

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2025

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 tjugofemte rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Omslag: Grafen på omslaget visar andelen anställda som omfattas av förändrade regler om ersättning vid mertids- och övertidsarbete. Den blå delen av cirkeln är andelen som omfattas av förändrade regler (82,9 procent) och den beige delen andelen där inga förändringar skett (17,1 procent). Källa: Medlingsinstitutet

Tryck: Kalmar Kuvert
Form: MMX Reklambyrå
ISSN 1650-8823

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

www.mi.se

Förord

År 2025 var ett år av världspolitisk turbulens. Efter Donald Trumps återkomst som Förenta staternas president slängdes Sverige, precis som många andra länder, in i ett kaos som vi inte upplevt på mycket länge.

Samtidigt som detta ägde rum skulle i princip alla avtal – i privat såväl som offentlig sektor - omförhandlas på svensk arbetsmarknad. De två senaste avtalsrörelserna präglades av kriser med en direkt påverkan på lönebildningen och avtalsrörelsen – pandemin och inflationschocken. Denna avtalsrörelse skulle bli en återgång till mer normala förhållanden.

Normalt blev det inte. Risken för ett eskalerande handelskrig hängde över Sverige. Trots denna osäkra omvärld tog arbetsmarknadens parter ett stort ansvar för att lönebildningen skulle fungera, kriserna till trots.

Industrins parter lyckades under natten mot den första april bli överens om ett tvåårigt avtal. Sammantaget innebar löneökningarna på sammanlagt 6,4 procent, en viss nedväxling i jämförelse med 2023, men en viss uppväxling jämfört med 10-talets löneökningar. Nivån i industrin blev utan större diskussion styrande för alla andra sektorer i ekonomin. Det har inneburit att reallönerna kunnat stiga i måttlig takt under året. Riksbankens räntesänkningar har emellertid förbättrat den ekonomiska situationen snabbare för belånade hushåll.

Det som emellertid ledde till ett flertal medlingar var kraven på arbetstidsförkortning och utmönstringen av mertidsregleringar i svenska kollektivavtal. Med anledning av domar i EU-domstolen yrkade många fackförbund på att reglerna om ersättning till deltidsanställda som arbetar utöver sitt arbetstidsmått måste ändras.

På avtalsområden med många deltidsanställda var det en utmanande fråga att hantera. Medlingsinstitutet årsrapport visar att detta avtalskrav har inneburit förändringar i nästan alla tjänstemannaavtal och en hög andel av arbetaravtalen. Detta avtalskrav var den enskilda fråga som ledde till flest medlingar, med kravet på arbetstidsförkortningar som en god tvåa.

Om året för Medlingsinstitutet ska sammanfattas kan det konstateras att antalet medlingar var fler än under de två senaste avtalsrörelserna. Det var också betydligt fler tjänstemannaförbund involverade i medlingarna än vad det vanligtvis är.

Trots att medlingarna var relativt många, bröt det bara ut en enda konflikt på svensk arbetsmarknad. Det var i tvisten mellan Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar. Hamnarbetarförbundet valde emellertid efter en tids medling att skriva under det andrahandsavtal som de har haft sedan 2019.

Den tvist som ledde till de flesta förlorade arbetsdagarna var emellertid inte denna utan den långvariga konflikten mellan IF Metall och Tesla. Trots en lång tids medling med konstruktiva parter ledde det inte fram till ett slut på konflikten och Medlingsinstitutet valde under hösten att avsluta medlingen. Strejken och sympatiåtgärderna pågår fortfarande.

Sammantaget fungerar emellertid svensk lönebildning väl. Arbetsmarknadens parter har under senare år klarat att hantera många olika typer av utmaningar utan att konflikter har brutit ut. Det betyder inte att alla alltid är nöjda. Men de är uppenbart tillräckligt nöjda för att skriva under nya kollektivavtal som reglerar villkor och ger fredsplikt.

Stockholm i februari 2026

Irene Wennemo, Generaldirektör

Innehåll

DEL 1 LÖNEBILDNINGEN OCH SAMHÄLLSEKONOMIN

1. Löner och ekonomi 2025	6
1.1 Högre tillväxt 2026 när konsumtionen växlar upp.....	7
1.2 Tillväxten 2025 blev lägre och inflationen högre än prognoserna	8
1.3 Liten draghjälp från exporten	8
1.4 Inflationen är tillbaka nära målet	10
1.5 Fortsatt svag arbetsmarknad under 2025.....	11
1.6 Något lägre kostnadsmärke men högt i ett historiskt perspektiv.....	12
1.7 Svenska löneökningar i linje med omvärlden	14
1.8 Löneökningstakten i Europa fortsätter ner.....	15
1.9 Konkurrenskraft i linje med Europa – starkare krona gav försvagning 2025.....	17
1.10 Svagare lönsamhet på senare år	18

DEL 2 AVTALSFÖRHANDLINGAR OCH LAGSTIFTNING

2. Avtalsåret 2025	20
2.1 De flesta anställda på arbetsmarknaden skulle få nya avtal	20
2.2 Många avtal kunde bli föremål för Medlingsinstitutets medlarinsatser	22
2.3 Många avtalsyrkanden fokuserade på frågor om arbetstid	22
2.4 Industrins avtal blev normerande även denna gång.....	26
2.5 Deltidsanställda får högre ersättning när de arbetar mer än ordinarie arbetstid.....	27
2.6 Komplicerade frågor fördröjde avtalen.....	30
2.7 Svårösta avtalsfrågor behandlas ofta i arbetsgrupper	31
2.8 Sifferlösa avtal – har konstruktionen haft sin storhetstid?	32
2.9 Partsvärlden är en föränderlig värld	35
3. Tvister och medling.....	36
3.1 Allmänt om medling	36
3.2 Vad hände på förbunds nivå under året?.....	38
3.3 Vad hände på lokal nivå under året?.....	53
4. Avtalsåren 2026 och 2027.....	58
4.1 De flesta anställda på arbetsmarknaden ska få nya avtal 2027.....	58
4.2 Bestämmelser om arbetstid – en aktuell fråga för många	59
5. Lagstiftning.....	61
5.1 Både riksdagen och EU har beslutat om ny lagstiftning	61
5.2 Några förslag från statliga utredningar under året.....	64
5.3 Giltigheten av stridsåtgärder och minimilönedirektivet har prövats.....	67
6. EU:s minimilönedirektiv	75
6.1 2025 var ett händelserikt år för minimilönedirektivet	75
6.2 Tillräckliga lagstadgade minimilöner ska uppnås i de flesta EU-länder	76
6.3 Direktivets krav påverkar lagstadgade minimilöner.....	78
6.4 Åtgärder för att främja kollektivavtalstäckning planeras i 18 av 27 länder	81

DEL 3 LÖNESTATISTIKEN

7. Utfall enligt officiell lönestatistik	88
7.1 Lönestrukturstatistiken 2024	89
7.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024 var 10,2 procent.....	92
7.3 Konjunkturlönestatistiken 2025	96
7.4 Labour cost index 2025	99
7.5 Labour cost survey (LCS) 2020.....	101
7.6 Structure of earnings survey (SES) 2022.....	103
8. Beskrivning av den officiella lönestatistiken.....	104
8.1 Konjunkturlönestatistiken	105
8.2 Lönestrukturstatistiken	106
8.3 EU-statistiken.....	108

DEL 1

Lönebildningen och samhällsekonomin

1. Löner och ekonomi 2025.....	6
--------------------------------	---

1. Löner och ekonomi 2025

Efter två avtalsrörelser präglade först av pandemin 2020 och sedan inflationschocken 2022 genomfördes 2025 års avtalsrörelse i en mer normal ekonomisk miljö. Svensk ekonomi befann sig alltså i en utdragen lågkonjunktur, men inflationen hade kommit ned nära Riksbankens mål på 2 procent. Styrräntorna hade också sänkts i flera steg, både i Sverige och i omvärlden. Reallönerna var på väg att återhämta sig men låg fortfarande tydligt under nivåerna före inflationsuppgången. Parterna inom industrin förhandlade fram ett kostnadsmärke som var något lägre än avtalen 2023, men klart högre än ett historiskt genomsnitt. Industrins konkurrenskraft försvagades något när kronan stärktes. Arbetsmarknaden förblev svag under 2025, men en viss ljusning kunde skönjas mot slutet av året.

Inför upptakten till 2025 års avtalsrörelse syntes tecken på en begynnande återhämtning i svensk ekonomi. Olika förtroendeindikatorer för det ekonomiska läget var på väg upp och prognoser pekade på en ökad efterfrågan i omvärlden. Men slutet av 2024 och inledningen av 2025 präglades av flera bakslag. Inflationen vände oväntat upp, hushållen blev mer pessimistiska och osäkerheten kring den internationella konjunkturen ökade påtagligt när den amerikanska administrationen offentliggjorde planer på att höja tullarna kraftigt mot omvärlden. Under hösten 2025 ljusnade dock utsikterna något när osäkerheten kring handelspolitiken klingade av och det syntes allt fler tecken på att den svenska konsumtionen återhämtade sig. Riksbanken fortsatte att sänka räntan samtidigt som regeringen annonserade stora finanspolitiska stimulanser för 2026. BNP-tillväxten för tredje kvartalet blev klart starkare än väntat, med en bred uppgång i ekonomin. Men tillväxten för helåret 2025 beräknas ändå ha stannat vid 1,6 procent på grund av den svaga inledningen på året.

TABELL 1.1 Utfall och prognoser

	Snitt 2013-2019	2023	2024	2025	2026
BNP	2,3	-0,2	0,9	1,6	2,9
Export	3,8	2,6	2,4	5,1	3,8
Hushållens konsumtion	2,3	-1,6	0,6	1,5	3,0
Arbetslöshet	7,3	7,7	8,4	8,8	8,5
Sysselsättning	1,4	1,4	-0,5	0,4	1,0
Produktivitet näringslivet	1,4	-1,3	1,6	2,6	1,7
Timlön	2,5	3,7	4,1	3,7	3,4
KPIF	1,3	6,0	1,9	2,6	0,9
KPI	0,9	8,6	2,8	0,7	0,3
Reallön (KPIF)	1,2	-2,3	2,2	1,1	2,5
Reallön (KPI)	1,6	-4,9	1,3	3,0	3,1
Styrränta (snitt)	-0,1	3,5	3,6	2,1	1,8
KIX-index	112,4	127,5	125,9	119,7	116,6

Procent för arbetslöshet och styrränta, övriga värden utom KIX avser årlig procentuell förändring. 2025 är delvis prognos.
Källa: Konjunkturinstitutets prognos från december 2025

1.1 Högre tillväxt 2026 när konsumtionen växlar upp

Prognoserna för 2026 tyder på att BNP-tillväxten accelererar och att det främst är konsumtionen som driver tillväxten (se **tabell 1.1**). Hushållens korta räntebindning som bidrog till den kraftiga inbromsningen av ekonomin under ränteuppgången 2022 och 2023 verkar nu i motsatt riktning, efter att räntenivån mer än halverats. Stigande real-löner tillsammans med sänkta skatter på arbete, mat och el kommer att bidra till att öka hushållens disponibla inkomster avsevärt.

I vilken mån detta resulterar i högre konsumtion beror dock på hushållens sparbeteende. De senaste åren har hushållen valt att spara inkomstökningar snarare än att konsumera. Därför har den förväntade återhämtningen i konsumtionen flera gånger fått skjutas på framtiden. Under pandemin steg sparandet till rekordnivåer när osäkerheten om framtiden var stor och möjligheten att konsumera framför allt tjänster var begränsade. När sedan ekonomin öppnades upp föll sparandet tillbaka en del, men samtidigt begränsades konsumtionen till följd av att hushållen behövde minska sin skuldsättning i respons på stigande räntor. På senare tid har hushållens konsumtion delvis hållits tillbaka av den svaga arbetsmarknaden och den geopolitiska oron, samt den tröga bostadsmarknaden. Men under den senare delen av 2025 blev hushållen mer optimistiska, samtidigt som en ökad detaljhandelsförsäljning visade på en ökad konsumtionsvilja.

DIAGRAM 1.1A Prognoser för BNP

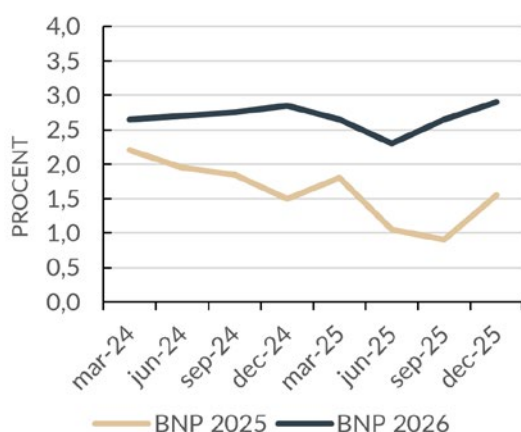


DIAGRAM 1.1B Prognoser för inflationen



Avser ett genomsnitt av prognoser från Riksbanken och Konjunkturinstitutet vid olika tidpunkter
Källor: Konjunkturinstitutet och Riksbanken

1.2 Tillväxten 2025 blev lägre och inflationen högre än prognoserna

De prognoser som gjordes för BNP-tillväxten 2025 reviderades successivt ned, framför allt under första halvåret 2025, bland annat beroende på besvikelser kring konsumtionen och den ökade osäkerheten kopplade till handelspolitiken (se **diagram 1.1A**). Tillväxten var också svag i början av 2025. Men mot slutet av året justerades prognoserna upp, bland annat som en följd av mer positiva utfall efter sommaren, fler finanspolitiska stimulan- ser och minskad osäkerhet kring handelspolitiken. Däremot har prognoserna för 2026 inte reviderats särskilt mycket. Bedömningarna av inflationen 2025 reviderades i stället upp från cirka 1,5 procent hösten 2024 till drygt 2,5 procent ett år senare (se **diagram 1.1B**). Till upprevideringen bidrog bland annat oväntat höga livsmedelspriser, samt mera tekniska faktorer kring inflationsberäkningen (oväntade effekter av den årliga ändringen av vikterna för de varor och tjänster som ingår i KPI). Samtidigt talade en svag ökning av enhetsarbetskostnaden och en förstärkning av kronan för ett lågt underliggande infla- tionstryck. När dessutom stora skattesänkningar på livsmedel och el presenterades i stats- budgeten sänktes i stället prognoserna tydligt för inflationen 2026.

1.3 Liten draghjälp från exporten

Kraven på kraftigt höjda tullar från den amerikanska administrationen under våren 2025 chockade till en början omvärlden och de finansiella marknaderna. Efterhand som utfallen av förhandlingarna mellan USA och dess handelspartners började klarna infann sig en viss lättnad, även om osäkerheten förblev förhöjd. Från tid till annan har den amerikanska administrationen använt tullar som ett medel för att uppnå olika politiska mål utan någon direkt koppling till utrikeshandeln, vilket gör att stabiliteten i överenskomna handelsavtal kan ifrågasättas. Ändå har den globala handeln hittills stått emot hyggligt.

Samtidigt har tullhöjningarna förändrat handelsströmmarna i flera avseenden. Ett exempel är att den kinesiska exporten har ökat i god takt, trots att handeln med USA har minskat kraftigt i spåren av tullarna. Den kinesiska industrin har i stället styrt över sin export till andra marknader, inte minst till EU där konkurrensen nu skärps och prispressen ökar. Ökningen av kinesisk export till Europa förklaras dock inte bara av tullarna, utan också av en svag inhemsk efterfrågan och överkapacitet i Kina. Detta har även bidragit till en svag importefterfrågan från Kina och att överskottet i den kinesiska utrikeshandeln blev rekordstort 2025. För EU innebär de nya handelsavtalen med USA en genomsnittlig tullnivå på cirka 15 procent. Svenska företag som producerar i Sverige och säljer på den amerikanska marknaden har dessutom att räkna med en tydlig förstärkning av kronan mot dollarn som ger en ytterligare fördyring av exporten dit.

DIAGRAM 1.2A Global handel

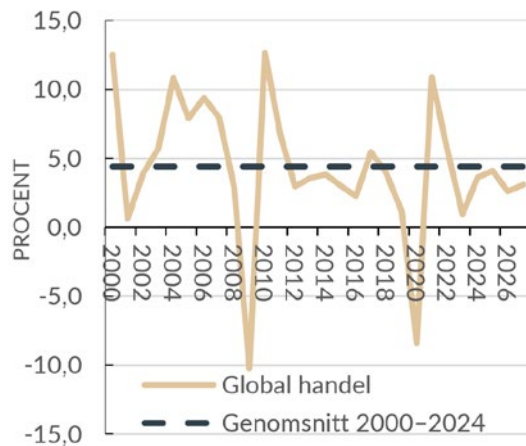


DIAGRAM 1.2B Export och marknadstillväxt



A) Global handel är prognos från IMF januari 2026. B) 2025 är prognos.
Källa: Konjunkturinstitutet

Internationella valutafonden, IMF, räknar i sin senaste prognos med att tillväxten i den globala handeln steg något från 3,6 procent 2024 till 4,1 procent 2025, men att den därefter minskar till 2,6 procent 2026 (se **diagram 1.2A**). Genomsnittet för de senaste 25 åren ligger på strax under 4,5 procent. Att tillväxten i handeln inte bromsade in redan 2025 beror delvis på starka tal under första halvåret då exporten till USA tidigare lades för att undkomma de kommande högre tullarna. Tidigarelagda beställningar och uppbyggnader av lager förväntas dock slå tillbaka mot handeln i slutet av 2025 och början av 2026. En effekt av de senaste årens utveckling är att företag i högre utsträckning måste ta hänsyn till den ökade handelspolitiska osäkerheten och de tilltagande geopolitiska riskerna i sina investeringsbeslut. Företagen är vana vid att anpassa verksamheten till förändrade villkor, men de oförutsägbara förändringarna i handelspolitiken tenderar ändå att hålla tillbaka investeringsviljan.

För svenskt vidkommande ser tillväxten på de viktigaste exportmarknaderna ut att förbli relativt dämpad. En ljusglimt är Tyskland där en mer expansiv finanspolitik kan förväntas ge en viss återhämtning efter flera år av stagnation. Men i Europa som helhet ser finanspolitiken ut att bli i stort sett neutral, när högt skuldsatta länder som till exempel Frankrike och Storbritannien tvingas strama åt. Båda dessa länder har nu en offentlig skuldsättning som överstiger 100 procent av BNP. I närområdet brottas också Finland med svaga offentliga finanser som håller tillbaka efterfrågan där. Den allmänt stigande offentliga skuldsättningen har tenderat att sätta en viss press uppåt på långräntorna vilket delvis motverkat centralbankernas räntesänkningar.

Svensk export har hållits upp hyggligt de senaste åren och har överstigit marknadstillväxten, delvis tack vare att kronan försvagats (se **diagram 1.2B**). Efterfrågeläget inom industrin varierar dock för närvarande kraftigt mellan olika sektorer. Vissa branscher gynnas av en strukturell tillväxt medan andra som är mer beroende av den allmänna industrikonjunkturen utvecklas svagare. Företag inriktade mot elektrifiering och leverantörer till gruv- och försvarsindustrin går till exempel bra medan efterfrågan för skogs- och fordonsindustrin är svag. För industrin i sin helhet ligger till exempel exportorderstocken på en förhållandevis låg nivå. Till den relativt dämpade efterfrågan i omvärlden ska läggas den förstärkning av kronan som har skett under det senaste året.

1.4 Inflationen är tillbaka nära målet

Inflationen har varierat kraftigt de senaste avtalsrörelserna. Då löneavtalen slöts 2020 låg inflationen under 1 procent (se **diagram 1.3**). När parterna skulle sätta ett nytt kostnadsmärke vintern 2023 hade inflationen stigit till cirka 10 procent, mätt med KPIF, det vill säga exklusive boräntor. Men när den nya avtalsperioden inleddes i april 2023 hade inflationen börjat falla tillbaka. Inflationen berodde främst på internationella faktorer och följde i stort sett samma mönster i Sverige som i omvärlden. Priserna i producentledet steg som mest med 25 procent en bit in på 2022, men därefter skedde en tydlig avmattning och det senaste året har producentpriserna i stort sett rört sig i sidled.

Centralbankerna tolkade till en början inflationsuppgången som tillfällig, men inledde efter hand en serie räntehöjningar. Riksbanken höjde styrräntan i snabb takt från 0 till 4 procent. I takt med att inflationen föll tillbaka inleddes en sänkingscykel och när 2025 års kostnadsmärke sattes låg styrräntan på 2,25 procent, väl i linje med Riksbankens bedömning av den neutrala nivån. Inflationen låg på drygt 2 procent, nära Riksbankens mål.

DIAGRAM 1.3 Inflation



Källa: SCB

Inflationen uppvisade ett likartat mönster i de flesta länder under perioden 2022 till 2024 men den började spreta mer under 2025. I euroområdet var inflationen stabil nära 2 procent, men bet sig fast tydligt över 2-procentsmålen i länder som USA, Storbritannien och Norge. Skillnaderna i inflationsutveckling har också visats sig i utvecklingen av styrräntorna, där de tre sistnämnda ländernas styrräntor låg på 3,75–4,0 procent i slutet av 2025, medan euroområdets ränta var 2,0 procent. Även den svenska inflationen översteg inflationsmålet under 2025, men detta berodde åtminstone delvis på tillfälliga faktorer och mot slutet av året föll den tillbaka. Samtidigt förblev arbetslösheten hög. För att stötta arbetsmarknaden och konjunkturen valde därför Riksbanken, trots den förhöjda inflationen, att sänka styrräntan i ytterligare två steg under 2025 från 2,25 procent till 1,75 procent. Marknadsräntor med längre löptid steg dock i takt med förväntningar om högre tillväxt och stigande statligt lånebehov.

1.5 Fortsatt svag arbetsmarknad under 2025

Arbetsmarknaden i Sverige har varit svag de senaste åren. Sysselsättningstillväxten bromsade in under 2023 och 2024 minskade sysselsättningen även i absoluta tal, för att därefter öka svagt under 2025. Förutom uppsägningar och återhållsamma nyanställningar mötte företagen det minskade behovet av arbetskraft med att dra ned på antalet arbetade timmar, främst för personer med tillfälliga anställningar. Störst nedgång i sysselsättning skedde i byggsektorn, men nedgången var också stor inom industrin och delar av tjänstesektorn. Ökad sysselsättning noterades framför allt inom finanssektorn och den offentliga sektorn.

DIAGRAM 1.4A Sysselsättning

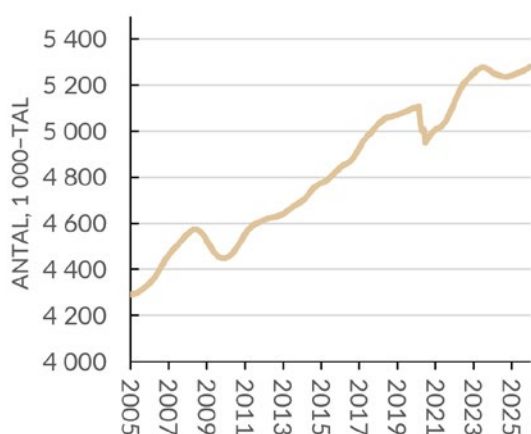
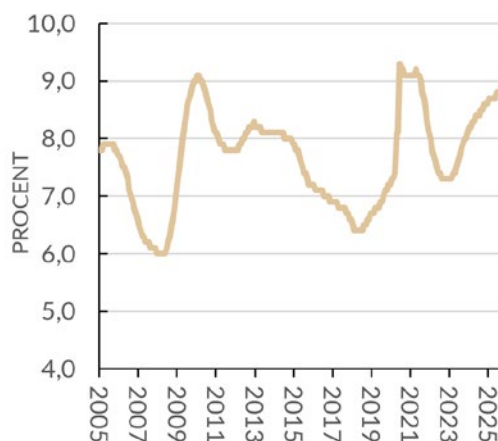


DIAGRAM 1.4B Arbetslöshet



Källa: SCB, AKU

Efterfrågan på arbetskraft förblev dämpad under 2025, även om vissa tecken på en förbättring syntes mot slutet av året. Antalet nyanmälda platser hos Arbetsförmedlingen, som hade fortsatt att minska under första halvåret, utvecklades något bättre efter sommaren. Även varslen om uppsägningar föll tillbaka något och företagens anställningsplaner blev mer optimistiska mot slutet av året. Det gällde inte minst den tidigare så pressade byggsektorn. Dessutom skedde en återhämtning i sysselsättningen mot slutet av året (se **diagram 1.4A**).

Normalt reagerar arbetsmarknaden med en eftersläpning på en stigande produktion, vilket innebär att en tydlig förbättring på arbetsmarknaden kan förväntas först en bit in på 2026. Det kan illustreras av att antalet arbetade timmar minskade ytterligare något under 2025 trots en ökad tillväxt i produktionen. Arbetslösheten enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU) fortsatte att stiga under 2025 trots en viss uppgång i sysselsättningen eftersom utbudet av arbetskraft ökade mer (se **diagram 1.4B**). Noteras kan också att Arbetsförmedlingens statistik ger en delvis annan bild än AKU och visar på en viss nedgång i arbetslösheten de senaste månaderna.

Personer som normalt har en stark ställning på arbetsmarknaden har fått svårare att hitta en anställning. Arbetslösheten bland akademiker har till exempel ökat påtagligt. Samtidigt har många arbetsgivare svårt att få tag i rätt kompetens och därför behöll de en viss övertalighet i väntan på att konjunkturen skulle vända upp. Men i takt med att lågkonjunkturen blivit mer utdragen än väntat tycks detta fenomen ha minskat i betydelse.

1.6 Något lägre kostnadsmärke men högt i ett historiskt perspektiv

Det nya kostnadsmärke som parterna inom industrin kom överens om innebär att arbetskostnaderna ska öka med totalt 6,4 procent på 24 månader (se diagram 1.5A). Kostnadsmärket gäller från april 2025 till och med mars 2027. Avtalet ger en höjning med 3,4 procent första året och en höjning med 3,0 andra avtalsåret. En del av avtalsvärdet sätts av till andra förmåner än lön, till exempel arbetstidsförkortning eller deltidspension. Det innebär att Medlingsinstitutets beräkning av de avtalsmässiga löneökningarna avviker en del från kostnadsmärket.

DIAGRAM 1.5A Industrins kostnadsmärke

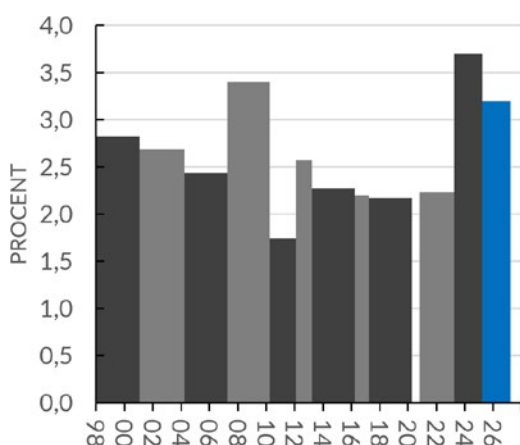
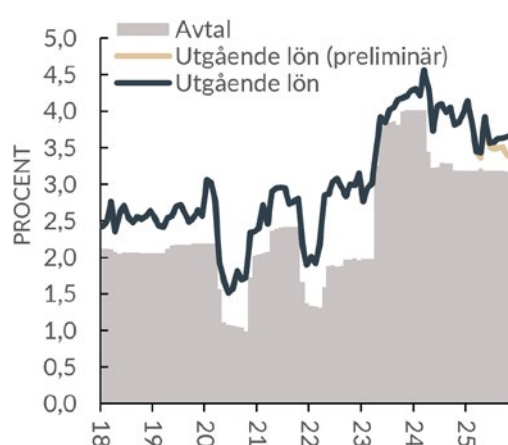


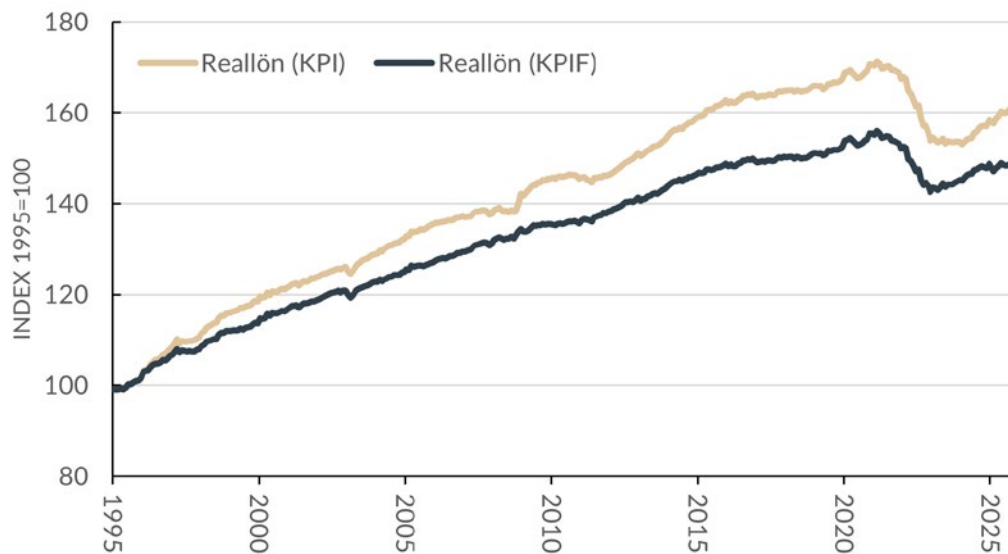
DIAGRAM 1.5B Avtalade och utgående löner



A) Genomsnittlig årlig kostnadsökning under löptiden. Skifte av mörk- respektive ljusgrå stapel markerar skifte från ett kostnadsmärke till ett annat. Den sista stapeln avser märket april 2025–mars 2027. B) Avser hela ekonomin
Källa: Medlingsinstitutet

Sedan de nya avtalen kom på plats har de utgående lönerna ökat med i genomsnitt 3,6 procent i årstakt (se diagram 1.5B). Det är en nedväxling jämfört med föregående avtalsperiod då ökningstakten låg på 4,0 procent. Detta är i linje med de lägre avtalade löneökningarna under innevarande avtal. Den genomsnittliga årliga förändringen i avtalsmässiga löneökningar är beräknad till 3,2 procent under rådande avtal, att jämföras med 3,7 procent förra avtalsperioden. Någon tydlig effekt från den svaga arbetsmarknaden syns inte på löneökningarna utöver avtal, som har legat nära det historiska genomsnittet. Men löneökningar utöver avtal påverkas inte bara av arbetsmarknadsläget utan även av andra faktorer som sammansättningseffekter bland de anställda. Offentlig sektor som under några år haft något lägre löneökningar än privat sektor utvecklades under 2025 i linje med resten av ekonomin. När det gäller utvecklingen sektorsvis kan konstateras att industrin haft en svagare löneökningstakt än näringslivet i sin helhet.

DIAGRAM 1.6 Reallöner



Källor: SCB och Medlingsinstitutet

Löneökningarna de senaste åren har varit klart högre än genomsnittet sedan Industriavtalet kom till 1997. Dessa ökningar har bidragit till en återhämtning i reallönerna, tillsammans med den tydliga nedgången i inflationen. Fortfarande är dock nivån på reallönerna lägre än före inflationsuppgången 2022. Fram till 2022 ökade reallönerna med mer än 50 procent mätt med KPI, och med drygt 40 procent enligt KPIF, sedan Industriavtalet kom till 1997 (se **diagram 1.6**). Den kraftiga uppgången i inflationen 2022 ledde till ett fall i reallönerna med cirka 10 procent mätt med KPI och något mindre mätt med KPIF. Sedan dess har cirka hälften av tappet återhämtats. I vissa länder har reallönerna återhämtats något snabbare än i Sverige. Uppgången i inflationen var likartad i Sverige och i omvärlden, men det dröjde ändå längre i Sverige än i flera andra länder innan de nominella lönerna växlade upp. Generellt reagerade lönerna i länder med en mer decentraliserad lönebildning snabbare på uppgången i inflationen än i länder med mer centraliserad lönebildning och tydlig normering som i Sverige. Olika typer av kopplingar till inflationen i avtalen, liksom kraftiga uppgångar i lagstiftade minimilöner spelade också en viss roll. I Tyskland ökade till exempel minimilönerna med 36 procent under perioden 2021–2025, medan den allmänna löneökningen uppgick till 16 procent. Även i länder som Spanien och Nederländerna ökade minimilönerna klart mer än de genomsnittliga lönerna.

Även om de nominella löneökningarnas respons på inflationen spelar stor roll för reallönerna i det korta perspektivet är den viktigaste drivkraften på längre sikt utvecklingen av produktiviteten. Efter en stark produktivitetstillväxt under 1990-talet och fram till finanskrisen 2008 har produktivitetstillväxten tydligt växlat ned därefter. Det innebär också att produktivitetstillväxten i Sverige sedan finanskrisen har utvecklats mer i linje med omvärlden efter att tidigare varit betydligt starkare. De senaste åren har såväl produktivitet som reallöner varierat kraftigt. Under pandemin sjönk arbetade timmar till följd av högre frånvaro medan produktionen inte föll i samma utsträckning. Därmed steg produktiviteten tydligt. Åren närmast efter pandemin sjönk i stället produktiviteten och de stora prisstegringarna ledde till att reallönerna föll. Under 2024 och 2025 skedde en återhämtning i såväl produktivitet som reallöner.

