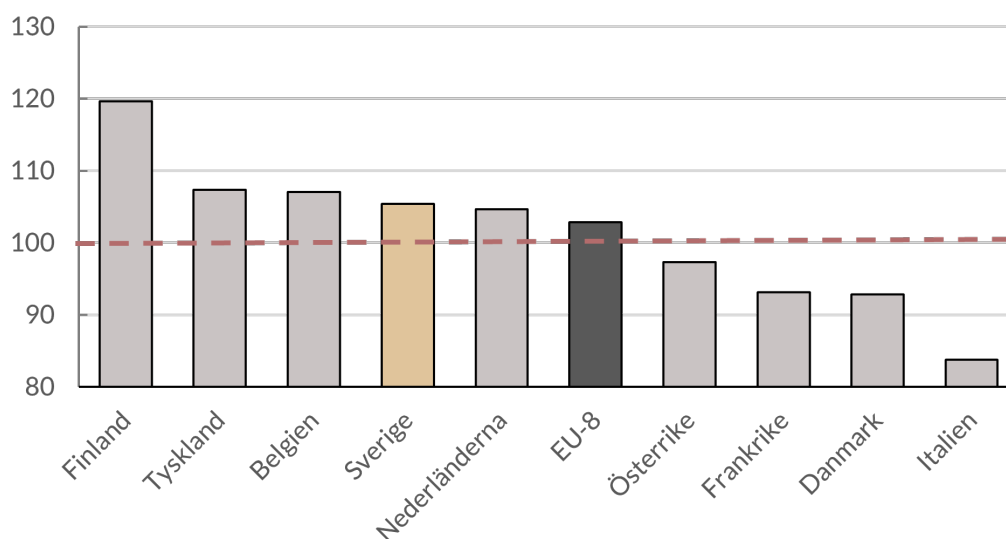
Vinstandelen för genomsnittet i EU-8 (och i hela euroområdet) tyngs dock av en svag utveckling i de stora länderna Frankrike, Italien och även Spanien (ej i diagram). Frankrike uppvisade dock sammanlagt *sjunkande* produktivitet 2020–2022, vilket har dragit upp enhetsarbetskostnaderna (se **tabell 8.5**). Eftersom priserna inte justerats upp lika snabbt faller därmed vinstandelen. I takt med högre gaspriser har Italiens bytesförhållande (skillnaden mellan export- och importpriser) försämrats allra mest, vilket har pressat vinstmarginalerna och lett till sjunkande vinstandel.

Att vinstandelen i det tyska näringslivet stiger är möjligen förvånande med tanke på beroendet av rysk gas. En prischock på importerad energi och insatsvaror har också medfört att bytesförhållandet¹⁶ försämrats kraftigt, vilket skulle bidra till lägre vinstandel. Den tyska industrin producerar dock en hög andel varor där priset på världsmarknaden stigit snabbt och kapacitetsutnyttjandet har trots allt varit högt de senaste åren.¹⁷ Sammanlagt har därmed den totala vinstandelen i det tyska näringslivet kunnat stiga, till skillnad mot det nästan lika gasberoende Italien.

En motsvarande analys av *tillverkningsindustrin* visar att vinstandelen har stärkts något mer i Sverige än i genomsnittet för EU-8 (se **diagram 8.8**). Vinstandelen har fallit för tillverkningsindustrin i Österrike, Frankrike, Danmark och i Italien jämfört med 2019, men det har bland annat skett en uppgång i Tyskland och en stor uppgång i Finland.

DIAGRAM 8.8 Vinstandel i tillverkningsindustrin

Index, 2019 = 100



Anmärkning: Vinstandelen är justerad för egenföretagares arbetsinsats. De enskilda länderna utöver Sverige ingår i det handelsviktade genomsnittet i EU-8. Källor: Eurostat, Riksbanken, och egna beräkningar.

Utökas analysen till industriproduktionen inklusive *gruvor, råvaror, energi m.m.* men *exklusive* tillverkningsindustrin har vinstandelarna ökat i alla länder (utom i Tyskland) och relativt sett mer än i de andra branscherna (se **diagram 8.9**). Den stigande lönsamheten beror inte på kraftigt sänkta löner eller högre real arbetsproduktivitet utan att världsmarknadspriserna på framför allt många råvaror och energi stigit kraftigt sedan 2019. I Tyskland

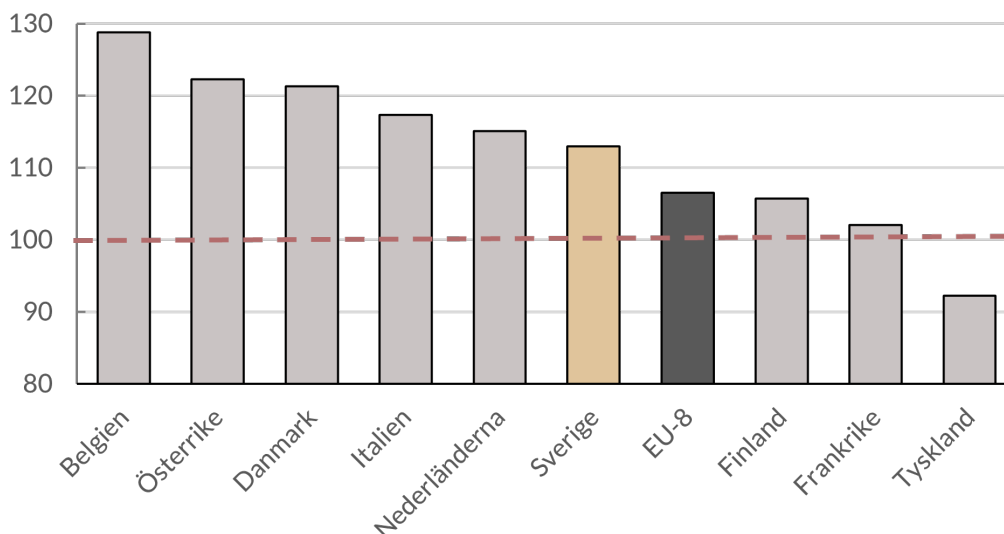
¹⁶ Förhållandet mellan export- och importpriser.

¹⁷ Därutöver har priserna ökat snabbt i den tyska byggindustrin.

har en kombination av snabbare ökningstakt av enhetsarbetskostnaderna och lägre förädlingsvärdespriser pressat ner vinstandelen. De lägre förädlingsvärdespriserna i Tyskland för denna typ av produktion kan delvis förklaras med dyrare import av insatsvaror som exempelvis gas.

DIAGRAM 8.9 Vinstandel inom industri för bland annat mineralutvinning och energi*

Index, 2019 = 100



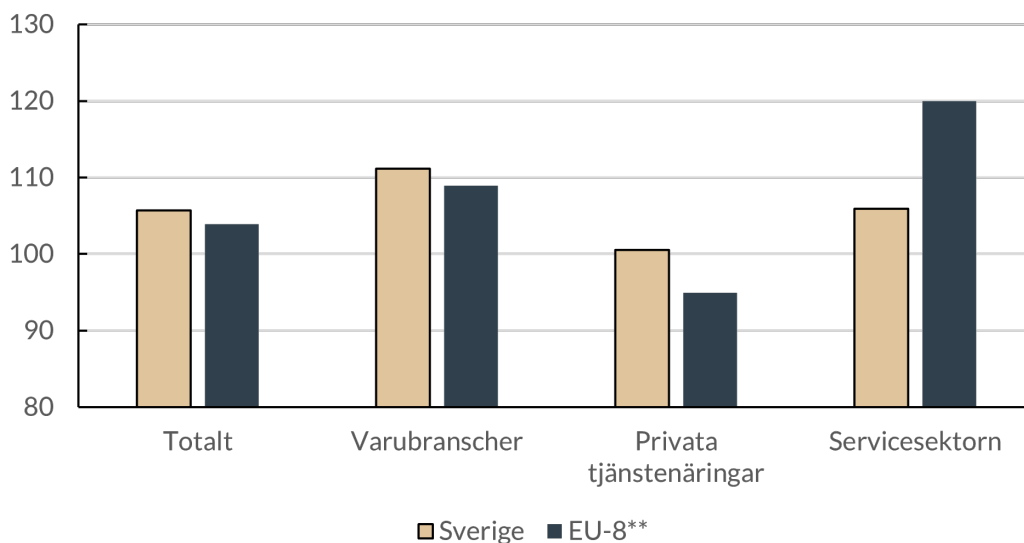
Anmärkning: * Industrin totalt i B-E, exklusive C (tillverkningsindustrin). Vinstandelen är justerad för egenföretagares arbetsinsats. De enskilda länderna utöver Sverige ingår i det handelsviktade genomsnittet i EU-8.
Källor: Eurostat, Riksbanken, och egna beräkningar.

Bibehållen lönsamhet i de svenska privata tjänstenäringarna

Den totala vinstandelen har alltså stigit endast något mer i Sverige jämfört med det handelsviktade genomsnittet av åtta konkurrentländer de senaste åren. När det gäller de varuproducerande branscherna har vinstandelen stigit märkbart i såväl Sverige som i EU-8 (se **diagram 8.10**). Högt resursutnyttjande, kraftigt stigande världsmarknadspriser och en stark dollar har bidragit till detta. I servicesektorn har vinstandelen ökat relativt sett mer i EU-8 än i Sverige. Däremot har lönsamheten i de privata tjänstenäringarna (som utgör en större andel av den privata sektorns totala produktion jämfört med servicesektorn) sjunkit i EU-8 medan den har bibehållits i Sverige. I Sverige kunde vi även se att den totala produktiviteten i näringslivet gynnats mer av en stigande andel timmar som utförs i privata tjänstenäringar än i andra länder (se avsnitt 8.3.2). Mycket talar för att kombinationen av detta har bidragit till att Sverige tillhör skaran länder med högre vinstandel än för några år sedan.

DIAGRAM 8.10 Vinstandel i näringslivet*

Index, 2019 = 100



Anmärkning: * Exklusive vård-, utbildnings- och fastighetsbranschen samt justerad för egenföretagares arbetsinsats.
** Handel viktat genomsnitt för Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Italien, Nederländerna, Tyskland och Österrike.
Källor: Eurostat, Riksbanken, och egna beräkningar.

Kronans försvagning har hållit uppe vinstandelen över tid

Vinstandelen i Sverige har kunnat stiga jämfört med genomsnittet i våra västeuropeiska konkurrentländer den senaste tioårsperioden. Detta har skett trots att de högre enhetsarbetskostnaderna stigit mer än i konkurrentländerna, eftersom förädlingspriset också har stigit mer. Det beror i sin tur på att den svenska kronkursen samvarierar tydligt med förädlingsvärdespriserna. Den del av tillverkningsindustrins intäkter som går på export prissätts nämligen i den lokala valutan i mottagarlandet. Det gör att intäkterna från exporten blir högre om kronan försvagas och vice versa.

Eftersom Sverige exporterar en mycket stor andel av industriproduktionen samvarierar växelkursen tydligt med det genomsnittliga förädlingsvärdespriset i ekonomin. Huvuddelen av industriproduktionen i euroområdet exporteras å sin sida till andra delar inom samma valutaområde, vilket gör att växelkursförändringar mot andra valutor än euron inte får samma påverkan som kronkursen får i Sverige.¹⁸

¹⁸ Se mer i rapporten *Löner i Sverige och internationellt*, på www.mi.se.

DEL 3

Lönestatistiken

Den officiella lönestatistiken.....	108
Utfall enligt konjunkturlönestatistiken.....	113
Utfall enligt lönestrukturstatistiken.....	116
Utfall enligt EU-statistiken.....	126
Löneskillnad mellan kvinnor och män	130

9. Den officiella lönestatistiken

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

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

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

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

Utfallet av statistiken redovisas i kapitel 10–13.

9.1 Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månadsvis belysa lönenivån och dess förändring över tid. En bearbetning av statistiken publiceras på Medlingsinstitutets webbplats. Sedan början av 1990-talet finns konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Konjunkturlönestatistiken är en undersökning med hög aktualitet. De första preliminära utfallen publiceras cirka två månader efter mätperiodens slut. Utfallen revideras därefter successivt under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel februari 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. Statistiken kompletteras också med andra revideringar till följd av fördröjningar i företagens inrapportering till undersökningen, vilket ibland kan innebära mindre nedrevideringar.

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

Konjunkturlönestatistiken är summarisk. För månadsavslönade beräknas den genomsnittliga överenskomna månadslönen genom att lönesumman delas med antalet heltidstjänster. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön som den sammanlagda utbetalda lönesum-

man delad med det motsvarande antalet utförda arbetstimmar. Statistiken bygger alltså inte på uppgifter om enskilda individer utan på lönesummor, anställda, tjänstgöringsgrad och arbetade timmar hos respektive arbetsgivare.

Den uppmätta lönenivån i konjunkturlönestatistiken påverkas inte bara av lönerevisioner utan också av förändringar av personalstyrkans sammansättning hos en arbetsgivare. Man kan säga att konjunkturlönestatistiken belyser lönenivån och dess förändring utifrån ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare i privat sektor, tjänstemän i privat sektor, kommuner, regioner och staten. Arbetare och tjänstemän är i sin tur uppdelade i flertalet branscher enligt svensk näringsgrensindelning (SNI).

Som mått på löneutvecklingen per timme har statistiken en brist, eftersom det är överenskommen månadslön som används som lönebegrepp både för tjänstemän inom privat sektor och för anställda inom offentlig sektor. Förändringar i arbetstid genom till exempel arbetstidsförkortningar avspeglas därmed inte i statistiken för dessa grupper.

Fördjupning: Mer om konjunkturlönestatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner och regioner. För privat sektor är det en urvalsundersökning, medan man i staten undersöker en begränsad population.

För privat sektor gäller att vid varje undersökningsmånad under ett år används det urval av företag som dras i november året dessförinnan. Urvalsdragningen genomförs som ett stratifierat slumpmässigt urval utan återläggning av företag i urvalsramen. Stratum byggs upp av näringsgren (SNI) och storleksklass.

Målpopulationen i undersökningen utgörs av företag inom privat sektor som har minst fem anställda enligt SCB:s företagsdatabas (FDB). Målpopulationen består av två delar: arbetare och tjänstemän. Som arbetare definieras anställda tillhörande LO:s löneavtalsområden, övriga anställda definieras som tjänstemän. Stickproven i undersökningen för år 2021 bestod av cirka 6 100 företag.

Från år 2012 övergick undersökningen av lönerna i staten av kostnadsskäl från en totalundersökning till att omfatta en undersökningspopulation bestående av alla månadsavlönade med en tjänstgöringsomfattning på minst 40 procent.

Delvis olika lönemått och insamlingsmetoder i undersökningarna

För arbetare i privat sektor redovisas timlön, exklusive respektive inklusive övertidstillägg. För tjänstemän i privat sektor redovisas överenskommen genomsnittlig månadslön, exklusive respektive inklusive rörliga tillägg. För kommuner och regioner redovisas överenskommen fast månadslön, exklusive rörliga tillägg.

För staten redovisas genomsnittlig månadslön inklusive fasta och rörliga tillägg. Statistiken för staten bygger på individuppgifter och är alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk.

Redovisningen av privat sektor är uppdelad efter standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) 2007, avdelningar B till S exklusive O. Inom tillverkningsindustrin (avdelning C) definieras verkstadsindustrin som SNI:s huvudgruppsindelning 25–33 exklusive 31 och 32.

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

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

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

Fördjupning: Statistik över utbetalda lönesummor

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

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

9.2 Lönestrukturstatistiken

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

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning³ och offentlig sektor totalundersöks. Mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och regioner. Statistiken är därmed känslig för när de avtalsmässiga lönerevisionerna sker samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

¹ Den uppmätta löneökningstakten för arbetare respektive tjänstemän i konjunkturlönestatistikens olika branscher påverkas fullt ut av om löntagarnas struktur förändras med avseende på till exempel ålder eller yrke. Detsamma gäller för delsektorerna kommuner, regioner och staten. Däremot sker en viss strukturensning av de aggregerade löneökningstakterna för alla löntagare i en bransch eftersom Medlingsinstitutet väger samman den procentuella förändringen av arbetares respektive tjänstemäns löneökningar. Detsamma gäller aggregaten privat sektor, offentlig sektor och hela ekonomin. När löneökningstakter vägs samman med lönesummevikter påverkas löneökningstakten för aggregatet av om denna grupp får högre löneökningar, men inte om den ökar i storlek i förhållande till den andra gruppen. Därmed får inte förändringar i branschstorlek eller förändringar i fördelningen mellan arbetare och tjänstemän i en bransch genomslag på den sammanvägda löneökningstakten.

² En rapport om löneskillnad mellan kvinnor och män publiceras av Medlingsinstitutet i juni varje år.

³ Se fördjupning om lönestrukturstatistiken.

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. 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.

Merparten av materialet samlas in av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande för framställning av officiell statistik.⁴ Därmed undviks dubbelinsamling, vilket minskar kostnaderna och företagens uppgiftslämnarbörd. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna görs en kompletterande insamling av SCB.

Fördjupning: Mer om lönestrukturstatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, regioner och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, som vid undersökningstillfället år 2021 bestod av cirka 8 700 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet, slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek i 530 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arbetare/tjänstemän) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N_{sv}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

I månadslön ingår: fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön, ob-/skifttillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskaps-

ersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltids-tjänstgöring.

Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtals- tillhörighet för den anställda, inte heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

Insamling av yrke sker enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) som uppdaterats utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Införandet av den nya klassificeringen med 429 undergrupper i lönestruktur- statistiken skedde under 2014 med publicering 2015.

För en mer detaljerad beskrivning av statistiken se kvalitetsdeklarationer för lönestrukturstatistiken 2021 på SCB:s webbplats: www.scb.se.

⁴ För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar Medlingsinstitutet med olika arbetsgivarorganisationer: Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO), Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Fremia, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Svenskt Näringsliv.

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

9.3 EU-statistiken

EU-statistik inom Medlingsinstitutets ansvarsområde är Labour Cost Index (LCI), Labour Cost Survey (LCS) samt Structure of Earnings Survey (SES). Statistiken levereras till EU:s statistikbyrå Eurostat som också publicerar den på sin webbplats.

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 kalender- korrigerade (det vill säga korrigerade för effekter av kalendariska skillnader som när helgdagar infaller under de skilda åren) och säsongrensade index beräknas. LCI är näringsgrensfördelad, men har däremot ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän vid redovisning hos Eurostat. LCI-serier för arbetare och tjänstemän tas däremot fram och publiceras på SCB:s hemsida.

LCI är uppbyggt på primärdata från flera undersökningar. Från konjunkturlönestatistiken, som är huvudkälla, hämtas varje kvartal uppgifter om bland annat löne- kostnader och sjuklöner. Från lönestrukturstatistiken hämtas komponenter angående förmåner, helglön, jour, beredskap och arbetade timmar. Slutligen används semester- lönegrundande frånvarotimmar från Arbetskraftsundersökningen (AKU) i beräkningen av semesterlön. Förutom primärdata används de procentsatser som redovisas i tabell 12.1 och information om olika typer av tillfälliga premierreduktioner.

9.3.2 Labour Cost Survey, LCS

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbets- kraften, med cirka 30 variabler. Undersökningen görs vart fjärde år. Resultatet av undersökningarna som gäller 2012 och 2016 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 resultat är publicerade på Eurostats webbplats.

10. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

Under 2022 var den genomsnittliga löneökningstakten i Sverige 2,7 procent. Många anställda reviderade dock sina löner först under våren, vilket resulterade i att löneökningstakten varit 2,9 procent från andra kvartalet och framåt. För perioden 2020–2022 har lönerna ökat med i genomsnitt 2,5 procent per år.

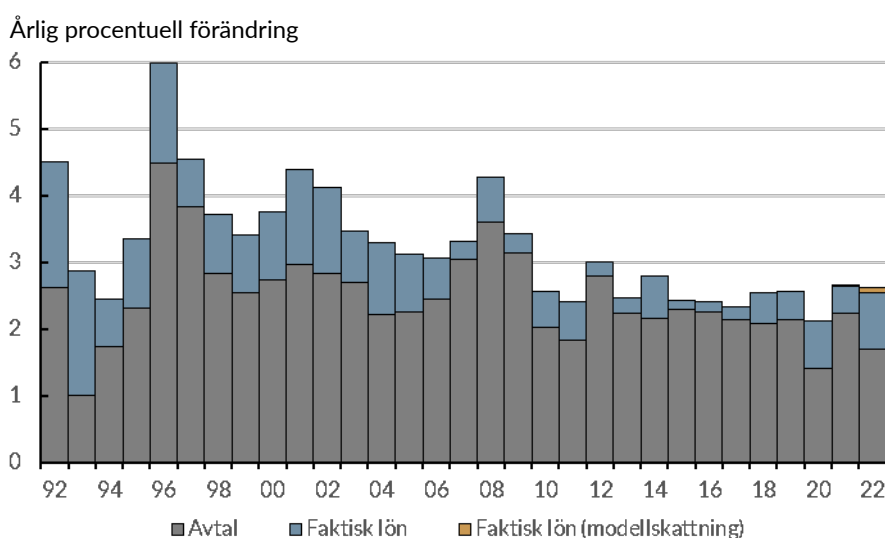
Konjunkturlönestatistiken är en mätning av löner som görs varje månad, vilket gör den till den mest aktuella indikatorn på löneutvecklingen. Denna statistik publiceras cirka två månader efter den mätperiod som den omfattar. Medlingsinstitutet presenterar en rapport varje månad som visar den senaste löneutvecklingen i Sverige baserat på konjunkturlönestatistiken.¹

Löneutfallen 2022 beskrivs även i kapitel 7. En närmare beskrivning av statistiken återfinns i kapitel 9.

10.1 Löneökningstakten i Sverige

Under 2022 har lönerna i genomsnitt ökat med 2,7 procent jämfört med 2021 (se **diagram 10.1**). Detta är strax över den genomsnittliga löneökningstakten under de senaste tio åren, som var 2,5 procent per år. Lönerna ökade även lika snabbt under 2022 som under 2021, trots att de avtalade lönerna ökade med en lägre takt under 2022 jämfört med 2021.

DIAGRAM 10.1 Lön per timme enligt konjunkturlönestatistiken



Anmärkning: definitiva löneutfall januari 1992 – november 2021 och preliminära löneutfall respektive modellskattningar för perioden december 2021 – november 2022.

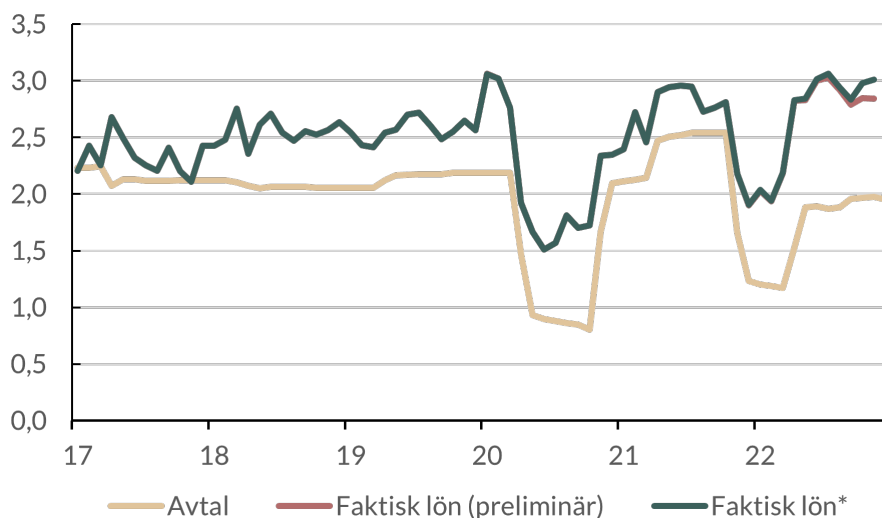
Källa: Medlingsinstitutet.

¹ Se www.mi.se / Lönestatistik / Konjunkturlönestatistik för diagram, tabeller och kommentarer till den senaste utvecklingen. Där återfinns även den månatliga rapporten över löneutvecklingen.

Under årets första tre månader ökade dock lönerna långsammare än helårssnittet till följd av hur kollektivavtalen konstruerats (se mer nedan). Sedan april och framåt har lönerna ökat snabbare med omkring genomsnittet 2,9 procent varje månad (se **diagram 10.2**).

DIAGRAM 10.2 Lön per timme enligt konjunkturlönestatistiken

Årlig procentuell förändring



* Definitiva löneutfall – november 2021 och modellskattningar december 2021 – november 2022.
Källa: Medlingsinstitutet.

Ovanlig tidsprofil i kollektivavtalen

Löneökningarna var dämpade i början av året, men har sedan tagit fart som en följd av hur löneavtalen från 2020 konstruerades. Normalt sett tecknas löneavtal med revisioner som sker var tolfte månad, men i industrins avtal, som påverkar hela arbetsmarknaden, har lönerna reviderats två gånger under tre år, mellan 2020 och 2022.² Enligt avtalet skulle lönekostnaderna öka med 5,4 procent under 29 månader med revisioner den 1 november 2020 och den 1 april 2022. Detta innebär att det var 17 istället för 12 månader mellan dessa tidpunkter, och under perioden november 2021 – mars 2022 var den avtalade löneökningen 0 procent för många anställda jämfört med 12 månader innan.

10.2 Modellskattningar för preliminära utfall

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 2022. Den preliminära genomsnittliga årliga löneökningstakten under 2022 är i genomsnitt 2,7 procent, vilket även modellen förutspår.³ Modellens prognos innehåller en viss osäkerhet. Med 90 procent sannolikhet kommer det definitiva utfallet för dessa månader att ligga mellan 2,66 och 2,86 procent.⁴

² Industrins avtal fick en normerande roll både när det gällde nivå, avtalslängd, antal revisionstillfällen, låglönesatsning (LO-avtal) och avsättning till pension. Det gällde också synen på retroaktivitet. Se mer i kapitel 3 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2020.

³ Siffrorna är avrundade; modellskattningen är något högre än det preliminära utfallet.

⁴ Se mer i "Analysunderlag till de senaste modellskattningarna för retroaktiv lön" (pdf) på [www.mi.se / Lönestatistik / Konjunkturlönestatistik].

10.3 Löneökningar i olika delar av ekonomin

Konjunkturlönestatistiken mäter endast löner och inkluderar inte andra delar av den totala kompensationen för arbetstagarnas arbete. Detta innebär att det kan vara svårt att jämföra löneökningar mellan olika branscher eftersom förmåner, arbetstidsförkortningar eller andra förmåner inte ingår i lönestatistiken.

Konjunkturlönestatistiken är en urvalsundersökning inom den privata sektorn. Förändringar i urvalet av de företag som ingår i undersökningen påverkar därmed den uppmätta löneökningen, vilket kan göra det mindre lämpligt att dra långtgående slutsatser om en enskild bransch under ett enskilt år. Därför brukar det vara mer motiverat att studera ett genomsnitt för en längre period än ett år för att säkrare kunna jämföra hur snabbt lönerna ökar i olika branscher.

I **tabell 10.1** visas den genomsnittliga löneökningstakten i olika delar av ekonomin under endast år 2022, under åren 2020-2022 och under åren 2013-2019. Lönerna har ökat snabbast i privata tjänstenäringar på senare tid (branscherna J, K och M), men före 2020 ökade lönerna snabbare bland anställda i kommunerna och inom fastighets- och uthyrningsbranschen. Vad gäller genomsnittet för endast 2022 var löneökningstakten i många branscher låg på grund av det ovanliga avtalsläget under början av året (se mer ovan).

TABELL 10.1 Löneutveckling i olika delar av ekonomin

Årlig procentuell förändring

	Andel av lönesumma 2021	2022*	2020- 2022*	2013-2019
Industri (BCDE)	14,4	2,8	2,2	2,4
Byggnadsindustri (F)	6,7	2,5	2,2	2,5
Handel (G)	10,7	1,7	2,1	2,5
Transport (H)	4,1	1,8	2,0	2,2
Hotell och restaurang (I)	1,8	3,1	2,1	2,0
Information o kommunikation (J)	6,3	3,7	3,3	2,3
Finans o försäkring (K)	3,2	3,6	3,3	2,6
Fastighet, uthyrning (LN)	5,8	2,8	2,2	2,8
Juridik, ekonomi (M)	7,0	4,9	3,9	2,0
Vård och omsorg (Q)	4,1	3,6	2,9	2,4
Utbildning, kultur och service (PRS)	4,5	2,2	2,6	2,5
Privat sektor	68,7	2,9	2,6	2,4
Kommuner	17,8	2,0	2,3	2,9
Regioner	7,2	2,6	2,4	2,6
Staten	6,3	2,1	2,0	2,5
Offentlig sektor	31,3	2,1	2,3	2,8
Ekonomin totalt	100	2,7	2,5	2,5

* Definitiva löneutfall – november 2021 och modellskattningar december 2021 – november 2022.

Källa: Medlingsinstitutet.

11. Utfall enligt lönestrukturstatistiken

Genomsnittslönen för hela ekonomin var 37 100 kronor år 2021. Det var en ökning med 2,8 procent jämfört med året innan. Det visar den senaste lönestrukturstatistiken som presenterades i juni 2022.¹

Genomsnittslönen ökade något snabbare för män jämfört med kvinnor 2021.

Ökningen var 900 kronor för kvinnor och 1 100 kronor för män. Utryckt i procent motsvarar det en ökning på 2,9 procent för män och 2,6 för kvinnor. Löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras närmare i kapitel 13, men även i detta kapitel beskrivs löneutvecklingen delvis ur ett jämställdhetsperspektiv.

Statistiken visar också att den totala lönespridningen ökade något under år 2021 jämfört med 2020.

Lönestatistiken är känslig för om löneavtalens revisionsdatum inträffat före eller efter insamlingsperioden. Detta kan påverka jämförelser mellan enskilda år och grupper. Trots de turbulenta åren 2020 och 2021 har insamlingen av lönestrukturstatistiken fungerat bra utan någon påtaglig ökning av bortfallet. Effekter av det omfattande korttidsarbetet i relation till lön har också hållits utanför statistiken. Pandemin kan ändå få stora konsekvenser för tolkningen av utfallet. Utöver känsligheten i relation till lönerrevisionernas tidpunkt finns ett antal osäkerhetskällor som är specifika för lönestrukturstatistiken. Det är exempelvis effekter av strukturella förändringar i arbetskraften samt urvalsrotation av undersökta företag i privat sektor. För en utförlig beskrivning, se bilaga 4 i Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021².

I detta kapitel använder vi lönestrukturstatistiken för att redovisa den genomsnittliga månadslönens nivå och förändringstakt inom olika delar av ekonomin. Därefter analyseras löneökningstakten för så kallade identiska individer, alltså anställda med samma yrke och arbetsgivare under två på varandra följande år. Kapitlet avslutas med en analys av lönespridningen och dess utveckling.

11.1 Månadslöner år 2021

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2021 till 37 100 kronor (se **tabell 11.1**).³ Genomsnittslönen i offentlig sektor var högst inom staten och lägst inom kommunerna. I privat sektor redovisas även lönen för arbetare respektive tjänstemän. Med en sådan uppdelning har de privatanställda tjänstemännen arbetsmarknadens högsta löner och arbetarna de lägsta. Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin var 3 900 kronor högre för män än för kvinnor år 2021, vilket är en ökning med 200 kronor jämfört med 2020.

¹ Presenteras uppdelad för respektive sektor i maj 2022 samt för hela ekonomin i juni samma år. Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i kapitel 9.

² "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021", Medlingsinstitutet (2022).

³ I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin betyder här begreppet månadslön att förutom fast lön ingår även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön.

TABELL 11.1 Genomsnittliga månadslöner 2021

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela Ekonomin	35 100	39 000	37 100
Privat sektor	35 300	39 200	37 600
Arbetare	27 700	31 100	29 900
Tjänstemän	41 800	49 400	46 000
Offentlig sektor	34 900	38 000	35 800
Kommuner	32 900	33 400	33 000
Regioner	38 300	46 600	40 200
Staten	39 500	41 700	40 500

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Den årliga genomsnittslönen har sedan 2008 ökat snabbare för kvinnor än för män. För 2021 är dock ökningen större bland män än bland kvinnor (se **diagram 11.1**). Samtidigt har det varit en turbulent situation på arbetsmarknaden de senaste åren där pandemin och dess efterverkningar lett till kraftiga chocker. I dagsläget är det därför svårt att avgöra om detta är en avvikelse som beror på pandemin eller om det är ett trendbrott som skett orelaterat till turbulensen dessa år.

DIAGRAM 11.1 Årlig förändring av genomsnittlig månadslön

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin ökade med 2,8 procent mellan 2020 och 2021 (se **tabell 11.2**).⁴ Det motsvarar en ökning med 1 000 kronor. I privat respektive offentlig sektor var ökningen 2,7 respektive 2,6 procent eller 1 000 respektive 900 kronor. Observera att tolkningen av dessa beräkningar ska ske med viss försiktighet på grund av den turbulenta situationen på arbetsmarknaden 2020 och 2021.

⁴ Siffran skiljer sig något från vad konjunkturlönestatistiken visar. Konjunkturlönestatistiken är den primära källan när det gäller löneutveckling. Lönestrukturstatistiken visar förändringen av genomsnittslönen under en annan tidsperiod och för en annan population. Läs mer i kapitel 9.

TABELL 11.2 Förändring av genomsnittliga månadslöner 2021 jämfört med 2020

Procent (kronor inom parentes)

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	2,6 (900)	2,9 (1 100)	2,8 (1 000)
Privat sektor	2,6 (900)	3,2 (1 200)	2,7 (1 000)
Arbetare	1,5 (400)	2,0 (600)	1,7 (500)
Tjänstemän	3,7 (1 500)	3,8 (1 800)	3,6 (1 600)
Offentlig sektor	2,6 (900)	2,2 (800)	2,6 (900)
Kommuner	2,8 (900)	2,5 (800)	2,5 (800)
Regioner	3,2 (1 200)	3,1 (1 400)	3,3 (1 300)
Staten	2,3 (900)	1,5 (600)	1,8 (700)

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Sammantaget ökade genomsnittslönerna i hela ekonomin med 1 100 kronor för män medan genomsnittslönen bland kvinnor ökade med 900 kronor. Mätt i procent motsvarar det en ökning med 2,9 procent bland män och 2,6 procent bland kvinnor (se **tabell 11.2**). Det är första året sedan 2007 som ökningstakten för genomsnittslönen är högre bland män än bland kvinnor.

11.2 Individuella löneökningstakter

I föregående avsnitt analyserades den årliga utvecklingen av genomsnittslönen för alla löntagare. I detta avsnitt analyseras identiska individers löneökningar. Att beräkna ökningstakten för så kallade identiska individer är ett sätt att mäta löneutvecklingen som en direkt följd av löneförhandlingar. Då mäts löneutvecklingen för samma individ två år i rad. På det viset exkluderas exempelvis de som är nya på arbetsmarknaden. Dessa individer drar ned genomsnittslönen för alla löntagare, men har inte någon tidigare lön att jämföra med.

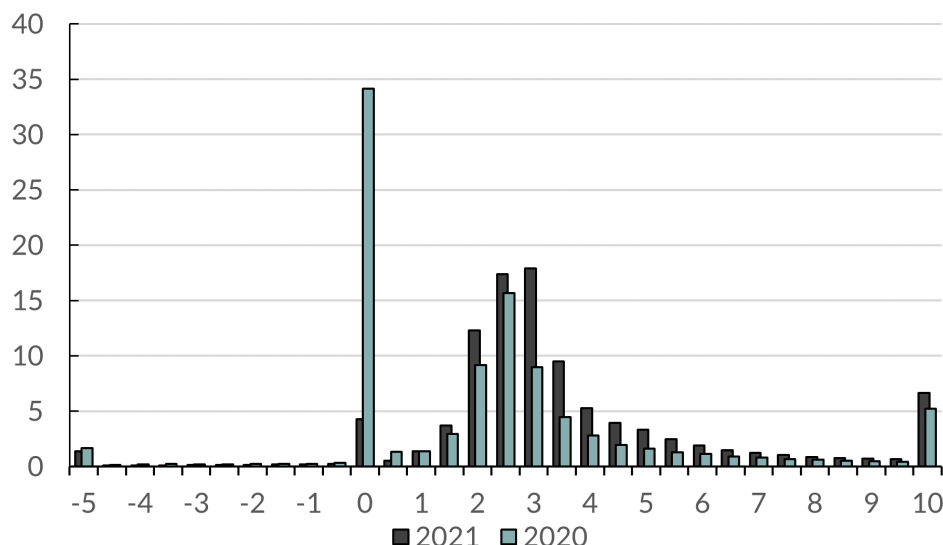
Beräkningarna för anställda inom offentlig sektor baseras på grundlönen av fast lön inklusive fasta lönetillägg. Värt att notera är att för anställda i privat sektor ingår även rörliga komponenter som prestations och ackordslön i grundlönen.

Diagram 11.2 visar fördelningar av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer i lönestrukturstatistiken från 2020 till 2021 (i mörka staplar) samt fjolårets utveckling från 2019 till 2020 (ljusa staplar). För att rensa bort effekter som har att göra med byte av yrke och arbetsplats ställs i denna beräkning krav på att individen har arbetat inom samma företag/arbetsställe (organisationsnummer) och har haft samma yrkeskod (SSYK) de båda åren. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i det aktuella löneökningintervall.

Löneökningarna anges i intervall om 0,5 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,5 procentenheter. Andelen löntagare med löneförändringar lägre än 5 procent respektive högre än 10 procent har summerats i staplarna för just dessa förändringstakter.

DIAGRAM 11.2 Fördelning av löneökningar i procent, hela ekonomin, 2021

Andel löntagare i procent



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

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

För omkring 50 procent av löntagarna hade lönen förändrats mellan 1,5 och 3,0 procent mellan 2020 och 2021. Det vanligaste förekommande värdet var 3,0 procent. Jämfört med 2020 så är andelen som inte fått ny lön nere på en normal nivå. Under 2021 var det strax under 5 procent som inte hade någon förändrad lön jämfört med föregående år.

11.2.1 Hälften av individerna fick 1,5–3 procent i löneökning 2021

Den genomsnittliga individuella löneökningen uppgick till 3,6 procent 2021. Detta var 1,4 procentenheter högre än motsvarande ökning för 2020, som dock var kraftigt påverkad av de prolongerade avtalen. Jämför man istället med 2019 års siffra så uppgick den till 3,2 procent. Att skattningen för 2021 är något högre kan till viss del bero på att lönerevisionerna inte följt de normala 12-månadersperioderna för vissa grupper av anställda.