TABELL 1.2 Löneutveckling i utvalda länder

	2025*	2020-2022	2023-2024	2019-2024
Sverige	3,8	3,3	3,9	3,2
USA	3,5	4,0	4,1	3,8
Euroområdet	3,5	3,5	4,3	3,4
Belgien	3,4	3,8	4,9	3,6
Danmark	2,7	2,7	3,1	2,6
Tyskland	3,6	3,5	4,3	3,4
Spanien	3,1	3,2	4,0	3,1
Frankrike	1,6	2,6	3,0	2,5
Italien	3,3	2,3	3,0	2,2
Nederländerna	5,2	4,6	6,1	4,3
Österrike	3,0	5,3	6,3	4,9
Portugal	4,9	5,4	6,2	4,9
Finland	4,7	2,9	3,4	2,8

* Genomsnitt för de tre första kvartalen

Källor: Eurostat och Bureau of Labor Statistics

1.7 Svenska löneökningar i linje med omvärlden

Löneökningstakten i Sverige enligt den internationellt jämförbara statistiken från Eurostat (LCI) uppgick till 3,6 procent i genomsnitt under de tre första kvartalen 2025. Korrigerat för Medlingsinstitutets uppskattning av retroaktiva löneutbetalningar blev motsvarande ökning 3,8 procent (se **tabell 1.2**). Det är något högre än utvecklingen i euroområdet och USA som låg på 3,5 procent. I Tyskland ökade lönerna med 3,6 procent.

Löneökningstakten i USA har därmed sjunkit gradvis från en nivå kring 5 procent i slutet av 2022 och början av 2023. Men den är fortfarande högre än före pandemin då den låg kring 3 procent. Även i Europa har löneökningarna dämpats, men där toppade de något senare än i USA. De lägre löneökningarna i Europa 2025 reflekterar den lägre inflationen och även stora engångsbelopp som betalades ut 2024, men inte 2025, samt att löneökningar utöver avtalen har minskat. Vissa viktiga avtal hade också en framtung profil, med högre löneökningar i början av avtalsperioden. Men löneökningstakten ligger fortfarande klart över nivåerna före 2020-talet.

I flera europeiska länder ligger arbetslösheten på historiskt låga nivåer, vilket har bidragit till att hålla uppe nivån på löneökningarna de senaste åren. I Sverige steg inte löneökningarna lika snabbt som i omvärlden under 2023 och 2024, men här har å andra sidan den senaste tidens inbromsning i löneökningstakten varit mindre än i Europa. Länder som utmärker sig med högre löneökningar än genomsnittet de senaste åren är bland andra Österrike och Nederländerna. I Österrike är avtalen tydligt kopplade till inflationen, vilket har drivit upp löneökningarna och i Nederländerna har arbetsmarknaden varit stram med betydande brist på arbetskraft. Länder som haft en svagare löneutveckling är bland andra Frankrike och Italien. Men även i Finland, och något förvånande, Danmark har löneökningarna varit förhållandevis dämpade.

DIAGRAM 1.7A Avtal och löner i euroområdet

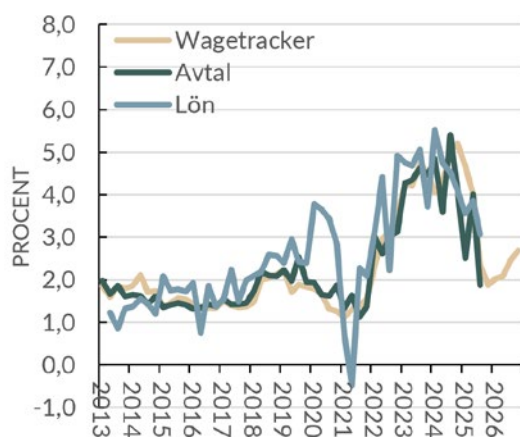
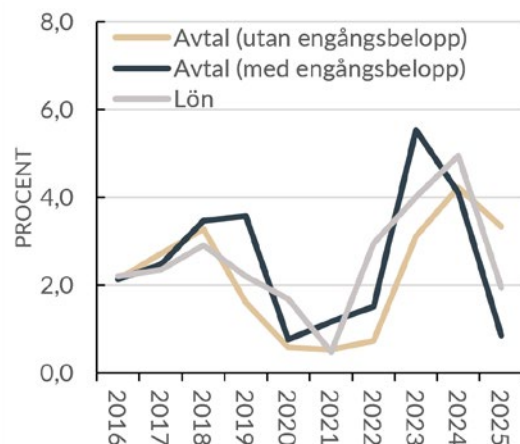


DIAGRAM 1.7B Avtal och löner i tysk industri



Källor: A) ECB och Eurostat B) Destatis och Eurostat, 2025 avser de tre första kvartalen.

1.8 Löneökningstakten i Europa fortsätter ner

Förutom att löneökningarna internationellt har vänt ned visar framåtblickande indikatorer på en fortsatt inbromsning i löneökningstakten. En viktig sådan indikator i Europa är slutna kollektivavtal. För euroområdet publicerar den europeiska centralbanken (ECB) sedan ett antal år tillbaka ett index för avtalade löneökningar. På senare tid har ECB också tagit fram måttet Wage Tracker som använder ett mer aktuellt dataunderlag och som framför allt också innefattar information om framtida löneökningar. Detta mått indikerar en tydlig nedgång i de avtalsmässiga löneökningarna från drygt 4,5 procent 2024 till knappt 2,5 procent 2026 (se **diagram 1.7A**).

Som en jämförelse kan nämnas prognoserna från ECB som presenterades i december 2025. Det lönemått som används av ECB och många andra officiella prognosmakare är arbetskraftskostnad per anställd enligt nationalräkenskaperna. Om varken arbetstiden eller kostnader utöver löner förändras är detta mått likvärdigt med lön per arbetad timme, som är det mått som vanligen används i Sverige. ECB bedömer att arbetskostnaden per sysselsatt i euroområdet faller från 4,5 procent 2024 till 4 procent 2025 och 3,2 procent 2026. Det är en klar upprevidering av föregående prognos som ECB motiverar bland annat utifrån ny information om planerade höjningar av statliga minimilöner.

I Tyskland höjs till exempel minimilönen med drygt 8 procent i januari 2026 från 12,82 euro till 13,90 och med ytterligare 5 procent till 14,60 euro i januari 2027. EU-kommissionens prognos, som gjordes något tidigare än ECB:s, ligger några tiondelar lägre för både 2025 och 2026.

De enskilda avtal som slutits och som är viktiga för svensk industri bekräftar bilden av att löneökningstakten bromsar in. Det gäller till exempel avtal i Tyskland, Finland och Norge.

Det mest inflytelserika kollektivavtalet i **Tyskland** och i Europa ger en löneökning på 5,5 procent över avtalsperioden och 2,6 procent i beräknad årstakt. Det är avtalet mellan IG Metall och Gesamtmetall, som löper på 25 månader mellan 1 oktober 2024 till och med 31 oktober 2026.

Även om detta avtal är viktigt i Tyskland har det inte en lika starkt normerande roll som industrins avtal i Sverige. Det innebär att andra avtal, inom industrin och resten av ekonomin, i betydande grad kan avvika från metallindustrins avtal. Det gäller till exempel Volkswagens avtal där man pausat löneökningarna i utbyte mot olika garantier för sysselsättningen, medan avtalen inom den viktiga kemiska industrin hamnat högre än avtalen inom metallindustrin. Dessutom har kollektivavtalens täckningsgrad sjunkit trendmässigt i Tyskland och uppgår nu bara till 50 procent i industrin. Värt att notera är också att de tyska avtalen normalt endast avser nya lägsta lönenivåer för olika kategorier av anställda, snarare än generella löneökningar för alla anställda. Det finns också utrymme via så kallade öppningsklausuler att frångå de avtalade löneökningarna om de ekonomiska förutsättningarna försämrats påtagligt. Därmed har de utgående lönerna i Tyskland inte ökat mer än avtalen, till skillnad från i Sverige där avtalen i praktiken utgör ett golv. Slutligen kan man konstatera att den flitiga användningen av engångsbelopp i Tyskland de senaste åren gjort avtalen mer svårtolkade än tidigare (se **diagram 1.7B**).

I **Finland** slöt parterna inom verkstadsindustrin ett treårigt avtal som löper ut den 30 november 2027. Avtalet innebär en lönehöjning på 2,5 procent 2025, och ytterligare höjningar på 2,9 respektive 2,4 procent under 2026 och 2027. I likhet med det tyska metallavtalet ger det en beräknad höjning på 2,6 procent per år.

I **Danmark** gäller sedan i våras nya avtal inom den privata sektorn. Avtalen är treåriga och löper ut våren 2028. Eftersom lönebildningen i Danmark främst sker på lokal nivå är det svårt att dra några tydliga slutsatser om kommande löneökningar utifrån avtalen. Men höjningen av lägstalönerna är mindre än under förra avtalsperioden vilket talar för lägre löneökningar framöver. Det framgår också av den nationella statistiken att de faktiska löneökningarna i dansk industri har dämpats tydligt mellan 2024 och 2025.

I **Norge** förhandlas nya löner fram varje år. Våren 2025 kom parterna inom industrin överens om en ram för löneökningarna på 4,4 procent för 2025, det vill säga lägre än 2024 års ram på 5,3 procent. Löneramen har stor påverkan på de lokala förhandlingarna och i genomsnitt har de utgående lönerna utvecklats i linje med ramen. Avtalet 2025 är ett så kallat mellanårsavtal då förhandlingarna bara gäller lönevillkor, till skillnad från år med huvudavtal då också andra villkor ingår i förhandlingarna.

1.9 Konkurrenskraft i linje med Europa – starkare krona gav försvagning 2025

Enhetsarbetskostnaden är ett vanligt mått på konkurrenskraft. Den är också en indikation på det underliggande inflationstrycket i ekonomin. Enhetsarbetskostnaden visar hur arbetskostnaden förändras i förhållande till produktionen. Den kan beräknas som arbetskraftskostnaden per timme dividerat med produktionen per timme (produktiviteten). Om arbetskostnaden per timme ökar mer än produktiviteten innebär det att enhetsarbetskostnaden stiger.

Enhetsarbetskostnaden i svensk industri, räknat i nationell valuta, har ökat mer än i euroområdet, men har utvecklats i stort sett i linje med Tyskland sedan 2020 (se **tabell 1.3**). Detsamma gäller om man utsträcker perioden bakåt till 2016. Försämringen gentemot euroområdet beror både på något högre arbetskraftskostnader och på svagare produktivitetstillväxt. Sedan 2023 har försämringen främst drivits av att produktiviteten har utvecklats sämre i Sverige.

Bilden blir dock en annan om man räknar om till gemensam valuta. Då har Sveriges ökningstakt varit lägre än i både euroområdet och Tyskland om man ser till utvecklingen sedan 2016, vilket avspeglar en trendmässig försvagning av den svenska kronan. Sedan 2023 har dock utvecklingen varit likartad i jämförelse med euroområdet. Under 2025 stärktes kronan, framför allt mot den amerikanska dollarn, men också mot euron. Därmed ökade de svenska enhetsarbetskostnaderna mer än i både euroområdet och Tyskland 2025.

TABELL 1.3 Enhetsarbetskostnader i industrin

	2025*	2023- 2025	2020- 2025	2016- 2025
Nationell valuta				
Sverige	0,2	7,4	3,0	2,4
Euroområdet	-0,3	5,3	2,5	1,9
Tyskland	2,5	6,5	3,2	2,6
Gemensam valuta (SEK)				
Sverige	0,2	7,4	3,0	2,4
Euroområdet	-3,0	7,6	3,8	4,0
Tyskland	-0,3	8,8	4,6	4,7

* Genomsnitt de tre första kvartalen
Källor: Eurostat och Riksbanken, egna beräkningar

Sammanfattningsvis kan man säga att den svenska industrins kostnader utvecklades ungefär i linje med euroområdet under perioden 2020–2022. Från och med 2023 ökade enhetsarbetskostnaderna snabbare i Sverige, men konkurrenskraften upprätthölls tack vare en svagare krona fram till 2025. Då stärktes kronan och därmed försvagades konkurrenskraften.

1.10 Svagare lönsamhet på senare år

En av lönebildningens uppgifter är att fördela produktionsresultatet mellan arbetstagare och kapitalägare. Ett mått på detta är vinstandelen. Den visar hur mycket av företagens överskott (intäkter minus kostnader för insatsvaror) som blir kvar efter avdrag för arbetskraftskostnader. Detta är ett bruttomått eftersom vinstandelen också måste användas för att betala räntekostnader och avskrivningar. I ett längre perspektiv har vinstandelen i Sverige inte uppvisat någon tydlig trend, utan rört sig kring sitt historiska genomsnitt (se **diagram 1.8A**). Men i ett kortare perspektiv har den varierat en hel del bland annat beroende på faktorer som konjunkturläge, priser, löner och produktivitet. Pandemiåret 2020 låg vinstandelen i näringslivet nära sitt historiska genomsnitt. De följande åren steg den men ligger nu åter nära den genomsnittliga nivån. I industrin bidrog en försvagning av kronan till en kraftigare uppgång i vinstandelen efter 2020 än i näringslivet totalt. De senaste åren har även industrins vinstandel fallit tillbaka, men ligger fortfarande klart över det historiska genomsnittet.

DIAGRAM 1.8A Vinstandelar

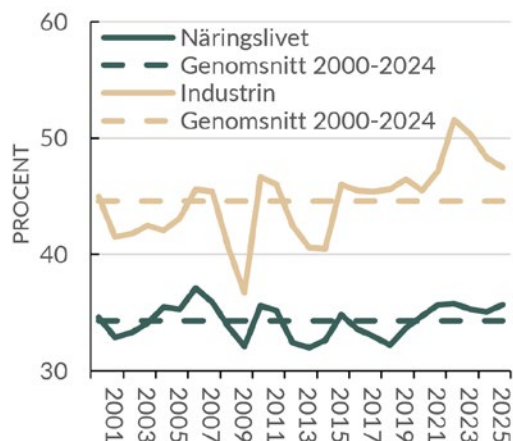
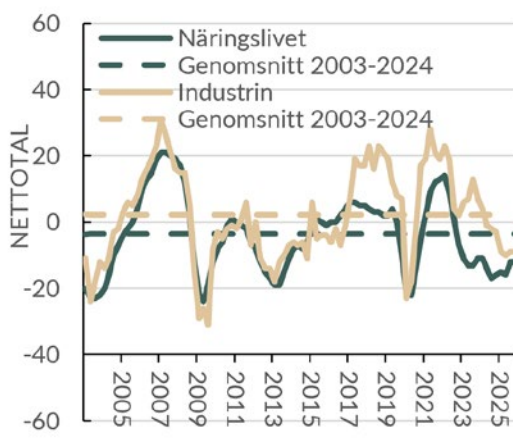


DIAGRAM 1.8B Lönsamhetsomdömen



Källor: A) SCB, Konjunkturinstitutet, 2025 är prognos. B) Konjunkturinstitutet, konjunkturbarometern

Tittar man på företagens egna bedömningar ger de en betydligt svagare bild av lönsamheten än vinstandelen. Enligt företagens bedömningar toppade lönsamheten i slutet av 2021 och början av 2022 och har sedan dess fallit tillbaka till en nivå som är lägre än normalt (se **diagram 1.8B**). Denna nedgång tycks ligga väl i linje med den utveckling som framkommer i företagsstatistiken. Det kan också konstateras att nivån på vinstandelarna reviderats ned relativt kraftigt de senaste åren och att diskrepansen mellan lönsamhetsmåttan därmed minskat. Sammantaget är bilden av nivån på lönsamheten splittrad. Men det är ändå tydligt att utvecklingen har varit nedåtgående de senaste åren.

DEL 2

Avtalsförhandlingar och lagstiftning

2. Avtalsåret 2025.....	20
3. Tvister och medling	36
4. Avtalsåren 2026 och 2027	58
5. Lagstiftning	61
6. EU:s minimilönedirektiv	75

2. Avtalsåret 2025

Årets avtalsrörelse var omfattande för både den privata och den offentliga sektorn. Cirka 500 av drygt 600 avtal skulle omförhandlas. Avtalsförhandlingarna av de märkesställande avtalen inom industrin genomfördes i en helt annan ekonomisk miljö än den som var 2023. Reallönerna hade inför förhandlingarna återhämtat sig starkt efter de senaste årens extremt höga inflation. Totalt slöts 549 avtal under 2025.

Facken inom industrin hade inför avtalsrörelsen 2025 bland annat yrkat på 4,2 procent i löneökningar och ytterligare avsättningar till de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning och deltidspension. De ställde även krav på att höja ersättningen till deltidanställda som arbetar längre än sin ordinarie arbetstid. Arbetsgivarorganisationerna inom industrin var framför allt oroliga för politisk inblandning i frågor om arbetstidsförkortning, men de ansåg även att fackens löneökningskrav överensstämde dåligt med den ekonomiska situationen i Sverige och i våra viktigaste konkurrentländer.

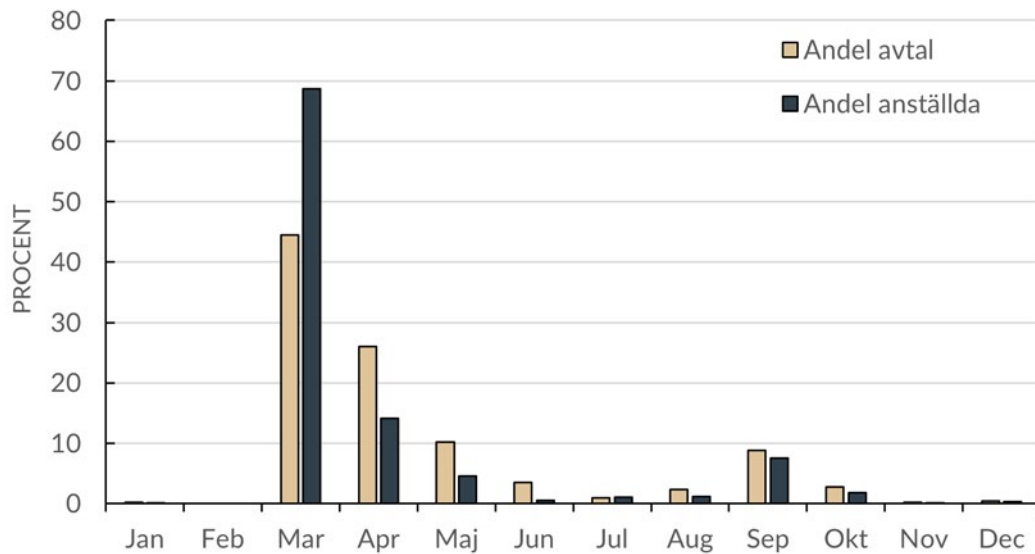
Även detta avtalsår blev industrins avtal kostnadsnormerande. Avtalsvärdet blev 6,4 procent fördelat på två år (3,4 procent 2025 och 3,0 procent 2026), där parterna även enades om ytterligare avsättning till de system för arbetstidsförkortning som fanns i de flesta av avtalen (arbetstidsförkortning och deltid-/flexpension). Dessutom kom parterna överens om att införa system för arbetstidsförkortning för de områden inom industrin som inte hade det tidigare, samt att höja ersättningen för deltidanställda vid arbete utöver ordinarie arbetstid. Allt inom ramen för avtalsvärdet.

Industrins avtal blev normerande när det gäller kostnadsnivån för övriga avtal, men avtalens innehåll blev i praktiken även styrande i efterföljande avtal när det gäller arbetstidsförkortning och ersättning till deltidanställda vid arbete utöver ordinarie arbetstid.

2.1 De flesta anställda på arbetsmarknaden skulle få nya avtal

Totalt 510 av arbetsmarknadens 622 avtal om löner och allmänna villkor som Medlingsinstitutet hade vetskap om vid årsskiftet 2024/2025 skulle omförhandlas under 2025. I princip alla avtal med fastställda slutdatum skulle alltså nytecknas, både i den privata och den offentliga sektorn (**diagram 2.1**). Även avtal som löper tills vidare kunde bli föremål för omförhandling. Men då skulle de förhandlas under fredsplikt – om de inte hade sagts upp för omförhandling.

DIAGRAM 2.1 Avtalsrörelsen 2025 – andel avtal och andel anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Beräkning av antalet kollektivavtal och deras omfattning

Antalet centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor på den svenska arbetsmarknaden förändras ständigt. Nya avtal tecknas, gamla avtal upphör att gälla och fackens och arbetsgivarernas organisationer förändras. Det betyder att antalet avtal kan skilja sig åt inför och efter en avtalsrörelse. Även partsförhållanden kan förändras. Exempelvis kan avtalsrätten flyttas över till andra organisationer. Medlingsinstitutet registrerar som regel alla överenskommelser mellan avtalsslutande parter som separata avtal. Det betyder att vi registrerar två avtal om en arbetsgivarorganisation tecknar ett gemensamt avtal med två arbetstagarorganisationer.

Hängavtal ingår normalt inte i Medlingsinstitutets sammanställning. 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.

Däremot ingår så kallade centrala hängavtal i Medlingsinstitutets sammanställning. Det är avtal mellan centrala förbundsparter om att använda ett befintligt branschavtal.

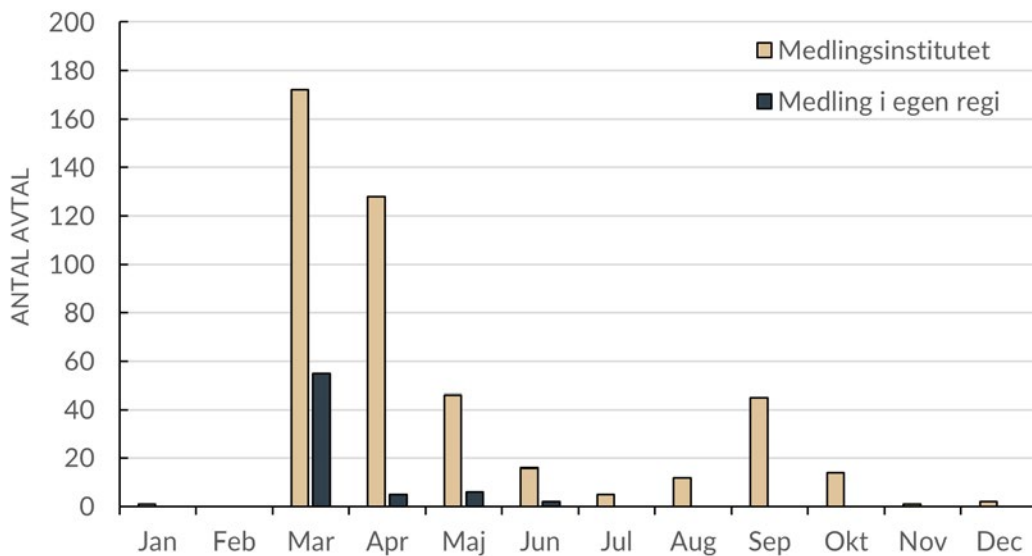
Det är svårt att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av de olika avtalen. De fackliga organisationerna vet hur många av deras medlemmar som berörs, men det är inte samma sak som det totala antalet arbetstagare som berörs. Det följer av att arbetsgivare med kollektivavtal tillämpar avtalen på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

2.2 Många avtal kunde bli föremål för Medlingsinstitutets medlarinsatser

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetstvister, utom när parterna har förhandlingsordningsavtal med regler om medling i egen regi, se avsnitt 3.1.1. Inför avtalsrörelsen 2025 omfattades 73 avtal om löner och allmänna villkor av förhandlingsordningsavtal, där 55 gällde avtalen inom Industriavtalets ram. Sammantaget omfattade dessa avtal strax över en miljon anställda.

Diagram 2.2 redovisar antalet avtal om löner och allmänna anställningsvillkor som löpte ut under 2025 fördelade efter om avtalen skulle omfattas av Medlingsinstitutets medling eller inte.

DIAGRAM 2.2 Antal avtal med och utan förhandlingsordningsavtal 2025



Källa: Medlingsinstitutet

2.3 Många avtalsyrkanden fokuserade på frågor om arbetstid

2025 års avtalsrörelse inleddes redan under 2024 när flera parter lämnade sina yrkanden eller deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Den följande redovisningen beskriver kraven från några av parterna i avtalsrörelsen, men vi vill betona att redovisningen inte är heltäckande. Något som inledningsvis kom att påverka avtalsrörelsen var ett förslag om kortare arbetstid till Socialdemokraternas kongress. En arbetsgrupp inom partiet ville se lagstiftning om 35 timmars arbetsvecka på sikt.

2.3.1 Även 2025 blev det en LO-samordning utan alla förbund

Allt sedan de centrala förhandlingarna mellan LO och dåvarande arbetsgivarförbundet SAF upphörde i slutet av 1980-talet försöker LO-förbunden ställa gemensamma krav i avtalsförhandlingarna. Denna samordning bygger på solidarisk samverkan och gemensamma beslut, där de ingående förbunden bekräftar att de har antagit de gemensamma kraven som sina egna. Därmed har de i så fall bundit sig till kraven samt till att stödja varandra i avtalsförhandlingarna.

Redan den 23 oktober 2024 togs det första steget mot en LO-samordning. Då presenterades nämligen LO kravens övergripande utformning. I likhet med de senaste avtalsrörelserna ställde LO krav på att särskilt satsa på de med lägst löner. Det fanns två modeller för denna låglönesatsning. Antingen skulle den ske via en så kallad insamlingsmodell med en lägsta löneökning i kronor inom avtalsområdet (ofta benämnd knäkonstruktion) eller genom att höja de lägsta lönerna med mer än löneutrymmet (115 procent av lägsta kronpåslag). I vanlig ordning satte LO siffror på löneökningsskravet först efter att Facken inom industrin hade presenterat sina yrkanden, se avsnitt 2.3.2.

Dessutom krävde LO-förbunden höjd ersättning till deltidsanställda som arbetar längre än sin ordinarie arbetstid (mertidsersättning). I LO-samordningen ingick också att till senast den 15 maj 2025 ta fram konkreta förslag att driva i kommande förhandlingar om förkortad arbetstid, se avsnitt 4.2.

Tolv av LO:s tretton förbund slöt gemensamt upp kring dessa krav. Det var bara Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) som valde att ställa sig utanför, just som de gjorde i avtalsrörelsen 2023.

2.3.2 Löneökningar på 4,2 procent rimmar väl med de ekonomiska förutsättningarna – enligt Facken inom industrin

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen Facken inom industrin. Inför varje avtalsrörelse tar de fram en gemensam avtalspolitisk plattform som underlag till de avtalsyrkanden som lämnas till motparterna i slutet av december.

I den avtalspolitiska plattformen inför avtalsrörelsen 2025 fanns följande gemensamma krav:

- Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 4,2 procent under en ettårig avtalsperiod. För IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) och GS-facket gäller att ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 4,2 procent, men lägst 1 222 kronor per månad, dvs den insamlingsmodell för låglönesatsning som ofta benämns knäkonstruktion.
- Om förbundsavtalen har regler om en lägsta löneökning för individen, eller om krav på sådana regler ställs, ska den uppgå till 850 kronor per månad.
- Höj lägstalönerna i syfte att säkerställa värdet av de lägsta lönerna i relation till utgående lön, om avtalen innehåller bestämmelser om lägstalöner.
- Sätt av ytterligare till de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning och deltidspension, där kostnaderna ska rymmas inom löneutrymmet.

De motiverade sitt lönekrav med att ekonomin var stark inför avtalsrörelsen 2025, bland annat genom industrins goda lönsamhet och löneutvecklingen i viktiga konkurrentländer. Därutöver hade fackförbunden ställt krav om rätt till förskottssemester samt krav om att mertid för deltidsanställd ska ersättas med motsvarande nivå som övertidskompensation för heltidsanställd. Men det fanns inga krav på någon extra höjning av lägsta lönerna, till skillnad från den avtalsplattform som presenterades inför avtalsrörelsen 2023.

Inom kategorin ordning och reda fanns krav på att omgående implementera ett rekommendationsavtal mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK i riks-/branschavtalen. Det gäller ett avtal om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation.

Fackens avtalsplattformar har sedan länge poängterat att större förändringar av spelreglerna på arbetsmarknaden endast bör ske med parternas samtycke. Redan 2004 års avtalsplattform nämnde att eventuella förändringar av lagstiftningen inom områden som kan förväntas bli föremål för förhandlingar mellan parterna bör också vara väl kända för parterna i god tid innan en avtalsrörelse börjar. Sedan avtalsplattformen för 2013 har följande skrivning återkommit:

”Tydliga och tidiga besked från statsmakterna i frågor som påverkar en avtalsrörelse underlättar för parterna att ta sitt ansvar. Företrädare för statsmakterna bör inte agera på ett sätt som rubbar den grundläggande balansen mellan parterna, utan vara neutrala i de frågor som parterna har att hantera. Större förändringar av spelreglerna på arbetsmarknaden bör endast ske med parternas samtycke.”

2.3.3 Lagstiftning och krav på höga löneökningar oroade arbetsgivarna inom industrin

Arbetsgivarorganisationerna inom industrin ansåg att den ekonomiska situationen i Sverige och i våra viktigaste konkurrentländer snarare talar för att dämpa takten som kostnaderna ökar med. Arbetsgivarorganisationen Industriarbetsgivarna betonade även vikten av en längre avtalsperiod för att skapa långsiktiga och stabila förutsättningar i en osäker omvärld.

Arbetsgivarorganisationerna befarade också politisk inblandning i arbetstidsfrågor. Detta följde efter ett utspel från en arbetsgrupp inom Socialdemokraterna som ville se lagstiftning om 35 timmars arbetsvecka på sikt. Såväl Teknikföretagen som Industriarbetsgivarna varnade för att en förkortad arbetstid genom lagstiftning kommer att medföra att den avtalade arbetstidsförkortning som finns i kollektivavtalen måste utmönstras i motsvarande grad. Arbetsgivarsidan betonade att arbetstids- och lönebildningsfrågor endast ska hanteras av parterna på arbetsmarknaden.

Arbetsgivarorganisationerna inom industrin ställde också mer traditionella krav på exempelvis flexiblare löneavtal, där generella påslag eller individgarantier ska undvikas.

2.3.4 Siffersatta löneökningar mötte svagt motstånd hos SKR

Arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) yrkade på nytt att löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. Inriktningen ska vara att sätta lönerna i dialog mellan chefer och medarbetare. SKR ansåg att det kunde finnas skäl att överväga löneavtal med garanterade utfall för att göra avtalens värden och kostnader tydliga. SKR hade återgått till att kräva långa avtalsperioder till skillnad från 2024 års avtalsrörelse.

Yrkanden från SKR:s motparter handlade om arbetstid, med fokus på arbetstidsförkortning, arbetstidsreglering och ersättning till deltidsanställda som arbetar längre än sin ordinarie arbetstid. Facken yrkade också på siffersatta löneökningar i avtalen. Dessa låg i nivå med yrkanden från såväl Facken inom industrin som LO-samordningen. Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) yrkade på löneökningar i enlighet med LO-samordningen, där låglönesatsningen antingen kunde utformas enligt knäkonstruktionen (4,2 procent, men lägst 1 222 kronor) eller genom att höja de lägsta lönerna med 1 406 kronor (115 procent av 1 222 kronor). Därutöver yrkade Kommunal på att nuvarande löneavtal skulle omförhandlas för att införa en modell som säkerställer att lön sätts utifrån kompetens, utbildning och erfarenhet. Bland annat ingick att höja nivån på individgarantin.

Sveriges Lärare yrkade på kraftigt höjda löner för lärare relativt arbetsmarknaden i övrigt under avtalsperioden. Dessutom betonade Sveriges Lärare vikten av att öka statens ansvar för finansiering och resursfördelning. De betonade också att förutsättningarna för att en medarbetare ska kunna utföra sitt kärnuppdrag måste säkras i lag och/eller avtal, så att det avsätts tillräckligt mycket individuell tid för det undervisningsanknutna arbetet.

2.3.4 Tillsvidareavtal utan angivna löneutrymmen gillades inte av alla fack inom staten

Inom staten skulle Arbetsgivarverket teckna nya avtal om löner och allmänna villkor med fackförbunden inom OFR/S,PO samt Seko, Service- och kommunikationsfacket. Arbetsgivarverket yrkade på att avtalen ska löpa tills vidare i likhet med Saco-S avtal. Vidare begärde Arbetsgivarverket att avtalen inte ska fastställa löneökningar eller individgarantier, där lönesättande samtal ska vara huvudregel. Arbetsgivarverket yrkade även på att ändra bestämmelserna kring arbetstidens förläggning för att ge arbetsgivaren större möjligheter att ställa om arbetstiden och bemanna verksamheten när så krävs.

Både OFR/S,PO och Seko krävde siffersatta löneutrymmen i paritet med märket och att individen ska garanteras en löneökning (individgaranti). Vidare yrkade de på att parterna gemensamt ska se över möjligheter, förutsättningar, behov och eventuella former för arbetstidsförkortning inom den statliga sektorn.

Vidare krävde facken även bland annat låglönesatsning, högre mertidsersättning och högre pensionsavsättningar.

2.4 Industrins avtal blev normerande även denna gång

Den 31 mars slöt industrin tvååriga avtal med ett sammanlagt avtalsvärde på 6,4 procent fördelat på 3,4 procent 2025 och 3,0 procent 2026. I likhet med de senaste årens avtal inom industrin innehåller LO-förbundens avtal också en låglönesatsning i form av en insamlingsmodell (en knäkonstruktion). Denna lönesatsning ska rymmas inom avtalsvärdet.

Parterna inom industrin enades också om ytterligare avsättningar till de system för arbetstidsförkortning som fanns i de flesta avtal (arbetstidsförkortning och deltids-/flexpension). Dessutom var parterna överens om att införa system för arbetstidsförkortning på de avtalsområden inom industrin som inte redan har sådana system. För tjänstemännen handlar det om ytterligare en dag ledigt per år. Även fackens krav på att höja mertidsersättningen för deltidsanställda fick genomslag i avtalen. Bestämmelserna om övertidsersättning skulle därmed tillämpas för såväl heltids- som deltidsanställda. Ur ett kostnadsperspektiv var inte detta en stor förändring, eftersom antalet deltidsanställda inom sektorn är få.

Arbetsgivarorganisationerna betonade att från deras horisont är varken avsättningarna till arbetstidsförkortningar eller den höjda ersättningen vid deltidsanställdas mertidsarbete en del av märket. Därmed ska de inte heller vara normerande för övriga arbetsmarknaden. Men innehållet i industrins avtal blev i praktiken ändå starkt styrande i fråga om såväl arbetstidsförkortningar som förändrade regler om deltidsanställdas rätt till övertidsersättning (se avsnitt 2.5) för de avtal som därefter slöts under 2025. Totalt slöts 549 avtal under 2025.