Löneökningstakten bland identiska individer är i regel högre än genomsnittslönens ökningstakt.⁵ Medianökningen, det vill säga den mittersta av löneökningarna om dessa rangordnas efter storlek, uppmättes till 2,7 procent. Av diagrammet framgår att cirka hälften av löntagarna ligger inom löneökningsintervallet 1,5 till 3,0 procent.

⁵ Vid en analys av identiska individer exkluderas personalomsättningen. Därmed utgår den förnyringseffekt som blir resultatet av att yngre tillkommer i statistiken medan äldre utgår. I stället återstår en grupp individer som är med i statistiken under två år och följaktligen blivit exakt ett år äldre. Därmed kommer genomsnittslönen för identiska individer att öka snabbare jämfört med genomsnittslönen för alla löntagare. Se mer i kapitel 14 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017. Se även R. Cole, Hu L. och Schulhofer-Wohl, S., "When It Comes to Wage Growth, the Measure Matters", Chicago Fed Letter, No. 387, 2017, Federal Reserve Bank of Chicago.

Att den genomsnittliga löneökningstakten är klart högre än medianökningen beror på relativt stor förekomst av höga löneökningar, medan det är mer ovanligt med stora lönesänkningar.⁶

11.2.2 Högre individuella ökningstakter bland män än bland kvinnor

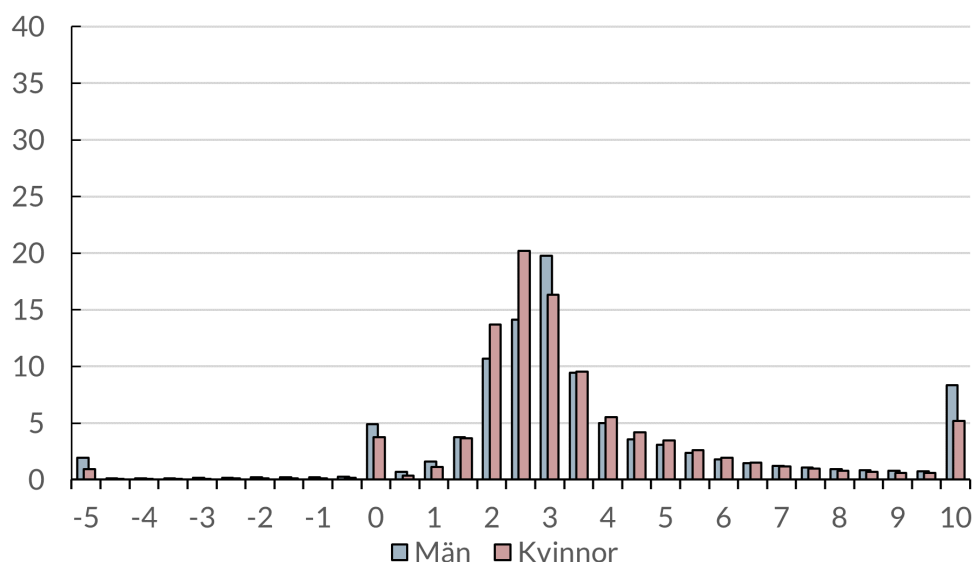
Under 2021 var den individuella löneökningstakten högre bland män än bland kvinnor. Bland män uppgick den till 3,8 procent och bland kvinnor till 3,4 procent. Av fördelningen i **diagram 11.3** framgår att det var vanligare bland kvinnor än bland män med löneökningar under 3 procent. Det var dock vanligare bland män än bland kvinnor med oförändrad eller minskad lön jämfört med föregående år.

Jämför man mäns och kvinnors fördelning framgår även att typvärdet bland kvinnor var 2,5 procent medan det var 3,0 procent bland män. I intervallet med löneökningar på mellan 4 och 6 procent var andelen kvinnor något större än andelen män. Bland anställda med löneökningar på 10 procent eller mer var andelen dock högre bland män än bland kvinnor.

Det är värt att åter notera att individuella löneförändringar mellan två mätillfällen kan påverkas av till exempel försenade lönerevisioner, ändrade arbetsuppgifter, eller förändrade utfall i prestations/ackordslön.

DIAGRAM 11.3 Fördelning av löneökningar i procent efter kön, hela ekonomin, 2021

Andel löntagare i procent



Anmärkningar: Löneökningarna anges, liksom i diagram 13.2, i intervall om 0,5 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,5 procent-enheter. Andelen löntagare med löneförändringar lägre än -5 procent respektive högre än 10 procent har summerats i staplarna för just dessa förändringstakter.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

⁶ Fördelningen av individuella löneökningstakter är inte symmetrisk utan så kallat högerskev. Det finns ett antal jämförelsevis modesta löneökningstakter där en stor del av fördelningen finns koncentrerad. Positiva avvikelser från den stora massan av förändringstakter är betydligt vanligare än negativa avvikelser.

Som framgår av **tabell 11.3** var det ingen skillnad i löneökningstakt för identiska individer mellan män och kvinnor i privat eller offentlig sektor. I privat sektor var ökningen 4,1 procent och i offentlig sektor var den 3,1 procent. Som tidigare nämnts kan statistiken påverkas av om lönerevision har genomförts eller ej.

Det är inte lätt att med säkerhet slå fast orsaken till de könsmissiga skillnaderna under ett enskilt år. Exempelvis kan mansdominerade yrken i högre utsträckning ha genomgått lönerevision vid mättillfället ett specifikt år än de kvinnodominerade, medan det omvända gäller ett annat år. Uppgifter om vilket års löneavtal som avses ingår inte i statistiken, så vilket genomslag eventuella eftersläpningar av lönerevisioner går inte att se. Över lite längre tid påverkas de skillnader som framträder mellan könen inte lika mycket av de tillfälligheter som kan uppstå ett enskilt år. Se mer i kapitel 13 om vad som påverkat förändringarna i löneskillnaden mellan kvinnor män över tid.

TABELL 11.3 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen för identiska individer

Procent

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

Källa: Medlingsinstitutet.

11.3 Lönespridningen år 2021

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan de högsta och de lägsta lönerna, vanligen mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/ P10). En percentilkvot med värdet två ($P90/P10=2$) innebär att lönen bland den tiondel av löntagarna som har högst lön är minst dubbelt så hög som den tiondel som har lägst lön.

År 2021 var lönen för de högst avlönade 2,17 gånger högre än lönen för de lägst avlönade (se **tabell 11.4**). Kvoten mellan P90 och P10 var alltså 2,17. I ett internationellt perspektiv har Sverige en relativt låg lönespridning. Sverige tillhör, tillsammans med Italien, Belgien och de övriga nordiska länderna, den grupp av länder som har lägst lönespridning inom OECD.⁷ Enligt OECD:s sätt att mäta har dessa länder som mest en kvot omkring 2,5.⁸ Bland länder med högre lönespridning kan nämnas Tyskland och Storbritannien där kvoten är drygt 3 och USA med en kvot på cirka 5.

⁷ "Employment database – Earnings and wages" / "Distribution of gross earnings of full-time employees (annual)", oktober 2018, OECD.

⁸ Norge (2015); Finland (2017) och Danmark (2017) ligger alla i spannet 2,55-2,57.

TABELL 11.4 Lönespridning i hela ekonomin år 2021⁹

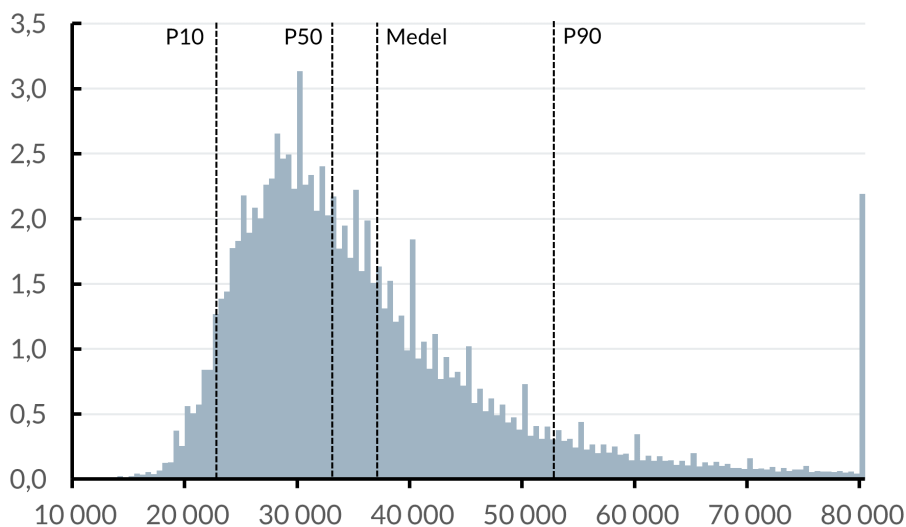
	P10	P50	P90	Kvot P90 / P10
Hela ekonomin	24 400	33 200	53 000	2,17

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Medianlönen, det vill säga percentil 50, uppgick till 33 200 kronor år 2021. Det var 3 900 kronor mindre än den genomsnittliga lönen samma år (se **tabell 11.1**). Det beror på att spridningen av löner som är högre än medianlönen tenderar att vara större än spridningen av de löner som ligger under medianlönen. Detta återspeglas i **diagram 11.4**, som visar lönefördelningen. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i löneintervall om 500 kronor.¹⁰ De mest typiska lönenivåerna, det vill säga de högsta staplarna, påträffas företrädesvis i spannet 27 000–30 000 kronor. Vidare framgår av diagrammet att lönefördelningen är ”högerskev”, det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna än med löner som är mycket lägre.

DIAGRAM 11.4 Fördelning av genomsnittlig månadslön i hela ekonomin 2021

Procent av alla anställda



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

I **diagram 11.4** är de beskrivande mått som beskrivits ovan markerade med de vertikala, streckade linjerna. Lönen vid percentil 10 uppgick till 24 400 kronor, medan lönen vid percentil 90 uppgick till 53 000 kronor. Lönespridningen 2021 är alltså beräknad som 53000/24400.

Den mittersta observationen, som benämns som medianen eller den 50:e percentilen uppgick till 33 200 kronor, vilket alltså kan jämföras med medelvärdet som uppgick till 37 100 kronor.

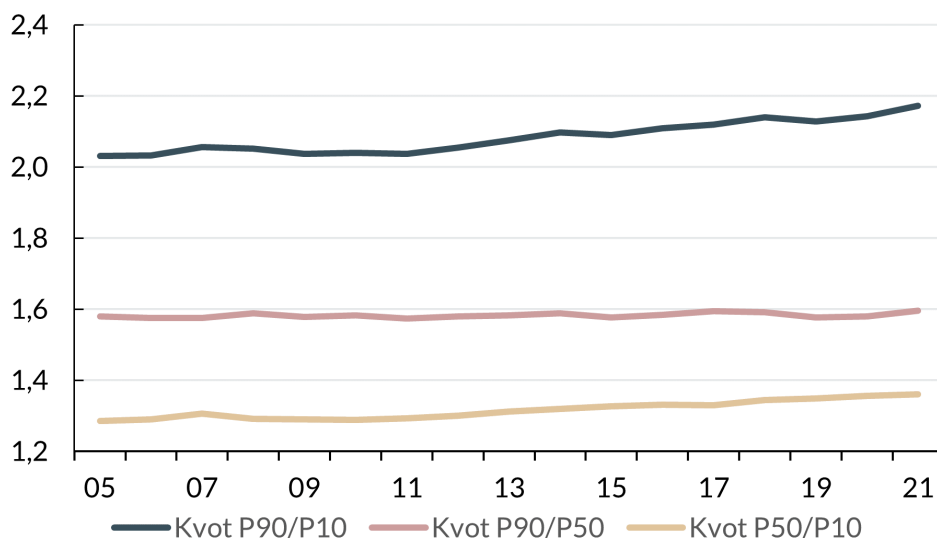
⁹ Värdet (lönen) i den 10:e percentilen (P10) anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för övriga percentiler. P50 är medianlönen, och anger den lönenivå som den ena hälften av löntagarna tjänar mindre än och den andra hälften tjänar mer än. Det kan även sägas vara lönen för den mittersta löntagaren sorterat efter lön.

¹⁰ Av diagramtekniska skäl har hela andelen löntagare med minst 80 000 kronor i månadslön samlats i intervallet 80 000–80 500 kronor.

11.3.1 Något ökande lönespridning

Diagram 11.5 visar de senaste årens lönespridning i form av percentilkvoter. Under mitten av 1990talet fram till år 2001 ökade kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen, från 1,8 till strax över 2. Sedan år 2011 syns åter en uppgång; kvoten har ökat från 2,04 till 2,17.

DIAGRAM 11.5 Lönespridning i hela ekonomin



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Förutom kvoten för det mått som brukar mäta den totala lönespridningen, P90/P10, visas också utvecklingen för lönespridningen i den övre respektive undre delen genom kvoterna P90/P50 respektive P50/P10.

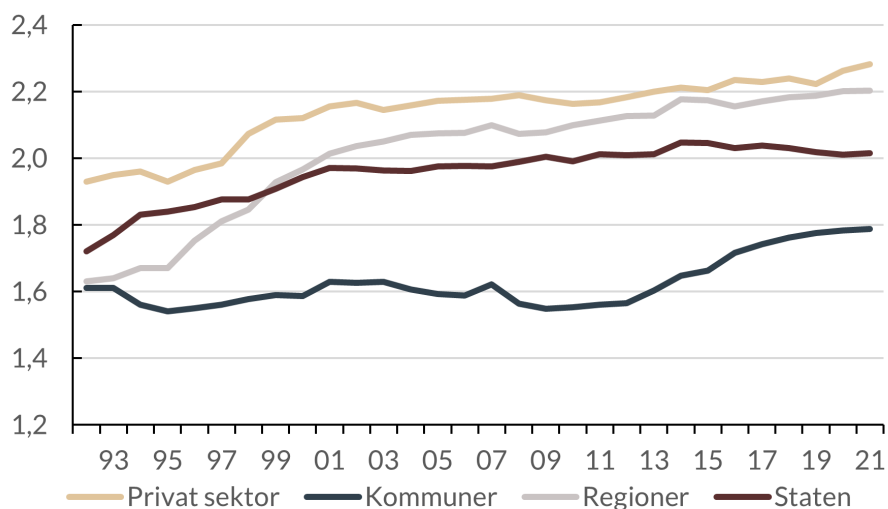
Under 1990talet ökade lönespridningen mest inom den övre halvan av lönefördelningen (P90/P50), det vill säga gruppen med de högsta lönerna drog ifrån och ökade avståndet till mitten. Sedan början av 2000talet har lönespridningen i den övre delen inte förändrats nämnvärt.¹¹

Sett över hela perioden finns en ökande trend i fördelningens undre del (P50/P10). År 1996 var medianen minst 23 procent högre än lönen för den lägst avlönade tiondelen. Den skillnaden har ökat till 36 procent.

Diagram 11.6 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer. Sedan början av 1990talet har lönespridningen ökat i statlig och privat sektor samt inom regioner. Inom kommunerna har lönespridningen däremot varit relativt konstant fram till och med 2012, därefter har den ökat även där.

¹¹ Ökningen i lönespridningen 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och regioner låg kvar på 2006 års lönenivå.

DIAGRAM 11.6 Lönespridning efter sektor, år 1992–2021

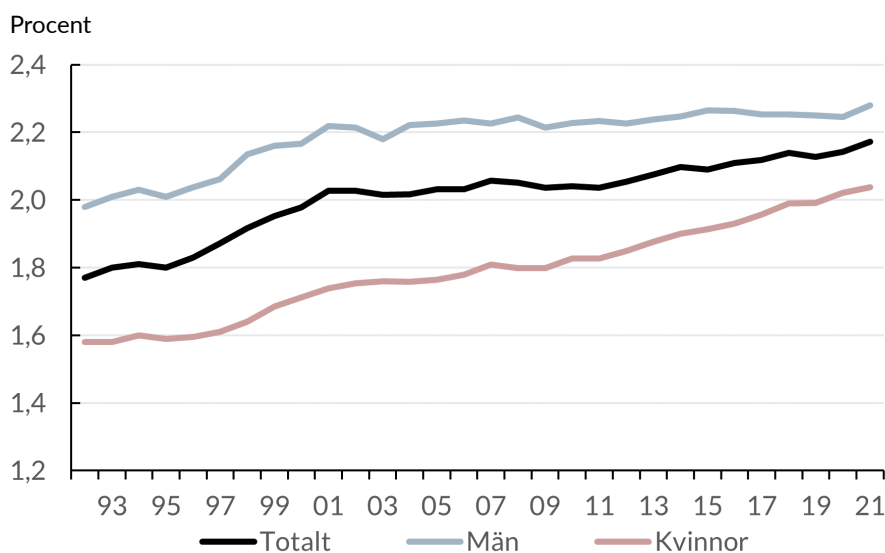


Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

11.3.2 Lönespridningen ökar främst bland kvinnor

Lönespridningen utvecklas delvis olika för kvinnor och män (se **diagram 11.7**).¹² Lönespridningen bland männen ökade från 1995 till och med 2000. Sedan 2001 har kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen legat relativt konstant vid cirka 2,25. I samband med återhämtningen efter pandemin har dock inkomstspridningen bland männen ökat något 2021. Det återstår dock att se om det är en tillfällig effekt eller om det är ett trendbrott.

DIAGRAM 11.7 Lönespridning efter kön, år 1992–2021



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

¹² Könsuppdeld lönestatistik för perioden 1992–1994 är inte helt jämförbar med senare statistik eftersom endast heltidsanställda då ingick i beräkningen av lönemåttet. När deltidsanställda kom in i statistiken 1995 påverkade det lönespridningen mer för män än för kvinnor. En förklaring till att spridningen bland män ökar mer än för kvinnor kan vara att deltidsanställda män arbetar i andra yrken och sektorer än heltidsanställda.

Utvecklingen av kvinnornas lönespridning har följt ett delvis annorlunda mönster. Fram till och med 1997 var kvinnors lönespridning närmast konstant. Därefter har lönespridningen ökat. Perioder med tydligt ökande spridning är 1997–2004 samt 2010–2018. Mellan 2018 och 2019 så var spridningen oförändrad, men ökade igen år 2020. Sammantaget har lönespridningen, mätt som kvoten P90/P10, ökat med över 26 procent mellan 1997 och 2021 bland kvinnor medan motsvarande ökning bland männen var drygt 10 procent.