I **tabell 2.1** redovisas andelen träffade avtal inom privat sektor som innehåller extra avsättning för arbetstidsförkortning respektive extra avsättning till avtalspension – i flera fall inom ramen för systemen för deltidspension och flexpension. Gemensamt är att dessa avsättningar belastar löneutrymmet. Extra avsättningar till pension var betydligt vanligare än avsättningar för arbetstidsförkortning i arbetaravtalen. Det är tydligt att LO-förbunden inväntar troliga kommande avtalsförhandlingar som gäller arbetstidsförkortningar, se avsnitt 4.2.

Vi vill understryka att det för flera avtalsområden sker både en avsättning för arbetstidsförkortning och till systemen för flexpension/deltidspension. Det gäller främst inom flera avtalsområden för tjänstemän.

TABELL 2.1 Andel avtal där parterna har överenskommit om ytterligare avsättning till arbetstidsförkortning och tjänstepension i 2025 års överenskommelser

Procent av antalet avtal som nytecknades

	Arbetare		Tjänstemän	
	Arbetstidsförkortning	Pension	Arbetstidsförkortning	Pension
Svenskt Näringsliv				
Byggindustri och installation	5	85	100	0
Handel och besöksnäringen	7	13	60	100
Industri	36	47	89	5
Tjänster	4	22	67	93
Transport	0	85	47	7
Övrig privat sektor	10	34	26	40
Totalt	12	42	54	45

Källa: Medlingsinstitutet

Även inom staten kom parterna överens om att sätta av mer än tidigare till arbetstagarnas flexpension. Från 1 januari 2026 höjs därför premien med 0,1 procent och därefter med 0,1 procent den 1 oktober 2026.

2.5 Deltidsanställda får högre ersättning när de arbetar mer än ordinarie arbetstid

Årets avtalsrörelse innebar en stor förändring för hur deltidsanställda kompenseras för arbete utöver sin ordinarie arbetstid. Att deltidsanställda ska ersättas på motsvarande nivå som heltidsanställda när de arbetar utöver sin ordinarie arbetstid var ett krav från många fackförbund. Både Facken inom industrin och LO-samordningen hade detta krav i sina förbundsgemensamma avtalskrav, vilket visar hur angelägen frågan var.

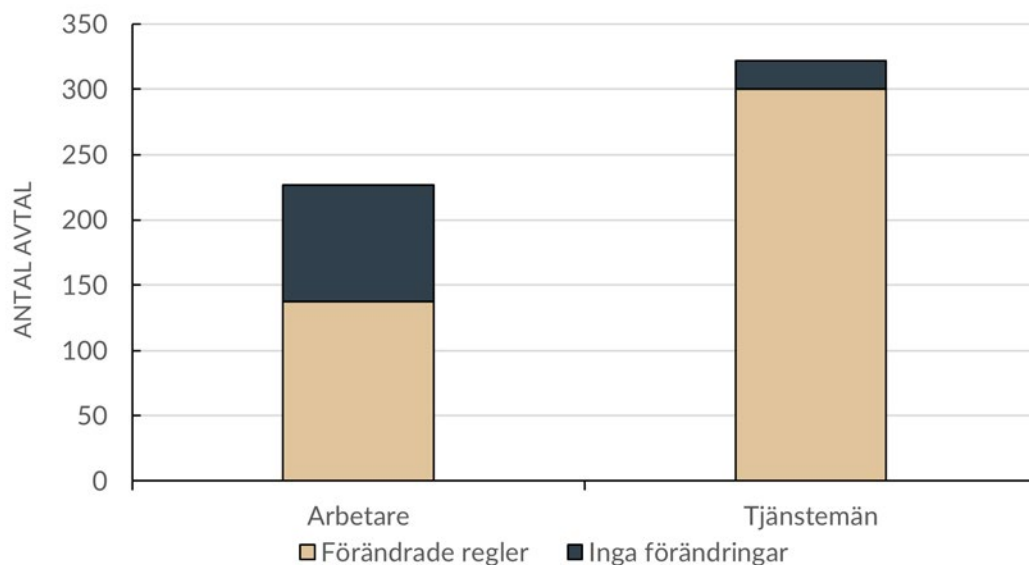
Före årets avtalsrörelse skiljde de flesta kollektivavtalen mellan övertid och mertid enligt följande:

- Övertid är arbete som en heltidsanställd utför utöver den ordinarie arbetstiden. Övertid kompenseras antingen med extra pengar (övertidsersättning) eller kompensationsledighet.
- Mertid är arbete som en deltidsanställd utför utöver ordinarie arbetstid upp till heltidsmåttet (kallas fyllnadstimmar i flera avtalsområden). Före årets avtalsrörelse fick deltidsanställda vanligtvis ingen extra ersättning för mertidsarbete eller så var mertidsersättningen lägre än övertidsersättningen.

2.5.1 Kravet på lika ersättning fick stort genomslag i avtalen

Resultatet av årets avtalsrörelse förändrade dessa regler tydligt inom de flesta avtalsområden. Av de 549 avtal som nytecknades under 2025 infördes nya regler om hur arbete utöver deltidsmåttet kompenseras i 438 av avtalen (**diagram 2.3**).

DIAGRAM 2.3 Antal avtal med förändrade regler om ersättning vid mertids- och övertidsarbete (mörkblått) i förhållande till antalet tecknade avtal med oförändrade regler (beige) 2025

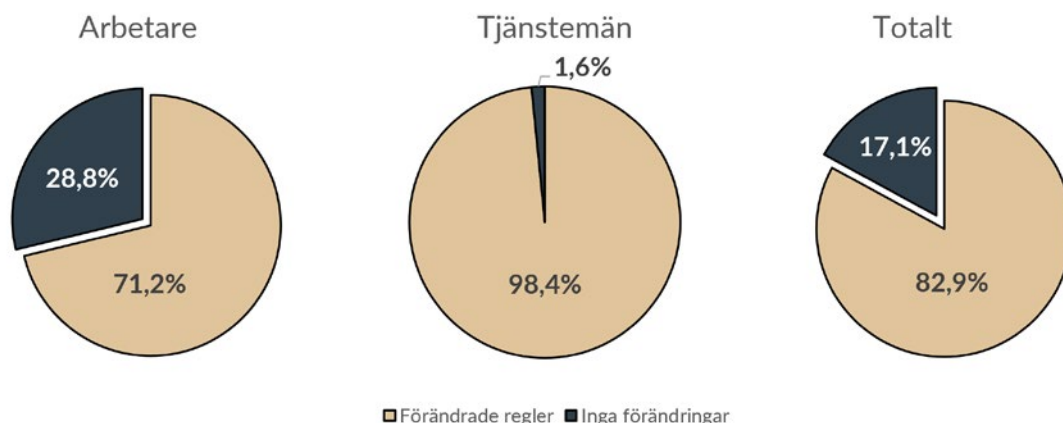


Källa: Medlingsinstitutet

Bland de avtal där parterna inte ändrat reglerna i årets avtalsrörelse återfinns både kollektivavtal där deltidsanställdas extra arbete redan ersätts på samma nivå som heltidsanställda, och kollektivavtal där mertidsersättningen är lägre än övertidsersättningen. Det kan också handla om avtal som inte tillåter deltidsanställning eller där frågor om deltidsanställdas ersättning för arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet av andra skäl inte aktualiseras.

Drygt 98 procent av tjänstemännen omfattas av förändrade regler för deltidsanställda som arbetar utöver sin ordinarie arbetstid (**diagram 2.4**). För arbetare är motsvarande andel drygt 70 procent, vilket i hög grad kan förklaras av att samma regler om ersättning redan gäller för deltids- och heltidsanställda i flera av LO-förbundens avtal. Sammantaget omfattar avtalen med de nya reglerna knappt 85 procent av de anställda i årets tecknade avtal, vilket motsvarar 2,9 miljoner anställda.

DIAGRAM 2.4 Andelen anställda som omfattas av förändrade regler om ersättning vid mertids- och övertidsarbete i 2025 års överenskommelser



Källa: Medlingsinstitutet

2.5.2 Bestämmelserna utformades och genomfördes på olika sätt

Det finns stora skillnader mellan branscher när det gäller hur vanligt det är med deltidarbete och hur de gamla mertidsreglerna för ersättning var utformade. De nya kollektivavtalen avspeglar detta, genom att bestämmelserna har utformats på olika sätt. Nedan följer några exempel på hur reglerna ser ut i några av de stora kollektivavtalen:

Avskaffade mertidsregler eller höjd mertidersättning: Inom många områden har parterna kommit överens om att avskaffa mertidsreglerna. De nya avtalen definierar övertidsarbete som ger rätt till övertidersättning som arbete som en anställd utför utöver sin ordinarie arbetstid, oavsett anställningsgrad. Andra avtal har kvar mertidsreglerna, men parterna har enats om att höja mertidersättningen till samma nivå som övertidersättningen. Ett exempel på avtal där mertidersättningen finns kvar, men på samma nivå som övertidersättningen är Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Ett annat exempel är Gröna riksavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket.

Avgränsningar: Inom flera områden har parterna kommit överens om regler som begränsar när arbete utöver sin ordinarie arbetstid kan kompenseras med övertidersättning (eller mertidersättning på samma nivå som övertidersättning). Nedan följer några exempel.

- Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Enligt detta avtal ger inte arbete som en arbetstagare utför på grund av en annan arbetstagares frånvaro under högst två kalenderdagar per frånvaroperiod rätt till övertidersättning. Samma gäller för arbete som en arbetstagare utför på grund av byte av arbetspass.
- Enligt Gröna riksavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket utgör arbete på grund av en annan arbetstagares frånvaro eller vid tillfälligt utökat personalbehov ska anses utgöra vikariat eller särskild visstidsanställning i stället för mertid (om det inte finns en lokal överenskommelse).

- Flera avtal begränsar rätten till ersättning om arbetstagaren har anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad. Ett exempel är avtalet Äldreomsorg mellan Vård-företagarna och Kommunal. Enligt avtalet har arbetstagare som har anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad men nekat ett erbjudande om utökad sysselsättningsgrad vid driftsenheten inom en period om sex månader inte rätt till övertidsersättning.

Ikraftträdande: I vissa fall träder de nya reglerna i kraft senare än kollektivavtalets startdatum. Ett exempel är avtalet Serviceentreprenad där avtalsparterna är Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Seko respektive Fastighetsanställdas förbund å andra sidan. Enligt detta avtal får deltidsanställda som utför beordrat arbete utöver den ordinarie arbetstiden övertidsersättning från och med juni 2026. Ett annat exempel är kollektivavtalet Trossamfund och ekumeniska organisationer mellan Arbetsgivaralliansen och tjänstemannafacken Vision, Akademikerförbunden och Ledarna samt LO-förbundet Kommunal. Enligt detta avtal börjar de nya reglerna gälla i oktober 2026.

2.5.3 Arbetsgivarens rätt att beordra skiljer sig åt i avtalen

Rätten att beordra deltidsanställda att arbeta utöver ordinarie arbetstid när det behövs skiljer sig åt mellan avtalen. Det finns många kollektivavtal där arbetsgivaren kan beordra deltidsanställda att arbeta utöver sin ordinarie arbetstid och där beordran (eller arbetsgivarens godkännande i efterhand) är en förutsättning för övertidsersättningen. Ett exempel är avtalet mellan SKR och Sobona å ena sidan och Kommunal å andra sidan. I andra avtal är arbete utöver ordinarie arbetstid frivilligt för deltidsanställda. Ett exempel är Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Det finns också avtal som på olika sätt begränsar de situationer där arbetsgivaren kan beordra övertid. Exempelvis Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund har inom avtalsområdet Fastigheter enats om att deltidsanställda som har begärt företräde till högre sysselsättningsgrad inte kan beordras att arbeta utöver sin ordinarie arbetstid.

2.6 Komplicerade frågor fördröjde avtalen

Det finns ett allmänt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla löper ut, eftersom det undanröjer konfliktrisen. Arbetsmarknadens parter var inte lika snabba med att teckna nya avtal 2025 som under 2023. Det är kanske inte så förvånande med tanke på att fler svårlösta frågor var uppe på bordet 2025 än 2023 – ett år då fokus huvudsakligen låg på lön. Parterna slöt 26 procent av de nya avtalen innan de gamla avtalen löpte ut, vilket kan jämföras med 33 procent 2023 (**tabell 2.2**). Men övriga avtal blev klara relativt snabbt efter att de hade löpt ut. Hälften av avtalen slöts inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten. Endast knappt en fjärdedel av avtalen var på plats senare än tre veckor efter att de hade löpt ut. Sett till andelen anställda tecknades avtal för 87 procent av de anställda, antingen innan eller senast tre veckor efter att de hade löpt ut, vilket är en lika hög andel som under 2023.

Andelen avtal som har slutits senare än tre veckor efter att de löpt ut har sjunkit de två senaste stora avtalsrörelserna 2023 och 2025. Denna andel var relativt stor 2020, vilket delvis kan förklaras av att förhandlingarna genomfördes under pandemin.

När det gäller avtalsrörelsen 2017 var flera svåra frågor i fokus. Det handlade bland annat om att industrins normerande avtal tolkades olika när det gäller LO-förbundens låglönesatsning, men också om frågor som rörde heltid som norm samt hyvling. Det senare handlade om arbetsgivarnas rätt att omreglera anställdas sysselsättningsgrad vid eventuell arbetsbristsituation.

TABELL 2.2 Avtalsuppgörelser 2017, 2020, 2023 och 2025 i förhållande till avtalens utlöpningsstidpunkt

Andel avtal respektive andel anställda, procent

	Före eller på utlöpningsstidpunkten		Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten		Senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten	
	Avtal	Anställda	Avtal	Anställda	Avtal	Anställda
2017	26	31	23	46	51	23
2020	24	26	34	58	42	16
2023	33	37	39	50	28	13
2025	26	20	50	67	23	13

Källa: Medlingsinstitutet

2.7 Svårlösta avtalsfrågor behandlas ofta i arbetsgrupper

I 2025 års överenskommelser tillsatte parterna flera arbetsgrupper som rör arbetsmiljön, som ofta fokuserar på drogfria arbetsplatser, hållbart arbetsliv, distansarbete och hållbara chefer. Även många arbetsgrupper som rör arbetstidsbestämmelser har bildats. Det handlar bland annat om frågor rörande arbetstidsförkortning, individuella tidskonton och förtroendearbetsliv. Det är också vanligt att arbetsgrupperna som tillsattes 2025 utför parts-gemensamt arbete med redaktionell översyn av avtalstexter.

Många arbetsgrupper fokuserar på hur löneavtalen tillämpas och då bland annat på löneprocessen. Ett litet antal arbetsgrupper är tillsatta inom området jämställdhet/likabehandling. Här handlar det ofta om parts-gemensam handledning kring föräldraledighet samt översyn av parts-gemensamt material om lönekartläggning.

Parterna inom industrin har också träffat en överenskommelse om en industrigemensam arbetsgrupp, där de gemensamt ska analysera semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten. Facken inom industrin krävde avtal om förskottssemester inför avtalsrörelsen 2025. I flera efterföljande avtal inom den privata sektorn (såväl inom som utanför Svenskt Näringsliv) har parterna träffat överenskommelser om att följa arbetet i denna arbetsgrupp.

2.8 Sifferlösa avtal – har konstruktionen haft sin storhetstid?

Arbetsmarknadens parter har valt att konstruera löneavtalen på olika sätt. Det handlar bland annat om skillnader i hur löneutrymmet bestäms: i det centrala avtalet eller på lokal nivå. En annan skillnad är att det går att fördela löneutrymmet mellan de anställda på olika sätt. Det kan ske genom generella eller individuella påslag, ibland med hänsyn till ett garanterat påslag som det centrala löneavtalet specificerar. Medlingsinstitutet delar in löneavtalens konstruktion efter just dessa två dimensioner: centralt/lokalt respektive generellt/individuell (se faktaruta De sju avtalskonstruktionerna).

Lokal lönebildning (konstruktionerna 1, 2, 3) har varit betydligt vanligare inom den offentliga sektorn än inom den privata. Dessutom har det lokala handlingsutrymmet varit särskilt stort i och med att många anställda omfattats av avtal som helt saknar specificerat löneutrymme (så kallade sifferlösa avtal – konstruktion 1). Avtalsrörelsen 2024 ändrade detta genom att flera avtal för anställda i kommuner och regioner fick avtal där de centrala avtalen fastställer löneutrymmet.

En annan förändring till följd av avtalsrörelsen 2024 var att de flesta anställda kom att omfattas av löneavtal som innehåller någon form av garanterad löneökning för de anställda (konstruktionerna 3, 5, 6 och 7). Detta var ett skifte från 2023 då de flesta anställda omfattades av avtal som inte innehöll någon form av garanterad löneökning för den enskilde. Vi redovisar mer om dessa två förändringar i Medlingsinstitutets årsrapport för 2024.

Årets förhandlingar har inte lett till några större förändringar i hur avtalen är utformade. Drygt 73 procent av de anställda omfattas av löneavtal där löneutrymmet fastställs i de centrala avtalen (konstruktionerna 4, 5, 6 och 7, se **tabell 2.3**). Det är betydligt fler anställda som omfattas av arbetaravtal som har dessa konstruktioner (93 procent) än anställda som omfattas av tjänstemannaavtal (50 procent).

Drygt 46 procent av de anställda omfattas av löneavtal där löneutrymmet fördelas helt individuellt (konstruktionerna 1, 2 och 4). Även här skiljer det sig åt mellan arbetare och tjänstemän (13 procent respektive 85 procent). Det är framför allt andelen anställda som omfattas av avtal med individuell lönesättning som särskiljer offentlig sektor från privat sektor.

Knappt 10 procent av de anställda omfattas av löneavtal som innebär generella utlägg (konstruktion 7). I avtalskonstruktion 7 ryms även lönesystem som baseras på tariffer eller ackord. Tariffer förekommer i knappt hälften av dessa avtal. Några exempel är Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Kommunal, samt de avtal som har tecknats mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening.

TABELL 2.3 **Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor årsskiftet 2025/2026**

Andel anställda, procent (totalt 617 avtal och 3,8 miljoner anställda)

	Privat sektor	Offentlig sektor	Hela ekonomin
Konstruktion 1	8,2	15,7	11,1
Arbetare	0,0	3,4	0,9
Tjänstemän	22,6	23,2	22,9
Konstruktion 2	12,5	9,7	11,4
Arbetare	4,3	2,0	3,6
Tjänstemän	27,3	14,4	20,5
Konstruktion 3	6,7	0,0	4,1
Arbetare	3,3	0,0	2,4
Tjänstemän	12,8	0,0	6,1
Konstruktion 4	14,1	38,7	23,7
Arbetare	10,7	1,2	8,1
Tjänstemän	20,0	61,6	41,9
Konstruktion 5	15,6	35,3	23,3
Arbetare	15,1	93,3	36,7
Tjänstemän	16,5	0,0	7,8
Konstruktion 6	27,4	0,0	16,7
Arbetare	42,8	0,0	31,0
Tjänstemän	0,2	0,0	0,1
Konstruktion 7	15,5	0,6	9,6
Arbetare	23,8	0,2	17,3
Tjänstemän	0,6	0,8	0,7

Källa: Medlingsinstitutet

De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet delar in löneavtalen i följande avtalskonstruktioner:

1. Lokal lönebildning utan central angivet utrymme

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

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

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

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

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

4. Lönepott utan individgaranti

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

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

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

6. Generell höjning och lönepott

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

7. Generell höjning

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

Medlingsinstitutets indelning är därmed en skala med så kallade sifferlösa avtal i ena änden. Sådana avtal kallas också processavtal och har individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme (konstruktion 1). I den andra änden av skalan finns avtal med ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt (konstruktion 7). I den senare gruppen ryms avtal med tariffer, men också ackordbaserade avtal hör till denna avtalskonstruktion.

Endast ett fåtal löneavtal på arbetsmarknaden tillåter inte högre löneökningar än de centralt avtalade. Det betyder att det lokala bestämmandet över lönerna i praktiken är större på hela arbetsmarknaden än vad som framgår av denna indelning av löneavtalen.

2.9 Partsvärlden är en föränderlig värld

Partsvärlden förändras ständigt. Ändringarna handlar bland annat om organisations- och avtalsförändringar, men också om namnbyten på organisationer eller avtal. Nedan följer några exempel på förändringar som skedde under 2025. Fler exempel på förändringar som fick genomslag på 2025 års nytecknade avtal var den nya organisationsplan som LO antog 2024. Detta finns närmare beskrivet i avsnitt 2.7 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2024, så dessa förändringar redogör vi inte för här.

- Arbetsgivarorganisationen BAO ändrade namn till Finansarbetsgivarna den 22 maj 2025.
- Premias avtal Industriföretag respektive Tjänsteföretag med Unionen och Akademikerförbunden slogs samman och fick det nya namnet Tjänstemän inom näringslivet.
- Avtalet Fria professionella teatrar och avtalet Fria professionella danskompanier och koreografer mellan Svensk Scenkonst och Scen&Film har slagits ihop. Det nya namnet på avtalet är Professionell fri scen.
- Almega Utbildning och Akademikerförbunden har tecknat avtal för Fristående förskola, fritidsverksamhet, grundskola, uppdragsutbildning och gymnasieskola. Avtalet gäller från och med den 31 december 2025.
- Avtalet Spel mellan Almega Tjänsteförbunden och Hotell- och restaurangfacket upphör att gälla från och med den 30 september 2026. Orsaken är att riksdagen har tagit beslut om att det från den 1 januari 2026 inte är tillåtet med fysiska kasinon.
- Avtalet Avincis Aviation Sweden mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförändring har upphört att gälla. I stället tillämpas avtalet Helikopterflyg mellan samma parter.
- Frisöravtalet mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund ändrade namn till Kollektivavtal för frisörbranschen.
- Premias avtal Tjänsteman inom civilsamhället med Sveriges Ingenjörer respektive Unionen ändrade namn till Tjänstepersoner inom civilsamhället.
- Avtalet Privatteatrar mellan Svensk Scenkonst och Scen&Film ändrade namn till Privat scen.
- Avtalen Spel och internationella kasinon mellan Almega Tjänsteförbunden och Sveriges Ingenjörer respektive Unionen ändrade namn till Svenska Spel.

3. Tvister och medling

Antalet medlingar i förbundsförhandlingar var något fler 2025 än under jämförbara avtalsrörelser under senare år. Medling i Medlingsinstitutets regi förekom i 18 fall och därtill medlades i parter egen regi i ett fall. De flesta medlingarna följde av varsel om stridsåtgärder. Sådana utbröt i endast ett fall och resulterade i drygt 5 000 förlorade arbetsdagar. Antalet nya medlingsärenden på lokal nivå var åtta. Därtill fortsatte medlingen i den tvist som inletts 2023 mellan IF Metall och Tesla. Den medlingen avslutades i september trots att tvisten fortfarande var olöst. Nästan samtliga förlorade arbetsdagar i lokala konflikter under året, drygt 16 000 dagar, förlorades i konflikten på Tesla. Totalt förlorades drygt 21 000 arbetsdagar i stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

Tabell 3.1 sammanfattar årets medlingar och utbrutna stridsåtgärder¹ (konflikter). Utöver det antal utbrutna konflikter som finns i tabellen förekom under året en politisk stridsåtgärd (blockad) med internationell bakgrund.

TABELL 3.1 Överblick över medlingar och konflikter 2025

	Antal medlingar	Antal medlingar med varsel	Antal utbrutna konflikter	Antal förlorade arbetsdagar
Totalt	28	24	4	21 507
Centralt	19	15	1	5 176
Lokalt	9	9	3	16 331

Källa: Medlingsinstitutet

3.1 Allmänt om medling

De grundläggande bestämmelserna om medling i arbetstvister 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, så kallade fasta medlare, eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, så kallade särskilda medlare. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

¹ Ett internationellt mått för stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter. Uppgifter om andra slags stridsåtgärder (till exempel blockader av olika slag) redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken. 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.

Medlare kan utses antingen efter samtycke från parter som förhandlar kollektivavtal eller utan samtycke från tvistande parter, om det finns risk för stridsåtgärder eller om sådana redan har påbörjats. Medling med samtycke kan kallas för frivillig medling och medling utan samtycke kan kallas för tvångsmedling. Det händer också att parterna själva tar ett gemensamt initiativ till medling när förhandlingar har kört fast och de 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 parterna att komma överens. De särskilda medlarnas uppdrag upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om Medlingsinstitutet beslutar att entlediga medlarna. En fast medlares uppdrag upphör när tvisten är löst eller när medlaren bedömer att det inte finns förutsättningar att genom medling få till stånd en lösning av tvisten och har meddelat detta till de tvistande parterna. Fram till dess att medlarnas uppdrag upphör är parterna skyldiga att infinna sig till förhandling inför medlarna och medverka till att föra förhandlingen framåt.

3.1.1 Parterna kan avtala om medling i egen regi

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

Det finns med andra ord två system för att lösa de tvister som kan uppstå i samband med förhandlingar om nya kollektivavtal: ett som parterna har enats om i avtal och ett som är reglerat i medbestämmandelagen.

Under 2025 skedde följande förändringar i fråga om denna typ av avtal. Efter att Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation sagt upp Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (KAF 00) upphörde avtalet att gälla mellan arbetsgivarorganisationen och dess fackliga motparter. Vidare träffades tre nya avtal mellan Gröna arbetsgivare och Ledarna. Avtalen gäller avtalsområdena Skogsbruk, Trädgårdsodling, trädgårdsanläggning och golf samt Hushållningssällskap och husdjursföreningar. Dessa parter informerade också om att ett förhandlingsordningsavtal från 2001 (avseende skogsbruk) hade upphört att gälla.

Vid utgången av året fanns elva förhandlingsordningsavtal med medling i parternas egen regi registrerade hos Medlingsinstitutet.² Fem av dessa avtal gäller industrin, förutom Industriavtalet handlar det om fyra avtal med Ledarna som facklig part.

Det kan noteras att det sedan ett flertal år 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 förhandlingsordningsavtal. Men avtalen har blivit färre och minskat i omfattning och omfattar numera strax över en miljon arbetstagare. Det motsvarar 28 procent av alla anställda som omfattas av kollektivavtal.

² En förteckning över dessa förhandlingsordningsavtal finns på www.mi.se.

Men att ett visst antal arbetstagare täcks av förhandlingsordningsavtalen säger inget om hur många kollektivavtal på förbunds nivå som förhandlas fram inom ramen för förhandlingsordningsavtalen. Det fanns vid utgången av 2025 cirka 620 centrala kollektivavtal på arbetsmarknaden. Av dessa sluts 70 av parter som omfattas av de elva förhandlingsordningsavtalen. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså, formellt sett, av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet. Det har också förekommit att parter som har ett förhandlingsordningsavtal ändå begär medling hos Medlingsinstitutet.

3.1.2 Medling och en väl fungerande lönebildning

Syftet med att inrätta Medlingsinstitutet och att göra 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 myndigheten därför också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. På så sätt modifierades den statliga medlingsverksamhetens huvuduppgift. 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 internationellt konkurrensutsatta sektorns avtal utgör riktmärke för ökningstakten när det gäller löner och andra arbetskostnader på arbetsmarknaden i stort. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

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

3.2 Vad hände på förbunds nivå under året?

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

Avtalsrörelsen 2025 omfattade nästan hela arbetsmarknaden. Under året omförhandlades 549 centrala kollektivavtal som tillsammans omfattar cirka 3,4 miljoner anställda. Förhandlingarna ledde till tvister som föranledde medling i 19 fall. I alla utom ett fall skedde medlingen i Medlingsinstitutets regi. Förhandlingen om ett nytt kollektivavtal mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan och Sveriges Lärare å andra sida omfattades, för SKR:s och lärarnas del, av förhandlingsordningsavtalet för kommunsektorn (KAF 00). Den medling som aktualiserades i den förhandlingen gjordes därför i parternas egen regi.

I Medlingsinstitutets medlingar var den vanligaste tvistefrågan den om de fackliga kraven på likabehandling av hel- och deltidsarbetande när det gäller ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid. En vanligt förekommande tvistefråga för tvistande tjänstemannaförbund var också den om fackliga krav om arbetstidsförkortning. De flesta av Medlingsinstitutets medlingar påkallades efter varsel om stridsåtgärder, men i tre fall inleddes medling efter parter begäran. Stridsåtgärder utbröt i en tvist på förbunds nivå. Det gällde tvisten mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar. Konflikten ledde till drygt 5 000 förlorade arbetsdagar.

TABELL 3.2 **Antal medlingar i förbundsförhandlingar 2016–2025**

	Antal medlingar i förbundsförhandlingar	Med varsel	Utan varsel	Antal förlorade arbetsdagar i förbundsförhandlingar
2016	21	18	3	10 079
2017	16	14	2	0
2018	1	0	1	0
2019	3	2	1	7 527
2020	8	7	1	0
2021	2	2	0	0
2022	3	3	0	5 234
2023	14	12	2	1 530
2024	5	2	3	32 579
2025	19	15	4	5 176

Anmärkning: Antal medlingar i tabellen avser både medlingar i Medlingsinstitutets och parter egen regi.
I motsvarande tabeller i tidigare årsrapporter har inte medlingar i parter egen regi tagits med.
Källa: Medlingsinstitutet

3.2.1 Medlingsärendena under 2025

I det följande ges kortfattade beskrivningar av Medlingsinstitutets 18 medlingsärenden på förbunds nivå. De fyra första ärendena beskrivs tillsammans då de handlade om likartade förhållanden och hanterades av samma medlare.

Fyra medlingar mellan olika förbund/branscher inom Almega å ena sidan och Unionen och Sveriges Ingenjörer å andra sidan

Almega Tjänsteförbunden (Utbildningsföretag) - Unionen och Sveriges Ingenjörer

Almega Tjänsteförbunden (Utveckling och Tjänster) - Unionen

Almega Tjänsteförbunden (Serviceföretag) - Unionen

Innovationsföretagen - Unionen och Sveriges Ingenjörer

Efter strandade förhandlingar om nya kollektivavtal på sex avtalsområden mellan olika förbund och branscher inom Almega och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer varslade de fackliga parterna den 9 april om stridsåtgärder från och med 23 april. På samtliga områden avsåg stridsåtgärderna strejk och blockad av de arbetsuppgifter som var uttagna i strejk. Inom branschen Utbildningsföretag omfattade varslet två bolag och cirka 135 anställda, medan varslet inom branschen Utveckling och Tjänster rörde två bolag och cirka 450 anställda. Inom branschen Serviceföretag omfattade varslet ett bolags verksamhet på tre orter och för Innovationsföretagen rörde varslet sex bolag och cirka 3 500 anställda. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 10 april och utsåg Anders Ferbe, Göran Gräslund och Anna Falk till medlare i samtliga tvister (totalt fyra medlingsärenden).

Parterna inom de olika avtalsområdena hade under våren förhandlat vissa gemensamma avtalsyrkanden i syfte att enas om liknande lösningar inom tjänstesektorn. Parallellt med den gemensamma förhandlingen hade sedvanliga förhandlingar pågått om mer avtalsområdesspecifika frågor. Efter att avtal hade träffats inom industrin preciserade den fackliga sidan sina krav när det gäller införandet av en modell för arbetstidsförkortning samt kravet om övertidsersättning till deltidsanställda när dessa arbetar utöver sina ordinarie arbetstider. Parterna kom då överens om att de fortsatta förhandlingarna skulle föras på varje avtalsområde för sig. Det gällde särskilt frågor om arbetsgivarsidans motkrav för att gå med på de fackliga yrkandena om arbetstidsförkortning och övertidsersättning (så kallad motvaluta). När parterna inte kunde enas om arbetsgivarsidans motkrav strandade förhandlingarna på samtliga avtalsområden.

Medlarna föreslog i sina hemställningar för de olika avtalsområdena två-åriga avtalsperioder med ett avtalsvärde om 6,4 procent. Löneutrymmet det första avtalsåret skulle ökas med 3,0 procent och det andra året med 2,5 procent. Vidare skulle det till flexpension avsättas 0,2 procent det första året och ytterligare 0,2 procent det andra. För arbetstidsförkortning skulle det avsättas 0,2 procent det första året och 0,3 procent det andra. Arbetstidsförkortning i form av en ledig dag per år skulle införas från och med 2026. Medlarna föreslog genomgående att bestämmelserna om mertidsersättning skulle strykas ur avtalen. Bestämmelserna om övertidsersättning skulle därmed tillämpas för såväl heltids- som deltidsanställda. I fråga om arbetsgivarsidans motkrav innehöll medlarnas förslag till lösningar både vissa likartade inslag och vissa avtalsområdesspecifika. För alla avtalsområdena föreslogs en förlängning av perioden för beräkning av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden till tolv månader.

Då parterna den 17 april tackade ja till medlarnas hemställningar innan varseltiden hade löpt ut kunde stridsåtgärder undvikas.

Medieföretagen - Unionen och Journalistförbundet: Public service

Almega-förbundet Medieföretagen har ett avtal med Unionen (Avtal för tjänstemän i Public Serviceföretag) och ett avtal med Svenska Journalistförbundet (Journalistavtalet Public Service). De fackliga parterna strandade förhandlingarna om nya avtal och varslade den 11 april om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av de arbetsuppgifter som var uttagna i strejk på Sveriges Television i Stockholm. Journalistförbundets varsel innehöll också förbud mot inhyrning eller nyanställning i syfte att utföra det blockerade arbetet. Varslen omfattade för Unionens del cirka 500 medlemmar och för Journalistförbundets del 300–400 medlemmar. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 25 april. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 14 april och utsåg Kurt Eriksson och Valle Karlsson att medla i tvisterna.

Twisterna handlade främst om arbetsgivarsidans motkrav för att gå med på de fackliga yrkandena om arbetstidsförkortning och övertidsersättning till deltidanställda. De liknade därmed tvisterna hos Almega Tjänsteförbunden och Innovationsföretagen (se ovan).