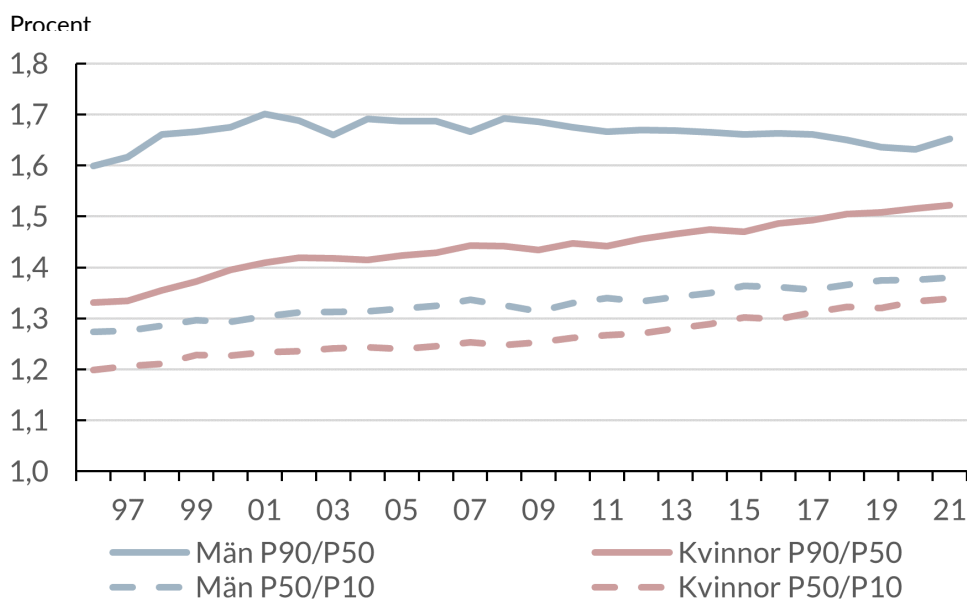
11.3.3 Ökande skillnad mellan medianlönen och de lägsta lönerna

Att spridningen i en lönefördelning ökar kan bero på att de lägsta lönerna inte ökar i samma takt som övriga löner eller på att de högsta lönerna ökar snabbare än andra. Båda dessa orsaker kan också samverka.

För både män och kvinnor har lönespridningen inom den nedre delen av lönefördelningen (P50/P10) stigit under lång tid (se **diagram 11.8**). Det gäller även lönespridningen i den övre delen av lönefördelningen (P90/P50), men endast bland kvinnor. För män har spridningen mellan de högsta lönerna och medianlönen minskat något de senaste 10 åren.

En förklaring till att lönespridningen hos kvinnor har ökat i den övre delen av fördelningen kan vara att andelen kvinnor ökat i högavlönade yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete.¹³

DIAGRAM 11.8 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10, år 1996–2021



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

¹³ Se "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017", Medlingsinstitutet (2018) samt "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021", Medlingsinstitutet (2022).

12. Utfall enligt EU-statistiken

De svenska och europeiska arbetskostnaderna ökade snabbare under de första tre kvartalen 2022 jämfört med åren innan, enligt Labour Cost Index. En jämförelse med andra länder i Europa visar att de svenska arbetskostnaderna var bland de högsta.

I detta kapitel beskrivs utfallen för Labour Cost Index (LCI) och Labour Cost Survey (LCS), som båda tillhör den EU-statistik som Medlingsinstitutet ansvarar för. LCI mäter förändringen i lönekostnaderna per timme över tid, medan LCS redovisar lönekostnaderna per timme.¹

12.1 Löner och arbetskostnader enligt Labour Cost Index (LCI)

LCI (Labour Cost Index) är en kombination av alla löneelement, inklusive skatter och avgifter som företag och myndigheter är skyldiga att betala enligt lag och avtal. Lönekomponenten i LCI bygger i huvudsak på uppgifter från konjunkturlönestatistiken, tillsammans med uppgifter om bonusutbetalningar. Indexkonstruktionen medför att strukturella effekter av ändrade branschstorlekar rensas bort. Indexet vägs samman av både ett rent löneindex (kallat WAG) och ett index för övriga arbetskostnader utöver lön.

LCI för euroområdet har ökat något snabbare än LCI för Sverige under 2022. Det förklaras delvis av att arbetskostnaderna per timme sjönk tillbaka mer i euroområdet 2021 än i Sverige, vilket bidrar till de högre utvecklingstalen under 2022. Detta tydliggörs av att skillnaden i den genomsnittliga ökningstakten mellan Sverige och euroområdet är betydligt mindre för åren 2020–2022 (se **tabell 12.1**).

TABELL 12.1 Löner och arbetskostnader enligt Labour Cost Index

Årlig procentuell förändring 2022 kv1 – kv3 (2020–2022 kv 3 inom parantes)

	Arbetskostnad (LCI)	Lönekomponent (WAG)
Sverige	3,1 (2,7)	2,8 (2,6)
Euroområdet	3,5 (2,6)	2,6 (2,7)
Belgien	5,7 (2,5)	5,5 (2,4)
Danmark	1,9 (1,5)	2,0 (2,2)
Finland	2,4 (2,1)	2,3 (2,2)
Frankrike	3,4 (2,2)	3,4 (2,6)
Italien	2,0 (1,6)	2,0 (1,8)
Nederländerna	5,2 (3,2)	2,9 (3,4)
Tyskland	3,0 (2,8)	1,3 (2,4)
Österrike	6,0 (4,2)	6,0 (4,3)

Källa: Eurostat och egna beräkningar.

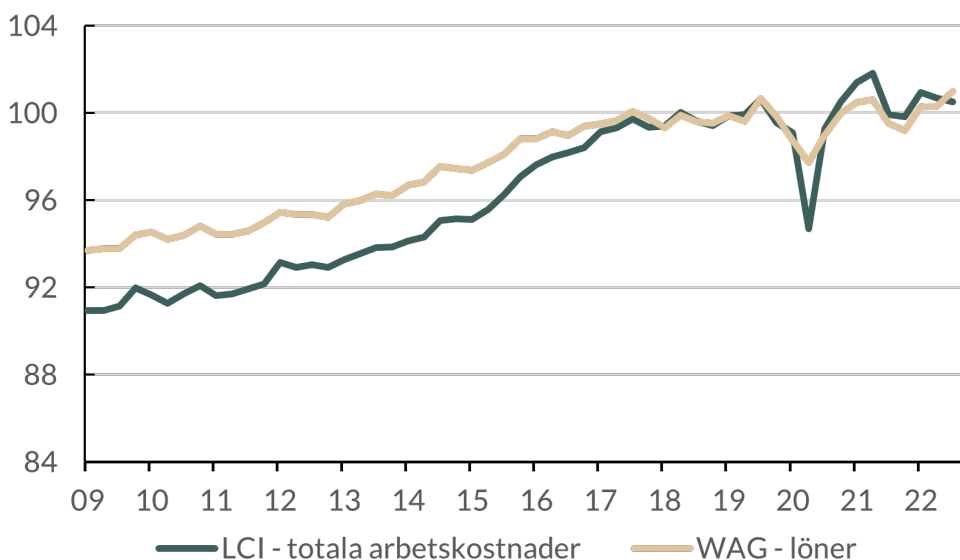
¹ Medlingsinstitutet ansvarar även för Structure of Earnings Survey (SES). Se mer om undersökningarna i kapitel 9.

Den svenska löneökningstakten enligt WAG har varit ungefär 2,8 procent per år om man studerar enbart 2022 och 2,6 procent för åren 2020–2022. Ökningen av lönekomponenten skiljer sig därmed endast något från i euroområdet (se kapitel 7 och kapitel 8). Den svenska löneökningstakten enligt WAG kan under perioder skilja sig något från löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken, men det har varit små sammantagna skillnader de senaste åren.

I **diagram 12.1** visas att löne- och arbetskostnadsnivån har utvecklats med liknande takt i Sverige och i euroområdet mellan 2017 och det tredje kvartalet 2022. Under pandemiåren 2020–2021 skilde sig utvecklingen av arbetskostnader och dess komponenter ofta åt mellan olika länder och utvecklingen under enskilda kvartal 2020–2021 ska tolkas med försiktighet. Den senaste statistiken under 2022 är dock mer jämförbar med nivåerna innan 2020 och därmed finns säkrare information tillgänglig om den långsiktiga utvecklingen.

DIAGRAM 12.1 Löner och arbetskostnader enligt Labour Cost Index, Sverige i förhållande till euroområdet

Index, 2019 = 100



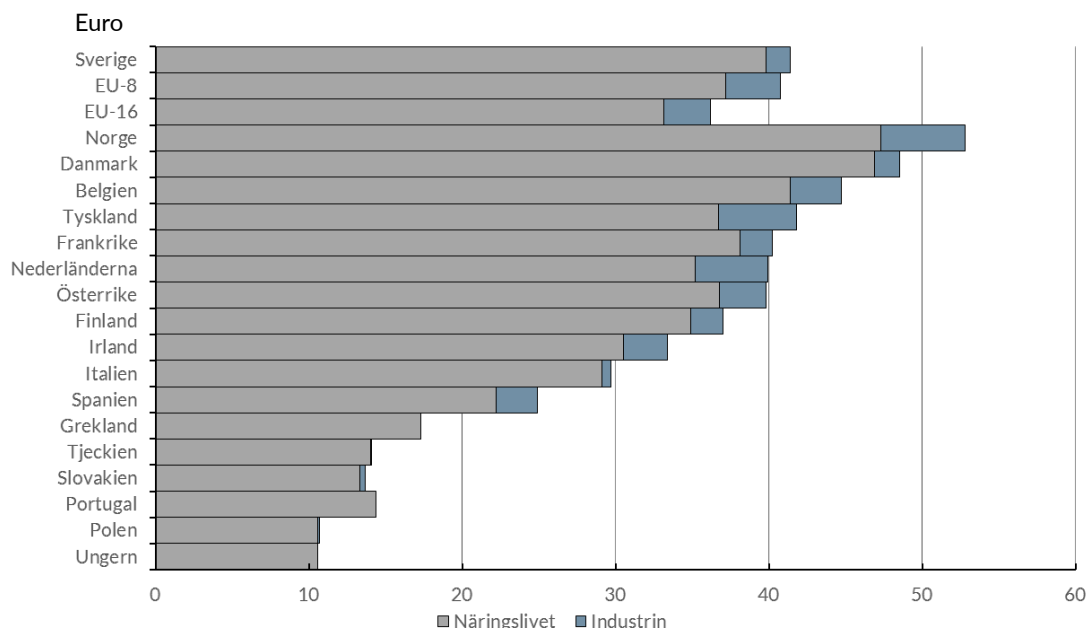
Anmärkning: Index för LCI och WAG i Sverige dividerat med index för LCI och WAG i euroområdet (19 länder). Säsongsrensade värden.

Källa: Eurostat och egna beräkningar.

12.2 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden

För att jämföra lönekostnader mellan länder används årliga undersökningar. 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. Dessa kostnader var bland de högsta i Europa och högre än genomsnittet i EU-16 och EU-8. Endast Norge, Danmark och Belgien hade högre kostnader för näringslivet som helhet (se **diagram 12.2**).

DIAGRAM 12.2 Arbetskostnad per timme 2020



Anmärkning: I EU-16 ingår samtliga länder i diagrammet utom Sverige och Norge.

Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond.

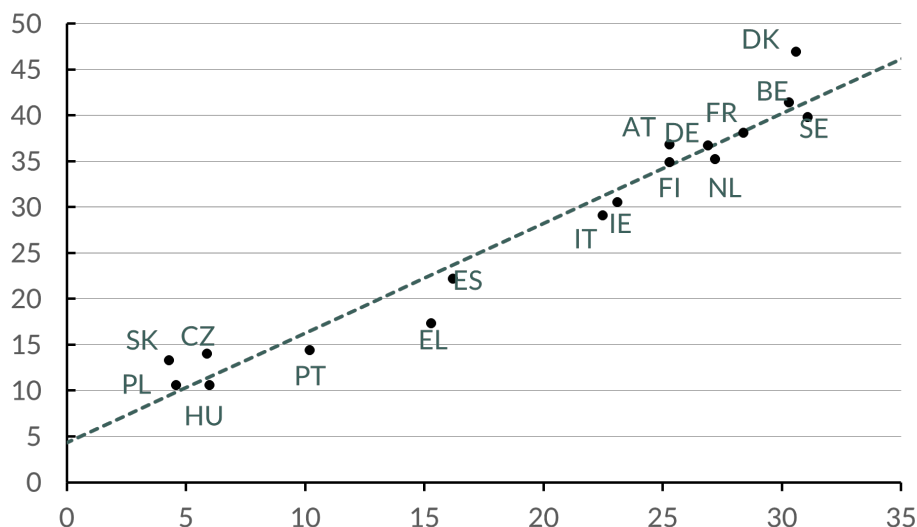
Eftersom arbetskraftens kostnader redovisas i euro påverkas kostnadsstrukturen mellan länderna av växelkursen. Om en svensk krona försvagas mot euron sjunker Sveriges kostnader i förhållande till andra länder och fluktuationer i växelkursen kan därmed påverka jämförelsen mellan länder ett enskilt år.

Mellan 2013 och 2020 har den svenska kronan försvagats, vilket har bidragit till att Sveriges relativa kostnadsläge sjunkit under denna period. Detta har exempelvis påverkat jämförelsen med Tyskland, där arbetskostnaderna tidigare varit högre än i Sverige räknat i euro i båda länderna. För åren 2018–2020, då kronan försvagats mot euron, har dock de genomsnittliga kostnaderna inom tillverkningsindustrin varit i nivå med de i Sverige. Kostnaderna i näringslivet som helhet har dock fortfarande varit klart lägre än i Sverige.

Även om växelkursen kan påverka skillnaden mellan länder är det strukturella orsaker som i huvudsak bidrar till att arbetskostnaderna skiljer sig mellan länder som har olika växelkurser. I **diagram 12.3** visas arbetskostnaderna i näringslivet för 2004 och 2020 för Sverige och ett antal andra europeiska länder, varav de flesta ingår i euroområdet. Där visas också ett linjärt, internationellt, samband mellan kostnadsnivån de båda åren. Sambandet är starkt, vilket betyder att de relativa kostnadsnivåerna mellan olika länder 2004 ger en fingervisning om vilken rangordning som faller ut även 2020.

Diagram 12.3 Arbetskostnad per timme i näringslivet

Euro, 2004 = horisontell axel och 2020 = vertikal axel



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

Källor: Eurostat, Macrobond och egna beräkningar.

Att skillnaderna i kostnader har varit bestående under en lång tidsperiod visar att det finns stora skillnader i arbetskraftens produktivitet och i priset på de varor och tjänster som produceras i de olika länderna. Vissa förändringar har dock skett under tidsperioden. Länder som ligger under kurvan har haft en nedgång i kostnadsnivå jämfört med vad som hade hänt om landet följt det genomsnittliga internationella sambandet för arbetskostnadsökningar över tid.

Landet som har haft den långsammaste utvecklingen är Grekland, där genomsnittskostnaden var 15,3 euro i timmen 2004 och 17,3 euro i timmen 2020. I genomsnitt har arbetskostnadsökningen varit 8 euro i timmen bland de jämförda länderna, medan ökningen endast har varit 2 euro i Grekland. Några av länderna med lägst kostnader, Slovakien och Tjeckien, har sett sina kostnader öka något i relativa termer. På den andra sidan av kostnadsskalan har arbetskostnaderna i Danmark ökat mer än i andra länder med högst nivå 2020. För Sveriges del har en viss förskjutning i rangordning skett för denna tidsperiod, där både Belgiens och Danmarks arbetskostnader 2020 översteg Sveriges. Den genomsnittliga arbetskostnaden i det svenska näringslivet uppgick till 31,1 euro 2004 och till 39,8 euro 2020.

13. Löneskillnad mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet har i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. En rapport där löneskillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras publiceras i juni varje år. Detta kapitel sammanfattar delar av den senaste rapporten och visar att minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män stannade av i samband med att pandemin drabbade Sverige 2020. Utfallet för 2021 visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökat med 0,2 procentenheter jämfört med 2020.

Den rapport om löneskillnader som publicerades år 2022 gällde förhållandena år 2021 och visade att skillnaden i lön mellan könen var 9,9 procent. Det var en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med år 2020. Uppdelat efter sektor syns att det i offentlig sektor och för tjänstemännen i privat sektor skett en fortsatt nedgång i löneskillnaden även under de senaste två åren. Däremot har det skett en uppgång av löneskillnaden bland arbetare i privat sektor, som i stor utsträckning återfinns i branscher som påverkats av pandemin och där det har skett stora förändringar av sammansättningen av personalen. Det är ännu för tidigt att säga om förändringarna är tillfälliga eller stadigvarande.

Det lönemått som används i analysen av löneskillnaden är månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg¹. Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier och optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

13.1 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2021

Medlingsinstitutet har sedan det inrättades analyserat löneskillnaden mellan kvinnor och män. Till en början publicerades analysen i årsrapporten, men sedan 2009 utkommer en särskild rapport på sommaren, samtidigt som lönestrukturstatistiken för föregående år publiceras. De siffror som redovisas här är hämtade ur rapporten som publicerades i juni 2022 och statistiken avser år 2021.

Tabell 13.1 visar genomsnittslöner² för kvinnor och män och kvinnors lön i procent av mäns lön.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män år 2021 fanns bland tjänstemän i privat sektor, medan arbetare i privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det tjänstemän i privat sektor som har högst genomsnittlig lön, medan kvinnliga arbetare i privat sektor har lägst.

¹ Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel OB-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

² Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

TABELL 13.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2021

	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
Samtliga sektorer	35 100	39 000	37 100	90,1	9,9
Privat sektor	35 300	39 200	37 600	90,1	9,9
Arbetare	27 700	31 100	29 900	89,1	10,9
Tjänstemän	41 800	49 400	46 000	84,7	15,3
Offentlig sektor	34 900	38 000	35 800	91,8	8,2
Kommuner	32 900	33 400	33 000	98,5	1,5
Regioner	38 300	46 600	40 200	82,2	17,8
Staten	39 500	41 700	40 500	94,7	5,3

Anmärkning: Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,1 procent av mäns lön 2021, det vill säga att den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,9 procent (100-90,1). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom regionerna, där löneskillnaden var 17,8 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 1,5 procent.

13.1.1 En bild av könssammansättningen

Att kvinnor och män arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är en viktig förklaring till att kvinnors och mäns löner skiljer sig åt.

Hur könssammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män kan visas grafiskt i ett så kallat bubbelldiagram (**diagram 13.1**).

Diagrammet konstrueras genom att för varje enskilt yrke visa kvinnors lön i procent av mäns lön (y-axeln) mot genomsnittlig lönenivå (x-axeln). Varje observation (yrke) i diagrammet åskådliggörs sedan av en cirkel, vars storlek representerar antalet löntagare i yrket.

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirkelarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i rött³, manligt dominerade yrken i blått och köns neutrala yrken i gult.

Ett interaktivt bubbelldiagram med uppgifter om enskilda yrken finns på Medlingsinstitutets webbplats mi.se. De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).⁴ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.⁵ Totalt finns information om 252 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar

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

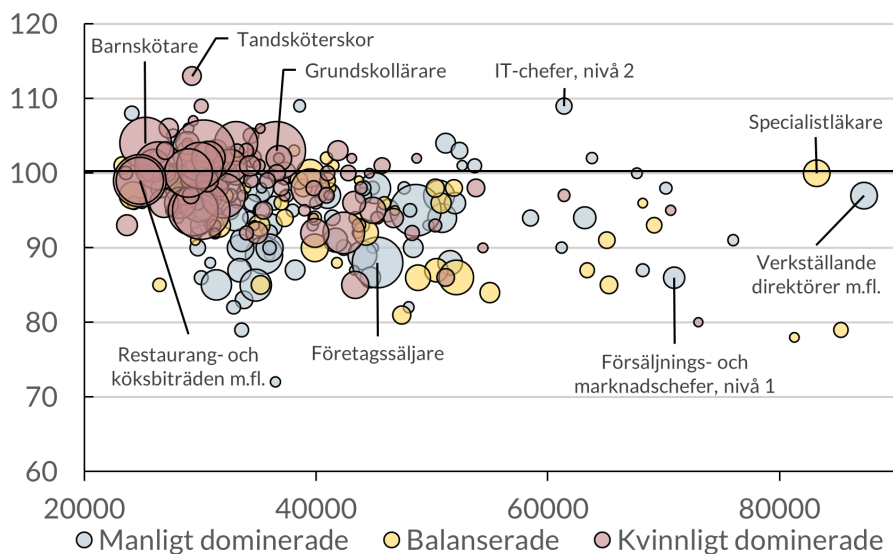
⁴ All data finns i SCB:s statistikdatabas på scb.se.

⁵ Information för yrken som innehåller färre än 100 observationer av endera kön publiceras inte i statistikdatabasen. Om osäkerheten (medelfel i förhållande till medelvärde) är för stor när det gäller skattningen av lönen redovisas den inte. Om ett enskilt företag indirekt kan röjas redovisas inte heller observationer.

varandra. Av diagramtekniska skäl har också x-axeln med kvinnors lön i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (60 till 120 procent respektive 20 000 till 90 000 kronor).

DIAGRAM 13.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor

Hela ekonomin, år 2021



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Diagram 13.1 visar att merparten av yrkena har en genomsnittslön under 40 000 kronor. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den röda cirkeln längst till vänster, ovanför 100linjen, yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 25 300 kronor i månaden, antalet löntagare är 88 100 och att cirkeln ligger ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (4 procent högre). För att ta ett annat exempel så representerar den stora, blå cirkeln mitt i diagrammet "företagssäljare". I det yrket är genomsnittslönen 45 300 kronor i månaden, kvinnor har i genomsnitt 12 procent lägre lön än män och antalet löntagare är 85 300.

Det är fler cirklar (yrken) med röd färg vid lägre genomsnittslöner, vilket innebär att kvinnligt dominerade yrken ofta har lägre genomsnittslön än manligt dominerade yrken.

Att merparten av yrkena ligger under 100linjen innebär att kvinnors lön i de flesta yrken i genomsnitt är lägre än mäns. Det verkar också som att ju högre lönen är desto större är löneskillnaden mellan könen inom respektive yrke. Det tycks med andra ord finnas ett negativt samband mellan kvinnors lön i procent av mäns och nivån på genomsnittslön.

Ett yrke som tydligt bryter mönstret är "IT-chefer, nivå 2", den blå cirkeln högt upp något till höger om mitten i diagrammet. Genomsnittslönen är här 61 400 kronor i månaden och kvinnors lön i procent av mäns är 109 procent och antalet löntagare är 9 000.

Beräkningarna bygger enbart på genomsnittliga löner. I beräkningarna till **diagram 13.1** har alltså inte någon hänsyn tagits till ålder- och utbildningssammansättning eller att män och kvinnor fördelar sig olika mellan sektorer, inte heller till eventuella skillnader i företagsspecifika faktorer, som näringsgren och företagsstorlek med mera.

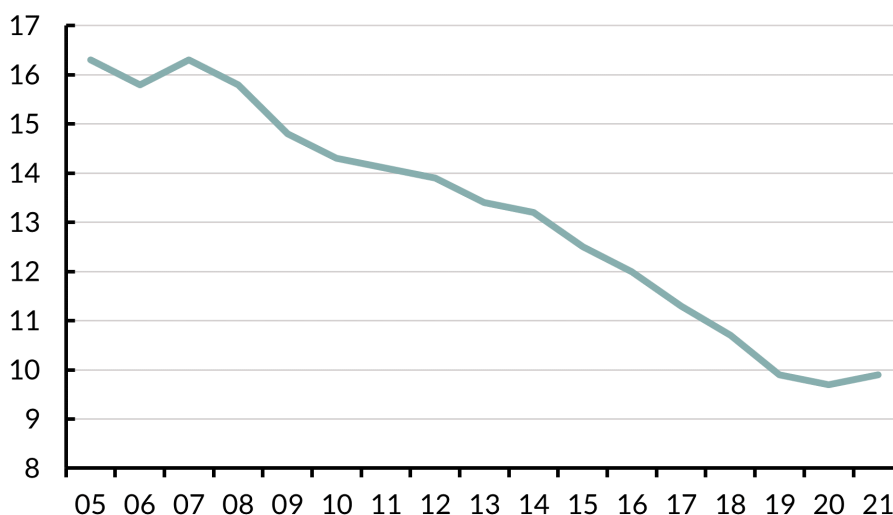
13.1.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2021

Mellan 2020 och 2021 ökade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,2 procentenheter. Kvinnornas genomsnittslön steg med 900 kronor (en ökning med 2,6 procent) medan männens genomsnittslön ökade med 1 100 kronor (en ökning med 2,9 procent). Männens genomsnittslön ökade alltså mer än kvinnornas både i absoluta tal och räknat i procent.

Diagram 13.2 visar hur löneskillnaden utvecklats sedan år 2005. Mellan 2005 och 2021 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 6,4 procentenheter.

Utfallen de senaste åren visar att den tydliga minskning av löneskillnaden som setts sedan 2007 stannat av. Sammantaget har löneskillnaden endast förändrats marginellt under 2020 och 2021. Samtidigt har det varit en turbulent situation på arbetsmarknaden där pandemin och dess efterverkningar lett till kraftiga chocker. I dagsläget är det därför svårt att avgöra om den avstannade minskningen beror på pandemin eller om det är ett trendbrott som skett orelaterat till turbulensen dessa år.

DIAGRAM 13.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män



Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Tabell 13.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2021 uppdelat efter sektor. Observera att för arbetare och tjänstemän i privat sektor bör jämförelser med åren före 2014 inte göras eftersom klassificeringen för dessa båda grupper då ändrades⁶.

I **tabell 13.2** framgår att även om löneskillnaden ökade något i ekonomin som helhet mellan 2020 och 2021 så minskade den i samtliga sektorer förutom arbetare i privat sektor. Utöver påverkan på lönerevisionerna har de strukturella effekter som pandemin haft på arbetsmarknaden påverkat grupper av arbetare särskilt kraftigt.

⁶ I undersökningen har klassificering av personalkategori (arbetare/tjänstemän) från år 2014 skett utifrån vilken yrkeskod den anställda har. Detta har medfört strukturella förändringar för arbetare och tjänstemän i privat sektor, vilket påverkat beräkningarna av löneskillnaden.

I dagsläget är det svårt att avgöra om den avstannade minskningen beror på pandemin eller om det är ett trendbrott som skett orelaterat till turbulensen dessa år. I bilaga 4 i Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2021 beskrivs de faktorer som försvårar tolkningen av utfallet i detalj.

TABELL 13.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2021

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Samtliga sektorer	16,3	15,8	16,3	15,8	14,8	14,3	14,1	13,9	13,4
Privat sektor	14,7	14,1	14,0	14,1	13,4	12,8	12,8	12,2	12,1
Arbetare	11,7	11,2	10,3	10,9	10,0	10,0	9,9	9,1	9,5
Tjänstemän	22,7	21,9	22,1	21,9	20,8	20,8	20,6	19,9	19,4
Offentlig sektor	16,6	16,3	17,0	15,9	15,1	14,6	14,0	14,1	13,4
Kommuner	8,4	8,4	9,0	7,8	6,6	6,1	6,0	6,2	5,8
Regioner	28,6	28,0	27,6	27,3	26,9	26,5	25,9	25,0	23,8
Staten	14,3	12,8	12,7	12,4	11,3	10,7	9,3	8,9	8,2
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Förändring 2005-2021
Samtliga sektorer	13,2	12,5	12,0	11,3	10,7	9,9	9,7	9,9	-6,4
Privat sektor	12,2	11,9	11,9	11,0	10,2	9,4	9,5	9,9	-4,8
Arbetare	10,4	*10,4	*10,3	*10,0	*10,1	*9,7	*10,4	*10,9	-0,8
Tjänstemän	18,6	*18,3	*17,9	*17,1	*16,7	*15,5	*15,4	*15,3	-7,4
Offentlig sektor	13,1	12,0	10,7	10,2	9,9	9,3	8,8	8,2	-8,4
Kommuner	5,4	4,6	3,4	3,1	2,8	2,4	1,8	1,5	-6,9
Regioner	23,6	22,4	21,1	20,6	20,0	18,8	17,9	17,8	-10,8
Staten	7,9	7,3	7,3	6,5	6,5	6,3	6,0	5,3	-9,0

* Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

Av **tabell 13.2** framgår även att det varierar mellan sektorerna hur mycket löneskillnaden minskat under perioden. Minskningen av löneskillnaden har varit större i offentlig sektor än i privat sektor. Förändringen har varit störst inom regionerna där kvinnors löner närmast sig mäns löner med 10,8 procentenheter mellan 2005 och 2021. Näst störst har minskningen varit inom staten, där löneskillnaden minskat med 9,0 procentenheter.

13.2 Löneskillnad efter standardvägning

Yrkessegregeringen i Sverige är omfattande – män och kvinnor arbetar i stor utsträckning inom olika yrken och sektorer. En annan skillnad mellan könen är att kvinnor i dag i genomsnitt har högre utbildning än män. Dessutom är kvinnorna i genomsnitt något äldre än männen och det är vanligare att kvinnor arbetar deltid. Att ta hänsyn till dessa skillnader ger ett annat perspektiv på relationerna mellan kvinnors och mäns lön. Ett sätt att göra detta är genom standardvägning. Den standardvägning som använts i denna rapport tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildning, olika tjänstgöringsomfattning och olika ålder.

13.2.1 Standardvägd löneskillnad 2021

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om anställda och deras arbetsplatser. Men självklart finns det fler faktorer än de som ingår i lönestrukturstatistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel frånvaro eller individuell produktivitet.

Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,5 (**tabell 13.3**). Det innebär att en oförklarad löneskillnad på 4,5 procent återstår för hela arbetsmarknaden.

TABELL 13.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2021 (standardvägd)

	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad (%)
Samtliga sektorer	95,5	4,5
Privat sektor	94,4	5,6
Arbetare	96,2	3,8
Tjänstemän	93,2	6,8
Offentlig sektor	98,2	1,8
Kommuner	99,6	0,4
Regioner	96,8	3,2
Staten	96,6	3,4

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån.

13.2.2 Oförklarad löneskillnad

Den löneskillnad som återstår efter standardvägning brukar kallas ”oförklarad” och bör tolkas med försiktighet. Den kan inte användas som ett mått på diskriminering. Den oförklarade löneskillnaden är den löneskillnad som inte kan förklaras med att kvinnor och män har olika värden på de faktorer som ingår i beräkningen. Nivån på den oförklarade löneskillnaden beror bland annat på vilka variabler som är tillgängliga. Därför kan avsaknaden av information om vissa lönepåverkande faktorer påverka den beräknade oförklarade löneskillnaden. Det bör framhållas att den oförklarade löneskillnaden är oförklarad i statistiskt hänseende, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.

Den officiella lönestatistiken kan aldrig svara på frågan om och i så fall i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i diskrimineringslagens mening. Lagen tar enbart sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. De bedömningar som ska göras av lika och likvärdiga arbeten enligt diskrimineringslagen kräver kunskap om förhållandena på arbetsplatsen. Den typen av information finns inte i den officiella lönestatistiken.

13.2.3 Standardvägd löneskillnad 2005–2021

Mellan åren 2005 och 2021 har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) minskat med 2,3 procentenheter (**tabell 13.4**). Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,7 procentenheter.⁷

⁷ Observera att parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se till exempel Arbetsgivarverket (2017).

TABELL 13.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005–2021

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Samtliga sektorer	6,8	6,6	6,5	6,6	6,0	5,9	5,9	6,1	5,8
Privat sektor	8,3	8,1	7,8	7,9	7,3	7,3	7,2	7,4	7,0
Arbetare	5,6	5,1	5,2	4,6	4,5	4,0	3,8	3,7	4,3
Tjänstemän	9,8	9,7	9,5	10,0	9,1	9,3	9,2	9,6	8,6
Offentlig sektor	3,5	3,4	3,4	3,4	3,0	2,9	3,0	3,1	3,0
Kommuner	0,9	1,0	1,2	0,8	0,6	0,4	0,6	0,7	0,6
Regioner	5,3	5,2	4,8	5,4	4,7	4,8	4,6	4,6	4,4
Staten	7,1	6,5	6,3	6,3	6,2	5,8	5,6	5,3	5,2
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Förändring 2005-2021
Samtliga sektorer	5,0	4,6	4,5	4,2	4,4	4,2	4,4	4,5	-2,3
Privat sektor	6,2	5,7	5,6	5,3	5,5	5,2	5,5	5,6	-2,7
Arbetare	3,8	*3,1	*3,5	*3,6	*3,8	*3,6	*3,9	*3,8	-1,8
Tjänstemän	8,1	*7,7	*7,2	*6,5	*6,7	*6,4	*6,6	*6,8	-3,0
Offentlig sektor	2,2	2,1	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,8	-1,7
Kommuner	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4	-0,5
Regioner	4,0	3,9	3,8	3,8	3,5	3,3	3,1	3,2	-2,1
Staten	4,4	4,2	4,0	3,7	3,7	3,7	3,7	3,4	-3,7

* Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.

Källor: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning ökade med 0,1 procent enheter mellan år 2020 och 2021. Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.

DEL 4

Arbetsmarknadens struktur

Arbetsmarknadens organisationer	138
Parternas organisationsgrad.....	148
och kollektivavtalens utbredning	

14. Arbetsmarknadens organisationer

Antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv fortsatte i likhet med de senaste åren att öka under 2022 då 685 nya medlemsföretag tillkom.

Antalet yrkesaktiva medlemmar inom LO, TCO och Saco minskade sammantaget med knappt 8 000 under 2022. Det är en mindre nedgång jämfört med 2021, då antalet yrkesaktiva medlemmar inom LO, TCO och Saco minskade med 16 000. Det var framför allt LO:s förbund som fick färre medlemmar medan flera av TCO:s och Saco:s förbund hade en positiv medlemsutveckling under 2022. Den unika ökningen i fackliga medlemstal under pandemiåret 2020 innebär dock att cirka 40 000 fler var med i facket vid slutet av 2022 jämfört med vid slutet av 2019, trots nedgången under både 2021 och 2022.

Det finns över 100 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, drygt 50 arbetsgivarorganisationer respektive fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 650 kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.

14.1 Arbetsgivarnas organisationer

Det finns drygt 50 större arbetsgivarorganisationer i privat och i offentlig sektor. Offentlig sektor domineras helt av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Arbetsgivarverket, medan det i privat sektor finns betydligt fler arbetsgivarorganisationer.

14.1.1 Privat sektor

Bland arbetsgivarorganisationerna dominerar Svenskt Näringsliv i den privata sektorn. Drygt 60 000 företag med mer än 1,8 miljoner anställda är medlemmar i organisationen (se **tabell 14.1**). Av dessa företag har 98 procent färre än 250 anställda. Svenskt Näringsliv har 49 medlemsorganisationer som företräder medlemsföretagen, (se **tabell 14.2**). Av dessa är 34 antingen rena arbetsgivarorganisationer eller har förenat arbetsgivar- och branschrollen. Övriga är rena branschorganisationer.¹

Antalet medlemsföretag hos Svenskt Näringsliv har ökat under ett antal år. 2020 skedde en uppgång med 163 medlemsföretag och under 2021 ökade antalet medlemsföretag med 177. Under 2022 fick organisationen 685 nya medlemsföretag. Det innebär sammantaget att Svenskt Näringsliv vid årsskiftet 2022/23 hade 1 025 fler medlemsföretag jämfört med innan pandemin startade.

¹ Från den 1 januari 2023 är antalet medlemsorganisationer 48. IKEM består från årsskiftet av enbart en förening, Innovations- och kemiindustrierna, som är en bransch och arbetsgivarförening.

Ökningen under 2021 förklarades av att antalet medlemsföretag med 0–9 anställda ökade jämfört med föregående år. Även om den största ökningen även under 2022 var bland företag utan rapporterade anställda är det en skillnad jämfört med tidigare att antalet medlemsföretag under 2022 ökade i alla storlekskategorier utom bland de allra största företagen (med 500 eller fler anställda). Exempelvis var det 84 fler företag med mellan 50–249 anställda som var medlemmar i Svenskt Näringsliv vid årsskiftet 2022/23 jämfört med året innan.

TABELL 14.1 Svenskt Näringslivs medlemmar vid årsskiftet 2022/23

Antal anställda i företaget	Antal företag	Procentuell förändring från föregående år	Antal anställda*	Procentuell förändring från föregående år
0**	9 424	5,2%		
1-9	28 296	0,3%	117 132	0,4%
10-49	16 919	0,1%	360 409	0,6%
50-249	4 534	1,9%	453 607	1,7%
250-499	583	7,0%	201 271	6,9%
500+	480	-1,0%	733 247	-1,0%
Totalt	60 236	1,2%	1 865 666	0,9%

* Tabellen visar antalet medlemmar samt anställda 2023-01-02. Uppgifterna om antalet anställda avser i huvudsak första kvartalet 2022. För nyttillkommande medlemmar kan uppgifterna avse annan tidpunkt under 2022 eller ännu inte vara inrapporterade. Medlemsuppgiftsinsamling sker årligen under det första kvartalet.

** Gruppen företag utan anställda består av egenföretagare men det kan också vara nya medlemsföretag som ännu inte hunnit rapportera in antalet anställda. Många medlemsföretag utan anställda finns i branscher med krav på kollektivavtal. Det är därmed svårt att dra slutsatser av förändringar i denna grupp.

Källa: Svenskt Näringsliv.

Omkring hälften av de anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetade under 2022 i företag med mellan 1–249 anställda, medan den andra hälften arbetade i företag med 250 anställda eller fler. Antalet anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag ökade under 2022 med 0,9 procent, eller med nästan 16 000 personer.

TABELL 14.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 31/12 2022

Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

	Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Industri	Mobility Sweden*	
	Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	Part i Industriavtalet
	Byggmaterialindustrierna	
	Energiföretagens Arbetsgivareförening	
	Grafiska Företagen	Part i Industriavtalet
	Gröna arbetsgivare	Part i Industriavtalet
	IKEM - Innovations och kemiarbetsgivarna**	Part i Industriavtalet
	IKEM - Innovations och kemiindustrierna**	Part i Industriavtalet
	Industriarbetsgivarna	Part i Industriavtalet
	Kemisk Tekniska Företagen	
	Livsmedelsföretagen	Part i Industriavtalet
	Läkemedelsindustriföreningen	
	Skogsindustrierna	Part i Industriavtalet
	Svemin	Part i Industriavtalet
	Svensk Betong	
	Sveriges Bergmaterialindustri	
	Teknikföretagen	Part i Industriavtalet
	TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag	Part i Industriavtalet
	Trä- och Möbelföretagen	Part i Industriavtalet
Tjänster	Återvinningsindustrierna	
	Almega Tjänsteförbunden	Almega
	Almega Tjänsteföretagen	Almega
	Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	
	Innovationsföretagen	Almega
	TechSverige	Almega
	Kompetensföretagen	Almega
	Medieföretagen	Almega
	Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
	Sveriges Managementkonsulter	
	Säkerhetsföretagen	Almega
	Tågöretagen	Almega
	Vårdföretagarna	Almega
Handel, hotell, restaurang	Svensk Handel	
	Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA)	
	Visita	
Transporter	Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Föreningen Svensk Sjöfart	
	Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Sjöfartens Arbetsgivareförbund	Transportföretagen
	Svenska Flygbranschen	Transportföretagen
	Sveriges Bussföretag	Transportföretagen
	Sveriges Hamnar	Transportföretagen
	Transportindustriförbundet	Transportföretagen
Byggindustri, installation	Byggföretagen	
	Glasbranschföreningen	
	Installatörsföretagen	
	Maskinentreprenörerna	
	Måleriföretagen i Sverige	
	Plåt & Ventföretagen	

* Den 1 april 2022 byter BIL Sweden namn till Mobility Sweden.