Medlarnas förslag till lösning av tvisterna var i grundfrågorna också de samma som föreslogs i tvisterna hos Almega Tjänsteförbunden och Innovationsföretagen. De föreslog sålunda två-åriga avtalsperioder med ett avtalsvärde om 6,4 procent, löneökningar det första avtalsåret om 3,0 procent och det andra året med 2,5 procent, avsättningar till flexpension det första året med 0,2 procent och det andra året med ytterligare 0,2 procent samt avsättningar till arbetstidsförkortning med 0,2 procent det första året och 0,3 procent det andra. Arbetstidsförkortning i form av en ledig dag per år skulle införas från och med 2026. De föreslog också att bestämmelserna om mertidsersättning skulle strykas ur avtalen och att bestämmelserna om övertidsersättning därmed skulle tillämpas för såväl heltids- som deltidanställda. De föreslog vidare att förlänga beräkningsperioden för den genomsnittliga veckoarbetstiden till sex månader. Därtill föreslogs vissa justeringar i avtalens regler om bland annat förläggning av arbetstid på kvällar och nätter.

Parterna accepterade medlarnas förslag den 23 april och några stridsåtgärder bröt därmed inte ut.

Visita - Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal): Lisebergsavtalet

Mellan Visita och Kommunal gäller Lisebergsavtalet, för anställda på nöjesparken Liseberg. Efter strandade förhandlingar om ett nytt avtal varslade Kommunal den 14 april om stridsåtgärder från och med den 26 april. Stridsåtgärderna omfattade strejk och blockad av strejkdrabbat arbete, blockad mot övertids- och mertidsarbete samt blockad mot nyanställning och inhyrning. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 15 april och utsåg Anders Hammarbäck och Sverker Rudeberg till medlare.

När medlingen inleddes fanns ett antal olösta frågor mellan parterna. Men även i denna tvist var den huvudsakliga knäckfrågan hur det fackliga yrkandet om rätt till övertidsersättning för deltidanställda skulle genomföras. Visitas inställning var att arbete utöver den deltidanställdes ordinarie arbetstid i samband med byte av arbetspass inte skulle ge rätt till övertidsersättning. Kommunals inställning var att övertidsersättning skulle utgå även i sådana situationer.

Medlarna föreslog löneökningar med 3,4 och 3,0 procent under det första respektive andra avtalsåret och att stryka bestämmelser om mertidsersättning vid deltidanställdas arbete utöver ordinarie arbetstid ur avtalet. Deltidanställda skulle därmed ges rätt till

övertidsersättning. Medlarnas förslag innebar dock att extra arbetstid i samband med byte av arbetspass ska ersättas med ordinarie lön. Medlarnas förslag till lösning accepterades av båda parter den 25 april och tvisten kunde därmed lösas utan stridsåtgärder.

Installatörsföretagen - Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna): Installationsavtalet

Förhandlingarna om ett nytt Installationsavtal strandade i början av maj och Elektrikerna varslade då om stridsåtgärder, i form av strejk och blockad av strejkdrabbat arbete, som skulle påbörjas på ett företag den 14 maj och därefter utökas i ytterligare 18 steg till att omfatta allt fler företag och arbetsställen. Varslets totala omfattning är oklar. Medlingsinstitutet beslutade om medling i tvisten den 5 maj och utsåg Robert Schön och Valle Karlsson till medlare.

I denna tvist var ett mycket stort antal frågor utestående. Elektrikerna ville bland annat få till stånd vad man kallade en utveckling av ackordslönesystemet samt utöka den fackliga vetorätten mot inhyrningar och anlåtande av entreprenörer. Installatörsföretagens yrkanden omfattade bland annat förenklade arbetstidsregler och införandet av provanställning.

Mängden utestående frågor och frågornas komplexitet gjorde att medlarna bedömde att deras förslag till lösning främst skulle kunna omfatta löneutrymmet för de kommande två åren. Medlarna uppmanade därför parterna att återuppta direktförhandlingar och söka kompromisser om de utestående frågorna. Parterna enades om att återuppta förhandlingarna och kunde den 10 maj komma överens om ett nytt avtal utan att medlarna behövde lägga någon hemställan. Under direktförhandlingarna åiterrapporterade parterna till medlarna om hur förhandlingarna framskred. Inga stridsåtgärder bröt ut.

SKR och Sobona - Brandmännens Riksförbund (BRF) och Kommunal: Räddningstjänstpersonal i beredskap

Mellan SKR och Sobona å ena sidan och de tre fackliga organisationerna Brandmännens Riksförbund (BRF), Kommunal och Vision gäller tre likalydande avtal för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB). Denna personalgrupp omfattar deltidsanställda som oftast har en annan huvudsyssla och utför sitt arbete för räddningstjänsten vid sidan av huvudsysslan. Den heltidsanställda räddningstjänstpersonalen omfattas inte av RiB-avtalet.

Efter att inte ha kunnat enas om nya avtal begärde de båda arbetsgivarparterna samt två av de fackliga parterna (BRF och Kommunal) den 7 maj att Medlingsinstitutet skulle utse medlare för att hjälpa parterna att enas om nya avtal. Några varsel om stridsåtgärder hade inte lagts. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 8 maj och utsåg Anders Hammarbäck och Anna Falck till medlare.

Under senare års avtalsförhandlingar har frågor om kompetensförsörjningen inom räddningstjänst i beredskap stått i förgrunden. Parterna är överens om att kompetensförsörjningen är en stor utmaning men har olika uppfattningar om hur RiB-avtalen bör utformas för att möta kompetensförsörjningsbehovet. Så även i 2025 års avtalsförhandling. Denna gång hade dessutom de fackliga parterna olika uppfattningar och hade av det skälet valt att inte samordna sig i någon större omfattning i diskussionerna med arbetsgivarparterna.

Medlarna föreslog i sin hemställan till parterna ett utrymme för löneökningar under en tvåårig avtalsperiod med 3,4 och 3,0 procent under det första respektive andra avtalsåret, en partsgemensam översyn av avtalet med inriktning på kompetensförsörjning, ersättningar och villkor samt införandet av en utbildningsanställningsform i avtalet. Arbetsgivarparterna och Kommunal svarade den 21 maj ja på medlarnas hemställan, medan BRF svarade nej. Medlarna trädde därmed tillbaka från medlingen. Arbetsgivarsidan och BRF återupptog direktkontakter och diskuterade vidare utifrån medlarnas förslag, vilket ledde till att BRF den 2 juni skrev på avtalet.

Sveriges Hamnar - Svenska Hamnarbetarförbundet: Kajavtalet

Mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet gäller sedan 2019 Kajavtalet, som är ett så kallat andrahandsavtal till Hamn- och stuveriaavtalet mellan Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Den 2 maj sa Hamnarbetarförbundet upp avtalet och den 12 maj varslade förbundet om stridsåtgärder, ett varsel som senare skulle följas av en rad ytterligare varsel. Den 13 maj beslutade Medlingsinstitutet om medling i tvisten. Till medlare utsågs Anders Ferbe och Bengt Huldt. Samma dag beslutade Medlingsinstitutet också om medling i tvisten om ett nytt Hamn- och stuveriaavtal (se vidare under nästa rubrik).

De första dagarna pågick parallella medlingar i tvisterna om de båda avtalen. Den hemställan från medlarna som Transport tackade ja till den 20 maj önskade Hamnarbetarförbundet inte ta emot. Sedan en uppgörelse hade träffats om ett nytt Hamn- och stuveriaavtal drog dock Hamnarbetarförbundet tillbaka ett antal yrkanden i frågor som förbundet bedömde därmed var reglerade i det nya förstahandsavtalet. Det förbundet fortsatt krävde var en förstärkning av skyddet för sina förtroendevalda och grundläggande ordningsregler vid inhyrning av bemanningspersonal. Sveriges Hamnars inställning var att inte acceptera andra bestämmelser i Kajavtalet än de som finns i Hamn- och stuveriaavtalet.

Det varsel som lades den 12 maj omfattade strejk vid samtliga av Sveriges Hamnars medlemsföretag och skulle pågå under den 21 maj. Alla arbetsuppgifter som omfattades av strejken skulle samtidigt försättas i blockad. Samma dag som det första varslat i primärkonflikten varslade förbundet om sympatiåtgärder hos nio olika företag, varav en åtgärd gällde strejk och övriga blockad mot uthyrning av personal för arbete hos medlemsföretagen i Sveriges Hamnar.

Den 13 maj varslade Hamnarbetarförbundet om fler stridsåtgärder, bland annat strejk, på tolv medlemsföretag i Sveriges Hamnar under perioden 22–26 maj. Samma dag varslade förbundet också om sympatiåtgärder i form av blockad mot uthyrning av personal till de medlemsföretag i Sveriges Hamnar som omfattades av primärkonfliktåtgärderna 22–26 maj. Sympatiåtgärderna gällde de åtta företag som också omfattades av de första sympati-varslen dagen innan.

Sveriges Hamnar beslutade den 15 maj om så kallad spegellockout vars omfattning motsvarade de av förbundet den 12 och 13 maj varslade stridsåtgärderna i primärkonflikten. Det innebär att under de tider som strejk skulle pågå skulle samtidigt samtliga berörda medlemmar i förbundet lockoutas. För de tider under vilka andra stridsåtgärder skulle pågå (olika slags blockadåtgärder) innebär lockouten att Sveriges Hamnars medlemmar inte skulle erbjuda Hamnarbetarförbundets medlemmar bland annat nyanställning eller övertidsarbete.

Varsel om ytterligare punktstrejker lades den 20 maj, denna gång vid olika tillfällen på åtta medlemsföretag i Sveriges Hamnar under perioden 30 maj–5 juni. Samma dag varslades sju av de företag som tidigare tagits ut i sympatiåtgärder och blockad mot att hyra ut personal till medlemsföretag i Sveriges Hamnar under de tider som dessa företag skulle tas ut i strejk. Även denna gång möttes Hamnarbetarförbundets varsel med ett varsel från Sveriges Hamnar om spegellockout som innebar att samtliga medlemmar i förbundet på berörda arbetsställen skulle lockoutas under de tider som strejken skulle pågå.

Hamnarbetarförbundet lade den 26 maj nya varsel om stridsåtgärder i form av blockad mot bland annat inhyrning och övertidsarbete i samtliga Sveriges Hamnars medlemsföretag under perioden 6–8 juni och strejk den 9 juni på fyra medlemsföretag. Den 9 och 12 juni varslades åter om punktstrejker och olika blockadåtgärder på utvalda företag, dels under perioden 18 juni–24 juni, dels under perioden 25 juni–9 juli. Även dessa gånger följdes varslen i primärkonflikten av varsel om sympatiåtgärder liknande det tidigare mönstret och även dessa gånger följde varsel om lockout. Den första av dessa var en spegellockout som i omfattning motsvarade Hamnarbetarförbundets stridsåtgärder. Det lockoutvarsel som följde på förbundets varsel den 9 och 12 juni gällde däremot en så kallad spegel- och konsekvenslockout, vilket innebar att fler medlemmar i förbundet än dem som var uttagna i förbundets stridsåtgärder skulle omfattas av lockouten.

Utöver Hamnarbetarförbundets egna sympativarsel lades under tvisten också fyra sympativarsel från två olika föreningar inom SAC Syndikalisterna.

I princip samtliga stridsåtgärder genomfördes av de tvistande parterna, den sista den 9 juli, även om vissa mindre justeringar gjordes i något av varslen. Därefter genomfördes inga ytterligare stridsåtgärder innan tvisten löstes i september. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om SAC-föreningarnas stridsåtgärder verkställdes. Under våren och försommaren prövade Arbetsdomstolen vid två tillfällen interimistiskt om Hamnarbetarförbundets stridsåtgärder var lovliga. Båda gångerna förklarade domstolen att stridsåtgärder var lovliga. Se vidare i kapitel 5.

Den 3 september föreslog medlarna i en hemställan till Hamnarbetarförbundet ett nytt Kajavtal som i sak var likalydande med det den 20 maj tecknade Hamn- och stuveriaavtalet. I den föreslagna överenskommelsen skulle parterna bekräfta Kajavtalets ställning i förhållande till Hamn- och stuveriaavtalet. Medlarna föreslog också ett förhandlingsprotokoll i vilket antecknades bland annat förbundets inställning i fråga om att förstärka skyddet för förbundets förtroendevalda och beträffande inhyrning av personal. Vad gäller det senare innebar protokollsförslaget att parterna enades om att bemanningsanställdas behov av planerbar arbetstid och fritid ska beaktas vid utläggning av deras arbetstid. Förbundet svarade ja på medlarnas hemställan den 11 september.

Med ledning av de uppgifter som parterna har lämnat uppskattar Medlingsinstitutet att det totalt förlorades 5 176 arbetsdagar i konflikten. Av dessa är 4 513 dagar där arbetsnedläggelse och lockout sammanföll. Skillnaden mellan det totala antalet förlorade arbetsdagar och de dagar som förlorades i arbetsnedläggelse är alltså cirka 600 dagar, som förlorades i samband med den mer omfattande lockouten mot slutet av stridsåtgärder. Antalet arbetstagare som omfattades av den sammanfallande arbetsnedläggelsen och lockouten uppskattas till 800, medan den överskjutande lockouten omfattade cirka 50 personer.

Sveriges Hamnar - Svenska Transportarbetareförbundet (Transport): Hamn- och stuveriavtalet

Efter att inte kommit överens om ett nytt Hamn- och stuveriavtal sade Transport den 12 maj upp avtalet och varslade om stridsåtgärder från och med den 21 maj. Det datumet skulle blockad mot bland annat nyanställning, inhyrning och övertidsarbete träda i kraft hos samtliga medlemsföretag i Sveriges Hamnar. Under perioden 30 maj–14 juni skulle sedan punktstrejker och blockad av de arbetsuppgifter som var uttagna i strejk genomföras på ett antal av Sveriges Hamnars medlemsföretag. Transports varsel möttes den 15 maj av varsel om spegellockout från Sveriges Hamnar som motsvarande Transports varsel. Medlingsinstitutet beslutade om medling i tvisten den 13 maj och utsåg Anders Ferbe och Bengt Hultdt att medla, alltså samma personer som hade utsetts i tvisten om ett nytt Kajavtal (se avsnittet ovan).

Medlarna kunde konstatera att parterna var överens om det mesta i ett nytt avtal, men inte om Transports krav om att reglera inhyrning av personal från bemanningsföretag. Transport hade bland annat föreslagit att begränsa möjligheten att hyra in till att bemanningsanställda fick utgöra högst 20 procent av arbetsstyrkan vid respektive företag. Sveriges Hamnar motsatte sig en sådan inskränkning av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Transport ville också se en reglering för att öka förutsebarheten i de inhyrdas arbetstidsförhållanden.

Medlarna föreslog i sin hemställan en protokollsanteckning som innebar att bemanningsanställdas behov av planerbar arbetstid och fritid ska beaktas vid utläggning av deras arbetstid. I övrigt innehöll förslaget en tvåårig avtalsperiod med kostnadsökningar inom ramen för det så kallade industrimärket. Parterna tackade ja till medlarnas hemställan den 20 maj och några stridsåtgärder utbröt följaktligen inte.

Svenska Flygbranschen - Transport: Kabinavtalet

Sedan februari 2025 är Transport, vid sidan av Unionen, facklig part i Kabinavtalet med Svenska Flygbranschen som arbetsgivarpart. Tidigare var Unionen den enda fackliga parten. Numera är det Transport som förhandlar om ändringar i Kabinavtalet, medan Unionen fortsätter att ansvara för avtal om tjänstepension, försäkring och omställning på avtalsområdet.

Efter strandade förhandlingar om ett nytt Kabinavtal varslade Transport om stridsåtgärder i två steg. Det första steget innebar blockad mot bland annat nyanställning, inhyrning och övertidsarbete på hela avtalsområdet och skulle träda i kraft den 21 maj. Det andra steget innebar punktstrejker och blockad av strejkdrabbat arbete på vissa flygbolag under perioden 26 maj–8 juni. Medlingsinstitutet beslutade om medling i tvisten och utsåg Jan Sjölin och Åsa Kjellberg Kahn till medlare. När medlingen påbörjades sköt Transport upp det första steget i sitt varsel så att dessa stridsåtgärder i stället skulle träda i kraft den 26 maj. Den 15 maj varslade Svenska Flygbranschen om spegel- och konsekvenslockout. Spegellockouten avsågs spegla Transports varsel i omfattning. Konsekvenslockouten innebar en viss utökning av konfliktens omfattning exempelvis genom att Transports medlemmar inte skulle kunna utnyttja biljettförmåner under konflikten.

Kabinavtalet innehåller en företagsgemensam del och en bilaga per medlemsföretag med företagsspecifika bestämmelser. De företagsspecifika bestämmelserna förhandlas varje bolag för sig och har formen av lokala kollektivavtal. De lokala avtalen gäller så länge det

centrala avtalet gäller. Avtalet har traditionellt förhandlats så att centrala parter först har gjort upp om den gemensamma delen varefter lokala förhandlingar om företagsbilagorna förts under fredsplikt.

Den huvudsakliga tvistefrågan handlade om förhandlingsordningen för Kabinavtalet, närmare bestämt om de företagsspecifika bilagorna skulle förhandlas under fredsplikt även fortsättningsvis. Transport ville ha en ändring på denna punkt, vilket arbetsgiversidan motsatte sig. I de olika företagsbilagorna hade den fackliga sidan framfört ett antal krav, förhandlingarna om dessa hade dock avstannat på grund av den utestående principfrågan.

Efter att parterna på medlarnas begäran skjutit fram stridsåtgärderna till den 28 maj, kunde medlarna den 25 maj överlämna en hemställan med följande huvudsakliga innehåll. För att hantera den tvistiga principfrågan föreslog medlarna en överenskommelse i två delar. Dels en överenskommelse om ett nytt Kabinavtal med två års löptid, som skulle gälla preliminärt till dess de lokala förhandlingarna var avslutade, dels en överenskommelse om fortsatta lokala förhandlingar under fredsplikt om de företagsvisa bilagorna i högst fyra veckor. I överenskommelsen om nytt Kabinavtal ingick en samlad kostnadsökning för avtalsperioden med 6,4 procent och en plan för hur nästa avtalsförhandling ska genomföras samt om fortsatt partsgemensamt arbete, bland annat om vad som ska regleras centralt respektive lokalt. Enligt överenskommelsen om de fortsatta lokala förhandlingarna skulle parterna förbinda sig att begära att medlare skulle utses för respektive lokala förhandling om inte överenskommelser hade träffats per den 10 juni. Parterna skulle också förbinda sig att acceptera de förslag till lösningar som medlare i så fall skulle överlämna senast den 18 juni. Parterna accepterade samma dag medlarnas hemställan, följaktligen utbröt inga stridsåtgärder (se nedan under särskild rubrik om medlingen i de lokala förhandlingarna).

Svensk Scenkonst - Musikerförbundet och Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF): Anställda musiker m.fl.

Mellan Svensk Scenkonst å ena sidan och Musikerförbundet och SYMF å andra sidan gäller ett kollektivavtal för anställda musiker, korister och repetitörer vid orkesterföretag m.fl. Efter att förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal hade strandat varslade Musikerförbundet den 23 maj om stridsåtgärder med ikraftträdande den 5 juni. Stridsåtgärderna gällde strejk och blockad av de arbetsuppgifter som var uttagna i strejk på en produktion vid Kulturhuset Stadsteatern. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 26 maj och utsåg Robert Schön, Ronny Wenngren och Valle Karlsson till medlare. Dagen därpå begärde Svensk Scenkonst och SYMF att medling skulle beslutas även för tvisten mellan dessa parter, vilket institutet beslutade om samma dag och utsåg samma personer att medla.

Bland sådant som parterna inte kunnat enas om fanns frågor om anställningstrygghet och upphovsrätt. Där fanns dock också ett par frågor av mer avtalsstrukturell karaktär. Svensk Scenkonst ville få till stånd en större tydlighet om partsställningen på den fackliga sidan. Avtalet består av flera delar och frågan var vilken facklig part som ansvarade för vilken del. Vidare krävde Musikerförbundet, i samband med denna kollektivavtalsförhandling, att få till stånd ett avtal med Svensk Scenkonst på ett område som redan omfattades av ett kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen och Film. Kravet gällde personalkategorin "stagehands" vid konserter och festivaler. Svensk Scenkonst motsatte sig detta eftersom denna personalkategori redan omfattas av det befintliga avtalet med Scen och Film.

En bit in i medlingen bedömde medlarna att det mest ändamålsenliga var om parterna i direktförhandlingar kunde komma vidare i de tvistiga frågorna, vid risk att man annars främst skulle kunna nå en överenskommelse om löneutrymme för nästa avtalsperiod. Medlarna uppmanade följaktligen parterna att i direktförhandlingar lösa så mycket som möjligt och löpande återrapportera till medlarna om utvecklingen. Processen ledde fram till att medlarna inte behövde lägga något förslag. Parterna kunde den 3 maj träffa avtal för de kommande två åren utan att några stridsåtgärder bröt ut. Uppgåelsen innebar bland annat att parterna i fråga om partsställning enades om att lokala kollektivavtal som ingås med den ena arbetstagarparten även fortsatt också tillämpas på medlemmar i den andra arbetstagarorganisationen. Kravet om ett avtal för personalkategorin ”stagehands” drevs inte vidare av Musikerförbundet under medlingen.

SKR och Sobona - Sveriges läkarförbund: Huvudöverenskommelse för läkare

Efter att inte kunnat enas om ett nytt kollektivavtal (huvudöverenskommelse, HÖK 25) för OFR:s (Offentliganställdas Förhandlingsråd) förbundsområde Läkare begärde parterna gemensamt den 26 maj att Medlingsinstitutet skulle besluta om medling. Så skedde påföljande dag i ett beslut där Medlingsinstitutet utsåg Anders Ferbe och Eva Nordmark till medlare.

Bakgrunden till tvisten var att arbetsgivarparterna tidigare hade enats med de övriga fackliga organisationerna inom sektorn om en modell för genomförandet av deltidсанställdas rätt till övertidsersättning. Modellen innebar att kostnaden för att genomföra deltidсанställdas rätt till övertidsersättning vägdess upp av att lönerna för redan lönesatta inte skulle räknas in i potten i samband med lönerevisioner. Parterna var överens om att det skulle kosta olika mycket att genomföra deltidсанställdas rätt till övertidsersättning på olika förbundsområden och att kostnaden (värdet) på detta område var lägre än på andra förbundsområden, men de kunde inte enas om kostnadens (värdets) storlek. För att genomföra samma modell för läkarna som för övriga personalgrupper behövdes vissa kompensande uppräknings av ersättningar göras för arbetstagarparten. En komplicerande faktor var också att många av förbundets medlemmar hade avstått rätten till övertidsersättning, i vissa fall utan ekonomisk kompensation. Överlag önskade parterna också en större tydlighet runt frågor om övertidsarbete.

Medlarnas förslag till lösning innebar att den tidigare (på de andra förbundsområdena) fastlagda modellen för genomförande av deltidсанställdas rätt till övertidsersättning skulle användas även på detta område, men att viss uppräkning samtidigt skulle göras av ersättning vid beredskap. Medlarna föreslog också ett partsgemensamt arbete om hur övertidsarbetet på området ser ut, inklusive frågor om läkares avstående av rätten till övertidsersättning och om ökad tydlighet i användningen av övertidsarbete. Parterna accepterade medlarnas hemställan den 11 juni. Inga varsel om stridsåtgärder lades i tvisten.

Svensk Handel – Unionen och Akademikerförbunden: Tjänstemän vid Systembolaget

Mellan Svensk Handel och Unionen respektive Akademikerförbunden (företrädna av Akavia) gäller kollektivavtal för tjänstemän vid Systembolaget AB. Efter strandade förhandlingar varslade Unionen den 27 maj om strejk och blockad av de arbetsuppgifter som var uttagna i strejk på fyra arbetsställen inom bolaget samt förbud mot inhyrning och nyanställning. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 10 juni. Den 28 maj varslade Akavia, Akademikerförbundet SSR samt Sveriges Ingenjörer om stridsåtgärder med ikraftträdande den 11 juni. Den 30 maj varslade fackförbundet DIK om stridsåtgärder med ikraftträdande den 12 juni. Akavias stridsåtgärder avsåg blockad mot övertids- och mertidsarbete samt mot inhyrning och nyanställning på avtalsområdet. SSR:s, Sveriges Ingenjörers och DIK:s stridsåtgärder avsåg strejk och blockad på Systembolagets huvudkontor. Den 28 maj beslutade Medlingsinstitutet om medling i tvisterna och utsåg Sverker Rudeberg och Gerald Lindberg till medlare.

Den 2 juni varslade en förening inom SAC Syndikalisterna om strejk och blockad av strejkdrabbat arbete på en Systembolagsbutik i Norrköping, med ikraftträdande den 13 juni.

I förgrunden bland de tvistiga frågorna stod fackliga krav om deltidssamarbetandes rätt till övertidsersättning (i stället för mertidsersättning) och krav om att införa en arbetstidsförkortning samt arbetsgivarpartens motkrav för att gå med på de fackliga yrkandena. I den hemställan som medlarna den 3 juni överlämnade till parterna ingick avtalskrivningar som tillmötesgick de fackliga kraven om övertid och arbetstidsförkortning, med genomförande 2026, och skrivningar som innebar möjligheter för arbetsgivarparten till mer flexibel förläggning av arbetstiden. Parterna accepterade den 4 juni medlarnas förslag. Inga stridsåtgärder verkställdes.

Vårdföretagarna – Kommunal: Vård- och behandlingsverksamhet m.m.

Mellan Vårdföretagarna och Kommunal gäller ett kollektivavtal för branschen vård- och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (bransch E) och ett avtal för branschen äldreomsorg (bransch F). Förhandlingarna om nya avtal på dessa områden, som bedrivs parallellt, hade strandat och Kommunal varslade den 3 juni om stridsåtgärder som skulle träda i kraft den

16 juni. Stridsåtgärderna bestod av strejk och blockad av de arbetsuppgifter som var uttagna i strejk samt blockad mot övertids- och mertidsarbete respektive nyanställning och inhyrning. För bransch E omfattade strejkvarslet framför allt undersköterskor hos olika medlemsföretag i Vårdföretagarna på närmare 60 arbetsplatser, medan varslet om olika blockadåtgärder gällde drygt 20 arbetsplatser. För bransch F omfattade strejkvarslet främst kökspersonal på ungefär 20 arbetsplatser och blockadåtgärderna närmare 80 arbetsplatser. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 3 juni och utsåg Anders Hammarbäck och Kurt Eriksson till medlare.

Eftersom Kommunal uppfattade att ett agerande av motparten var i strid med god sed på arbetsmarknaden varslade förbundet den 11 juni om utvidgade stridsåtgärder med ikraftträdande den 24 juni. Bakgrunden var enligt Kommunal att flera av de varslade företagen hade agerat på ett sätt som enligt förbundet innebar att de försökte förmå de anställda att inte delta i stridsåtgärderna. Varslet om utökade stridsåtgärder omfattade blockadåtgärder på ytterligare ett fyrtiotal arbetsplatser i bransch E och cirka 70 arbetsplatser i bransch F.

Den 4 juni varslade en förening inom SAC Syndikalisterna om sympatiåtgärder ”av samma omfattning” som Kommunals varsel.

Den största stötestenen mellan parterna gällde införandet av en rätt för deltidsanställda till övertidsersättning i stället för mertidsersättning vid arbetstid utöver sina ordinarie arbetstider. Medlarna föreslog i sin hemställan om tvååriga avtalsperioder med ett avtalsvärde om totalt 6,4 procent, att det 2026 skulle införas en rätt till övertidsersättning för deltidsanställda vid arbete utöver den deltidsanställdes ordinarie arbetstid förutsatt att det extra arbetet utförs på arbetsgivarens begäran. Men övertidsersättning skulle inte betalas ut vid extra arbetstid om den deltidsanställda hade anmält önskemål om utökad sysselsättningsgrad och nekade skäligen sådana erbjudanden. Inte heller skulle övertidsersättning betalas ut vid extra arbetstid som en följd av byte av arbetspass. Medlarna föreslog också villkorsändringar som arbetsgivarparten hade yrkat på beträffande provanställning, anställnings upphörande vid olovlig frånvaro och förenklad hantering av viss sparad semester.

Parterna accepterade medlarnas hemställan den 15 juni och några stridsåtgärder utbröt följaktligen inte.

Almega Tjänsteförbunden – Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) och Seko, Service- och kommunikationsfacket (Seko): Serviceentreprenadavtalet

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för serviceentreprenad varslade Fastighets och Seko den 3 juni om stridsåtgärder med ikraftträdande den 16 juni. Stridsåtgärder skulle bestå av blockad mot övertids- och mertidsarbete samt mot nyanställning på hela avtalsområdet och strejk samt blockad av strejkuttaget arbete på drygt tio arbetsställen hos åtta medlemsföretag i Almega Tjänsteförbunden/Serviceföretagen. Strejken skulle omfatta uppskattningsvis 650–700 personer. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 4 juni och utsåg Robert Schön, Gerald Lindberg och Lenita Granlund till medlare.

Även här handlade tvisten främst om de fackliga parternas krav om deltidsarbetandes rätt till övertidsersättning vid extra arbetstid och hur den kostnad som då uppstår skulle hanteras så att den samlade avtalskostnaden kunde följa den normering som satts inom industrin. Den hemställan som medlarna överlämnade till parterna innebar att mertidsersättningen skulle frysas från och med juni 2025 och sedan utmönstras ur avtalet från och med januari 2026 då deltidsanställda i stället skulle få rätt till övertidsersättning. Medlarnas förslag innehöll också bland annat införandet av en introduktionsanställningsform på avtalsområdet. I övrigt innebar förslaget en tvåårig avtalsperiod med en kostnadsökning om totalt 6,4 procent. Parterna accepterade medlarnas hemställan den 15 juni och inga stridsåtgärder verkställdes.

Svenska Flygbranschen – Transport: Lokala förhandlingar

I enlighet med den överenskommelse som Svenska Flygbranschen och Transport hade träffat den 25 maj pågick lokala förhandlingar för ett tiotal företag om de olika företags-specifika bilagorna till Kabinavtalet under slutet av maj och början av juni (se ovan under rubriken Svenska Flygbranschen - Transport: Kabinavtalet). Parterna kunde i dessa förhandlingar inte enas om lokala avtal för fyra av företagen. Medlingsinstitutet beslutade därför den 10 juni om medling i tvisterna om dessa lokala avtal. Till medlare utsågs Göran Gräslund och Ronny Wenngren. Strax efter beslutet om medling enades parterna om ytterligare ett lokalt avtal och medlingen kom till slut att omfatta tre lokala företagsbilagor till Kabinavtalet.

Medlarna gav parterna direktiv till fortsatta lokala förhandlingar efter att medlarna inledningsvis förklarat att de två frågor av rättstvistikaraktär som försvårade förhandlingarna i de kvarvarande bolagen inte kunde omfattas av medlingen. Det gällde dels frågan om den preliminära överenskommelsen den 25 maj medförde fredsplikt, dels frågan om en för SAS specifik bilaga om kabinpersonal i en "resurspool" var uppsagd eller inte. Eftersom parterna på förhand hade åtagit sig att acceptera medlarnas förslag till lösning av tvisterna fanns ett starkt incitament för parterna att göra upp i direktförhandlingar. Parterna enades därefter om utestående frågor om bland annat löneökningar, traktamentsnivå, antal fridagar, tid för måltidsuppehåll och förläggning av huvudsemestern. Eftersom förhandlingarna hade skett enligt medlarnas direktiv önskade parterna att deras överenskommelser skulle ingå i en hemställan från medlarna. Medlarna lämnade en sådan för varje företag som parterna accepterade den 17 juni.

Vårdföretagarna – Kommunal: Personlig assistans

Mellan parterna gäller ett kollektivavtal om personlig assistans (bransch G). Efter strändade förhandlingar varslade Kommunal den 22 oktober om stridsåtgärder med ikraftträdande den 31 oktober. Stridsåtgärderna gällde blockad mot nyanställning och inhyrning på verksamheter i tolv medlemsföretag i Vårdföretagarna. Medlingsinstitutet beslutade om medling den 23 oktober och utsåg Anders Ferbe och Eva Nordmark till medlare.

Branschen har speciella förutsättningar såväl verksamhetsmässigt som ekonomiskt. Lagstiftningen ställer krav på att verksamheten är flexibel och anpassningsbar, där en del av de anställda är anhöriga till den som är berättigad till assistans. Verksamheternas ekonomi är beroende av en ersättning från staten som under flera år inte har räknats upp i takt med kostnadsutvecklingen.

Även denna tvist handlade främst om Kommunals krav på att ge deltidsanställdas rätt till övertidsersättning vid arbete utöver sin ordinarie arbetstid. Parterna var oeniga om hur en sådan reglering skulle utformas i avtalet, särskilt vilken ersättning som i olika situationer ska betalas ut vid extra arbetstid som i olika situationer inte är beordrad av arbetsgivaren (t.ex. vid byte av arbetspass), och hur högre kostnader som då uppstår ska hanteras.

Medlarnas förslag till lösning blev bland annat att förtydliga vad som utgör ordinarie arbetstid för deltidsanställda samt regler om när arbetstid utöver ordinarie arbetstid kan beordras och om övertidsarbete i samband med risker för hälsa eller säkerhet för den assistansberättigade. När det gäller "frivilligt" övertidsarbete föreslog medlarna att arbetsgivaren och den anställde ska kunna komma överens om detta för varje enskilt tillfälle och viss tid före arbetspasset, med viss dispositivitet för lokala parter. Parterna accepterade medlarnas hemställan den 31 oktober och inga stridsåtgärder bröt ut.