** Från den 1 januari 2023 består IKEM av en förening, Innovations- och kemiindustrierna, som är en bransch- och arbetsgivarförening.

Mer information om Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer finns på deras hemsida:

<https://www.svensktnaringsliv.se/medlemsorganisationer/>

Till de större arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv hör Fremia som organiserar företag och organisationer inom bland annat Kooperation, civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta samt medarbetar- eller partnerägda företag och Sobona med kommun- och regionägda aktiebolag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund som medlemmar (se **tabell 14.3**). Bland arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv minskade Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation under året från 647 till 610 medlemmar på grund av sammanslagningar av mindre enheter. Även fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation Fastigo redovisar något färre antal medlemmar vid slutet av 2022 jämfört med föregående år. I övrigt är förändringarna små sett till antalet medlemmar bland arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv. Samtliga organisationer redovisar ett ökat antal anställda bland sina medlemmar.

TABELL 14.3 Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv vid årsskiftet 2022/23

Organisation	Antal medlemsföretag	Anställda i medlemsföretagen
Arbetsgivaralliansen	3 263	47 012
Bankinstitutetens Arbetsgivarorganisation (BAO)**	155	46 172
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	910	23 600
Fremia	5 319	154 112
Frisörföretagarna***	3 367	3 885
Sinf*	539	15 600
Sobona	1 044	92 000
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation****	610	23 000
Svensk Scenkonst*****	117	12 200

* Avser juli 2022. Antal representerade företag genom branscher: 650st.

** Omräknat till heltidsanställda, exkl. timavlönade hade BAO:s medlemsorganisationer 43 351 anställda.

***Många frisörer är enmansföretagare. Av de 3367 företagen är 1 199 arbetsgivarföretag för ca 3 900 anställda.

****Församlingar med egen ekonomi, pastorat, stift samt så kallade närståendeorganisationer.

*****Omräknat till helårsanställda hade Svensk Scenkonsts medlemsorganisationer 5 800 anställda.

I tabellen gäller flertalet uppgifter anställda personer men även årsanställda kan förekomma.

Källa: Medlingsinstitutet.

Exempel på andra mindre organisationer som förhandlar om centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor är Teatercentrum, Danscentrum, Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation, Socialdemokratiska Ungdomsrörelsens Arbetsgivarorganisation (SUA) och Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund.²

² Från den 1 januari 2023 är Teatercentrum och Danscentrum enbart branschorganisationer. Svensk Scenkonst tar över rollen som arbetsgivarorganisation.

14.1.2 Offentlig sektor

Medan det finns flera olika arbetsgivarorganisationer i den privata sektorn domineras den offentliga sektorn av två arbetsgivarorganisationer.

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, är arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges 290 kommuner och 21 regioner med sammanlagt 1,2 miljoner anställda – cirka 75 procent av dem i kommunerna. Under 2022 såg SKR en viss ökning av antalet anställda.

Arbetsgivarverket företräder cirka 250 myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området³ med cirka 285 000 anställda.

14.2 De fackliga organisationerna

Fackförbunden är i de flesta fall medlemmar i någon av de tre så kallade centralorganisationerna⁴ LO, TCO eller Saco.

LO – Landsorganisationen i Sverige är centralorganisation för 14 fackförbund för arbetare med cirka 1,2 miljoner yrkesaktiva medlemmar. LO bildades 1898.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation har 12 fackförbund för tjänstemän som tillsammans har cirka 1 miljon yrkesaktiva medlemmar. TCO bildades 1944.

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation består av 23 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de nästan 750 000 yrkesaktiva medlemmar. Saco bildades 1947.

Fackliga organisationer som inte är med i någon centralorganisation är bland andra *Ledarna*, *Svensk Pilotförening*, *Säljarnas Riksförbund*, *Svenska Hamnarbetarförbundet* och *Sveriges Arbetsares Centralorganisation, SAC*, som i dagligt tal kallas syndikalisterna.⁵

14.2.1 Centralorganisationernas roll

Trots att man talar om centrala avtal har de tre centralorganisationerna oftast inte någon förhandlande roll. LO, TCO och Saco förhandlar inte när kollektivavtal om löner ska tecknas. Det är centralorganisationernas medlemsförbund som tecknar kollektivavtal om lön och allmänna villkor. LO har en samordnande roll inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar – det har inte TCO och Saco.

LO förhandlar däremot om förbundsövergripande frågor som avtalsförsäkringar, pensioner och omställningsavtal. I den typen av frågor förhandlar tjänstemännens och akademiker- nas förbund genom olika samarbetsorgan eller karteller.

³ Arbetsgivarverket har ett tjugotal icke-statliga medlemmar. Det avser verksamheter som har en naturlig koppling till det statliga området, i första hand museer och högskolor som bedrivs i stiftelseform. De icke-statliga medlemmarna ingår i det statliga avtalsområdet och tillämpar de avtal Arbetsgivarverket sluter.

⁴ Centralorganisationerna kallas ibland också huvudorganisationer.

⁵ I avsnitt 2.4 beskrivs organisationsförändringar som skett under 2022.

14.2.2 Fackliga samarbetsorgan och förhandlingskarteller

Facken inom industrin är ett samarbete mellan de fackförbund som tecknat Industriavtalet. De fem förbund som ingår är: GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

6F Fackförbund i samverkan, är ett avtal om samarbete mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målaresförbundet och Seko – Service- och kommunikationsfacket.

PTK, förhandlings- och samverkansråd består av 25 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar närmare 950 000 tjänstemän i den privata sektorn. PTK förhandlar med bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera.

OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, är ett samverkansorgan för 13 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna. OFR har i den offentliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Förbunden har sammanlagt nära 571 000 medlemmar. OFR är indelat i sju förbundsområden. Det statliga området omfattar bland annat stats-tjänstemän, poliser och officerare. Det kommunala området omfattar allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, läkare och lärare.

Akademikeralliansen är en organisation för förhandlingssamverkan mellan 16 Sacoanslutna förbund som företräder cirka 65 000 medlemmar i kommuner, regioner och kommunala företag. Akademikeralliansen har SKR och Sobona som motparter.

Saco-S har inom den statliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Saco-S är förhandlingsorganisation för 18 Sacoförbund och företräder drygt 90 000 statligt anställda akademiker.

Den 1 januari 2023 slogs Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman och bildade det nya fackförbundet Sveriges lärare. Den nya organisationen har tagit över de partsroller som det tidigare samverkansorganet Lärarnas Samverkansråd hade.

14.3 Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 14.4–14.6** redovisas uppgifter om antalet yrkesaktiva medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund den 31 december 2022. Redovisningen gäller yrkesaktiva medlemmar. Studerande och pensionärer ingår inte i redovisningen.

14.3.1 LO-förbunden

Under 2022 minskade LO:s medlemsförbund med totalt drygt 22 000 medlemmar. Det är en något större nedgång jämfört med 2021 (då LO-förbunden minskade med drygt 17 000 medlemmar). Det största förbundet Kommunal står för den största nedgången antalsmässigt, med drygt 11 500 färre medlemmar under 2022. I relation till storleken på förbundet är det dock Fastighets som hade störst nedgång. Förbundet tappade drygt 1 000 medlemmar, vilket motsvarar 4 procent.

2022 var enligt LO inte ett normalår när det gäller medlemsrekrytering och medlemskontakter. Framför allt under våren märktes det att det avbrott som pandemin medförde fortfarande hade stor påverkan då restriktionerna fortfarande gjorde det svårt att t ex besöka

arbetsplatser. Samtidigt har den förändrade och mer fragmentiserade arbetsmarknaden gjort det svårare att rekrytera fackliga medlemmar jämfört med tidigare. För att hantera detta arbetar förbunden aktivt med att nå ut till potentiella medlemmar som exempelvis saknar en fysisk arbetsplats eller som behöver facklig information på andra språk än svenska.

LO ser att medlemsutvecklingen i förbunden gick bättre under hösten 2022. Arbetsplatsnära aktiviteter ökade både utifrån samtal om valet och om den stundande avtalsrörelsen, vilket bidrog till ett bättre resultat än hur prognosen såg ut sommaren 2022.

I en artikel i tidningen Handelsnytt berättar Johan Lökvist, som är statistiker på Handels, att medlemsrekryteringen påverkades mycket av pandemin, framför allt under 2021 när man inte kunde vara ute på arbetsplatserna. Under hösten 2022 har förbundet också märkt att medlemmar lämnar för att de inte har råd att betala medlemsavgiften på grund av inflationen och de ökade kostnaderna.⁶

Även för Byggnads påverkade pandemin rekryteringsarbetet och det fackliga arbetet negativt. Linn Svansbo, medlemsutvecklare på Byggnads, berättar i tidningen Byggnadsarbetaren att det tar ett tag att komma igång igen efter att det fackliga arbetet sattes på paus. En annan möjlig förklaring till att antalet medlemmar minskar är att många har det tufft privatekonomiskt och måste se över sina utgifter.⁷

TABELL 14.4 LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2022

Organisation	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring fr. dec-21	Ingår i
Kommunal	115 265	387 635	502 900	-2,3%	
IF Metall	193 524	47 261	240 785	-0,3%	FII*
Handels	48 568	76 622	125 190	-1,0%	
Byggnads	72 033	1 683	73 716	-1,5%	6F
Seko	49 839	17 404	67 243	-2,9%	6F
Transport	37 848	8 450	46 298	-3,1%	
GS-facket	28 672	6 472	35 144	-2,8%	FII
Fastighets	12 036	11 163	23 199	-4,4%	6F
Hotell- och Restaurang	10 019	13 164	23 183	-3,7%	
Livs	14 183	7 240	21 423	-3,2%	FII
Elektrikerna	17 274	625	17 899	-1,2%	6F
Pappers	10 562	2 092	12 654	-1,8%	
Målarna	8 767	1 389	10 156	-1,8%	6F
Musikerna	1 729	546	2 275	-2,2%	
Summa	620 319	581 746	1 202 065	-1,8%	

Källa: LO

⁶ Andersson Madeleine, 2023-01-16, Handels tappar medlemmar, *Handelsnytt*.

⁷ Connheim Catarina, 2023-01-27, Senaste siffrorna: Så många är med i Byggnads, *Byggnadsarbetaren*.

14.3.2 TCO-förbunden

2022 var i stort ett positivt år för tjänstemannaförbunden där merparten hade en medlemstillväxt, men där vissa något oroande trender samtidigt kunde skönjas. Sammantaget ökade TCO:s medlemsförbund med knappt 6 000 medlemmar, eller med 0,6 procent. Antalet medlemmar i Unionen ökade återigen (med drygt 7 400 medlemmar, eller med 1,3 procent), vilket tyder på att 2021 års nedgång var ett tillfälligt hack i kurvan på förbundets långa period av tillväxt. Även om medlemsökningen under 2022 för Unionens del inte kan mäta sig med de bästa åren under 2010-talet så är det ett positivt resultat för Sveriges största fackförbund. Flera av TCO:s mindre förbund har ökat mycket i förhållande till sin storlek. Till vissa delar kan det förklaras av att vissa branscher växer som en följd av vilka frågor som dominerar samhällsdebatten (försvaret och lag och ordning), men det är enligt TCO även resultatet av en uthållig satsning på värvningsarbete i förbunden.

TABELL 14.5 TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2022

Organisation	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring fr dec-21	Ingår i
Unionen	338 395	261 440	599 835	1,3%	FII, PTK
Vision	40 299	103 817	144 116	0,5%	OFR, PTK**
Vårdförbundet	9 622	81 333	90 955	-1,2%	OFR, PTK
Fackförbundet ST	25 182	40 531	65 713	-1,3%	OFR
Finansförbundet	10 151	14 593	24 744	-2,2%	
Polisförbundet	13 516	6 942	20 458	2,0%	OFR
Forena	5 592	7 588	13 180	-0,6%	
Journalistförbundet	4 706	5 203	9 909	-2,9%	PTK
Scen & Film	2 796	3 795	6 591	1,6%	OFR, PTK
Försvarsförbundet	1 332	1 823	3 155	2,8%	OFR
Tull-Kust	1 091	804	1 895	3,6%	OFR
SYMF	798	699	1 497	5,3%	PTK
Totalt	453 480	528 568	982 048	0,6%	

** Vision ingår i PTK från den 1 januari 2023.

Källa: TCO

14.3.3 Sacoförbunden

Sammantaget ökade akademikerförbunden med omkring 8 500 medlemmar, eller med drygt 1 procent, under 2022. Sex av förbunden hade i stort sett oförändrade medlemstal, medan åtta förbund minskade och åtta förbund ökade. En stor del av Saco-förbundens uppgång i antal medlemmar kan förklaras av att de två största förbunden Lärarförbundet och Sveriges Ingenjörer ökade. Sveriges Ingenjörer fick mer än 4 000 fler medlemmar under året, och Lärarförbundet ökade med drygt 2 100 medlemmar. Sveriges Arkitekter ökade med 6 procent, eller med nästan 600 aktiva medlemmar. Kyrkans Akademikerförbund ökade med 5,6 procent och hämtade därmed in en del av det medlemstapp som skedde under 2021. Sjöbefälsföreningen minskade under 2022 med 400 medlemmar. Det motsvarar 13,5 procent av förbundets medlemmar.

Den 1 januari 2023 slogs Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman och bildade det nya fackförbundet Sveriges Lärare. I tabellen nedan som avser den 31 december 2022 redovisas organisationerna var för sig.

TABELL 14.6 Saco-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2022

Organisation	Män	Kvinnor	Totalt	Förändring fr. dec-21	Ingår i
Lärarförbundet	27 656	139 848	167 504	1,3%	OFR, PTK
Sveriges Ingenjörer	98 390	39 410	137 800	3,0%	Akad., FII, PTK, Saco-S
Akavia	42 002	59 399	101 401	0,8%	Akad., PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	19 050	44 300	63 350	-1,6%	OFR, PTK
Akademikerförbundet SSR	11 878	50 716	62 594	2,7%	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	18 267	21 849	40 116	1,0%	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	11 508	20 382	31 890	0,7%	Akad., PTK, Saco-S
SULF	9 680	10 189	19 869	0,8%	Akad., PTK, Saco-S
DIK	4 346	13 757	18 103	-0,7%	Akad., PTK, Saco-S
SRAT	5 548	12 384	17 932	-1,5%	Akad., PTK, Saco-S
Officersförbundet	12 856	1 520	14 376	0,8%	OFR
Fysioterapeuterna	2 430	8 318	10 748	-2,6%	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	4 218	6 437	10 655	6,0%	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	2 668	7 384	10 052	2,2%	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	543	7 798	8 341	-1,4%	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	845	4 886	5 731	0,9%	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	1 658	3 635	5 293	-3,6%	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	1 748	3 292	5 040	-2,7%	Akad. *, Saco-S*
Kyrkans Ak.förbund	985	1 606	2 591	5,6%	Akad., PTK, Saco-S
Sjöbefälsföreningen	2 317	249	2 566	-13,5%	Akad., PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	431	2 040	2 471	-1,2%	Akad., PTK, Saco-S
Reservofficerarna	1 431	56	1 487	5,2%	OFR
Totalt	280 455	459 455	739 910	1,1%	

Källa: Saco

* via Tjänstetandläkarna.

14.3.4 Förbund utanför de fackliga centralorganisationerna

Ledarna hade 96 466 yrkesaktiva medlemmar vid slutet av 2022. En tredjedel av dessa var kvinnor och två tredjedelar var män. Förbundet ökade med drygt 1 000 medlemmar under 2022.

Vid slutet av 2022 hade SAC 2 626 medlemmar, en ökning med drygt 200 medlemmar jämfört med föregående år. Drygt en tredjedel var kvinnor och knappt två tredjedelar var män.

14.4 Färre medlemmar i a-kassorna

De 24 a-kassorna hade vid slutet av 2022 drygt 3,9 miljoner medlemmar. Under 2021 minskade antalet medlemmar i a-kassorna med nästan 16 000 personer. Nedgången fortsatte under första halvan av 2022, men under andra halvåret 2022 vände medlemsutvecklingen uppåt. Enligt Sveriges a-kassor sammanföll vändningen med att det kom signaler om en tuffare arbetsmarknad och risk för stigande arbetslöshet under 2023. Totalt sett blev förändringen i antalet a-kassemedlemmar under 2022 liten, en nedgång på 3 766 personer.⁸

14.5 Långsiktiga trender

Av de 3,9 miljoner yrkesaktiva fackliga medlemmarna i Sverige hör sex av tio till något av TCO:s eller Saco:s förbund medan fyra av tio hör till ett LO-förbund. Skillnaden i medlemsantal mellan å ena sidan LO-förbunden och å andra sidan TCO och Saco har ökat successivt sedan 2008, då TCO:s och Saco:s förbund tillsammans för första gången hade fler yrkesaktiva medlemmar än LO:s förbund. Under 2022 fortsatte denna utveckling, i och med att LO-förbunden minskade med drygt 22 000 medlemmar medan TCO:s och Sacos förbund ökade med totalt knappt 15 000 medlemmar.

⁸ Sveriges a-kassor, *Nedgången bryts under 2022 och antalet medlemmar i a-kassan ökar igen*, pressmeddelande 2023-01-23.

15. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år på omkring 90 procent. Ungefär lika hög är organisationsgraden bland arbetsgivarna om man mäter den som andelen anställda med en arbetsgivare som är med i en arbetsgivarorganisation.¹ Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på närmare 70 procent, men med ökade skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Fyra av tio arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal eftersom arbetsgivare med kollektivavtal måste tillämpa dem på alla sina anställda. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade.

Den fackliga organisationsgraden är lägre i dag jämfört med 1990-talets mitt. Sverige är dock fortfarande, tillsammans med en grupp av nordiska länder, ett av de länder som har högst facklig organisationsgrad i världen. Närmare 70 procent av de anställda i Sverige är medlemmar i en facklig organisation, i Danmark och Finland omkring 60–65 procent. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte har förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011–2014, 69 procent 2015–2017, 68 procent 2018–2019, återigen 69 procent 2020 och 70 procent 2021) kan en tydlig skillnad konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som förekommer hos arbetarna uteblev under åren 2009–2016 hos tjänstemännen bland vilka i stället en mindre uppgång inträffade. Under 2017 och 2018 sjönk dock både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad.² År 2019 var organisationsgraden för arbetare oförändrad medan den sjönk till 72 procent bland tjänstemännen. Under ”coronaåret” 2020 steg arbetarnas organisationsgrad till 61 procent och tjänstemännens till 73 procent. Under 2021 steg både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad, närmare bestämt till 62 respektive 74 procent. Under 2022 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 62 till 59 procent, enligt preliminära siffror, medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad 74 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden (arbetare och tjänstemän) minskade under 2022 från 70 till 69 procent enligt preliminära data.

¹ Att kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarernas organisationsgrad är nästan densamma trots att hängavtalen (med oorganiserade arbetsgivare) adderas till arbetsgivarorganisationernas kollektivavtal vid beräkning av kollektivavtalens täckningsgrad förklaras av att inte alla anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag är ”inkopplade” på kollektivavtal. Det gäller främst Svensk Handel, flera Almegaförbund och Svenska Flygbranschen. Hösten 2021 var det efter omräkning från årsanställda till individer sammanlagt drygt 61 000 anställda i Svenskt Näringslivs arbetsgivarorganisationer som inte omfattades av kollektivavtal.

² Mellan 2017 och 2018 var tjänstemännens organisationsgrad mätt i hela procentenheter oförändrad 73 procent (tabell 15.4B). Om en decimal tas med skedde dock en nedgång från 73,3 procent 2017 till 72,5 2018, det vill säga med 0,8 procentenheter (vilket avrundat blir en procentenhet). Räknat på detta sätt var nedgången densamma som bland arbetarna (från 61,1 procent 2017 till 60,3 procent 2018). Mellan 2018 och 2019 skedde räknat med en decimal endast små förändringar: minus 0,2 procentenhet bland arbetarna (till 60,1 procent) och minus 0,3 enhet hos tjänstemännen (till 72,2 procent). Avrundat till hela procent blev det ändå en nedgång från 73 procent till 72 procent hos tjänstemännen. Mellan 2019 och 2020 steg organisationsgraden bland arbetare från 60,1 till 60,8 procent, det vill säga med en procentenhet antingen man räknar med hela procent (från 60 till 61 procent) eller med procentenheter (plus 0,7 procentenhet, vilket avrundat blir en procentenhet). Bland tjänstemännen ökade organisationsgraden från 72,2 procent 2019 till 73,2 procent 2020, det vill säga med en hel procentenhet hur man än räknar. Under 2021 ökade organisationsgraden bland arbetare från 60,8 till 61,8 procent och bland tjänstemännen från 73,2 till 74,0 procent eller med 1,0 respektive 0,7 procentenheter, vilket avrundat betyder en procentenhet i båda fallen.

Av stor betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad är hur väl organiserade arbetsgivarna är. Till skillnad från de fackliga organisationerna har arbetsgivarorganisationerna inte tappat mark de senaste tjugo åren.

Sverige avviker här markant från till exempel Tyskland, där såväl arbetsgivarnas organisationsgrad som kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod (se **tabell 15.5**).

15.1 Kollektivavtalens täckningsgrad³

En beräkning avseende 2021 visar att 88 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal⁴), se **tabell 15.1**. Det var praktiskt taget detsamma de tjugo föregående åren, även om en viss nedgång inträffade mellan 2020 och 2021.

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 1995–2021 cirka 82–85 procent av de anställda, men flera brott i tidsserien gör att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal. Mellan 2020 och 2021 sjönk enligt **tabell 15.1** kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor från 85 till 82 procent och på arbetsmarknaden i dess helhet från 90 till 88 procent. I verkligheten är nedgången dock inte lika stor som den ser ut att vara. En stor del av förklaringen till att andelen anställda som täcks av kollektivavtal är lägre 2021 än 2020 hänger samman med förbättrad statistik från Svenskt Näringsliv, närmare bestämt att det i sju förbund som både är arbetsgivar- och branschförbund nu blivit möjligt att räkna bort företagen som endast är med i branschdelen av förbunden. Utan denna justering hade kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 2021 blivit cirka 84 procent i stället för 82 procent, som emellertid är den mest korrekta siffran. För arbetsmarknaden i dess helhet hade täckningsgraden blivit 89 procent och inte de 88 procent som redovisas i **tabell 15.1**.

³ För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2023.

⁴ Bäst kännedom om antalet företag med hängavtal har fackförbunden eftersom det är dessa som tecknar hängavtalen med de enskilda företagen. Sedan Svenska Byggnadsarbetareförbundet utvecklat sitt datasystem är statistiken numera tämligen fullständig. En sammanställning avseende 2020/2021 visar att LO-förbunden står i en klass för sig vad gäller hängavtalens frekvens. På LO-sidan omfattar hängavtalen inom industrin ca 7 100 företag, inom byggbranschen ca 10 300 samt inom den privata tjänstesektorn (inklusive handeln) ca 13 300 företag. Det betyder att LO-förbunden har hängavtal med ca 30 700 företag. Därtill kommer ca 3 300 företag som har hängavtal med tjänstemannafack. Totalt sett blir det ca 34 000 företag med hängavtal. Den verkliga siffran är lägre eftersom ett företag kan ha hängavtal med flera fackförbund. Vidare redovisar några förbund arbetsställen i stället för företag (ett företag kan ha flera arbetsställen). Dessutom saknar en del av företagen med hängavtal anställda. En grov uppskattning ger vid handen att högst omkring 30 000 företag med anställda har hängavtal. Det är väsentligt färre än de 63 700 företagen med anställda som tillhör en arbetsgivarorganisation (se fördjupningsruta nedan). De flesta företagen med hängavtal är mycket små. Det förklarar att hängavtalen vid slutet av år 2021 endast svarade för knappt fyra procentenheter av kollektivavtalens totalt 82-procentiga täckningsgrad i privat sektor.

TABELL 15.1 Andel anställda efter sektor, i procent, som täcks av kollektivavtal

Sektor	1995:1	1995:2	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Privat	90	84	81	84	83	/ 82	/ 84	85	84	84
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	90	88	89	89	/ 88	/ 90	90	89	89
Sektor	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Privat	85	84	85	85	84	/ 83	83	85	85	/ 82
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	90	89	90	90	90	/ 89	90	90	90	/ 88

Anmärkning: 1995:2 avser en reviderad uppskattning av hängavtalens omfattning (se årsrapporten för 2020).

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2023).

15.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden⁵

Den fackliga organisationsgraden är lägre i dag jämfört med 1990-talets mitt (**tabell 15.2**). Bland privatanställda sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Men sett ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tjugo åren, om man som mått använder andelen anställda i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation (**tabell 15.2**). En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2021 arbetade 81 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 65 procent. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en skillnad uppstått. År 2021 var organisationsgraden för arbetsgivarna 17 procentenheter högre än för löntagarna. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 70 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 87 procent av samtliga anställda. Nedgången i arbetsgivarnas organisationsgrad mellan 2020 och 2021 från 89 till 87 procent hade inte blivit lika stor utan den förbättrade statistik från Svenskt Näringsliv (SN) som föreligger för år 2021 och som omtalas i anslutning till **tabell 15.1**. Utan exkluderingen av de företag som endast tillhör branschdelen, och inte arbetsgivardelen, av några SN-förbund hade arbetsgivarnas organisationsgrad blivit 82 procent i privat sektor och inklusive offentlig sektor 88 procent. De siffror som redovisas i **tabell 15.2** är dock de mest korrekta.

⁵ Tecknet i tabellen / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod – se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2023 (appendix). Till de sammanlagt cirka 106 000 individerna under hängavtal 2021 (93 000 arbetare och 13 000 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 316 000 individer i privat sektor och 1 442 800 i offentlig sektor eller totalt 3 864 800 individer (16–64 år inklusive hängavtal). Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2021 var 4 386 900 (16–64 år).

TABELL 15.2 Andel anställda, i procent, som tillhör fackföreningar respektive täcks av arbetsgivarorganisationer

Facklig organisationsgrad										
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Privat	65	64	64	64	64	63	63	64	65	
Offentlig	83	82	81	80	79	79	79	79	80	
Alla	70	70	69	69	69	68	68	69	70	
Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer										
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Privat	80	82	82	82	82	83	82	83	/ 81	
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Alla	87	88	88	88	88	90	88	89	/ 87	

Källa: se tabell 15.1.

Fördjupning: Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställda finns det anledning att exkludera dessa företag, som i november 2021 svarade för 103 900 av de totalt 323 100 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 63 700 organiserade företagen med anställda år 2021 med de totalt 219 200 arbetsgivarna (323 100 minus 103 900) fås en organisationsgrad på 29 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden något lägre än 29 procent. Det innebär en nedgång med en procentenhet sedan föregående år.

Andelen fackligt anslutna anställda har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 15.3**). Sedan 2010 har nedgången dock huvudsakligen varit koncentrerad till de medelålders och äldre medan en viss återhämtning skett i åldern 16–24 år och i viss mån också bland 25–29-åringar, i det senare fallet efter en nedgång mellan 2010 och 2012. Under år 2020 steg organisationsgraden mest hos de unga, vilket sannolikt hänger samman med att det var många i den åldersgruppen som hade tidsbegränsade anställningar och som förlorade jobbet under covid19-pandemin. Året därpå (2021) var uppgången störst hos de yngsta (16–24 år) och de äldsta (45–64 år). Under 2022 förefaller organisationsgraden ha minskat mest i de yngre åldersgrupperna enligt preliminära siffror.

TABELL 15.3 Facklig organisationsgrad 2006–2022, i procent

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
16-24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	35
25-29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	59
Summa 16-29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	48
30-44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	70
45-64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	79
Summa 16-64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 kv 1-3	2022 kv 1-3	2006-2021	2021-2022
16-24 år	36	37	36	35	37	39	40	36	-8	*
25-29 år	59	59	58	58	60	61	61	58	-6	-3
Summa 16-29 år	49	49	49	49	51	52	53	49	-4	*
30-44 år	70	69	68	68	69	69	69	68	-8	-1
45-64 år	79	78	77	76	76	78	78	78	-7	0
Summa 16-64 år	69	69	68	68	69	70	70	69	-7	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2021 avviker från årsgenomsnittet 2021.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

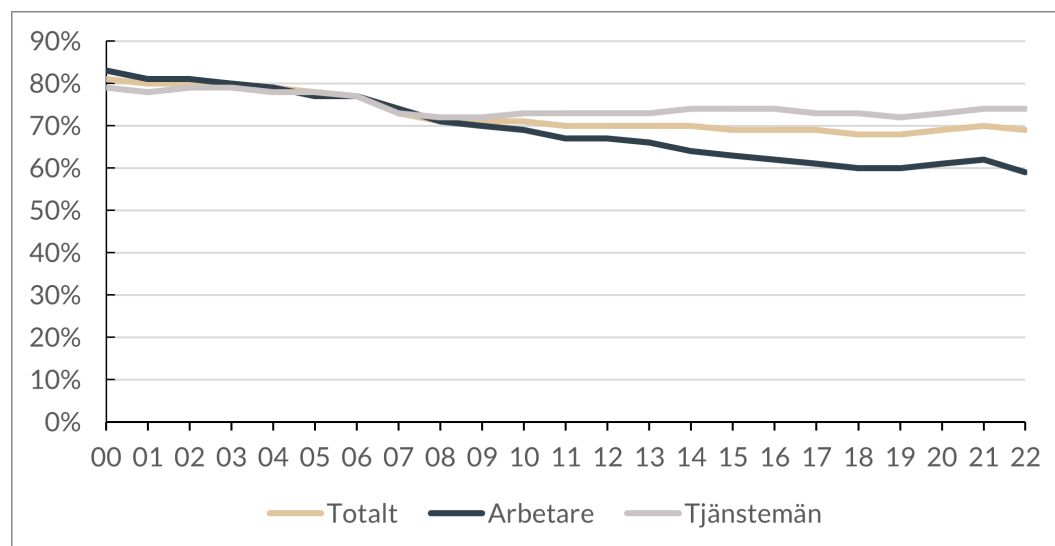
Källa: Se tabell 15.1.

15.3 Olika utveckling av organisationsgraden

Tre av fyra anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 15.4**). Därtill kommer att nedgången i den fackliga organisationsgraden bland arbetare var kraftigare i dessa näringar (minus åtta procentenheter mellan 2006 och 2008) än inom industrin (minus tre enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter). Mellan 2006 och 2008 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 77 till 71 procent (**diagram 15.1**). Till skillnad från bland tjänstemännen fortsatte nedgången bland arbetarna till 60 procent 2018 och 2019. År 2020 skedde en vändning uppåt till 61 procent fackligt anslutna arbetare. Andelen fackligt anslutna tjänstemän var samma år 73 procent, vilket precis som bland arbetarna innebär en uppgång med en procentenhet. Även under 2021 steg såväl arbetarnas som tjänstemännens organisationsgrad med en enhet (till 62 respektive 74 procent).

Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare och tjänstemän) sjönk från 70 procent 2014 till 69 procent 2016–2017 och 68 procent 2018–2019 varefter en ökning skett till 69 procent 2020 och 70 procent 2021.⁶ Enligt preliminära siffror för 2022 har organisationsgraden minskat till 69 procent.

DIAGRAM 15.1 Organisationsgrad för arbetare och tjänstemän år 2000–2022



Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2023).

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned bland arbetare (minus sexton procentenheter vid en jämförelse mellan 2006 och 2021) medan den ökat något bland tjänstemän (en procentenhet). Som en följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor i dag högre än arbetarnas (70 respektive 58 procent) medan det var tvärtom år 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 55 procent 2021. Räknat på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2021. Tillgänglig statistik tyder på att det var så också år 2022.

⁶ För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2023.

TABELL 15.4A Facklig organisationsgrad för arbetare, i procent, per bransch och sektor
2006–2022

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65
Parti & detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51
därav hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28
S:a privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51
S:a privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 kv 1-3	2022 kv 1-3	2006- 2021	2021- 2022
Industri m.m.	75	74	73	72	73	73	73	72	-11	-1
Byggverksamhet	66	64	63	62	58	58	58	56	-23	-2
Parti & detaljhandel	54	53	52	52	52	51	51	50	-13	-1
Övrig privat service	50	49	49	48	50	53	50	49	-14	*
därav hotell & restaurang	28	27	31	27	34	35	35	31	-17	-4
S:a privat service	51	51	50	49	51	52	52	50	-14	-2
S:a privat sektor	59	58	57	57	57	58	58	56	-16	-2
Offentlig sektor	74	72	71	72	72	74	74	71	-13	-3
Samtliga arbetare	62	61	60	60	61	62	62	59	-15	-3

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2021 avviker från årsgenomsnittet 2021.

Källa: Se tabell 15.1

TABELL 15.4B Facklig organisationsgrad för tjänstemän, i procent, per bransch och sektor 2006–2022

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	79	80
Byggverksamhet	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Parti & detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66
S:a privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66
S:a privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 kv 1-3	2022 kv 1-3	2006-2021	2021-2022
Industri m.m.	80	79	78	78	79	78	78	79	-2	+1
Byggverksamhet	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Parti & detaljhandel	66	64	65	66	67	67	66	65	+5	**
Övrig privat service	67	66	65	65	67	68	69	68	+2	**
S:a privat service	67	66	65	65	67	68	68	67	+3	-1
S:a privat sektor	69	68	67	67	69	70	70	69	+1	-1
Offentlig sektor	82	82	82	81	81	82	82	81	-7	-1
Samtliga tjänstemän	74	73	73	72	73	74	74	74	-3	0

* Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen och därmed litet urval motiverar att denna grupp inte redovisas separat.

** Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2021 avviker från årsgenomsnittet 2021.

Källa: Se tabell 15.1

TABELL 15.4C Facklig organisationsgrad för alla anställda, i procent, per bransch och sektor 2006–2022

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65
Parti & detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61
därav hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	34	34	34
S:a privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60
S:a privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81
Samtliga anställda	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 kv 1-3	2022 kv 1-3	2006- 2021	2021- 2022
Industri m.m.	77	76	75	75	76	75	75	76	-5	+1
Byggverksamhet	65	64	63	61	60	61	60	59	-18	*
Parti & detaljhandel	60	59	58	59	60	59	59	59	-4	0
Övrig privat service	61	60	60	60	62	64	64	63	-3	-1
därav hotell & restaurang	34	32	35	34	42	41	41	38	-11	-3
S:a privat service	61	60	59	60	62	63	63	62	-5	-1
S:a privat sektor	64	64	63	63	64	65	65	64	-6	-1
Offentlig sektor	80	79	79	79	79	80	80	79	-8	-1
Samtliga anställda	69	69	68	68	69	70	70	69	-7	-1
Män	66	65	64	64	65	66	66	65	-8	-1
Kvinnor	72	72	72	72	73	74	74	73	-6	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2021 avviker från årsgenomsnittet 2021.

Källa: Se tabell 15.1.

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (**tabell 15.4 A–C**) en splittrad bild med fallande facklig organisationsgrad hos vissa grupper och oförändrad eller stigande hos andra. Ett exempel är industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan 2008 och 2021 sjönk med åtta procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning steg med tre enheter (fyra enheter enligt preliminära siffror för 2022).

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2021 sjönk arbetarnas organisationsgrad med sex procentenheter medan tjänstemännens steg med åtta enheter. För perioden 2006–2021 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 14 procentenheter (från 66 till 52 procent) men steg med tre enheter bland tjänstemännen (till 68 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen i dag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom byggbranschen där den är

23 procentenheter. Det är en minskning från 81 procent fackanslutna 2006 till 58 procent 2020 och 2021 (preliminärt 56 procent 2022). Den näst största tillbakagången finns bland arbetare inom hotell- och restaurangbranschen där tillbakagången är 17 procentenheter från 52 procent fackanslutna 2006 till 35 procent 2021 (preliminärt 31 procent 2022). Under senare år har hotell- och restaurangarbetarnas organisationsgrad fluktuerat både nedåt och uppåt. Siffrorna bör ses med viss reservation för denna bransch eftersom antalet yrkesverksamma arbetare och därmed urvalet i arbetskraftsundersökningarna, som ligger till grund för statistiken, inte är lika stort som i till exempel byggbranschen.

Den uppgång som skedde under 2020 är svårtolkad men sannolikt spelade covid19-pandemin och de följder den fick på arbetsmarknaden in. En del av organisationsgradens uppgång under 2020 förklaras sannolikt av att i det i många fall var de tidsbegränsat anställda (som mer sällan är med i facket) som förlorade jobbet.

Under år 2021 förblev organisationsgraden inom hotell- och restaurangbranschen på ungefär samma nivå som 2020, men enligt preliminära siffror för 2022 sjönk den med fyra procentenheter bland arbetare och med tre enheter om även tjänstemännen inkluderas (**tabell 15.4A** och **15.5B**). En tänkbar förklaring är att det tar viss tid att organisera nyanställd personal då sysselsättningen i branschen ökar och fler nya restauranger och caféer öppnar än då pandemin var som djupast.