3.2.2 Medling inom områden med avtal om förhandlingsordning

Förutom den process som alltid äger rum inom ramen för Industriavtalet, enligt vilken de Opartiska ordförandena medverkar i den avslutande delen av förhandlingarna under sen-vinter/vår, förekom under året medlarmedverkan på ett område som omfattas av förhandlingsordningsavtal med medling i egen regi. Det gällde förhandlingarna mellan SKR och Sobona å ena sidan och Sveriges Lärare å andra sidan om ett nytt kollektivavtal (huvudöverenskommelse, HÖK) för OFR:s förbundsområde Lärare. Efter att förhandlingarna om det nya avtalet (HÖK 25) hade strandat enades parterna, i enlighet med det kommunala förhandlingsordningsavtalet (KAF 00), i slutet av april om att tillkalla medlare och utsåg Anders Ferbe och Gunilla Runnquist.

Twisten gällde främst den fackliga sidans krav om regleringar av lärares undervisningstid samt tid till för- och efterarbete. En komplicerande omständighet i avtalsförhandlingen var de politiska initiativ som tagits för eventuella författningsregleringar av sådana villkor. Politikernas planer för sådana regleringar var inte kända för parterna. Arbetsgiversidans inställning var att parterna inte kunde göra upp om sådana frågor innan lagstiftaren hade klargjort sina intentioner. Sveriges Lärares inställning var att regleringar av t.ex. undervisningstid behövde komma på plats. Medlarnas förslag till lösning blev ett tvåårigt avtal med en ökad avtalskostnad på 6,4 procent där parterna förband sig att under avtalsperioden återuppta förhandlingar i ovan nämnda frågor när regeringen har klargjort sina avsikter. Förslaget accepterades av parterna den 13 maj.

3.2.3 Stridsåtgärder med internationell bakgrund i hamnarna

Den 14 januari varslade Svenska Hamnarbetarförbundet motparten Sveriges Hamnar om ”riksomfattande blockad mot allt militärt handelsutbyte med Israel i svenska hamnar”. Blockaden gällde allt krigsmateriel på väg till och från Israel. Stridsåtgärderna skulle pågå under perioden 28 januari-2 februari.

Samma dag gjorde Sveriges Hamnar både en varselinvändning och en fredspliktsinvändning mot Hamnarbetarförbundets varsel. Enligt varselinvändningen uppfyllde inte varslet kraven i 45 § medbestämmandelagen på tydlighet i fråga om åtgärdernas anledning och omfattning. Enligt fredspliktsinvändningen skulle stridsåtgärden strida mot den fredsplikt som följer av 41 § medbestämmandelagen. Sveriges Hamnar gjorde gällande att förbundets varslade stridsåtgärd inte uppfyllde kraven på varken lovlig facklig sympatiåtgärd eller lovlig politisk stridsåtgärd med internationell anknytning.

Hamnarbetarförbundet besvarade varselinvändningen i en skrivelse den 16 januari och väckte samma dag talan i Arbetsdomstolen. Förbundet yrkade att domstolen skulle fastställa att de varslade stridsåtgärderna var lovliga och interimistiskt förklara att förbundet fick vidta åtgärden till dess målet slutligt hade avgjorts. I sitt beslut den 23 januari avlog Arbetsdomstolen Hamnarbetarförbundets yrkande om interimistiskt beslut med motiveringen att förbundet inte hade visat att verkningarna av stridsåtgärden skulle bli så ringa att den kunde tillåtas.

Efter Arbetsdomstolens beslut sköt förbundet på ikraftträdandet av blockaden till den 4 februari. Stridsåtgärden skulle vara densamma som i varslet den 14 januari och pågå i sex dygn. Den 30 januari varslade en förening inom SAC Syndikalisterna om sympatiåtgärder till stöd för förbundets blockad. Även denna gång gjorde Sveriges Hamnar en varselinvändning och fredspliktsinvändning. Hamnarbetarförbundet besvarade varselinvändningen och väckte åter talan i Arbetsdomstolen med begäran om ett interimistiskt beslut om att stridsåtgärden kunde vidtas. Denna gång ansåg Arbetsdomstolen, i ett beslut den 3 februari, att förbundet hade utvecklat sin beskrivning av stridsåtgärdens omfattning och konsekvenser och därmed gjort sannolikt att den skulle få så ringa verkan för arbetsgivarernas affärsledningsrätt att den skulle anses vara tillåten. Se vidare i kapitel 5. Förbundet verkställde därefter sina stridsåtgärder.

3.2.4 Summering av tvister och medling på förbunds nivå

Av cirka 550 avtalsförhandlingar lades varsel om stridsåtgärder i 15 fall. I ytterligare fyra fall (varav ett under förhandlingsordningsavtal med medling i egen regi) begärde parterna hjälp av medlare för att komma vidare. Antal avtal som omfattades av medlingarna (drygt 30) i förhållande till hur många avtal som omfattades av avtalsrörelsen motsvarar cirka sex procent. Andelen blir högre räknad som hur många arbetstagare som omfattas av de avtal som var föremål för medling, knappt fjorton procent (cirka 470 000/3,4 miljoner arbetstagare). Det beror på att vissa av de avtalsområden som det tvistades på är relativt stora. Det överlägset största är avtalet mellan SKR/Sobona och Sveriges Lärare, som omfattar cirka 240 000 arbetstagare.

I tre av tvisterna med varsel om stridsåtgärder har arbetsgivarsidan lagt varsel om lockout. Det gäller tvisterna om Kajavtalet, Hamn- och stuveriavtalet och Kabinavtalet. De varslen har dock inte avsett att trappa upp konflikten utan varit försvars- och konsekvensåtgärder som speglar den fackliga sidans varsel. Det är alltså den fackliga sidan som har tagit initiativet till stridsåtgärder i samtliga tvister.

I de 19 medlingarna har i tio fall ett LO-förbund varit part på den fackliga sidan. I sju fall har ett TCO-förbund varit facklig part och i fem fall något Saco-förbund. Vanligast förekommande förbund på den fackliga sidan i medlingsärendena har Unionen varit. På arbetsgivarsidan har oftast förekommit ett förbund inom Almega. Utöver de fackliga organisationer som är med i någon centralorganisation har två fristående organisationer varit part på den fackliga sidan i varsitt ärende, Svenska Hamnarbetarförbundet respektive Brandmännens Riksförbund.

Inte i någon tvist med varsel om stridsåtgärder har någon annan facklig organisation än föreningar inom SAC Syndikalisterna lagt varsel om sympatiåtgärder.

Stridsåtgärder utbröt endast i ett fall, nämligen i tvisten mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar då totalt 5 176 arbetsdagar förlorades.

Medlingsinstitutet har i en rad årsrapporter konstaterat att tvisterna i förbundsförhandlingar inte primärt har handlat om löne- eller andra kostnadsökningar utöver industrimärket. Förra året är inget undantag. Inte heller LO-förbundens låglönesatsning föranledde egentligen någon tvist. I förgrunden stod i stället den fackliga sidans krav om likabehandling av deltids- och heltidsanställda när det gäller ersättning för arbetstid utöver ordinarie arbetstid. Detta var den huvudsakliga tvistefrågan i över hälften av medlingarna och omfattade såväl LO-förbund som TCO- och Saco-förbund.

Utifrån medlarnas förslag kunde parterna enas om lösningar som genomgående innebär att deltidsanställda, som huvudregel, ges samma ersättning för extra arbetstid som den som heltidsanställda får.

För de medlingar som omfattade TCO- och Saco-förbund handlade tvisterna oftast också om fackliga krav på att införa en modell för arbetstidsförkortning. Det ledde till att sådana har införts och under avtalsperioden kommer att uppgå till en ledig dag per år.

I övrigt har medlingarna handlat om avtalsområdesspecifika frågor av mycket varierande slag.

3.3 Vad hände på lokal nivå under året?

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

Sett över en längre tidsperiod har antalet lokala medlingsärenden minskat väsentligt.³ Med något undantag har antalet ärenden under senare år varit ett tiotal per år med en viss ökning under 2023. Under 2025 hanterade Medlingsinstitutet åtta nya ärenden. Därtill pågick och avslutades under året ett ärende som inleddes under 2023.

Det typiska lokala medlingsärendet gäller en avtalstvist, dvs. en tvist där en facklig organisation har framställt krav mot en enskild arbetsgivare om att denne ska teckna ett kollektivavtal (hängavtal) med organisationen. Om arbetsgivaren inte accepterar det fackliga kravet kan organisationen varsla om stridsåtgärder mot arbetsgivaren. Även andra slags tvister (där den fackliga organisationens krav handlar om något annat än att få till stånd ett kollektivavtal) har förekommit bland Medlingsinstitutets lokala ärenden men vanligen inte föranlett medling. Sådana tvister har dock inte förekommit bland myndighetens lokala ärenden under senare år. Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Om flera varsel läggs i samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarsel) registreras de i samma ärende. Även varsel om sympatiåtgärder med internationell bakgrund och varsel om stridsåtgärder med politiska syften registreras som ärenden, se avsnitt 3.2.3.

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

Utöver de åtta nya ärendena fortsatte under året den medling som påbörjades i slutet av 2023 mellan IF Metall och TM Sweden AB (Tesla).

³ Se tidigare årsrapporter från Medlingsinstitutet på www.mi.se.

TABELL 3.3 Ärendefördelning lokala ärenden 2016–2025

	Avtalstvister					Andra tvister	Totalt
	Avtalstvister totalt	LO-förbund	TCO-förbund	SACO-förbund	Övriga		
2016	11	6	0	0	5	8	19
2017	2	1	0	0	1	3	5
2018	8	7	0	0	1	3	11
2019	2	2	0	0	0	10	12
2020	10	7	0	0	3	1	11
2021	8	7	0	0	1	2	10
2022	10	10	0	0	0	0	10
2023	20	18	0.5	0.5	1	0	20
2024	7	4	0	1	2	0	7
2025	9	9	0	0	0	0	9

Källa: Medlingsinstitutet

3.3.1 Vilka var avtalstvister under året?

Under 2025 föranledde lokala avtalstvister medling i åtta nya fall. Det handlade i samtliga fall om Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) och förbundets krav om att få teckna kollektivavtal med arbetsgivare inom olika verksamhetsområden. I samtliga fall utom ett saknade arbetsgivaren kollektivavtal.

I den verksamhet där det redan fanns ett kollektivavtal hade företaget tidigare varit en del av ett större företag inom tobaksbranschen, ett företag som var medlem i arbetsgivarorganisationen Livsmedelsföretagen. Efter en avknoppning kom det nya företaget att endast vara verksamt med lagerhållning och distribution inom tobaksbranschen och hade inte någon tillverkning. Det företaget hade då lämnat Livsmedelsföretagen och därvid sagt upp Tobaksavtalet och i stället gått in i arbetsgivarorganisationen Svensk Handel. Då hade företaget blivit bundet av den organisationens kollektivavtal med Handelsanställdas förbund. Livs krävde att företaget åter skulle teckna Tobaksavtalet och hotade med stridsåtgärder. Det bör läggas till att företaget fortsatt var bundet av Tobaksavtalet när Livs varslade om stridsåtgärder, eftersom uppsägningstiden för avtalet ännu inte hade löpt ut. Tvisten löstes genom att företaget gick med i Livsmedelsföretagen på nytt.

I samtliga tvister lade Livs varsel om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av strejkuuttaget arbete. I två tvister verkställdes stridsåtgärderna, men totalt förlorades endast 11 arbetsdagar. I samtliga fall löstes tvisterna genom att arbetsgivaren blev kollektivavtalsbunden genom att antingen teckna ett hängavtal eller gå in som medlem i den berörda arbetsgivarorganisationen.

Kollektivavtalsbundenhet

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

Fortsatt tvist mellan IF Metall och Tesla, men medlingen avslutades

IF Metall varslade den 17 oktober 2023 om strejk och blockad på Tesla för att förmå bolaget att ingå ett kollektivavtal med förbundet i form av ett hängavtal på Motorbranschavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall. Medlingsinstitutet påbörjade samma dag ett medlingsärende. När någon överenskommelse inte träffades inleddes den 27 oktober det året en strejk och blockad av allt arbete på företagets samtliga arbetsplatser i Sverige. Efter att IF Metall inledde sina stridsåtgärder mot Tesla påbörjades en lång rad sympatiåtgärder till stöd för IF Metalls krav på kollektivavtal (se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2024, s. 50–51). Konflikten fortsatte under 2025, tidigare påbörjade sympatiåtgärder fortsatte och nya tillkom.

Under 2025 hade Medlingsinstitutet ett antal direkta kontakter genom samtal och möten med parterna för att undersöka möjliga lösningar på konflikten. Parterna medverkade i god och konstruktiv anda i dessa kontakter men de ledde inte fram till någon lösning. Därför beslutade Medlingsinstitutet den 2 september att avsluta medlingsärendet. Parterna underrättades om att institutet tills vidare inte avsåg att vidta ytterligare medlingsåtgärder.

Efter att Medlingsinstitutet avslutade medlingsärendet påbörjades nya sympatiåtgärder. Seko och ST utvidgade sina blockader av utdelning av post m.m. till Tesla till att omfatta allt fler utdelningsadresser. Seko påbörjade också en blockad av installation och service av fiber och nätverk hos Tesla. Unionen inledde blockadåtgärder som gäller olika företags arbete med hissbesiktningar och service m.m. av luftkonditionering i bilar. Elektrikerna utvidgade sina blockadåtgärder som gäller elförsörjning av laddstationer och serviceverkstäder. IF Metall inledde sympatiåtgärder riktade mot olika företags samarbeten med Tesla som gäller tvätt och service av mattor, service av truckar, service av hissar samt service och underhåll på portar och lås, m.m.

Konflikten pågick fortfarande vid 2025 års slut. Enligt uppgift från IF Metall deltog under 2025 i genomsnitt 68 medlemmar i stridsåtgärderna på bolaget. Det resulterade i 16 320 förlorade arbetsdagar under året.

De rättsprocesser som Tesla inledde efter att konfliktåtgärderna påbörjats fortsatte även under 2025. Tesla överklagade den dom i vilken Solna tingsrätt avslog Teslas yrkande att PostNord Sverige AB skulle förpliktas att utge alla försändelser till Tesla som man hade i besittning. Svea hovrätt avslog den 30 september Teslas yrkande och ansåg i likhet med tingsrätten att ett bifall till yrkandet skulle medföra att Seko:s och ST:s blockad av försändelser till Tesla blev verkningslösa, vilket skulle innebära en överträdelse av det skydd som regeringsformen ger stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Ett sådant beslut saknar stöd i lag eller avtal enligt hovrätten.⁴ Tesla överklagade domen till Högsta domstolen i slutet av oktober. När denna årsrapport skrevs hade Högsta domstolen ännu inte beslutat om prövningstillstånd.

3.3.2 Hur många arbetsdagar har förlorats i lokala tvister under senare år?

Vanligtvis förloras endast ett fåtal arbetsdagar i lokala tvister. Men konflikten mellan IF Metall och Tesla har medfört att betydligt fler dagar har förlorats under särskilt de två senaste åren, se **tabell 3.4**. De vilda strejker som förekommer under vissa år (dock inte under 2025) ingår inte i redovisningen i tabellen.

TABELL 3.4 Antal förlorade arbetsdagar i lokala tvister 2016–2025

År	Avtalstvister	Andra tvister	Totalt
2016	288	0	288
2017	2 405	15	2 420
2018	0	50	50
2019	0	0	0
2020	0	0	0
2021	11	0	11
2022	6	0	6
2023	1 965	0	1 965
2024	13 138	0	13 138
2025	16 331	0	16 331

Källa: Medlingsinstitutet

⁴ Svea hovrätts dom i mål T 14647-24

3.3.3 Summering av tvister och medling på lokal nivå

År 2025 var ett ovanligt år i den meningen att det endast var en facklig organisation (Livs) som tvistade om tecknande av kollektivavtal, förutom IF Metalls långvariga tvist med Tesla.

Konflikten mellan IF Metall och Tesla är unik på den svenska arbetsmarknaden. Inte sedan i vart fall 1920-talet har en konflikt pågått under så lång tid som konflikten på Tesla. Även i fråga om förlorade arbetsdagar är konflikten unik när det gäller avtalstvister mellan en facklig organisation och en enskild arbetsgivare. Läger man samman antalet arbetsdagar som förlorats under den tid konflikten har pågått blir summan cirka 31 000 förlorade arbetsdagar.

Trots en konstruktiv dialog med båda parter har det hittills inte varit möjligt att hitta en lösning på konflikten. I grunden handlar det om principfrågan om att teckna kollektivavtal eller inte. Medlingsärendet har också tydliggjort att det inte gått att ena parterna om vissa villkorsfrågor.

Bortsett från konflikten på Tesla är svensk arbetsmarknad påfallande fredlig när det gäller enskilda arbetsgivares kollektivavtalsbundenhet. Enligt en rapport från Medlingsinstitutet i juni 2025 tillkom cirka 10 000 nya kollektivavtalsbindningar under 2024, antingen genom tecknandet av hängavtal eller arbetsgivares inträden i arbetsgivarorganisation⁵ (uppgifter för 2025 finns ännu inte tillgängliga). Det kan ställas i relation till sex nya avtalstvister under 2024 och åtta nya avtalstvister 2025.

⁵ Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024, Medlingsinstitutet, juni 2025. Rapporten kan laddas ned från www.mi.se.

4. Avtalsåren 2026 och 2027

Enbart en handfull små avtal om löner och allmänna villkor ska omförhandlas under 2026. De flesta avtal ska omförhandlas först under 2027. Det gäller bland annat industrins kostnadsnormerade avtal. 2026 kommer parternas fokus därför att i stor utsträckning ligga på vilka krav som ska drivas i nästa stora avtalsrörelse 2027.

Inom flera avtalsområden pågår det både partsgemensamma och partsegna arbeten som gäller bland annat arbetstidsförkortningar och individuella tidskonton. Arbetstidsfrågor kan därför sannolikt komma att bli en viktig del av 2027 års avtalsrörelse.

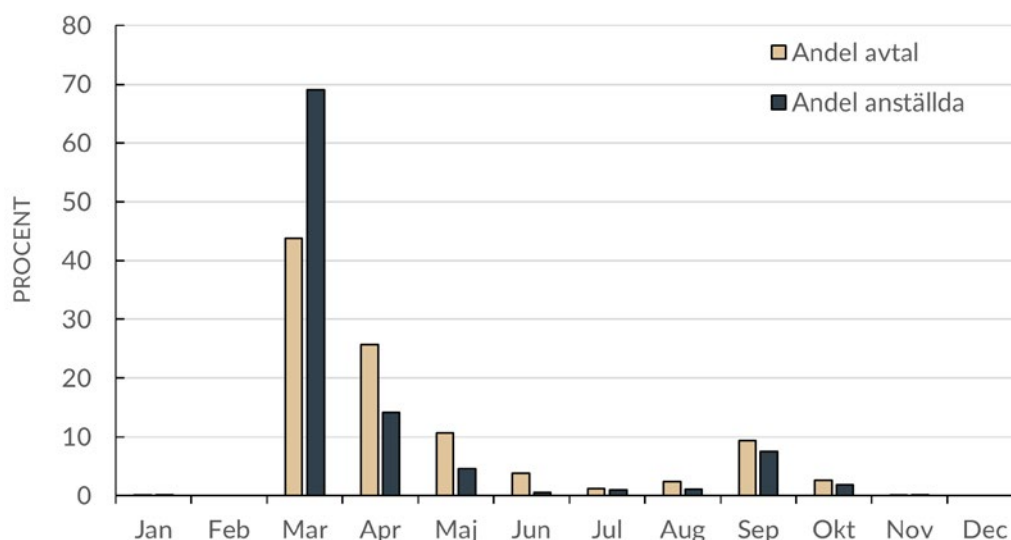
4.1 De flesta anställda på arbetsmarknaden ska få nya avtal 2027

Endast fyra små avtal löper ut under 2026. Det gäller bland annat Fremias två avtal med Forena som rör Folksam och LO-TCO Rättsskydd. De två andra avtalen är avtalet för Amapola Flyg AB mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening och avtalet för Fotbollsspelare i OBOS Damallsvenskan och Elitettan mellan Arbetsgivaralliansen och Unionen.

Det betyder att de flesta anställda ska få nya avtal under 2027. Medlingsinstitutet bedömer utifrån slutdatumet för de nuvarande avtalen att knappt 500 av arbetsmarknadens 617 avtal kommer att omförhandlas under 2027, vilket är ungefär lika många som under avtalsrörelsen 2015, se **diagram 4.1**. I likhet med 2025 års förhandlingar ska anställda inom både den privata och den offentliga sektorn få nya avtal 2027.

DIAGRAM 4.1 Avtalsrörelsen 2027 – andel avtal och andel anställda

Fördelade efter när avtalen löper ut, totalt 496 avtal och 3,4 miljoner anställda.



Källa: Medlingsinstitutet

Utöver dessa avtal kan fler avtal komma att omförhandlas under 2027. Det handlar bland annat om avtal där löneavtalen löper tills vidare, men där avtalen för allmänna villkor löper ut 2027. Det gäller knappt trettio avtal. Det finns också cirka sjuttio avtal som löper tills vidare som också kan förhandlas om under 2026 eller 2027. Dessa förhandlingar kommer i sådana fall att ske under fredsplikt, såvida avtalen inte sägs upp för omförhandling.

Under hösten 2026 får vi veta om det blir någon LO-samordning även 2027 och i så fall vilka gemensamma krav som LO-förbunden kommer att ställa. Facken inom industrin kommer också att presentera sin avtalsplattform under hösten 2026. De kommer då att bland annat specificera sina krav på hur mycket de anser att lönerna ska öka.

4.2 Bestämmelser om arbetstid – en aktuell fråga för många

Det är sannolikt att krav på exempelvis arbetstidsförkortning och tidbanker kommer att vara centrala frågor i parternas förberedande arbete 2026. I så fall kan sådana krav komma att få genomslag i de yrkanden som parterna lämnar inför avtalsrörelsen 2027.

LO:s kongress beslutade i maj 2024 att LO ska leda ett arbete som syftar till att sänka måttet för veckoarbetstid. Men LO-förbunden valde att inte ha ett gemensamt yrkande på arbetstidsförkortning inför avtalsrörelsen 2025. I stället tillsatte LO:s styrelse i november 2024 en arbetstidsutredning som presenterade sin slutrapport i maj 2025. Utredningen har analyserat hur arbetstidsmålet har utvecklats över tid i jämförbara länder och även samlat in statistik, forskningsresultat och andra relevanta resultat från genomförda arbetstidsförkortningar. Rapporten syftade till att utgöra ett kunskapsunderlag inför kommande förhandlingar om att förkorta arbetstiden.

Hösten 2025 skulle LO-förbunden gemensamt ta fram förhandlingsform, yrkanden och gemensamma strategier för förhandlingarna om att förkorta arbetstiden. De huvudsakliga förhandlingsalternativen som följer av LO:s stadgar är

1. enskilda förbundsförhandlingar utan gemensamma krav och samordning inom LO
2. samordnade förbundsförhandlingar med gemensamma krav fastställda inom LO
3. gemensamma förhandlingar med exempelvis annan huvudorganisation.

Tanken vara att LO:s förberedelser inför förhandlingarna skulle vara klara under 2025, men förbunden har skjutit upp att fatta beslut till efter årsskiftet 2025/26. Den tredje februari 2026 ställde sig LO:s styrelse bakom att LO ges i uppdrag att inleda förhandlingar med Svenskt Näringsliv om förkortad veckoarbetstid.

Frågan om arbetstidsförkortning lever även bland flera tjänstemannaförbund. Målet för bland annat Unionen är att på sikt minska arbetstiden med minst 100 timmar per år i alla kollektivavtal. Detta krav fanns till exempel redan med i de gemensamma avtalspolitiska mål som samarbetsorganisationen Facken inom industrin presenterade i sin avtalsplattform inför 2004 års avtalsrörelse.

Arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har också fokuserat på frågan om arbetstidsförkortning. Det finns nämligen en stor mängd lokala kollektivavtal i regioner och kommuner som innehåller olika varianter av arbetstidsförkortningar. Men samtidigt råder det brist på arbetskraft i denna sektor. SKR:s förhandlingsdelegation beslutade därför att under 2025 tillsätta en utredning vars uppdrag är att analysera effekter av förändringar avseende arbetstidens längd. Opartiska utredare ska lämna slutrapport senast den 1 november 2026. Direktiven för utredningen är:

- att belysa kort- och långsiktiga kostnader av arbetstidsförändringar, och hur de påverkar utbudet av och kvaliteten i välfärdstjänsterna, möjligheter att bemanna välfärdens verksamheter samt effekter på arbetsmiljö och sjukfrånvaro i personalkollektivet
- att analysera effekter av arbetstidsförkortning för hela ekonomin, kompetensbehoven och arbetsmarknaden i stort samt för kommuner och regioner
- att se på internationella erfarenheter och lärdomar av arbetstidsförkortningar utifrån att det är jämförbart med förhållanden på den svenska arbetsmarknaden
- att i utredningen analysera påverkan av det stora antalet lokala kollektivavtal och ensidiga arbetsgivarbeslut som reglerar arbetstidsförkortningar i kommuner och regioner.

Därutöver har SKR och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffat en principöverenskommelse om individuella tidskonton med sina motparter inom Huvudöverenskommelse (HÖK). Centrala parter ska utreda förutsättningarna för att införa individuella tidskonton (ATK) genom att omfördela befintliga värden i Allmänna Bestämmelser (AB). Partsarbetet ska senast vara avslutat den 31 juli 2026. Inom Sobonas övriga avtal (BÖK) är parterna också överens om att utreda förutsättningarna för att införa individuella tidskonton med möjlighet till att ta ut tid, ekonomisk ersättning eller pensionsavsättning genom att omfördela befintliga värden i Sobonas Branschbestämmelser (BB). I samband med partsarbetet om individuella tidskonton ska parterna även kartlägga de ATK-lösningar i Sobonas branschöverenskommelser som redan finns. Partsarbetet ska även här vara avslutat senast den 31 juli 2026.

Vidare är de olika systemen för arbetstidskonton/arbetstidsförkortning inom Industri-arbetsgivarnas avtalsområden också föremål för kartläggning, för att utreda likheter och skillnader. Syftet är att parterna i en arbetsgrupp ska undersöka möjligheterna för att helt eller delvis harmonisera regelverken. Även inom flera andra avtalsområden inom den privata sektorn ingår det i överenskommelserna från 2025 att tillsätta arbetsgrupper för bland annat arbetstidsförkortning och arbetstidens förläggning.

5. Lagstiftning

Under 2025 beslutade riksdagen om nya regler som ger statliga arbetsgivare möjlighet att stänga av sina anställda. En utredning lämnade förslag om åtgärder mot arbetslivs-kriminalitet. EU beslutade om en uppdatering av direktivet om europeiska företagsråd och EU-domstolen kom fram till att minimilönedirektivet till allra största del är giltigt.

Medlingsinstitutet har i uppdrag att följa utvecklingen av arbetsmarknadslagstiftningen både i Sverige och i omvärlden och då särskilt i Europa. I detta kapitel beskriver vi kortfattat de beslutade och föreslagna lagändringarna inom området i Sverige och EU under 2025. Vi redogör också för några domar och beslut från Arbetsdomstolen, EU-domstolen och Europadomstolen.

5.1 Både riksdagen och EU har beslutat om ny lagstiftning

Under 2025 fattade riksdagen beslut om:

- lagstöd för att stänga av statligt anställda
- starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier.

I slutet av 2025 lade regeringen fram propositionen Nya regler för arbetskraftsinvandring, som kommer att riksdagsbehandlas under 2026.

EU antog under året ett uppdaterat direktiv om europeiska företagsråd. Vidare kom EU-kommissionen och de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna överens om en pakt för social dialog.

5.1.1 Statligt anställda kan stängas av från arbetet

Från och med den 1 januari 2026 är det tillåtet att stänga av en statligt anställd från arbetet i några situationer.¹ En arbetstagare får stängas av om arbetstagaren har betett sig på ett sätt som har lett till en uppsägning eller som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande. Det krävs även att det finns en konkret risk för att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten, hindrar verksamhetens behöriga gång, eller försvårar arbetsgivarens fortsatta utredning. En arbetstagare får också stängas av från arbetet om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan mot arbetstagaren för brott som vid fällande dom kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande.

Ett beslut om avstängning ska gälla omedelbart och högst två månader i taget. Under avstängningen får arbetstagaren behålla sin lön och andra anställningsförmåner, om inte något annat gäller enligt ett kollektivavtal. Bestämmelserna om arbetsgivares förhandlingsskyldighet i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) ska inte tillämpas inför ett beslut om avstängning. Om arbetstagaren är fackligt organiserad måste arbetsgivaren emellertid underrätta den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om avstängningen och de har då rätt till överläggning med arbetsgivaren. Ett avstängningsbeslut ska kunna prövas interimistiskt av domstol och arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig om den inte underrättar arbetstagarorganisationen. Arbetsgivaren ska också betala skadestånd om den bryter mot handläggningsföreskrifterna om beslutande organ eller om omröstning.

¹ Proposition 2024/25:204 Regler om avstängning av statligt anställda. Riksdagsbesluten finns i Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2025/26:AU4 och i riksdagsskrivelse 2025/26:33.

5.1.2 Offentliganställda får starkare skydd mot hot

I maj 2025 fattade riksdagen beslut om att stärka skyddet för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier.² Det nya brottet förolämpning mot tjänsteman infördes och straffskalorna skärptes för bland annat våld eller hot mot tjänsteman. Det infördes också ett uttryckligt stöd för att i vissa fall utelämna beslutsfattarens namn i skriftliga underrättelser, till exempel om det kan befaras att beslutsfattaren utsätts för hot. Dessutom stärktes sekretessen i personaladministrativ verksamhet. De nya bestämmelserna började gälla den 2 juli 2025.

5.1.3 Lönekravet vid arbetskraftsinvandring höjs

I mitten av december 2025 lämnade regeringen propositionen Nya regler för arbetskraftsinvandring till riksdagen.³ För att få arbetstillstånd ska det enligt regeringen inte längre krävas att anställningen gör det möjligt för utlänningen att uppnå en god försörjning. I stället ska utlänningens lön vid tidpunkten för ansökan uppgå till 90 procent av medianlönen i Sverige. Utlänningen ska därutöver, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, ha eller ha ansökt om en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige. Regeringen ska få meddela föreskrifter om undantag från lönekravet och om att vissa yrkesgrupper inte ska få beviljas arbetstillstånd överhuvudtaget. Propositionen nämner bärplockning och personlig assistans som sådana yrkesgrupper.

Det nuvarande kravet på försörjning för att en utlänning ska beviljas ett tillstånd för företagsintern förflyttning (ICT-tillstånd) ska enligt regeringen ersättas med ett lönekrav. Detsamma gäller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse och tillstånd för säsongsarbete. Lönekravet innebär att utlänningens lön eller ersättning ska motsvara minst den lägsta ersättning eller lön som enligt svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen betalas vid heltidsarbete.

Regeringen föreslår att införa ett krav på försörjning för att utlänningar som deltar i internationella utbyten ska få arbetstillstånd. Detta ska bestämmas av regeringen i föreskrifter. Detsamma ska gälla för utlänningar som har anställningar som regleras av internationella avtal eller avtal med andra länder.

Enligt regeringen ska också tillståndstiden för EU-blåkort och säsongsarbete förlängas. Ett EU-blåkort är ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd för högkvalificerad anställning och tillståndstiden ska utökas från två till högst fyra år. Den sammanlagda tillståndstiden för ett eller flera tillstånd för säsongsarbete ska utökas från sex till högst nio månader under en tolv månadersperiod. Möjligheterna för vissa högkvalificerade utlänningar att ansöka om uppehållstillstånd inifrån Sverige ska också utökas.

Arbetstillstånd ska enligt regeringen få vägras om arbetsgivaren har blivit påförd vissa sanktioner eller är misstänkt för eller har dömts för vissa brott, till exempel människoexploatering. Den särskilda avgiften för den som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige ska också höjas. Slutligen ska två nya brott införas, exploatering av utländsk arbetskraft och handel med arbetstillstånd. Regeringen föreslår att lagändringarna ska börja gälla den 1 juni 2026.

² Proposition 2024/25:141 Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier m.m. Riksdagsbesluten finns i Justitieutskottets betänkande 2024/25:JuU29 och i riksdagsskrivelse 2024/25:208.

³ Proposition 2025/26:87 Nya regler för arbetskraftsinvandring. Riksdagen kommer att behandla propositionen under 2026.

5.1.4 Europeiska företag ska samråda med arbetstagarna innan beslut

Sverige har tidigare infört EU-direktivet om europeiska företagsråd⁴ genom lagen (2011:427) om europeiska företagsråd. De europeiska företagsråden är informations- och samrådsorgan som företräder europeiska arbetstagare i multinationella företag som är verksamma i minst två EU- eller EES-länder och som har mer än 1 000 anställda.

Under 2025 antog EU ett uppdaterat direktiv om europeiska företagsråd.⁵ Det nya direktivet förtydligar bland annat att företagen ska genomföra samråd med arbetstagarnas representanter innan företagsledningen fattar ett beslut som påverkar arbetstagarna. Företagsrådet ska ha rätt att träffa företagets centrala ledning fysiskt minst två gånger om året för att få information och samråda om företagets utveckling och framtidsutsikter. Direktivet innehåller också bestämmelser om att ledamöterna i företagsråden ska väljas eller utnämnas på ett sätt som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning, där kvinnor och män vardera utgör minst 40 procent av ledamöterna. Direktivet trädde i kraft den 31 december 2025 och ska ha antagits av medlemsstaterna senast den 1 januari 2028.

5.1.5 Arbetsmarknadens parter stärker sin roll i EU

I mars 2025 skrev EU-kommissionen och de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna under en pakt för europeisk social dialog.⁶ Social dialog innebär olika typer av överläggningar och förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter och trepartsöverläggningar där också EU-kommissionen är med. Pakten syftar till att stärka arbetsmarknadsparternas roll när det gäller att utforma arbetsmarknadspolitiken, sysselsättningspolitiken och socialpolitiken inom EU.

EU-kommissionen ska enligt pakten bland annat utse ett europeiskt sändebud för social dialog för att främja samråd med arbetsmarknadens parter och öka medvetenheten om den sociala dialogen inom kommissionen. EU-kommissionen åtar sig också att utbyta information med parterna om deras prioriteringar innan de antar sitt arbetsprogram för varje år. EU-kommissionen ska även rådfråga parterna om politiska initiativ som inte omfattas av kraven på samråd enligt artiklarna 153 och 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, men som är särskilt relevanta för arbetsmarknadens parter.

De europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna ska enligt pakten bland annat ta fram ett gemensamt flerårigt arbetsprogram och även förbättra sina egna förhandlingar med varandra. De ska också arbeta tillsammans med de olika verktyg för social dialog som används inom EU, till exempel gemensamma uttalanden och kollektivavtal mellan de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna.

⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.

⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2025/2450 av den 26 november 2025 om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd och deras verksamhet och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd.

⁶ Pact for European Social Dialogue. European Commission, ETUC, Business Europe, SGI Europe, SMEunited.

5.2 Några förslag från statliga utredningar under året

Under året har flera statliga utredningar lämnat sina betänkanden till regeringen. De förslag som berör arbetsmarknadslagstiftningen handlar om:

- åtgärder mot arbetslivskriminalitet
- en las-ålder som följer riktåldern för pension
- en arbetsmiljöstrategi från 2026 till 2030
- straffrättsliga åtgärder mot tjänstefel.

5.2.1 En stärkt arbetsmarknadsmodell kan motverka arbetslivskriminalitet

I februari 2025 kom Delegation mot arbetslivskriminalitet med sitt slutbetänkande.⁷ Inom ramen för utredningen har delegationen:

- analyserat specifika arbetslivskriminella upplägg och kopplingar till organiserad brottslighet i vissa näringsgrenar
- behandlat ett urval av reglerade yrken där arbetslivskriminalitet bedömts medföra särskilt stora risker för samhället
- föreslagit effektiva åtgärder och mer ändamålsenliga verktyg för att bekämpa arbetslivskriminalitet
- identifierat ytterligare relevanta aktörer i arbetet och förutsättningarna för ett långsiktigt samarbete med arbetsmarknadens parter
- tagit ställning till hur det arbete som delegationen har bedrivit kan fortsätta inom ramen för befintliga myndighetsstrukturer.

Enligt delegationen finns det skäl att överväga åtgärder som kan stärka den svenska arbetsmarknadsmodellen. Syftet är då att motverka att arbetsgivare utnyttjar arbetstagare och konkurrensen snedvrids genom att arbetsgivare sätter löner och tillämpar andra anställningsvillkor som ligger under en acceptabel nivå i en svensk kontext. Delegationen har därför föreslagit flera åtgärder mot arbetslivskriminalitet. Bland annat föreslog de en ny lag om rätt till lön för arbetstagare med arbetstillstånd och att det ska gå att få tillfälligt uppehållstillstånd för att hävda sin rätt. Delegationen föreslog också en ny sanktionsavgift för arbetsgivare som brister i att tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som har legat till grund för ett arbetstillstånd.

⁷ Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete (SOU 2025:25).

5.2.2 En las-ålder som följer riktåldern för pension

I Pensionsgruppens överenskommelse från 2017⁸ ingick bland annat att införa en riktålder för pension och att höja åldern för rätten att kvarstå i anställningen i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen).

Utredningen om anpassning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning till riktåldern för pension föreslog i sitt betänkande⁹ att införa det nya begreppet las-ålder i lagstiftningen. Las-ålder ska definieras som riktåldern för pension beräknad på det sätt som anges i 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år. Utredningen föreslog också att det i samtliga paragrafer i anställningsskyddslagen som anger en övre åldersgräns i stället ska stå las-ålder. Den ålder som för närvarande står i dessa paragrafer är 69 år.

5.2.3 Arbetsmiljöstrategi från 2026 till 2030

Utredningen En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv har haft i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030.¹⁰ Utredningen har också analyserat vilket genomslag som den nuvarande arbetsmiljöstrategin för perioden 2021–2025 har fått. Betänkandet visar att strategin totalt sett har haft ett begränsat genomslag i regeringens och myndigheternas samlade arbete. Utredningen föreslog att arbetsmiljöstrategin för 2026–2030 ska omfatta följande fyra delmål:

1. Delmålet om ett hållbart arbetsliv fokuserar på att alla ska kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv och betonar att arbetsmiljön är viktig för kompetensförsörjningen. Förslaget innehåller ett nytt område om arbetsmiljön för elever och studerande. Utredningen föreslog också att området forskning och analys ska omfatta en bredare samhällelig medvetenhet och kunskap i arbetsmiljöfrågor.
2. Delmålet om ett hälsosamt arbetsliv utgår från att friska arbetsplatser bidrar till hälsa och lönsamhet. Utredningen föreslog att delmålet ska innehålla områdena minskad dödlighet till följd av arbetet, arbetslivets bidrag till psykisk hälsa och suicidprevention samt behovet av arbete för minskad sjukfrånvaro.
3. Delmålet om ett tryggt arbetsliv fokuserar på hot och våld i arbetslivet samt arbetsplatsolyckor och dödsolyckor. Utredningen föreslog att målet också ska innehålla områdena arbetslivskriminalitet samt inkluderande arbetsplatser som motverkar kränkningar och diskriminering.
4. Delmålet om ett innovativt arbetsliv i förändring fokuserar på teknikutveckling, digitalisering, klimatförändring och grön omställning. Utredningen föreslog att delmålet ska inkludera komplexa arbetsmiljöfrågor och behovet att följa utvecklingen, arbetsmiljöfrågor i den gröna omställningen, samt vikten av dialog och transparens vid introduktion av ny teknik som AI. Utredningen föreslog också att områdena kognitiv och digital arbetsmiljö samt distansarbete ska ingå.

⁸ Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner. Socialdemokraterna, Moderaterna, Centerpartiet, Liberalerna, Kristdemokraterna och Miljöpartiet.

⁹ Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen (SOU 2025:70).

¹⁰ En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73).

Samtliga delmål innehåller också ett antal målbilder som konkretiserar vad som behöver uppnås fram till 2030. Utredningen föreslog slutligen flera åtgärder för att förbättra måloppfyllelsen av strategin. Bland annat föreslog de att inrätta en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö, att stärka samverkan med arbetsmarknadens parter och att tydligare integrera arbetsmiljöfrågor i utbildningssystemet.

5.2.4 Tjänstefel ska kunna straffas hårdare

Tidöavtalet innehåller direktiv om att tillsätta en särskild utredare med uppdraget att föreslå hur ett återinfört tjänstemannaansvar skulle kunna se ut. Syftet är att stärka åtgärderna mot tjänstefel och utvidga ansvaret för annan myndighetsverksamhet än myndighetsutövning. Utredningen om straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel hade bland annat i uppdrag att ta ställning till om det straffrättsliga ansvaret för tjänstefel bör utvidgas och, oavsett ställningstagande i sak, lämna författningsförslag som utvidgar tjänstefelsansvaret till att omfatta även annat än åtgärder som har vidtagits vid myndighetsutövning.

I sitt betänkande¹¹ föreslog utredningen att utvidga ansvaret för missbruk av det offentliga uppdraget. I det ingick ett förslag om att införa ett nytt straffansvar för missbruk av offentlig ställning. Enligt utredningen kan ett sådant straffansvar komplettera ansvaret för tjänstefel och fånga upp straffvärda handlingar som inte träffas av andra bestämmelser. Utredningen föreslog även att bestämmelsen inte skulle avgränsas till att gälla enbart vid myndighetsutövning. Syftet är att den även ska omfatta missbruk i samband med offentlig upphandling eller annan förvaltning av allmänna medel. Utredningen föreslog att det nya brottet ska heta missbruk av offentlig ställning och att det även ska införas ett grovt brott, samt att brotten ska omfattas av skyldigheten för en statsanställd att vid skälig misstanke anmäla brotten till åtal.

Utredningen föreslog också att höja minimistraflet för grovt tjänstefel till fängelse i två år. Den befintliga kvalifikationsgrunden för grovt brott tar sikte på om gärningen har medfört allvarligt förfång eller otillbörlig förmån. Utredningen föreslog att ersätta denna grund med att det vid bedömningen särskilt ska beaktas om gärningen har eller kunde ha medfört avsevärd skada eller en betydande otillbörlig förmån för någon. För brott av normalgraden föreslog utredningen att höja maximistraflet till fängelse i tre år.

Utredningen bedömde också att det ska fortsätta att finnas ett undantag från straffansvar för ringa brott. De föreslog också att lagtexten ska förtydliga vilka omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av om en gärning ska räknas som ringa eller inte. Syftet är att öka förutsägbarheten och bidra till en mer enhetlig rättstillämpning.

¹¹ Straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel (SOU 2025:87).

5.3 Giltigheten av stridsåtgärder och minimilönedirektivet har prövats

Under 2025 prövade Arbetsdomstolen för första gången de nya regler som infördes 2019 i medbestämmandelagen om utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister.¹² EU-domstolen kom fram till att minimilönedirektivet till allra största del är giltigt. Europadomstolen kom med en dom om att rätten att strejka inte har kränkts när ett antal fackföreningsmedlemmar har dömts för brott för en vägblockad med politiskt syfte.

5.3.1 Arbetsdomstolen tillät politisk blockad med ringa påverkan

Svenska Hamnarbetarförbundet (Hamnarbetarförbundet) och Sverige Hamnar är bundna av kollektivavtal. I januari varslade Hamnarbetarförbundet om stridsåtgärder i form av en riksomfattande blockad mot allt militärt handelsutbyte med Israel i svenska hamnar. Blockaden skulle genomföras i solidaritet med den palestinska fackföreningsrörelsen och civilbefolkningen i Gaza.

Efter en fredspliktsinvändning från Sveriges Hamnar ansökte Hamnarbetarförbundet om stämning och begärde interimistiskt beslut i frågan om den varslade blockaden var lovlig eller inte. Arbetsdomstolen prövade stridsåtgärden i två på varandra följande interimistiska beslut.¹³ I det första avlog Arbetsdomstolen Hamnarbetarförbundets yrkande om interimistiskt beslut, eftersom ingen av parterna då närmare hade utvecklat vilka verkningar den varslade blockaden skulle kunna få.

I det andra interimistiska beslutet tog Arbetsdomstolen ställning till den varslade blockaden, som då skulle pågå i sex dygn. Parterna i målet var överens om att det var fråga om en så kallad politisk stridsåtgärd med internationell bakgrund i kollektivavtalsreglerade förhållanden och inte en sympatiåtgärd till förmån för någon annans stridsåtgärd. En politisk stridsåtgärd är tillåten om den bara får en ringa påverkan på arbetsgivarens affärsledningsrätt samt om den framstår som en protest- och demonstrationsåtgärd. Det är den som vill genomföra blockaden som åtminstone måste göra sannolikt att verkningarna av blockaden kommer att bli så ringa att den skulle vara tillåten. Arbetsdomstolen kom i beslutet fram till att Hamnarbetarförbundet hade gjort detta sannolikt eftersom de hade beskrivit svårigheterna för förbundet att identifiera krigsmateriel till eller från Israel i svenska hamnar och den ringa omfattningen av sådan materiel. Sveriges Hamnar invände inte heller mot denna beskrivning. Arbetsdomstolen förklarade därför att Hamnarbetarförbundet var rättsligt oförhindrat av sitt kollektivavtal med Sveriges Hamnar att genomföra blockaden i enlighet med det utfärdade varslet.

¹² Se *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019*, Medlingsinstitutet, februari 2020, s. 63.

¹³ AD 2025 nr 2 och 3.

5.3.2 Arbetsdomstolen ansåg att stridsåtgärderna inte syftade till att tränga undan det redan befintliga kollektivavtalet

Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet är sedan 2019 vanligtvis bundna av centralt kollektivavtal för hamnarbetare, Kajavtalet. Avtalet har varit ett så kallat andrahandsavtal för hamnarbetare i förhållande till Hamn- och stuveriavtalet, som är Sveriges Hamnars kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport).

Men efter den 10 maj 2025 gällde inte något kollektivavtal mellan Sveriges Hamnar och Hamnarbetarförbundet. Den 20 maj 2025 träffade Sveriges Hamnar och Transport ett nytt Hamn- och stuveriavtal. Innan dess hade Hamnarbetarförbundet varslat om flera olika stridsåtgärder. Detta ledde till att Sveriges Hamnar väckte talan i Arbetsdomstolen och begärde att domstolen skulle fastställa att de varslade stridsåtgärderna var olovliga. De begärde även att detta skulle gälla interimistiskt.¹⁴

Sveriges Hamnar menade att stridsåtgärderna hade till syfte att stödja krav i frågor som redan var reglerade i Hamn- och stuveriavtalet med Transport. De ansåg även att Hamnarbetarförbundet hade krävt att deras kollektivavtal skulle tillämpas på ett sådant sätt att det trängde undan det redan befintliga kollektivavtalet. Sveriges Hamnar gjorde också gällande att stridsåtgärderna hade till syfte att utöva påtryckning i rättstvisten som då pågick om uppsägningen av Hamnarbetarförbundets vice ordförande.

Hamnarbetarförbundet motsatte sig Sveriges Hamnars begäran. De menade att syftet med stridsåtgärderna var att förbättra förutsättningarna för fackligt arbete och att åstadkomma en reglering av inhyrning i hamnarna i ett nytt kollektivavtal med Sverige Hamnar. Hamnarbetarförbundet ansåg att de inte ställde några krav på hur ett sådant kollektivavtal skulle tillämpas i förhållande till Hamn- och stuveriavtalet. De hävdade också att stridsåtgärderna och avtalskraven inte var tänkta att utöva påtryckning i någon rättstvist.

Arbetsdomstolen konstaterade att de bestämmelser som infördes 2019 i medbestämmandelagen och som är aktuella i målet endast har uttryckt i lagen det som tidigare har gällt enligt domstolens praxis. Nämligen att en arbetstagarorganisation inte är förhindrad att genomföra stridsåtgärder för att ta till vara sina medlemmars intressen och att bli erkänd som avtalspart, så länge stridsåtgärden inte genomförs för att tränga undan eller ändra ett befintligt kollektivavtal. Domstolen slog fast att det inte går att lösa problemet med att det finns två kollektivavtal för samma arbete genom att förbjuda stridsåtgärder utan det ska ske genom regler för hur en sådan konkurrens ska hanteras. En stridsåtgärd kan bli otillåten först om den som har varslat uttryckligen kräver att det egna kollektivavtalet ska tillämpas på de arbetstagare som är medlemmar i den arbetstagarorganisation som har det befintliga kollektivavtalet.

Arbetsdomstolen konstaterade också att det inte har framkommit i målet att Hamnarbetarförbundet har ställt krav på att de begärda avtalsvillkoren skulle börja tillämpas för att stridsåtgärderna skulle upphöra. Enligt Arbetsdomstolens mening fanns det inte skäl att misstro Hamnarbetsförbundets uppgifter om att syftet med stridsåtgärderna var att återigen få ett andrahandsavtal med de verkningar som ett sådant kollektivavtal kan ha. Utredningen gav då inte fog för att anse att syftet med stridsåtgärden var att tränga undan Sveriges Hamnars kollektivavtal med Transport. När det gäller frågan om stridsåtgärderna syftade till ett påverka en pågående rättstvist ansåg Arbetsdomstolen att stridsåtgärderna hade ett tillåtet syfte, nämligen att teckna ett andrahandsavtal. Därför saknade det betydelse om Hamnarbetarförbundet också hade avsett att utöva påtryckning i en rättstvist. Hamnarbetarförbundets stridsåtgärder var alltså lovliga.

¹⁴ AD 2025 nr 35.

Efter Arbetsdomstolens beslut varslade Hamnarbetarförbundet om ytterligare stridsåtgärder och Sveriges Hamnar begärde på nytt att Arbetsdomstolen skulle besluta att stridsåtgärderna inte skulle få genomföras.¹⁵ Sveriges Hamnar ansåg fortfarande att Hamnarbetarförbundets varslade stridsåtgärder syftade till att tränga undan Transports Hamn- och stuveriaavtal och till att utöva påtryckning i en rättstvist. Dessutom hävdade de att Hamnarbetarförbundet inte hade förhandlat sina avtalskrav och att stridsåtgärderna inte hade till syfte att träffa ett kollektivavtal, vilket krävs för att en stridsåtgärd ska vara lovlig mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för samma arbete. Hamnarbetarförbundet motsatte sig Sveriges Hamnars begäran.

I det andra beslutet bedömde Arbetsdomstolen på samma sätt som i det tidigare beslutet när det gäller påståendena om undanträngning och påtryckning i en rättstvist. I frågan om undanträngning lade domstolen till att ett nytt kollektivavtal bara kan räknas som att det tränger undan ett äldre avtal om arbetsgivaren inte kan tillämpa en bestämmelse i det nya kollektivavtalet utan att bryta mot det äldre kollektivavtalet. Arbetsdomstolen kom även fram till att avtalskraven hade förhandlats och att det inte hade framkommit något som tyder på att Hamnarbetarförbundet inte skulle vilja bli bundna av kollektivavtal. Även i det andra beslutet kom Arbetsdomstolen därför fram till att stridsåtgärderna var lovliga. De domstolsledamöter som var utsedda efter förslag från arbetsgiversidan var skiljaktiga i båda besluten. De ansåg att syftet med Hamnarbetarförbundets stridsåtgärder var att tränga undan Transports förstahandsavtal och att de därför var olovliga.

5.3.3 EU-domstolen har än en gång definierat vad som räknas som arbetstid

Arbetstidsdirektivet¹⁶ har gett upphov till en stor mängd domar i EU-domstolen. I oktober 2025 kom ytterligare två domar om vad som ska räknas som "arbetstid".

Obligatoriska gemensamma resor är arbetstid

Det första målet handlade om spanska arbetstagare som arbetar i olika naturområden.¹⁷ Varje arbetsdag tog de sig på egen hand från sin bostad till en uppsamlingsplats och sedan kördes de i arbetsgivarens bil gemensamt ut till det naturområde som var aktuellt för dagen. Efter arbetspasset kördes de tillbaka till samlingsplatsen i samma fordon. Frågan i målet var om restiden fram och tillbaka till basen var "arbetstid" i den mening som avses i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet.

EU-domstolen konstaterade att begreppet arbetstid definieras som "all tid ... då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter". Resorna var nödvändiga för arbetet och kunde endast ske på det sätt som arbetsgivaren hade bestämt. Därför kom domstolen fram till att resorna ingick som en naturlig del av arbetet. Detta innebar att arbetsgivaren skulle anse att arbetstagarna utför sina aktiviteter eller uppgifter under restiden. Domstolen ansåg också att arbetstagarna stod till arbetsgivarens förfogande under arbetsresorna eftersom arbetsgivaren hade beordrat dem att de skulle infinna sig på uppsamlingsplatsen en bestämd tid för att gemensamt bli transporterade till arbetsstället i arbetsgivarens bil. Bilen kördes av en chaufför som var anställd hos arbetsgivaren. Arbetstagarna kunde inte fritt förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen under den nödvändiga restiden och de kunde för det mesta inte heller

¹⁵ AD 2025 nr 45.

¹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

¹⁷ C-110/24 STAS – IV, dom den 9 oktober 2025, ECLI:EU:C:2025:768.

förkorta tiden. EU-domstolen ansåg vidare att arbetstagarna skulle räknas som arbetstagare utan fast arbetsplats och därför anses befinna sig på sin arbetsplats under restiden. Detta krävs också för att tiden ska utgöra arbetstid i direktivets mening.

EU-domstolen beslutade alltså att artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet ska tolkas så att ”den tid som går åt för resor som arbetstagare är skyldiga att göra gemensamt – på en av arbetsgivaren angiven tidpunkt och med ett fordon som tillhör denne – för att ta sig fram och tillbaka mellan en viss av arbetsgivaren angiven plats och den plats där arbetstagarna utför sitt arbete enligt anställningsavtalet ska betraktas som ”arbetstid” i den bestämmelsens mening.”

Jour från arbetsplatsen och hemmet är arbetstid

Det andra målet handlade om en biträdande åklagare i Kroatien som var skyldig att fullgöra jourtjänstgöring.¹⁸ Jourtjänsten kunde utgå från arbetsplatsen eller hemmet och åklagaren skulle när som helst när det behövdes kunna börja arbeta.

De två första frågorna i målet var om åklagaren var arbetstagare i arbetstidsdirektivets mening och om åklagarmyndighetens verksamhet var undantaget från direktivets tillämpningsområde. EU-domstolen kom sammanfattningsvis fram till att både den biträdande åklagaren och åklagarmyndighetens verksamhet omfattades av direktivet.

Den tredje frågan var om åklagarens jourtjänstgöring var ”arbetstid” enligt artikel 2. Med hänvisning till sin tidigare praxis konstaterade EU-domstolen att det inte finns någon kategori mellan begreppen ”arbetstid” och ”viloperiod”. För jourtjänstgöring på arbetsplatsen ska tiden kvalificeras som ”arbetstid” då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande och befinner sig utanför sin sociala miljö och familjemiljö med ett begränsat utrymme att bestämma över sin tid. Även jourtjänstgöring i hemmet ska kvalificeras som ”arbetstid” om kraven på arbetstagaren påverkar möjligheterna att ägna tiden åt sina egna intressen. Om arbetstagaren har rimlig tid på sig att börja arbeta är jourtjänstgöringen inte ”arbetstid”. Om tidsfristen för att börja arbeta däremot är begränsad till några minuter ska hela jourtjänstgöringen anses vara arbetstid eftersom arbetstagaren i praktiken inte ens kan planera någon kortare fritidsaktivitet. EU-domstolen konstaterade att åklagaren under jourtjänstgöringen från både arbetsplatsen och hemmet var skyldig att när som helst börja arbeta. Därför verkade det enligt domstolen som att åklagaren inte fick lämna arbetsplatsen eller hemmet och förhindrades från att ägna sig åt sina egna intressen.

EU-domstolen beslutade alltså att ”perioder av jourtjänstgöring som fullgörs utöver åklagarnas ordinarie arbetstid, vilka innebär att dessa åklagare måste vara närvarande på arbetsplatsen, eller jourtjänstgöring som innebär att åklagarna måste vara närvarande i hemmet, ska kvalificeras som arbetstid i den mening som avses i nämnda artikel 2, i den mån de krav som åklagarna åläggs under denna jourtjänstgöring är av sådan art att de objektivt och i väsentlig utsträckning påverkar deras möjlighet att under dessa perioder fritt förfoga över den tid under vilken deras tjänster inte tas i anspråk och att ägna denna tid åt sina egna intressen.”

¹⁸ C-373/24 *Ramavić*, dom den 30 oktober 2025, ECLI:EU:C:2025:842.

5.3.4 Minimilönedirektivet till allra största del giltigt enligt EU-domstolen

EU beslutade om det så kallade minimilönedirektivet¹⁹ under 2022. Danmark och Sverige röstade nej. I januari 2023 väckte Danmark talan vid EU-domstolen för att få direktivet ogiltigförklarat. Sverige valde att gå in i domstolsprocessen och stödja Danmark. Svarande i målet var Europaparlamentet och Europeiska unionens råd (rådet). Europeiska kommissionen, Tyskland, Grekland, Spanien, Frankrike, Luxemburg, Belgien och Portugal valde att gå in och stödja svarandesidan. I november 2025 kom EU-domstolens dom.²⁰

I målet begärde Danmark i första hand att hela minimilönedirektivet skulle ogiltigförklaras och i andra hand att båda eller någon av artikel 4.1 d eller artikel 4.2 skulle förklaras ogiltiga. Artiklarna handlar om främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning. Parlamentet och rådet motsatte sig att någon del skulle ogiltigförklaras.

Sammanfattningsvis kom EU-domstolen fram till att EU överskridit sin lagstiftningskompetens i de delar där minimilönedirektivet ställer upp villkor för medlemsländerna som direkt ingriper i ländernas lönesättning (artikel 5.2 och del av artikel 5.3). Dessa delar träffar endast medlemsländer som har lagstadgade minimilöner, vilket Sverige inte har.

Reglerna för hur EU ska fungera finns i fördraget om Europeiska unionen (FEU) och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF). Av FEU framgår att EU endast ska handla inom ramen för de befogenheter som medlemsstaterna har tilldelat unionen i fördragen för att nå de mål som fastställs där.²¹ Varje befogenhet som inte har tilldelats EU ska tillhöra medlemsstaterna. Minimilönedirektivet antogs med stöd av bestämmelser i FEUF som ger parlamentet och rådet befogenhet att genom direktiv anta minimikrav som gäller arbetsvillkor.²² Men från det finns det undantag när det kommer till bland annat ”löneförhållanden” och ”föreningsrätt”, som EU alltså inte får anta minimikrav om.²³

EU-domstolen har prövat direktivet mot undantaget för ”löneförhållanden”. Domstolen erinrade om att tidigare praxis har slagit fast att undantaget motiveras av att arbetsmarknadens parter på nationell nivå har rätt att genom avtal fastställa löner och att frågan omfattas av medlemsstaternas befogenheter. Därför har det ansetts lämpligt att fastställande av lönenivåer inte ska omfattas av harmonisering. Enligt domstolen avser detta undantag åtgärder som direkt ingriper i att fastställa löner inom unionen. Undantaget omfattar alltså inte alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden, eftersom vissa av de områden som anges i artikel 153.1 FEUF annars i stor utsträckning skulle tömmas på sitt innehåll. Artikel 153.1 FEUF handlar bland annat om arbetsvillkor. Med hänsyn till kraven på rättssäkerhet, klarhet och kontinuitet vid tillämpning av de kriterier som reglerar fördelningen av befogenheter mellan unionen och medlemsstaterna slog domstolen först fast att kriteriet att ”unionsrätten direkt ingriper i fastställande av löner inom unionen” ska vara vägledande vid prövningen av undantaget för ”löneförhållanden”. Domstolen prövade sedan om artikel 4–6 i direktivet innebär att unionsrätten direkt ingriper i fastställandet av löner inom unionen.

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

²⁰ C-19/23 *Danmark mot parlamentet och rådet (Salaires minimaux adéquats)*, dom den 11 november 2025, ECLI:EU:C:2025:865.

²¹ Artikel 4.1, 5.1 och 5.2 FEU.

²² Artikel 153.2 b FEUF jämförd med artikel 153.1 b FEUF.

²³ Artikel 153.5 FEUF.

Artikel 4 handlar om främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning. Domstolen kom fram till att artikel 4 inte innebär att unionsrätten direkt ingriper i fastställande av löner inom unionen. Detta följer av att bestämmelserna inte påverkar medlemsstaternas val av lönesättningsmodell. Artikel 4 reglerar inte heller innehållet i kollektivavtalsförhandlingar eller vilket resultat de ska få. Även om artikeln anger ett mål om 80 procents kollektivavtalsäckning ålägger den inte medlemsstaterna några skyldigheter att uppnå detta mål. Artikel 4 innebär däremot att medlemsstater med en kollektivavtalsäckningsgrad under 80 procent måste ta fram en ram som ger förutsättningar för att förhandla om kollektivavtal och upprätta en handlingsplan för att främja sådana förhandlingar. Domstolen bedömde att artikelns formulering säkerställer arbetsmarknadens parter autonomi fullt ut och att den respekterar det stora utrymme som arbetsmarknadens parter har när det gäller förhandlingar om och att ingå kollektivavtal. Artikel 4 ska inte heller enligt domstolen tolkas så att den ålägger medlemsstaterna att säkerställa att ett större antal arbetstagare ansluter sig till en facklig organisation, eller att medlemsstaterna ska förklara ett kollektivavtal allmängiltigt.

Artikel 5 handlar om hur det ska gå till att sätta tillräckliga lagstadgade minimilöner. Domstolen betonade att artikeln endast gäller medlemsländer med lagstadgade minimilöner och att ingenting i direktivet ska tolkas som en skyldighet för någon medlemsstat att införa en lagstadgad minimilön, där lönebildningen bygger på kollektivavtal. Artikel 5.2 innehåller tvingande nationella kriterier för hur lagstadgade minimilöner ska fastställas och uppdateras. I dessa kriterier ingår bland annat den långsiktiga nationella produktivitetsnivån. Domstolen kom fram till att dessa kriterier harmoniserar en del av de lagstadgade minimilönernas beståndsdelar. Därmed ingriper kriterierna direkt i att fastställa löner inom unionen. Kriterierna strider därför mot undantaget för "löneförhållanden". Domstolen kom också fram till att regeln i artikel 5.3 om att en automatisk indexering inte får leda till minskning av den lagstadgade minimilönen strider mot samma undantag. När det gäller artikel 5.4–6 slog domstolen däremot fast att artiklarna inte ingriper direkt i att fastställa löner inom unionen. Det följer av att de vägledande referensvärden som anges i artikel 5.4 endast utgör jämförelseparametrar som medlemsstaterna kan välja mellan. Domstolen ansåg att artikel 5.5 och 5.6 är giltiga eftersom de endast reglerar själva förfarandet för att fastställa och uppdatera lagstadgade minimilöner och inte något som medlemsstaterna i sak måste beakta i fråga om lönenivåerna.

Artikel 6 handlar om variationer och avdrag. Domstolen kom fram till att artikel 6 inte strider mot undantaget för "löneförhållanden" eftersom den ger medlemsstaterna frihet att välja om de vill införa variationer i eller avdrag för lagstadgade minimilöner.

Domstolen prövade också direktivet mot undantaget för "föreningsrätt". Domstolen konstaterade att undantaget för "föreningsrätt" på samma sätt som "löneförhållanden" huvudsakligen syftar till att bevara arbetsmarknadens parter självständighet på nationell nivå. Domstolen kom fram till att "föreningsrätt" ska tolkas så, att det hänför sig till arbetstagarnas och arbetsgivarnas frihet att bilda och upplösa organisationer, inklusive fackföreningar, eller att ansluta sig eller inte ansluta sig till dessa, utan att för den skull omfatta åtgärder som reglerar rätten att förhandla om kollektivavtal. Detta omfattar enligt domstolen inte varje åtgärd som har ett samband med föreningsrätten, utan endast åtgärder som innebär att unionsrätten direkt ingriper i denna rättighet eller i att utöva denna. Det innebär att undantaget inte omfattar åtgärder som har samband med föreningsrätten men som inte direkt reglerar den, utan i stället reglerar rätten till kollektivavtalsförhandlingar. Därefter prövade domstolen om artikel 4.1 d och 4.2 innebär att unionsrätten direkt ingriper i föreningsrätten.

Artikel 4.1 d handlar om att främja rätten att fritt delta i kollektivavtalsförhandlingar. Enligt domstolen inkräktar bestämmelsen inte på medlemsstaternas befogenhet att genomföra åtgärder som direkt reglerar föreningsrätten. Det beror på att det av artikeln framgår att medlemsstaterna inte är skyldiga att genomföra åtgärder och på att sådana åtgärder under alla omständigheter endast ska genomföras om nationell lagstiftning eller praxis tillåter det. Domstolen påpekade också att bestämmelserna inte harmoniserar innehållet i de föreskrivna åtgärderna. När det gäller artikel 4.2 konstaterade domstolen att artikeln inte ålägger medlemsstaterna att säkerställa att ett större antal arbetstagare ansluter sig till en facklig organisation. Domstolen hänvisade då till sin bedömning av undantaget för ”löneförhållanden”. Varken artikel 4.1 d eller 4.2 innebär alltså enligt domstolen att unionsrätten direkt ingriper i föreningsrätten.

Danmark hade också yrkat att direktivet hade beslutats på fel sätt. Men domstolen kom fram till att det antagits på ett korrekt sätt. Domstolen konstaterade att direktivets huvudsakliga syfte är att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen och att det innehåller åtgärder som inrättar en ram för fastställande av tillräckliga minimilöner. Detta innebär enligt domstolen att direktivet hör till området ”arbetsvillkor”, vilket kräver att rådet beslutar med kvalificerad majoritet och inte enhällighet. Om domstolen hade bedömt att direktivet skulle höra till området företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen, som Danmark anförde, skulle det ha krävts ett enhälligt beslut.

När det gäller Danmarks andrahandsyrkande om att båda eller någon av artikel 4.1 d och artikel 4.2 skulle förklaras ogiltiga hänvisade domstolen endast till sin bedömning av förstahandsyrkandet.

5.3.5 Europadomstolen ansåg att straff för vägblockad med politiskt syfte inte stred mot strejkrätten

Artikel 10 i Europakonventionen för mänskliga rättigheter (EKMR) skyddar yttrandefriheten och artikel 11 skyddar mötes- och föreningsfriheten. Artikeln skyddar även strejkrätten under vissa förutsättningar.

I målet *Bodson m.fl. mot Belgien*²⁴ hade 16 fackföreningsmedlemmar dömts med stöd av den belgiska strafflagen för att utan tillstånd ha blockerat en motorväg under cirka fem timmar. Blockaden ledde till trafikstockning och 400 kilometer långa bilköer. Aktionen var ett led i en allmän protestaktion som deras fackförening hade utlyst. Aktionen riktade sig mot regeringens spar- och åtstramningsåtgärder. De 16 fackföreningsmedlemmarna dömdes för uppsåtligt hindrande av vägtrafik till kortare fängelsestraff och böter. De klagade till Europadomstolen och hävdade att straffen strider mot artikel 10 och 11 i EKMR. Domstolen valde att pröva deras klagomål under artikel 11 tolkad i ljuset av artikel 10.

²⁴ *Bodson m.fl. mot Belgien*, dom den 16 januari 2025, ansökan 35834/22.

Europadomstolen konstaterade att de sökande inte hade dömts för att ha strejkat eller för att ha uttryckt sina åsikter. De hade befunnits skyldiga till att ha deltagit i en vägblockad som har orsakat en potentiellt farlig situation, vilket är ett brott enligt strafflagen i Belgien. Domstolen ansåg att strejkrätten inte innefattar rätten för en fackförening eller dess medlemmar att utan tillstånd hindra trafiken på allmänna vägar. Domstolen ansåg att det kunde leda till att trafiken på en viktig motorväg stannar upp i flera timmar, vilket avsevärt kunde störa det dagliga livet och lagliga aktiviteter för allmänheten (de som inte hade deltagit i blockaden). Domstolen ansåg också att aktionen skapade en farlig miljö för trafikanter. Europadomstolen kom fram till att de belgiska domstolarna, när de dömde sökandena för uppsåtligt hindrande av vägtrafik, hade baserat sina beslut på en godtagbar bedömning av fakta och på skäl som var relevanta och tillräckliga. De nationella domstolarna hade inte överskridit sitt prövningsutrymme ("margin of appreciation") och de hade därför inte kränkt artikel 10 och 11.