15.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv⁷

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, cirka 60–70 procent (**tabell 15.5**). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. Norge lämnade det så kallade Gentsystemet 1938, men har ändå en internationellt sett hög facklig anslutning. Både den norska och den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige, Finland och Danmark. Den höga organisationsgraden hos arbetsgivare och fack är en starkt bidragande orsak till att man i Sverige inte har någon lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal.⁸

⁷ Källor till avsnitt 15.4:

Sverige: specialkörningar av AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som deltidsarbetar vid sidan om studierna.
Danmark 2000-2012 och 2015-2016: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik och danska LO. Danmark 2013-2014: Kjellberg & Ibsen (2016) tabell 3 sid. 292 där det bör observeras att 2015 avser kvartal 4 2014 och 2014 kvartal 3 2013. Danmark 2017-2021: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik.
Norge: Kristine Nergaard (2022) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021. Oslo: Fafo-notat 2022:09, tabell 2.2 och 5.1 (år 2000).
Storbritannien (United Kingdom): Trade Union Membership UK 1995-2021. Statistical Bulletin, London: Department for Business, Energy & Industrial Strategy 25 May 2022.
Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Industrial relations (Tokyo, Japan), 31 October 2022.
Sydkorea: 2000-: Korea Ministry of Employment and Labor återgivet i JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Trade Union Density Rate of Selected Countries (Tokyo, Japan), 31 October 2022.
USA: Union Members 2021, News Release January 20, 2022, samt tidigare års pressreleaser. Washington: Bureau of Labor Statistics.
Kroatien, Bulgarien, Rumänien, Brasilien och Frankrike: ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018. Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, Version 6.1 - November 2019.
Övriga länder: OECD.Stat (hämtat 2021-10-01).

⁸ Se också avsnitt 15.3.

TABELL 15.5 Facklig organisationsgrad för anställda, i procent, i 36 länder 2000–2022

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2000 – senaste, procent- enheter*	2000 – senaste, procent**
Norden												
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	70	-11	-14
Finland	74	73	71	68	66	63	60	59			-15	-20
Danmark	75	72	69	/ 64	63	63	64	63	65	63	-12	-16
Norge	52	51	51	50	50	50	50	50	51	50	-2	-4
Kontinentaleuropa												
Belgien	57	55	53	52	52	51	50	49			-8	-14
Österrike	37	34	29	27	27	27	26	26			-11	-30
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17	16			-9	-36
Nederländerna	22	22	20	18	17	17	17	15			-7	-30
Schweiz	21	20	18	16	15	15	14				-7	-33
Anglosaxiska länder												
Irland	36	32	32	25	23	24	24	25	26		-10	-28
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	23	-7	-23
Kanada	28	28	27	27	26	26	26	26	27		-1	-4
Australien	25	23	18	(15)	15		14				-11	-44
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	10	-3	-23
Sydeuropa												
Italien	35	34	35	34	34	33	33	33			-2	-6
Grekland	25	24	22		19						-6	-24
Portugal	21		20	16	15						-6	-29
Spanien	18	16	18	14	14	13	13	13			-5	-28
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9				-1	-10
Central- och Östeuropa												
Slovenien	44	38	33	24							-20	-45
Rumänien	44	32			20						-24	-55
Kroatien	40	38		23	22	21	20				-20	-50
Slovakien	34	24	16	13	12	12	11				-23	-68
Tjeckien	27	19	16	12	12	12	11				-16	-59
Polen	24	24	17		14	13					-11	-46
Ungern	24	17	15		9		8				-16	-67
Bulgarien	23	19	15	14	14	13					-10	-43
Lettland	21		15	13	12	12	12				-9	-43
Litauen	19		10	8	8	8	7				-12	-63
Estland	14	9	8	5	5	5	6	6			-8	-57
Asien												
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	17	-4	-19
Turkiet	13	10	7	8	8	9	9	10			-3	-23
Sydkorea	12	10	10	10	10	11	12	13			+1	+8
Latinamerika												
Brasilien	20	21	22	21							+1	+5
Mexiko	17	17	15	13	13	13	12	12	12		-5	-29
Chile	11	11	14	15	17	17					+6	+35

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent.

Anmärkning 1. Snedstreck (/) markerar brott i serie.

Anmärkning 2. I regel per 31/12. Sverige avser årsmedeltal. Danmark inkluderar arbetslösa.

Anmärkning 3. Grekland 2000 avser 2001 och 2005 avser 2004. Portugal 2000 avser 2002. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2010 avser 2008. Litauen 2000 avser 2001.

Den fackliga organisationsgradens nedgång på elva procentenheter i Sverige 2000–2021 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 36 länderna i **tabell 15.5** är tappet i procentenheter större endast i Finland och Danmark samt sju östeuropeiska länder (Slovenien, Rumänien, Kroatien, Slovakien, Tjeckien, Ungern och Litauen) – med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden. Relativt sett är den fackliga tillbakagången emellertid avsevärt större än i Sverige i arton av länderna (minst 30-procentig nedgång). Särskilt stor är nedgången i Central- och Östeuropa där andelen fackligt anslutna minskat med 43–68 procent. I Kroatien har andelen fackligt anslutna halverats och i Rumänien mer än halverats sedan år 2000. I Tjeckien, Estland och Litauen har fackföreningarna förlorat sex av tio medlemmar, i Slovakien och Ungern sju av tio. Även i Australien, Slovenien, Polen, Bulgarien och Lettland är medlemsförlusterna mycket stora. Däremot är organisationsgradens nedgång mycket begränsad i Italien, medan den är praktiskt taget oförändrad i Sydkorea och Brasilien. I Chile har den ökat. USA och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Bland de tre största ekonomierna i **tabell 15.5** tillhör endast omkring var sjätte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Kapitlet har författats av Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet ”Trade Unions in Europe” (Etui, Bryssel). Mer information om organisationsgrad och kollektivavtalsäckning finns i Anders Kjellbergs rapport *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2023).

Förberedelser för EU:s minimilönedirektiv⁹

Under 2022 ägnade Medlingsinstitutet en hel del resurser åt arbete med EU:s minimilönedirektiv. De olika rapporteringskrav som ingår i direktivet ligger nära Medlingsinstitutets ansvarsområden. Myndigheten fungerade därför som stöd åt Regeringskansliet i förhandlingsarbetet. Vi har också påbörjat ett förberedelsearbete för att Sverige så småningom kunna uppfylla de krav som ställs på rapportering i direktivet. Den särskilda utredare¹⁰ som kommer att arbeta under våren kommer att analysera vilka krav som direktivet innebär och göra övergripande överväganden om hur redovisningen ska ske. Medlingsinstitutet är dock utpekat som en relevant aktör i kommittédirektiven.

Grovt sett medför direktivet att tre olika typer av uppgifter ska samlas in:

- Mått på kollektivavtalsäckningen
- Information om lägstanivåer i kollektivavtal som omfattar arbetstagare med låg lön samt andelen arbetstagare som omfattas av dem
- Uppgifter om löner fördelat på arbetstagare som omfattas av kollektivavtal och arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal

När det gäller lägstanivåer i kollektivavtal gör vi redan i dag en redovisning av sådana, se bilaga 1. Organisationen Eurofound har fått i uppdrag av EU-kommissionen att undersöka möjligheterna att ta fram en databas över kollektivavtalade minimilöner i Europas länder. Databasen är tänkt att omfatta både de länder som har lagstadgade minimilöner och de länder som, i likhet med Sverige, inte har någon lagstadgad minimilön. Medlingsinstitutet har en representant i expertgruppen.

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 Om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. Se även kapitel 6.

¹⁰ Se även kapitel 6.

Det är ännu inte klart hur och i så fall på vilket sätt den här databasen kommer att hänga samman med rapporteringen om lägstannivåer utifrån EU-direktivets krav. Från Medlingsinstitutets del ser vi det dock som värdefullt att vara med och se om det är möjligt att skapa enhetlighet när det gäller definitioner och urval. Samt att undvika att mer uppgifter än nödvändigt ingår.

Direktivet ställer krav på att uppgifter om löner ska redovisas fördelat på om arbetstagarna har kollektivavtal eller inte. Dessa uppgifter finns inte i lönestatistiken i nuläget men är något som Sverige egentligen sedan ett antal år har krav på sig att leverera till den EU-samordnade lönestrukturstatistiken – Structure of Earnings Survey. Mot bakgrund av detta har vi bedömt att det av två skäl krävs ett utvecklingsarbete så att det i framtiden blir möjligt att infoga information om förekomst av kollektivavtal i lönestrukturstatistiken.

Under hösten har därför en ny fråga om förekomst av kollektivavtal ställts till de arbetsgivare som deltar i SCB:s urval i lönestrukturstatistiken. De svarande har även fått bedöma hur stor del av de anställda på arbetsplatsen som omfattas av kollektivavtal. För de arbetsgivare som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation och som därmed ingår i arbetsgivarorganisationernas insamling så antar vi att de i de flesta fall även har träffat kollektivavtal. De har därför inte fått svara på den nya frågan. Se även fotnot 1 i början av detta kapitel.

Ambitionen är att dessa uppgifter så småningom ska kunna användas till att ta fram de uppgifter om lönenivåer för arbetstagare som har respektive inte har kollektivavtal som krävs enligt EU-direktivet men också till att utveckla ett mått på kollektivavtalstäckningen som bygger på samma information. På längre sikt ser vi dock att administrativa data från arbetsmarknadens parter egna register har potential att ge ännu större precision för såväl uppgifterna om löner fördelat på om man har kollektivavtal eller inte som måttet på kollektivavtalstäckning.

Det första året som Sverige ska rapportera enligt minimilönedirektivet är 2025. Senare i vår kommer vi att ta emot de allra första resultaten av den nya variabeln. Under resten av 2023 kommer vi att genomföra ett tolknings- och kvalitetssäkringsarbete. Inte minst handlar det om att förstå vilka skillnader som finns jämfört med det mått på kollektivavtalstäckning som Anders Kjellberg tar fram och som är det mått vi redovisar i detta kapitel. Förhoppningen är att de första resultaten kommer att kunna publiceras under 2024 och att vi sedan åtminstone under ett antal år kommer att kunna redovisa det nya måttet och Anders Kjellbergs mått parallellt.

DEL 5

Bilagor

Urval av överenskommelser.....	162
om lägsta löner i avtal	
Beräkning av antalet kollektivavtal	165
och deras omfattning	

Bilaga 1. Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal

Arbetsgivarorganisation, arbetstagarorganisation, avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Almega Tjänsteförbunden ./ Fastighetsanställdas förbund, Seko <i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i>	22			24 069	24 699
Almega Tjänsteförbunden ./ Seko <i>Kommunikation</i>	18			19 465	19 854
	18	15 mån anställning		20 574	20 985
Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen <i>Utveckling och tjänster</i>	18		19 222		19 568
		1 års anställning	20 291		20 656
Almega Tjänsteföretagen ./ Unionen <i>Revisions- och konsultföretag</i>	20			18 809	
	24			21 795	
Almega Tjänsteföretagen ./ Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>	20		18 400		18 731
	24		21 320		21 704
Arbetsgivaralliansen ./ Fastighetsanställdas förbund <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	18		18 222		18 934
	19		19 175		19 887
	20		23 937		24 649
Arbetsgivaralliansen ./ Unionen <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	20		22 104		22 502
Biltrafikens Arbetsgivareförbund mfl ./ Unionen <i>Tjänstemannavtal för Transportföretagen</i>	20		17 989		18 385
	24		21 353		21 823
Byggföretagen ./ Byggnadsarbetareförbundet <i>Byggavtalet</i>	<19	Städpersonal	14 703		15 051
	19	Städpersonal	22 055		22 577
		Grundlön	29 406		30 102
Byggföretagen ./ Unionen <i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>	18		18 822		19 236
	18	1 års anställning	20 016		20 456
Energiföretagens Arbetsgivareförening ./ Seko <i>Energiavtal</i>	18		18 895		19 349
		1 års anställning	20 093		20 575
Energiföretagens Arbetsgivareförening ./ Elektrikerförbundet <i>Kraftverksavtalet</i>	18		21 674		22 130
		2 års erfarenhet	25 009		25 534
		5 års erfarenhet	28 343		28 939
Energiföretagens Arbetsgivareförening ./ Unionen <i>Energiavtal</i>	18		18 963		19 380
		1 års anställning	20 193		20 637
Fastigo ./ Fastighetsanställdas Förbund <i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>	20		24 296		24 973
Fremia ./ Handelsanställdas Förbund <i>Butiksavtal</i>	18		22 226		22 748
		1 års branschvana	23 095		23 617

Arbetsgivarorganisation, arbetstagarorganisation, avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Fremia ./. Kommunal	19	Anställning > 3 mån		20 009	22 523
<i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>		Utbildning, 1 års anställning		22 489	23 064
Fremia ./. Kommunal	18				20 209
<i>Personliga assistenter</i>					
Industriarbetsgivarna ./. IF Metall	18		19 430		19 974
<i>Stål- och Metall</i>		3 år i yrket	20 613		21 190
Industriarbetsgivarna ./. Unionen	18	< 1 års anställning	18 824		19 238
<i>Massa- och Pappersindustri</i>	18	1 års anställning	20 055		20 496
Industriarbetsgivarna ./. GS-facket	18	Nyanställd	124,62		127,42
<i>Sågverksindustri [Timlön]</i>					
Industriarbetsgivarna ./. Unionen				18 495	18 902
<i>Tjänstemannaavtal (Svemek)</i>		1 års anställning		19 825	20 261
Innovationsföretagen ./. Unionen	18		18 970		19 311
<i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>		1 års anställning	20 292		20 657
Innovations- och kemiarbetsgivarna ./. IF Metall	18		23 333		24 021
<i>I-avtalet (Allokemisk industri)</i>		1 års anställning	23 933		24 621
Innovations- och kemiarbetsgivarna ./. Unionen	18		18 935		19 351
<i>Tjänstemannaavtal</i>		1 års anställning	20 136		20 579
Installatörsföretagen ./. Elektrikerförbundet		Första året i yrket	18 728		19 140
<i>Installationsavtalet</i>		Andra året i yrket	23 296		23 809
		Service montör	28 092		28 710
		Tekniker	28 727		29 359
Kompetensföretagen ./. Unionen	20		18 400		18 731
<i>Tjänstemannaavtal</i>	24		21 320		21 704
Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet	18		141,03		144,81
<i>Livsmedelsavtalet/Bageri [Timlön]</i>					
Livsmedelsföretagen ./. Unionen	18		20 134		20 577
<i>Tjänstemannaavtal</i>					
Medieföretagen ./. Unionen	20		18 400		18 731
<i>Tjänstemän i tjänste- och mediaföretag</i>	24		21 320		21 704
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall	18		18 424		18 833
<i>Motorbranschavtalet</i>		Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	19 283		19 711
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Unionen	18	< 1 års anställning	18 657		19 067
<i>Tjänstemannaavtal</i>	18	> 1 års anställning	19 978		20 418
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund	18		22 191		22 713
<i>Detaljhandel</i>	19		22 511		23 033
	19	1 års branschvana	23 095		23 617

Arbetsgivarorganisation, arbetstagarorganisation, avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund	18	Lagerarbetare	145,26		148,26
Lager och e-handel Timplön	19	Lagerarbetare	145,61		148,61
	20	Lagerarbetare	146,51		149,51
Svensk Handel ./. Unionen	18		18 736		19 148
Tjänstemannaavtal		1 års anställning	20 726		21 182
SKR, Sobona ./. Kommunal	19				19 940
Kommunalarbetareområdet		Utbildning, 1 års anställning			22 185
Säkerhetsföretagen ./. Transportarbetareförbundet		Nyanställning		22 497	23 090
Bevaknings- och säkerhetsavtalet		Grundlön		23 781	24 374
TechSverige ./. Seko	18		19 077		19 458
Telekom	18	1 års anställning	20 287		20 693
TechSverige ./. Unionen	18		19 117		19 461
IT-branschen		1 års anställning	20 671		21 043
TechSverige ./. Unionen	18		19 119		19 463
Telekom		1 års anställning	20 331		20 697
Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall	18		20 705		21 161
Teknikavtalet		Särskilt kval. arb.	22 871		23 374
Teknikarbetsgivarna ./. Unionen	18		18 802		19 216
Tjänstemannaavtal		1 års anställning	20 073		20 515
Trä- och möbelföretagen ./. GS -facket	18	Grupp 1	149,50		153,85
Stoppmöbelindustri [Timplön]		Grupp 2	143,60		147,75
		Grupp 3	134,70		138,60
Tåg företagen ./. Fackförbundet ST	18		19 201		19 547
Spårtrafik	18	2 års yrkeserf.	21 300		21 684
Visita ./. Hotell- och restaurangfacket	18		17 527		17 885
Hotell och Restaurangavtalet (Gröna Riks)	19		18 985		19 373
		Yrkesarbetare < 6 år	22 548		23 007
		Kval. yrkesarb. < 6 år	23 854		24 339
Visita ./. Unionen	20			20 477	20 927
Tjänstemannaavtal					
Vårdföretagarna ./. Kommunal	19			19 676	20 129
Personliga assistenter					
Vårdföretagarna ./. Kommunal	19			19 304	19 915
Äldreomsorg					
Vårdföretagarna ./. Unionen	18			16 130	16 420
Tandläkarmottagningar		Tandsköterska		18 758	19 096

Bilaga 2. Beräkning av antalet kollektivavtal och deras omfattning

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

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

Så beräknar Medlingsinstitutet antalet kollektivavtal

Ett riksavtal är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter och som gäller för en hel bransch eller del av en bransch. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas oftast inte vad avser löner, men allmänna villkor blir ofta föremål för omförhandling. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår i regel inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal.

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

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

I privat sektor räknar Medlingsinstitutet en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation som ett avtal, exempelvis Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall.

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund och flera fackliga organisationer räknas, som nämnts ovan, som flera kollektivavtal. Till exempel räknas TechSveriges avtal för IT-branschen med Sveriges Ingenjörer och Akavia som två avtal. Anledningen är att varje facklig organisation var för sig är bärare av det aktuella avtalet.

Avtal som tecknas av Akademikerförbunden som part behandlas dock som ett avtal trots att flera Sacoförbund ingår.

I kommunal sektor träffar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), avtal på riksavtalsnivå för kommuner och regioner. Avtal sluts med följande fackliga organisationer inom ramen för olika avtalsområden:

- Svenska Kommunalarbetsförbundet
- OFR:s förbundsområden:
 - Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, fackförbundet Scen och Film och Ledarna)
 - Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)
 - Läkare (Sveriges läkarförbund)
 - Lärare (Sveriges Lärare)¹
- Akademikeralliansen (16 Sacoanslutna förbund, inklusive Tjänstetandläkarna)

Avtalen registreras – liksom i privat sektor – som egna avtal med varje enskilt fackförbund. Kollektivavtal slutna med Akademikeralliansen räknas däremot som ett avtal. SKR tecknar också kollektivavtal för Räddningstjänst i Beredskap – RiB och avtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhängigvårdare – PAN.

Sobona tecknar några avtal som har samma innehåll som avtal som SKR tecknat, men dessa avtal hänförs till privat sektor i Medlingsinstitutets redovisningar.

Inom staten träffar Arbetsgivarverket tre överenskommelser. Överenskommelsen med organisationerna inom Saco-S betraktas av Medlingsinstitutet som ett avtal. Detsamma gäller överenskommelsen med organisationerna inom OFR. Arbetsgivarverket tecknar således avtal med:

- Seko – Service- och kommunikationsfacket
- Saco-S (19 Sacoförbund)
- OFR:s förbundsområden:
 - S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Ledarna, Försvarsförbundet, Vårdförbundet)
 - P, Poliser (Polisförbundet, TULL-KUST)
 - O, Officerare (Officersförbundet, Ledarna, Förbundet Reservofficerarna)

¹ Den 1 januari 2023 gick Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman och bildade Sveriges Lärare. Dessförinnan hade lärarorganisationerna beslutat att utöva den centrala förhandlings- och avtalsrätten genom Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.



Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

Webbplats: www.mi.se