6. EU:s minimilönedirektiv

Under 2025 kom beskedet att EU:s minimilönedirektiv är här för att stanna. För Sveriges del kommer direktivet inte ha så stor praktisk betydelse. Men för länder med lagstadgade minimilöner och en täckningsgrad för kollektivavtal som ligger under 80 procent påverkar direktivet hur lagstadgade minimilöner sätts och hur länderna arbetar med att öka kollektivavtalstäckningen. I Sverige är täckningsgraden för kollektivavtal 88 procent (2024).

I detta kapitel redovisar vi hur minimilönedirektivet har påverkat länder med lagstadgade minimilöner. Vi beskriver också innehållet i de handlingsplaner som länder med kollektivavtalstäckning under 80 procent har tagit fram.

6.1 2025 var ett händelserikt år för minimilönedirektivet

EU:s så kallade minimilönedirektiv¹ genomfördes i Sverige i slutet av 2024. I Sverige är det Medlingsinstitutet som har i uppdrag att vartannat år ta fram och rapportera in den data och information som efterfrågas. Hösten 2025 var det första rapporteringstillfället. Myndigheten arbetade från och med början av 2024 i nära samarbete med en expertgrupp med representanter för arbetsmarknadens parter med att ta fram rapporteringen.² Som underlag användes både Medlingsinstitutets lönestrukturst statistik och information om lägstalöner i kollektivavtal. När detta skrivs har vi ännu inte fått någon återkoppling från EU-kommissionen på vår rapportering.

Från ett svenskt perspektiv är det intressant att följa hur direktivet påverkar övriga länder i EU. Under hösten och vintern 2025 hände följande:

- EU:s medlemsstater skickade in den data och information som följer av direktivets rapporteringskrav till EU-kommissionen.
- EU-domstolen kom med sitt avgörande om direktivets giltighet efter att Danmark med stöd av Sverige krävt att få direktivet ogiltigförklarat (läs mer om detta i kapitel 5).
- Vid årsskiftet 2025/2026 gick tiden ut för de medlemsstater som har en kollektivavtalstäckningsgrad under 80 procent att lämna in handlingsplaner med konkreta åtgärder för att höja täckningsgraden till EU-kommissionen.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2411 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

² Rapportering avseende Sverige enligt artikel 10 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2411 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, finns på www.mi.se.

6.1.1 Det finns länder som inte har genomfört minimilönedirektivet

Tidsfristen för att genomföra direktivet gick ut i november 2024, men ett år senare var åtta länder fortfarande inte klara. Nio länder har valt att göra större förändringar, medan de resterande tio länderna, inklusive Sverige, inte har gjort mer än nödvändigt när direktivet har införlivats i den nationella lagstiftningen. Bland annat Europafackets forskningsinstitut ETUI har därför beskrivit dessa länder som "minimalister".³

Så har minimilönedirektivet genomförts:

Försenade: Bulgarien, Cypern, Estland, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Portugal, Spanien

Större förändringar: Belgien, Grekland, Lettland, Litauen, Malta, Rumänien, Slovakien, Tjeckien, Ungern

Inga eller små förändringar: Danmark, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Kroatien, Slovenien, Sverige, Tyskland, Österrike

Det finns olika anledningar till att vissa länder fortfarande, i vart fall inte fullt ut, har genomfört direktivet. Estland och Nederländerna valde att vänta på domen från EU-domstolen. I Bulgariens och Portugals fall handlar det främst om det politiska läget som inte beror på minimilönedirektivet. Polen har antagit en ny lag om kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtal, men tycks ha haft svårt att enas om innehållet i den nya minimilönelag som också ingår i landets plan för att genomföra direktivet. I Luxemburg har regeringen inte kunnat enas med de fackliga organisationerna eftersom flera av regeringens förslag enligt facken skulle motverka direktivets syfte. I Spanien handlar förseningen snarare om att landet redan sedan tidigare har vidtagit åtgärder inom området och att Spanien anser att de därför inte behöver ytterligare reformer. Cypern har tagit fram ett utkast på lag men inte blivit klar med beredningen av den. I januari 2026 aviserade Cyperns arbetsmarknadsminister att målet är att lägga fram ett lagförslag för parlamentet innan valet i maj.⁴

6.2 Tillräckliga lagstadgade minimilöner ska uppnås i de flesta EU-länder

Direktivet ger inte någon skyldighet för medlemsländerna att införa en lagstadgad minimilön, eller att förklara att ett kollektivavtal ska vara allmängiltigt. Men faktum är att de flesta EU-länderna sedan tidigare har både lagstadgade minimilöner och system för allmängiltigförklaring.

³ Müller T. (2025) Here comes the sun: the formal transposition and political impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU, Report 2025.04, ETUI., Uni Europas nyhetsbrev, november 2024., WageIndicator Collective bargaining news, 31 oktober 2024.

⁴ Eurofound (2025) Minimum wages in 2025: Annual review, s. 33–34., Müller T. (2025) Here comes the sun: the formal transposition and political impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU, Report 2025.04, ETUI., Nyhetsmedia från Cypern och Luxemburg.

6.2.1 Lagstadgade minimilöner i 22 av 27 länder

22 av 27 länder i EU har lagstadgade minimilöner. Det är bara Sverige, Danmark, Finland, Österrike och Italien som inte har sådana. Cypern införde lagstadgade minimilöner i början av 2023. Även Italien hade tidigare långtgående planer på att införa sådana. Men efter regeringsskiftet 2022 ändrades den politiska inriktningen och det är i nuläget inte någon aktuell fråga i Italien. Men Italien har ändå en modell där kollektivavtalade minimilöner används på ett liknande sätt som lagstadgad minimilön, i och med att de i praktiken gäller för nästan alla arbetsgivare.

I Estland, liksom i den privata sektorn i Belgien, sätts de lagstadgade minimilönerna genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Regeringarna fastställer minimilönen, men har inte något inflytande över nivåerna. Direktivets definition av lagstadgad minimilön gör undantag för den här typen av minimilöner. Den estniska regeringen anser därför att reglerna som gäller lagstadgade minimilöner inte ska omfatta Estland. Belgiens regering har resonerat på samma sätt och anser att reglerna inte ska gälla för den belgiska privata sektorn.

6.2.2 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal i 22 av 27 länder

22 av 27 länder i EU har någon form av system för att utsträcka kollektivavtals räckvidd eller att förklara att kollektivavtal ska vara allmängiltiga. Allmängiltigförklaring av kollektivavtal innebär att ett kollektivavtals villkor om till exempel lön sträcks ut genom ett beslut av staten till att gälla för alla arbetstagare och arbetsgivare i den bransch som avtalet gäller för, det vill säga inte bara hos arbetsgivare som själva är bundna av avtalet. Vissa länder har system med motsvarande funktion, men utan ett aktivt beslut av staten. För enkelhetens skull har vi valt att använda begreppet allmängiltigförklaring även för dessa. Cypern, Danmark, Malta, Polen och Sverige är de fem länder som inte har något system för allmängiltigförklaring.⁵ Det innebär att Sverige och Danmark är de enda länderna i EU som varken har lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Men det skiljer sig också mellan de övriga EU-länderna hur stor betydelse allmängiltigförklaring av kollektivavtal har.

Typ av allmängiltigförklaring

Ingen allmängiltigförklaring: Cypern, Danmark, Malta, Polen, Sverige

Allmängiltigförklaring är möjligt men ovanligt: Bulgarien, Estland, Tyskland, Ungern, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Rumänien, Slovakien, Tjeckien

Allmängiltigförklaring förekommer i vissa branscher men inte överallt: Grekland, Luxemburg, Nederländerna, Slovenien

Allmängiltigförklaring används mer eller mindre automatiskt och på hela arbetsmarknaden: Belgien, Finland, Frankrike, Italien*, Portugal, Spanien, Österrike

*Italien är ett specialfall, där branschavtalens minimilöner används som referensvärden av arbetsdomstolarna när de bedömer om företag följer konstitutionella krav på (lägsta) lönenivåer.

Källa: OECD/AIAS ICTWSS (2019).

⁵ OECD/AIAS ICTWSS (2019). Eftersom uppgifterna är från 2019 kan situationen i enskilda länder ha ändrats.

6.3 Direktivets krav påverkar lagstadgade minimilöner

Sverige har inte lagstadgade minimilöner och därför har den del av minimilönedirektivet som handlar om det inte uppmärksammats så mycket här. Flera EU-länder har bedömt att de redan hade regler som i stor utsträckning ligger i linje med kraven i direktivet, som de tre stora länderna Tyskland, Frankrike och Spanien. Varken Tyskland eller Slovenien har ändrat något i någon lag i samband med att de genomförde direktivet. Men flera andra länder har gjort stora förändringar i hur de lagstadgade minimilönerna sätts. EU-domstolen har slagit fast att EU överträdde sin befogenhet för en del av reglerna.

6.3.1 Direktivet har påverkat hur de lagstadgade minimilönerna sätts

Vi kan konstatera att flera länder har införlivat de kriterier som direktivet har krävt för hur lagstadgade minimilöner ska sättas och uppdateras i nationell lag. Därefter har EU-domstolen ogiltigförklarat dessa kriterier. Vi vet ännu inte hur länderna som redan har infört dem kommer att hantera detta.

Ogiltigförklarade regler om att sätta och uppdatera minimilöner

EU-domstolen ogiltigförklarade i november 2025 de delar av minimilönedirektivet som den ansåg utgjorde en direkt inblandning i och harmonisering av hur löner sätts inom EU, se kapitel 5. De ogiltigförklarade reglerna är i huvudsak fyra kriterier för hur minimilönerna ska sättas och uppdateras. Kriterierna skulle fastställas på nationell nivå, men direktivet krävde att de skulle innehålla minst följande delar:

1. de lagstadgade minimilönernas köpkraft, med hänsyn tagen till levnadskostnaderna
2. lönernas allmänna nivå och fördelning
3. lönernas ökningstakt
4. den långsiktiga nationella produktivetsnivån och produktivetsutvecklingen.

Dessa regler hade redan genomförts i en stor del av EU:s medlemsländer innan EU-domstolen kom med sitt besked om ogiltigförklaring. Det återstår att se om några länder kommer upphäva eller ändra i sina nationella kriterier eller om de kommer behålla kriterierna.

Flera länder har lyft in minimilönedirektivets kriterier i nationell lag

Innan minimilönedirektivet genomfördes var inflationen det vanligaste kriteriet för uppdatering av lagstadgade minimilöner. I övrigt fanns det en rik flora av olika landspecifika kriterier och modeller för hur minimilönernas nivå bestämdes. I ungefär en tredjedel av länderna skulle minimilönen uppgå till en viss procentsats av lönenivån i landet (referensvärden). Däremot var det ovanligt att koppla minimilönerna direkt till lönernas ökningstakt eller till produktivetsutvecklingen.⁶

I början av 2024 hade flera länder redan gjort förändringar i hur de lagstadgade minimilönerna revideras för att anpassa sig till minimilönedirektivet (Bulgarien, Cypern, Tjeckien, Estland och Malta). I Tyskland inverkade minimilönedirektivet på nivån på den lagstadgade minimilönen redan 2021. Förhandlingarna om direktivet kom då att inspirera

⁶ Eurofound (2025) Minimum wages in 2025: Annual review, s. 43.

den federala regeringen att frånga den tyska minimilönekommissionens rekommendation om höjning av nivån. Regeringen höjde minimilönen betydligt mer, från 9,60 euro till 12 euro i slutet av 2022.⁷

Grekland har gjort störst förändringar i hur minimilönerna sätts i samband med att landet genomförde minimilönedirektivet. Från 2028 och framåt kommer Grekland gå över till en ny modell, som är inspirerad av Frankrikes modell. Den bygger i korthet på automatisk uppräkningsformel kombinerat med inflytande av en expert- och partssammansatt kommitté.⁸ Faktarutan nedan visar en översikt över hur EU-länder med lagstadgade minimilöner har infört kriterierna i sin lagstiftning.

Användning av kriterierna i modeller för lagstadgade minimilöner

Kriterierna har förts in i lag: Slovakien, Rumänien

Kriterierna har förts in i lag tillsammans med ytterligare nationella kriterier: Tjeckien, Ungern, Lettland, Litauen, Luxemburg, Polen, Portugal

Befintliga nationella kriterier har utökats med minimilönedirektivets kriterier: Kroatien, Irland

Kriterierna finns delvis i uppräkningsformel för minimilöner och är delvis delegerade till en vetenskaplig kommitté: Grekland

Användandet av kriterierna har delegerats till minimilöne- eller låglönekommission: Tyskland, Malta

Källa: Eurofound (2025) Minimum wages in 2025: Annual review, s. 44f.

6.3.2 Referensvärden används i fler länder än tidigare

Minimilönedirektivet innehåller även regler om att medlemsländer som har lagstadgade minimilöner ska använda så kallade vägledande referensvärden för att avgöra om minimilönerna är tillräckliga. De kan då använda antingen internationellt vedertagna mått eller egna nationella referensvärden. De internationellt vedertagna mått som nämns i direktivet är 60 procent av medianlönen och 50 procent av medellönen. Enligt OECD-data för 2023 var det bara Frankrike och Slovenien vars lagstadgade minimilöner låg över båda dessa nivåer. Sju länder hade en minimilön som låg under 40 procent av medellönen och nio länder hade en minimilön som låg under 50 procent av medianlönen.

En majoritet av länderna kommer använda referensvärden för att bedöma minimilönernas tillräcklighet. De flesta länderna har också valt att använda referensvärden i kriterierna för att fastställa och uppdatera minimilönerna trots att det egentligen inte krävs enligt direktivet (**tabell 6.1**). 18 av 22 länder med lagstadgade minimilöner har numera antingen konkreta siffrsatta referensvärden i lagstiftning eller i form av politiska riktlinjer eller överenskommelser.

⁷ Eurofound (2024) Minimum wages in 2024: Annual review, s. 48f.

⁸ Eurofound (2025) Minimum wages in 2025: Annual review, s. 35.

TABELL 6.1 Användningen av vägledande referensvärden för lagstadgade minimilöner

	Fastställa och uppdatera minimilönerna	Bedömning av minimilönernas tillräcklighet	Värde
Referensvärden i lag			
Belgien	Nej**	Ja	50 % av medel
Bulgarien*	Ja	Nej	50 % av medel
			60 % av median
Frankrike	Nej	Ja	heltidsarbetande och 50 % av medel heltidsarbetande
Grekland	Nej, möjligen indirekt	Nej	60 % av median
Lettland	Ja	Nej	46 % av medel
Polen*	Ja	Ja	55 % av medel (i utkast)
Rumänien	Nej	Ja	47–52 % av medel
Slovakien	Ja	Ja	60 % av medel
			120–140 % av miniminivån
Slovenien	Ja	Ja	för levnadskostnader
			42,2 % av medel 2025,
Tjeckien	Indirekt	Ja	mål 47 % 2029
Referensvärden finns i politiska riktlinjer eller överenskommelser			
			2025: 45 % av medel,
			2026: 47,5 %, 2028: 50 %
Estland*	Ej tillämpligt	Ej tillämpligt	(tvåpartsöverenskommelse)
Irland	Ja	Ja	60 % av median
	Information saknas	Information saknas	50 % av medel,
Kroatien			60 % av median
			45–50 % av medel
Litauen	Ja	Ja	(trepartsöverenskommelse)
			128 % av medel
			levnadskostnader, 50 % av
Nederländerna*	Nej	Ja	medianlön (utkast)
		Information saknas	
Spanien*	Ja		60 % av medel efter skatt
Tyskland	Ja	Ja	60 % av median
			Mål: 50 % av medel exkl.
Ungern	Nej	Ja	bonusar etc. 2027

*= Länder som inte är klara med genomförandet, **= På regional nivå används 50 procent av medellönen som referensvärde.
 Källor: Eurofound (2025), *Minimum wages in 2025: Annual review*, s. 49–52., Müller T. and Zwysen W. (2025) Wages and collective bargaining: the Adequate Minimum Wages Directive as a game changer, i Piasna A., Theodoropoulou S. and Vanhercke B. (red.) (2025) *Benchmarking Working Europe 2025, ETUI och ETUC*, s. 93., Müller T. (2025) Here comes the sun: the formal transposition and political impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU, Report 2025.04, ETUI.

Spanien har haft mål om 60 procent av medellönen efter skatt sedan 2020. Spanien och Frankrike är för övrigt de enda länderna som använder sig av nettolönen (lönen efter skatt) som referensvärde. Det motiverar de med att den europeiska sociala stadgan rekommenderar att använda nettolön i stället för bruttolön för referensvärdet. Slovenien införde 2021 ett referensvärde om att den lagstadgade minimilönen ska ligga 20 procent över miniminivån för levnadskostnaderna. Irland har haft 60 procent av medianlönen som ett mål för minimilönens nivå sedan 2022. I samband med att direktivet genomfördes lade de till målet som ytterligare ett kriterium för låglönekommisionen att ta hänsyn till. Tysklands minimilönekommision fick i uppdrag att ta hänsyn till 60 procent av medianlönen vid sin revidering av minimilönen 2025. I Litauen har arbetsmarknadens parter och regeringen sedan 2017 haft en så kallad trepartsöverenskommelse om att minimilönen ska ligga mellan 45 och 50 procent av medellönen.

6.4 Åtgärder för att främja kollektivavtalsäckning planeras i 18 av 27 länder

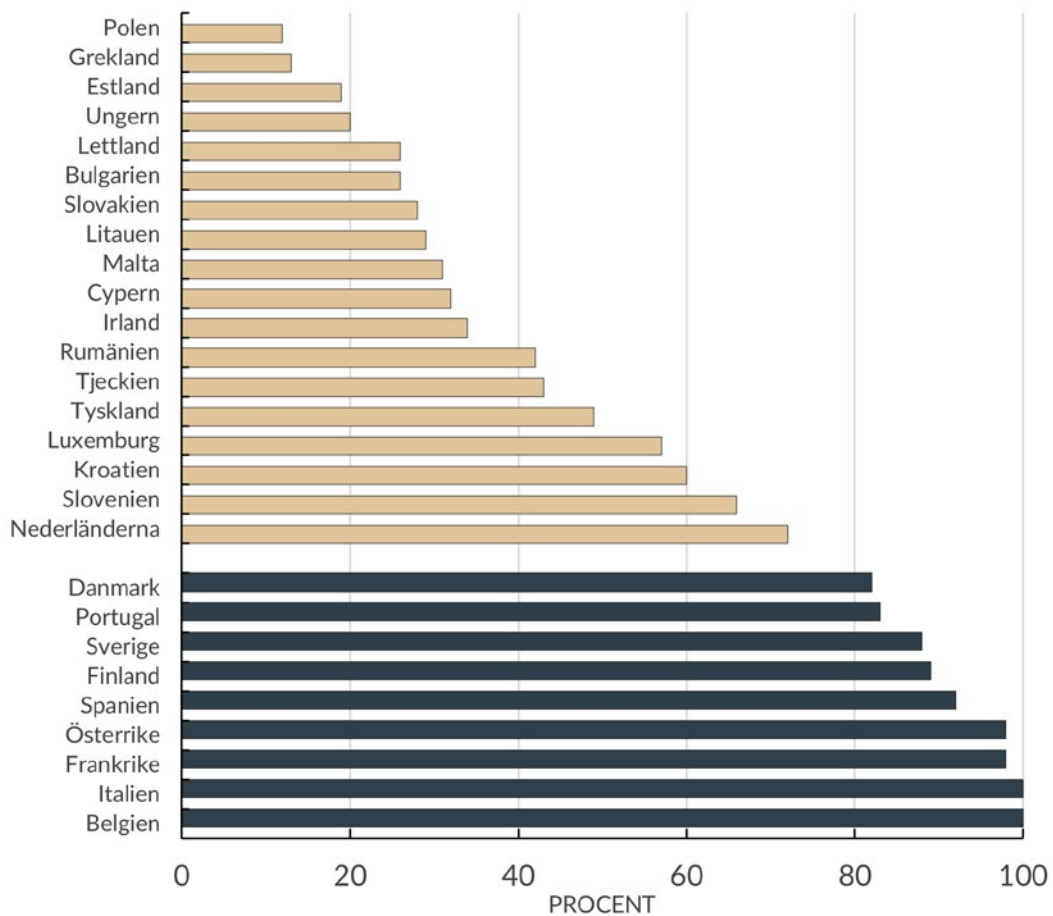
Om minimilönedirektivets ena ben är tillräckliga minimilöner, är det andra benet att främja kollektivavtalsförhandlingar. Andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal kallas för kollektivavtalsäckning. Kollektivavtalsäckningen i EU:s 27 medlemsländer varierar mellan 12 procent (Polen) och 100 procent (Italien och Belgien), se **diagram 6.1**. Generellt sett går trenden nedåt för kollektivavtalsäckningen i omvärlden. Under de senaste decennierna har nedgången varit störst i Central- och Östeuropa. Även i Tyskland, Grekland och Nederländerna har andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal minskat, medan andelen i de flesta övriga EU-länder har varit relativt stabil.⁹

Enligt minimilönedirektivet måste alla medlemsländer främja kollektivavtalsförhandlingar. Direktivet ställer dessutom särskilda krav på länder som har en kollektivavtalsäckning som ligger under 80 procent. Dessa länder ska tillhandahålla en ram med förutsättningar som möjliggör kollektivavtalsförhandlingar och även upprätta en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar. Både ramen och handlingsplanen ska tas fram med hjälp av arbetsmarknadens parter. Vid utgången av 2025 var det 18 länder som skulle lämna in den allra första handlingsplanen. Det är länderna med beige staplar i diagram 6.1.

Nio EU-länder har en kollektivavtalsäckning som ligger över 80 procent och de behöver därmed inte ta fram någon ram och handlingsplan. Bland dessa länder är det enbart Sverige och Danmark som inte tillämpar allmängiltigförklaring extensivt på arbetsmarknaden, se avsnitt 6.2.2.

⁹ OECD (2025), Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage: Standing, but losing ground, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fe47107c-en>.

DIAGRAM 6.1 Kollektivavtalstäckning i EU 2024 eller senast tillgängliga år



Källa: OECD/AIAS ICTWSS (2025). Avseende Slovenien: Republic of Slovenia Statistical Office 2025

6.4.2 Handlingsplaner för att främja kollektivavtalstäckning lämnades in i slutet av 2025

När denna text skrevs i januari 2026 fanns det nio handlingsplaner tillgängliga. Därutöver fanns det ett utkast på handlingsplan för Bulgarien.

Tyskland har börjat arbeta med sin handlingsplan och under sommaren 2025 genomfördes ett samrådsförfarande. Men under hösten uppstod en politisk blockering och Tyskland lämnade inte in någon handlingsplan i tid. Det kan även hänga samman med att den tyska arbetsgivarsidan i samrådsförfarandet hänvisade till att EU-domstolens besked om minimilönedirektivet borde inväntas.

Luxemburgs regering presenterade under hösten 2024 ett antal förslag på åtgärder för arbetsmarknadens parter. Bland förslagen fanns åtgärder som enligt facken försämrar deras grundläggande rättigheter att förhandla kollektivt. Det ledde till ett sammanbrott i trepartsförhandlingarna. Maltas arbete med handlingsplanen stoppades upp på grund av att ett vallöfte om obligatoriskt fackligt medlemskap fann sin väg in i förhandlingarna om handlingsplanen. Här är det arbetsgivarna som motsätter sig förslaget.

Nederländerna hör till de länder som ännu inte har genomfört direktivet och handlingsplanen var inte heller klar i januari 2026, även om arbetet tycks har kommit relativt långt. Kroatien, Slovenien och Ungern har påbörjat arbetet med sina handlingsplaner, men vi har inte kunnat hitta någon information om innehållet eller hur arbetet har gått. Cypern tänker lämna in sin handlingsplan i oktober 2026. Vi noterar också att Estland och Polen har tagit fram handlingsplaner i tid trots att de inte är klara med att genomföra direktivet.¹⁰

6.4.3 Innehållet i handlingsplanerna varierar stort

Handlingsplanerna är olika när det gäller hur omfattande de är och hur konkreta de är (**tabell 6.2**). Vissa handlingsplaner omfattar ett fåtal punkter medan andra tar upp ett tjugotal olika åtgärder. I vissa fall säger planen att åtgärden förutsätter att det finns ekonomiska förutsättningar eller att landet avser utreda om åtgärden ska vidtas.

TABELL 6.2 Sammanfattning av innehåll i handlingsplaner

	Lag- stiftning	Treparts- grupp/ kommitté	Information om parter/ avtal	Ekonom- iskt stöd	Utbildning/ information	Medling
Handlingsplaner						
Polen	X			X	X	X
Grekland	X	X	X		X	
Estland	X		X		X	
Lettland	X					
Slovakien	X	X			X	
Litauen	X			X	X	
Irland	X			X	X	X
Rumänien		X	X		X	
Tjeckien	X	X	X	X	X	X
Utkast						
Bulgarien	X		X		X	X
Totalt	9	4	5	4	10	4

Källa: Egen bearbetning av ländernas handlingsplaner

Planer på lagändringar i nio av tio handlingsplaner

En majoritet av ländernas handlingsplaner tar upp förändringar i lagstiftning. Ofta planerar länderna att analysera möjligheterna för att ändra lagen men i vissa fall tycks planerna på lagändringar vara relativt långt gångna. Åtgärder handlar i flera fall om att införa eller omarbete befintliga lagar om kollektivavtalsförhandlingar. Till exempel genom att förbättra möjligheten för offentliganställda att förhandla eller att utveckla möjligheten för fack och arbetsgivare att komma överens om andra regler än vad lagen säger, så kallad kollektivavtalsdispositivitet (till exempel Lettland). Att se över behovet att ändra i reglerna för allmängiltigförklaring av kollektivavtal (eller motsvarande) finns med i flera handlingsplaner (Estland, Irland, Lettland och Litauen). I Estlands och Lettlands handlingsplaner

¹⁰ Nyhetsmedia i de olika länderna och Müller T. (2025) Here comes the sun: the formal transposition and political impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU, Report 2025.04, ETUI.

finns möjligheten för centralorganisationer att teckna generellt bindande branschavtal där organisationsgraden är låg med som en åtgärd. Två handlingsplaner innehåller åtgärder om utökat skydd för facklig verksamhet (Irland och Tjeckien). Att analysera möjligheten att väga in kollektivavtal vid offentliga upphandlingar återfinns också i ett par av handlingsplanerna (Irland och Litauen).

Många planerade åtgärder – men blir det verkstad?

Fyra länders planer har med åtgärden att inrätta nya trepartsgrupper (Grekland, Rumänien och Slovakien) eller att permanenta den partsgrupp som har deltagit i att genomföra direktivet (Tjeckien).

Att se till att det finns lättillgänglig och digital information om vilka organisationer som finns på arbetsmarknaden finns med i Bulgariens handlingsplan. Tre länder planerar att bygga upp eller modernisera ett digitalt register över kollektivavtal (Estland, Grekland och Rumänien).

I Irlands, Litauens, Polens och Tjeckiens handlingsplaner finns ekonomiskt stöd för att främja kollektivavtalsförhandlingar med som åtgärder. De finns då antingen med som skattesubventioner för medlemskap i fack (Irland och Litauen) eller i arbetsgivarorganisation (Irland och Polen) eller som direkta subventioner till organisationer för att stärka deras kapacitet att förhandla (Tjeckien och Polen). Bland åtgärderna i Polens handlingsplan finns också statliga bidrag till tjänstepensionssystem och tillgång till expertstöd såsom medlare med kompetens inom arbetsrätt och kollektivavtalsförhandlingar.

Samtliga handlingsplaner innehåller åtgärder som handlar om att informera och/eller erbjuda utbildningar om kollektivavtalsförhandlingar och andra relaterade frågor. Rumänien planerar, utöver generella informationsinsatser, att informera om rätten att organisera sig och förhandla kollektivt i branscher där många har osäkra anställningsförhållanden. Flera länder har med åtgärden att förbättra och utveckla statistiken om kollektivavtals-täckning (Bulgarien, Estland, Grekland, Lettland och Litauen).

Minimilönedirektivet lyfter fram att förhandlingar på branschnivå är särskilt framgångsrikt och flera av länderna har fångat upp det i sina handlingsplaner. Några exempel är att ange åtgärderna att ordna möten mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, att arbetsmarknadsparterna ska få information om värdet av branschförhandlingar och kollektivavtal i workshoppar eller konferenser (Litauen, Rumänien och Slovakien). Flera länder har också planer på allmänna informationssatsningar och kampanjer i sociala medier för att sprida värdet av kollektivavtalsförhandlingar. Polen planerar att analysera möjligheterna för en modell med regelbundna kollektivavtalsförhandlingar och att ett trepartssammansatt råd ska försöka ta fram centrala branschavtal, i första hand i form av en pilotstudie i en utvald bransch.

Andra åtgärder är att ta fram en manual (Polen) eller en uppförandekod (Irland) för förhandlingar. Rumänien planerar att stärka den institutionella kapaciteten genom ökade resurser och kompetensutveckling för anställda både på ansvarigt regeringsdepartement och i inspektionsverksamheten. Tre länder tar upp inspektioner och regelefterlevnad i sina planer (Bulgarien, Rumänien och Slovakien).

Bulgarien, Irland och Tjeckien planerar att utveckla sina tvistlösningsmekanismer inklusive medlingsfunktioner. Bulgarien planerar dessutom enligt utkastet att anordna utbildning för medlare, ta fram en manual för kollektivavtalsförhandlingar och en kalkylator för att mäta kostnaden för kollektiva arbetsmarknadskonflikter. Irland har för avsikt att titta på möjligheterna att införa obligatorisk medling mellan det att varsel läggs och konflikt bryter ut. Polen har som nämnts ovan som en möjlig åtgärd i sin handlingsplan att staten ska erbjuda expertstöd från medlare till förhandlande parter. Tjeckiens plan innehåller åtgärden att ta bort möjligheten att överklaga beslut om utsedda medlare till förvaltningsrätten i syfte att få mer effektiva medlingsprocesser. Litauen tar upp möjligheten att vidta sympatiåtgärder som ett sätt att stärka kollektivavtalssystemet i sin handlingsplan.

Flera länder tänker initiera studier och forskning inom området (Grekland, Irland, Lettland, Litauen och Tjeckien). Bulgarien har som en åtgärd i sitt utkast på handlingsplan att ratificera ILO-konventionerna 151 och 154 som handlar om organisationsrätt för offentliganställda respektive om främjande av kollektiva förhandlingar. Irland planerar att ordna pristävlingar för att stimulera och sprida goda exempel. Rumänien har som förslag att utveckla samråd och information till arbetsmarknadsparterna om EU.

Nederländerna och Tyskland diskuterar liknande åtgärder som andra länder

Den nederländska regeringen redovisade i en skrivelse till landets parlament i oktober 2025 olika åtgärder som är tänkta att ingå i den kommande handlingsplanen. Enligt skrivelsen planerar Nederländerna att, med inspiration från bland annat de skandinaviska länderna, analysera behovet av åtgärder för att stärka fack och arbetsgivarorganisationers legitimitet och ställning. Information om värdet av fackligt medlemskap och kollektivavtal, regler om att kollektivavtalsparterna ska vara oberoende i förhållande till varandra, en översyn av möjligheterna att få göra undantag från lagen i kollektivavtal och bättre statistik om kollektivavtalstäckning och organisationsgrad är ytterligare förslag på åtgärder. En analys av möjligheterna att inkludera sociala krav vid offentliga upphandlingar ingår också som en åtgärd i skrivelsen.

När det gäller Tyskland fanns tre åtgärder med i regeringskoalitionens överenskommelse: en federal lag om efterlevnad av kollektivavtal, en förordning om digitala möjligheter för fackföreningar att kunna nå ut till potentiella medlemmar och ett utökat skatteavdrag för fackligt medlemskap. De fackliga organisationerna tog dessutom i det samrådsförfarande som skedde under sommaren upp bland annat utökade möjligheter till allmängiltigförklaring av kollektivavtal och att ta bort möjligheten för företag att vara medlemmar i en arbetsgivarorganisation utan att teckna kollektivavtal. Facken lyfte även fram förändringar i upphandlingsregler för att främja kollektivavtal. Arbetsgivarorganisationerna tog bland annat upp manöverutrymmet för att teckna kollektivavtal (till exempel kollektivavtalsdispositivitet), tydligare regler för strejkrätten (förbud mot politiska strejker och att införa obligatorisk medling) och att minska byråkratin för företag som tecknar kollektivavtal. Det återstår att se vilka åtgärder som kommer ingå i den tyska handlingsplanen.

DEL 3

Lönestatistiken

7. Utfall enligt officiell lönestatistik	88
8. Beskrivning av den officiella lönestatistiken	104

7. Utfall enligt officiell lönestatistik

Lönerna har ökat med i genomsnitt 3,7 procent under 2025 enligt konjunkturlönestatistiken. Enligt lönestrukturstatistiken var genomsnittslönen 41 600 kronor under 2024. Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick samma år till 10,2 procent.

Genomsnittslönen för anställda uppgick till 41 600 kr år 2024. Det visade den senast tillgängliga lönestrukturstatistiken (se **tabell 7.1**). Bland kvinnor var genomsnittslönen 39 300 kr och bland män var den 43 800 kr. Det innebär att löneskillnaden mellan könen var 10,2 procent. Det innebär även att löneskillnaden mellan könen har varit ungefär densamma sedan 2019. Tar man hänsyn till skillnader i faktorer som påverkar lönen som exempelvis yrke och ålder var skillnaden 4,6 procent (se avsnitt 7.2).

Lönerna ökade med i genomsnitt 3,7 procent under 2025 (januari till och med november), enligt konjunkturlönestatistiken (se tabell 7.1). Det är lägre än för helåret 2024, då lönerna ökade med i genomsnitt 4,1 procent. Den senaste månadsstatistiken gäller november, då löneökningen uppskattas till årstakten 3,7 procent (se avsnitt 7.3). De totala arbetskostnaderna ökade i takt med euroområdet det tredje kvartalet 2025, enligt Labour cost index (LCI). Den senaste uppgiften för arbetskostnaden per timme gäller 2020, då den var högre än genomsnittet i euroområdet enligt Labour cost survey (LCS).

I de följande avsnitten redovisas utfallen mer ingående, uppdelat efter undersökningarna som presenteras i tabell 7.1. De olika undersökningarna och lönemått beskrivs i kapitel 8.

TABELL 7.1 Löner och arbetskostnader enligt officiell statistik

Undersökning / lönemått	Period		
Lönestrukturstatistik (LSS)		Medel	Median
Månadslön (heltidsekvivalent)	2024	41 600 kr	37 100 kr
Lönestrukturstatistik (LSS)		Ovägd	Standardvägd
Löneskillnad mellan kvinnor och män	2024	10,2%	4,6%
Konjunkturlönestatistik (KL)		Skattning	Preliminärt
Löneökningstakt	2025*	3,7%	3,6%
Labour Cost Index (LCI)		Sverige	Euroområdet
Årlig arbetskostnadsökning	kv 3 2025	3,3%	3,4%
Labour Cost Survey (LCS)		Sverige	Euroområdet
Arbetskostnad per timme	2020	38,1 €	33,1 €
Structure of Earnings Survey (SES)		Sverige	Euroområdet
Förtjänst per timme (lön inkl. övertid och bonus)	2022	21,5 €	19,0 €

* Avser genomsnittlig årstakt under månaderna januari till och med november 2025. Värden för december har inte publicerats i skrivande stund.

Källor: Medlingsinstitutet och Eurostat

7.1 Lönestrukturstatistiken 2024

Den genomsnittliga månadslönen var 41 600 kr år 2024. Bland kvinnor var genomsnittslönen 39 300 kr och bland män var den 43 800 kr. Högst var lönen bland tjänstemän i privat sektor och lägst var den bland arbetare i privat sektor.

Medianlönen uppgick till 37 100 kr. Lönen i den 10:e percentilen uppgick till 27 100. I den 90:e percentilen var den 60 000. Lönespridningen, uttryckt som kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen, var 2,22. Lönespridningen bland kvinnor har ökat kontinuerligt under mer än tio års tid. Efter att ha ökat under pandemiåren 2021 och 2022 har lönespridningen bland män endast förändrats marginellt de senaste åren.

7.1.1 Den genomsnittliga månadslönen var 41 600 kronor

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

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2024 till 41 600 kronor (se **tabell 7.2**). Genomsnittslönen varierar bland anställda i olika sektorer. I privat sektor som helhet var månadslönen 42 500 kr, vilket kan jämföras med offentlig sektor där den var 39 500 kr.

Variationen inom sektorerna var stor, särskilt bland anställda i privat sektor. Bland arbetare i privat sektor var genomsnittslönen 33 200 kr, medan den var 52 000 kr bland tjänstemän i privat sektor.

TABELL 7.2 Genomsnittliga månadslöner* 2024

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	39 300	43 800	41 600
Privat sektor	39 900	44 200	42 500
Arbetare	30 800	34 600	33 200
Tjänstemän	47 600	55 600	52 000
Offentlig sektor	38 500	42 000	39 500
Kommuner	36 000	36 400	36 100
Regioner	42 800	52 000	44 900
Staten	43 500	46 200	44 800

* Månadslöner uppräknade till heltidslön
Källa: Medlingsinstitutet

7.1.2 Medianlönen uppgick till 37 100 kronor

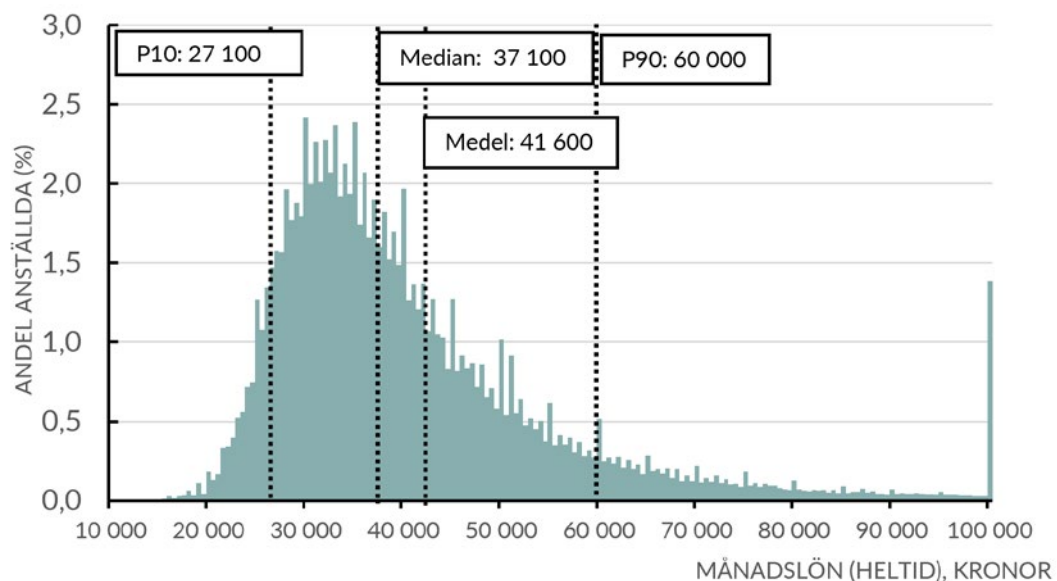
I **diagram 7.1** visas lönefördelningen för samtliga anställda 2024. Medianlönen, alltså lönen för den mittersta löntagaren i fördelningen, uppgick 2024 till 37 100 kronor, vilket alltså kan jämföras med medelvärdet som var 41 600 kronor. Att medelvärdet var högre än medianen beror på att fördelningen är ”högerskev”, det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna än med löner som är mycket lägre.

Ett mått på lönenivån för de anställda med de lägsta lönerna är lönen i den 10:e percentilen. År 2024 var den 27 100 kr, vilket innebär att 10 procent av de anställda hade en lön som motsvarade det värdet eller lägre.

Ett motsvarande mått för lönenivån i gruppen anställda med de högsta lönerna är den 90:e percentilen. Där uppgick lönen 2024 till 60 000 kr, vilket innebär att 10 procent av de anställda hade en lön som motsvarade det värdet eller mer.

Ett vanligt sätt att mäta hur stor skillnaden är mellan de med de högsta och lägsta lönerna är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen ($P90/P10$). En kvot med värdet två ($P90/P10=2$) innebär att lönen bland den tiondel av löntagarna som har högst lön är minst dubbelt så hög som den tiondel som har lägst lön. Görs beräkningen för 2024 får vi en kvot på 2,22.

DIAGRAM 7.1 Fördelning av månadslön i hela ekonomin 2024



Intervall om 500 kronor
Källa: Medlingsinstitutet

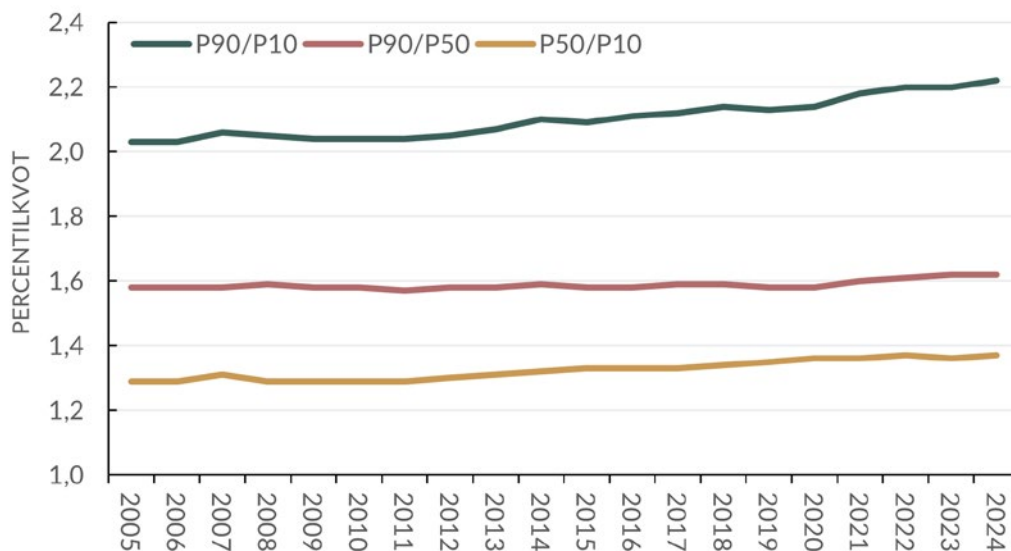
7.1.3 Lönespridning - tydlig ökning de senaste åren

Under perioden 2005 till 2024 ökade lönespridningen från 2,03 år 2005 till 2,22 år 2024. Ökningen har framför allt skett efter 2012. Mellan 2023 och 2024 ökade lönespridningen något från 2,20 till 2,22 (se diagram 7.2).

Utvecklingen under perioden beror framför allt på att skillnaden ökat i den nedre delen av fördelningen, mellan medianlönen och lönen i den tionde percentilen (P50/P10). År 2005 var medianlönen minst 29 procent högre än lönen för den lägst avlönade tiondelen. Den skillnaden hade ökat till 37 procent år 2024.

Sedan 2021 har lönespridningen i den övre delen av fördelningen, percentilkvot (P90/P50), varit något större jämfört med perioden 2001 till 2020, då den i princip var oförändrad. För 2024 var kvoten 1,62.

DIAGRAM 7.2 Lönespridning i hela ekonomin, år 2005–2024

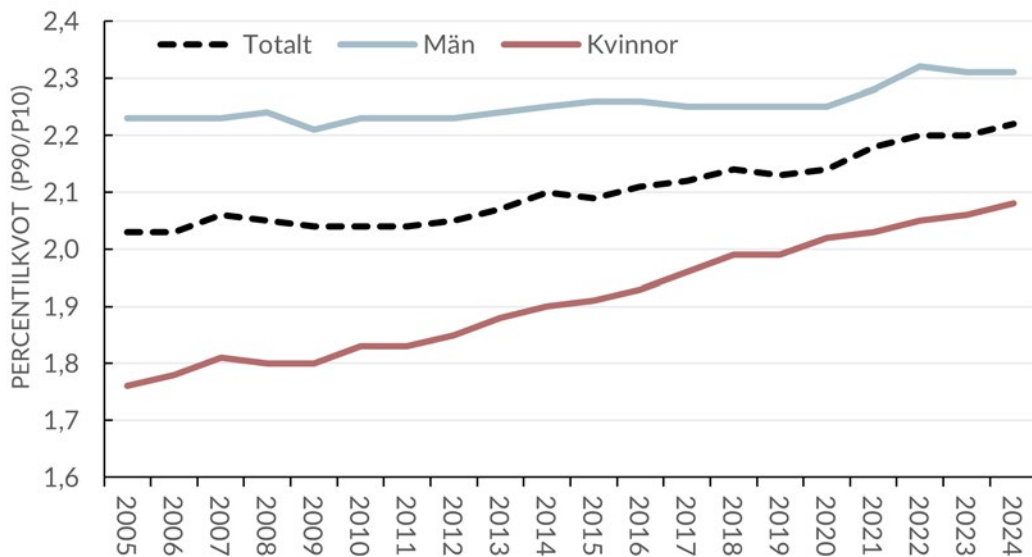


Källa: Medlingsinstitutet

Lönespridningen var lägre bland kvinnor än bland män 2024, i likhet med tidigare års utfall. Kvinnors lönespridning har dock kontinuerligt närmat sig männens över tid. År 2024 var lönespridningen 2,31 bland män och 2,08 bland kvinnor (se **diagram 7.3**).

Under perioden 2005 till 2020 har lönespridningen bland män legat relativt konstant på cirka 2,25. I samband med återhämtningen efter pandemin ökade dock lönespridningen bland män både 2021 och 2022. De senaste två åren kan man konstatera att lönespridningen bland män i princip varit oförändrad. Kvinnors lönespridning har däremot fortsatt att öka under hela perioden, särskilt tydligt sedan 2011.

DIAGRAM 7.3 Lönespridning efter kön, år 2005–2024



Källa: Medlingsinstitutet

7.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024 var 10,2 procent

Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 10,2 procent 2024. Det innebär att löneskillnaden varit i princip oförändrad sedan 2019. Tittar man på den långsiktiga utvecklingen har skillnaden minskat med 7,4 procentenheter sedan år 2000.

Storleken på löneskillnaden varierade mellan olika sektorer. Minst skillnad var det bland anställda i kommunerna. Där uppgick löneskillnaden till 1,2 procent. Störst skillnad var det bland anställda i regionerna, där uppgick löneskillnaden till 17,6 procent.

En stor del av löneskillnaden beror på att kvinnor och män är anställda i olika yrken med olika lönenivå. Med hjälp av standardvägning kan man ta hänsyn till skillnader i yrkesval med mera. Den standardvägda skillnaden uppgick till 4,6 procent 2024.

En mer utförlig beskrivning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2024 finns i rapporten *Löneskillnaden mellan kvinnor och män – vad säger den officiella lönestatistiken?*

7.2.1 Storleken på löneskillnaden varierar mellan sektorer

Tabell 7.3 visar kvinnors andel av mäns lön och löneskillnaden i procent. Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 89,8 procent av mäns lön 2024, den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män var alltså 10,2 procent (10089,8).

Även om kvinnors lön var lägre än mäns lön i samtliga sektorer så varierade storleken på skillnaden mellan olika sektorer. Löneskillnaden var minst bland anställda inom kommunerna där den uppgick till 1,2 procent.

Störst var löneskillnaden bland anställda inom regionerna, där den uppgick till 17,6 procent. Inom regionerna är kvinnors och mäns fördelning över yrken särskilt ojämn. Av de kvinnor som arbetar inom regionerna är en stor andel undersköterskor eller sjuksköterskor, medan en stor andel av de män som arbetar där är läkare.

TABELL 7.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön och löneskillnad, 2024

	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneskillnad (%)
Samtliga sektorer	89,8	10,2
Privat sektor	90,5	9,5
Arbetare	89,1	10,9
Tjänstemän	85,6	14,4
Offentlig sektor	91,8	8,2
Kommuner	98,8	1,2
Regioner	82,4	17,6
Staten	94,1	5,9

Källa: Medlingsinstitutet

7.2.2 När hänsyn tas till skillnader i lönepåverkande faktorer återstår 4,6 procent av löneskillnaden

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

Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,4 (**tabell 7.4**). Den löneskillnad på 4,6 procent som återstår efter standardvägning brukar kallas "oförklarad". Det finns fler faktorer än de som ingår i lönestrukturstatistiken som kan tänkas påverka en individs lön som till exempel frånvaro eller individuell produktivitet. Därför bör den oförklarade löneskillnaden tolkas med viss försiktighet.

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

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

De oförklarade skillnaderna mellan kvinnor och män efter standardvägning var 5,7 procent i privat sektor, vilket kan jämföras med 1,9 procent i offentlig sektor. Enligt de standardvägda skattningarna var löneskillnaden som störst bland tjänstemän i privat sektor, följt av arbetare i privat sektor.

Det är noterbart att standardvägningen minskar löneskillnaden i regionerna från 17,6 procent till 3,3 procent. Detta visar tydligt att yrkessegregeringen får kraftig effekt på löneskillnaden bland anställda i regionerna.

TABELL 7.4 Kvinnors lön i procent av mäns lön och löneskillnad, standardvägt, 2024

	Kvinnors lön i procent av mäns lön, standardvägd	Löneskillnad, standardvägd (%)
Samtliga sektorer	95,4	4,6
Privat sektor	94,3	5,7
Arbetare	96,1	3,9
Tjänstemän	93,2	6,8
Offentlig sektor	98,1	1,9
Kommuner	99,4	0,6
Regioner	96,7	3,3
Staten	97,1	2,9

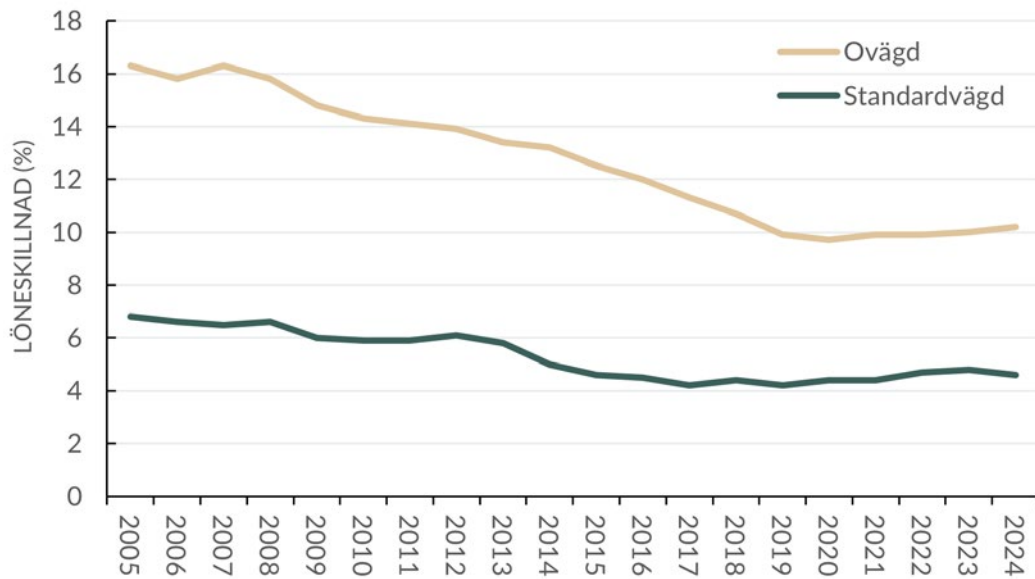
Standardvägning efter yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder
Källa: Medlingsinstitutet

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

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat över tid. De senaste åren har dock den tydliga minskning av löneskillnaden som sågs mellan 2007 och 2019 stannat av. Sammantaget har löneskillnaden endast förändrats marginellt sedan 2019 (**diagram 7.4**).

De senaste åren har präglats av en turbulent situation där lönebildningen påverkats kraftigt först av covid-19 pandemin 2020 och därefter av inflationschocken som nådde sin kulmen 2022. Vilken roll dessa förändringar har spelat i den avstannande minskningen av löneskillnaden är svårt att uppskatta.

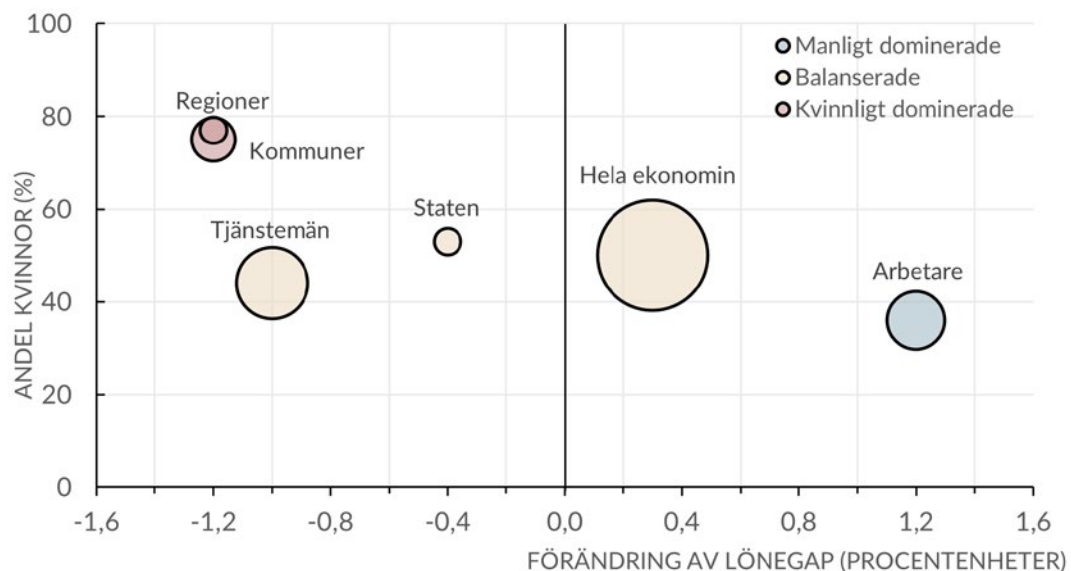
DIAGRAM 7.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män, 2005–2024



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

I **diagram 7.5** visas förändringen i löneskillnaden mellan 2019 och 2024, uppdelat efter sektor. Där framgår att även om löneskillnaden varit oförändrad i ekonomin som helhet de senaste åren så har den faktiskt minskat i samtliga sektorer förutom bland arbetare i privat sektor. Utvecklingen i de olika sektorerna tar ut varandra och sammantaget blir effekten en avstannad utveckling för löneskillnaden som helhet.

DIAGRAM 7.5 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019–2024
Uppdelat efter sektor och andelen kvinnor. Storlek = lönesumma 2024



Källa: Medlingsinstitutet

7.3 Konjunkturlönestatistiken 2025

Under 2025 ökade lönerna med i genomsnitt 3,7 procent. År 2025 var ett stort avtalsår där drygt 500 centrala kollektivavtal omförhandlades. Avtalsrörelsen 2025 innebar bland annat nya avtalade löneökningstakter.

Beroende på bransch, sektor och när det nya kollektivavtalet trädde i kraft så kan därför löneökningstakten ha varierat en del mellan olika grupper under året. Exempelvis trädde statens omförhandlade kollektivavtal i kraft i oktober, vilket innebar att statens anställda hade en genomsnittlig löneökningstakt på 2,8 procent det andra kvartalet jämfört med en genomsnittlig löneökningstakt på 3,3 procent under oktober och november.

Konjunkturlönestatistiken är en mätning av löner som görs varje månad. Det är den mest aktuella indikatorn på löneutvecklingen och den publiceras cirka två månader efter mätperioden. I skrivande stund finns statistik publicerad för månaderna januari till och med november 2025.¹

Löneutvecklingen 2025 beskrivs även i kapitel 1 tillsammans med övrig ekonomisk utveckling. En närmare beskrivning av vad som kännetecknar statistiken återfinns i kapitel 8. Varje månad publicerar Medlingsinstitutet dessutom en mer detaljerad rapport med siffror och analyser av den senaste konjunkturlönestatistiken.²

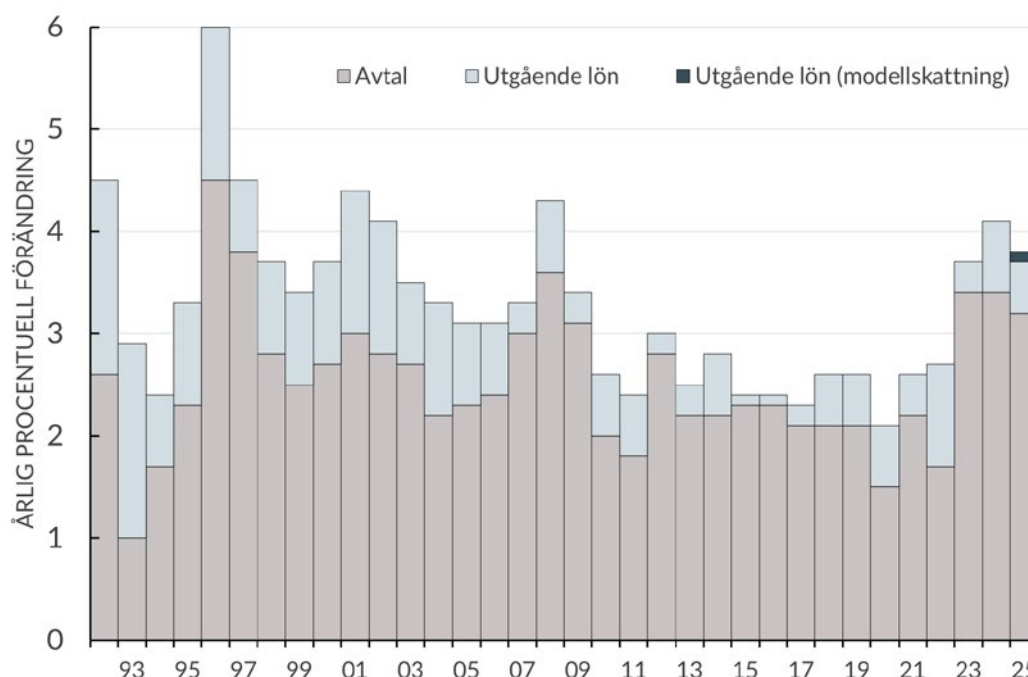
7.3.1 Utgående och avtalad lön

Under 2025 har lönerna enligt Medlingsinstitutet modellskattningar, där framtida retroaktiv lön ingår, i genomsnitt ökat med 3,7 procent jämfört med 2024 (se diagram 7.6). Enligt de preliminära utfallen, där framtida retroaktiv lön inte ingår uppgår i stället löneökningstakten till 3,6 procent. Löneökningstakten ser därmed ut att bli något lägre under år 2025 jämfört med föregående år.

¹ Utfallet för december 2025 publiceras den 27 februari 2026.

² Se www.mi.se / "Lönestatistik" / "Konjunkturlönestatistik" för diagram, tabeller och kommentarer till den senaste utvecklingen. Där återfinns även den månatliga rapporten över löneutvecklingen.

DIAGRAM 7.6 Löner enligt konjunkturlönestatistiken



Definitiva löneutfall januari 1992-november 2024 och preliminära löneutfall respektive modellskattningar för perioden december 2024-november 2025

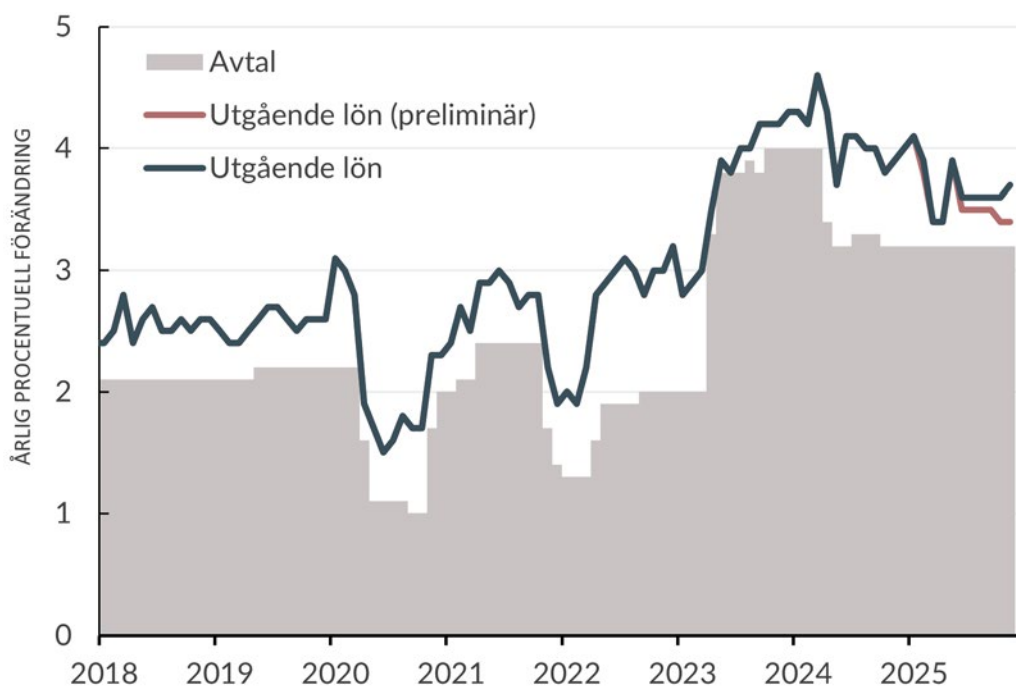
Källa: Medlingsinstitutet

De historiskt höga nominella löneökningarna de senaste åren beror på att avtalsrörelsen 2023 resulterade i högre avtalade löneökningar än tidigare (se **diagram 7.7**). De kollektivavtal som parterna inom industrin tecknade under 2025 innebär något lägre arbetskostnadsökningar jämfört med det föregående avtalet, men fortsatt höga ökningstakter jämfört med 2010-talet. De nya avtalen omfattar arbetskostnadssökningar på totalt 6,4 procent. Avtalen löper under 24 månader från april 2025 till och med mars 2027. I avtalen ingår en inledande höjning på 3,4 procent och en andra höjning på 3,0 procent i april 2026 (se mer i kapitel 1 och 2).

De flesta löneavtal förnyas under våren i Sverige. Eftersom löneökningstakten under den avslutande perioden i föregående kollektivavtal inom industrin var 3,3 procent och i de nya kollektivavtalens inledande period angav 3,4 procent så skiljer sig löneökningstakten mellan kvartalen inte så mycket åt (se diagram 7.7).

I flera av de större omförhandlade kollektivavtalen avsattes även delar av avtalsvärdet till annat än lön. Exempelvis användes delar av avtalsvärdet inom flera större tjänstemannavtal till saker som arbetstidsförkortning och deltidspension. Arbetstidsförkortning i avtalen innebär ofta att anställda exempelvis får en extra ledig dag per år. För detta görs ett motsvarande procentuellt avdrag från löneutrymmet. I statistiken mäts tjänstemännens löner som lön per anställd. Eftersom antalet anställda inte påverkas av arbetstidsförkortningen, syns effekten i stället som en lägre löneökningstakt för de som berörs. I statistik där lönen beräknas per arbetad timme fångas effekten upp på ett annat sätt. Där tas en lägre löneökning ut av kortare arbetstid och timlönen påverkas inte lika mycket.

DIAGRAM 7.7 Löner enligt konjunkturlönestatistiken



Definitiva löneutfall januari 2018 – november 2024 och modellskattningar december 2024 – november 2025
Källa: Medlingsinstitutet

7.3.2 Statistisk modell förutser retroaktiv lön

Löneökningarna för de senaste tolv månaderna brukar normalt sett justeras upp när nya utfall publiceras. Storleken på dessa revideringar påverkas av när de lokala löneförhandlingarna blir klara, men varje månad gör Medlingsinstitutet statistiska analyser för att beräkna storleken på dessa revideringar. När denna rapport skrivs finns utfall till och med november 2025. Den preliminära genomsnittliga årliga löneökningstakten under 2025 var i genomsnitt 3,6 procent. Modellen förutser en högre löneökningstakt när statistiken blir definitiv. Då bedöms den skattade löneökningstakten uppgå till 3,7 procent. Modellens prognos innehåller dock en viss osäkerhet. Med 90 procent sannolikhet kommer det definitiva utfallet för genomsnittet januari–november att ligga mellan 3,6 och 3,9 procent.

7.3.3 Löneökningar i olika delar av ekonomin

I många delar av ekonomin har lönerna ökat med mellan 3,5 och 4,0 procent under 2025 (se **tabell 7.5**). Långsammast har lönerna ökat, 2,7 procent, i privat vård och omsorg samt inom industrin. Snabbast har lönerna stigit, mellan 4 och 5 procent, i branscherna finans och försäkring, transport, juridik och ekonomi samt inom regionerna.

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

Under perioden 2020–2025 har lönerna ökat snabbast i privata tjänstenärings (branscherna J, K och M) (se **tabell 7.5**). Före 2020 steg lönerna snabbast bland anställda i kommunerna och inom fastighets- och uthyrningsbranschen.

TABELL 7.5 Löneutveckling i olika delar av ekonomin

Årlig procentuell förändring

	Andel av löne- summa 2024	2025*	2020- 2025*	2013- 2019
Hela ekonomin	100,0	3,7**	3,2**	2,5
Privat sektor	69,8	3,6**	3,2**	2,4
Industri (BCDE)	14,5	2,7	2,9	2,4
Byggnadsindustri (F)	6,9	3,7	3,1	2,5
Handel (G)	10,7	3,9	3,1	2,5
Transport (H)	3,9	4,6	3,2	2,2
Hotell och restaurang (I)	2,0	3,1	2,9	2,0
Information o kommunikation (J)	7,0	3,7	3,6	2,3
Finans o försäkring (K)	3,4	4,8	3,8	2,6
Fastighet, uthyrning (LN)	5,5	3,1	3,2	2,8
Juridik, ekonomi (M)	7,3	4,1	3,8	2,0
Vård och omsorg (Q)	4,0	2,7	3,2	2,4
Utbildning, kultur och service (PRS)	4,4	3,9	3,4	2,5
Offentlig sektor	30,2	3,8**	3,0**	2,8
Kommuner	16,8	3,7**	2,9**	2,9
Regioner	6,9	4,3**	3,1**	2,6
Staten	6,4	3,3**	2,9**	2,5

* Värden för 2025 avser januari t.o.m. november

** Modellskattning

Källa: Medlingsinstitutet

7.4 Labour cost index 2025

Både lönerna och de totala arbetskostnaderna per timme ökade i ungefär samma takt i euroområdet och Sverige under de första tre kvartalen 2025 (se tabell 7.6). I några länder steg arbetskostnaderna långsammare än i Sverige (Belgien, Danmark, Österrike och Frankrike). I andra länder var takten märkbart högre under 2025 (Finland och Nederländerna).

Ett delindex i LCI, kallat WAG, mäter lönekomponenten av de totala arbetskostnaderna. Enligt WAG ökade de svenska lönerna i genomsnitt med 3,6 procent under de första tre kvartalen 2025 (se tabell 7.6). Den svenska löneökningstakten enligt WAG kan under perioder skilja sig från densamma enligt konjunkturlönestatistiken. Om olika branschers omfattning ändras får det ett snabbare genomslag i LCI än i konjunkturlönerna.

TABELL 7.6 Löner och arbetskostnader i hela ekonomin enligt Labour cost index

Årlig procentuell förändring

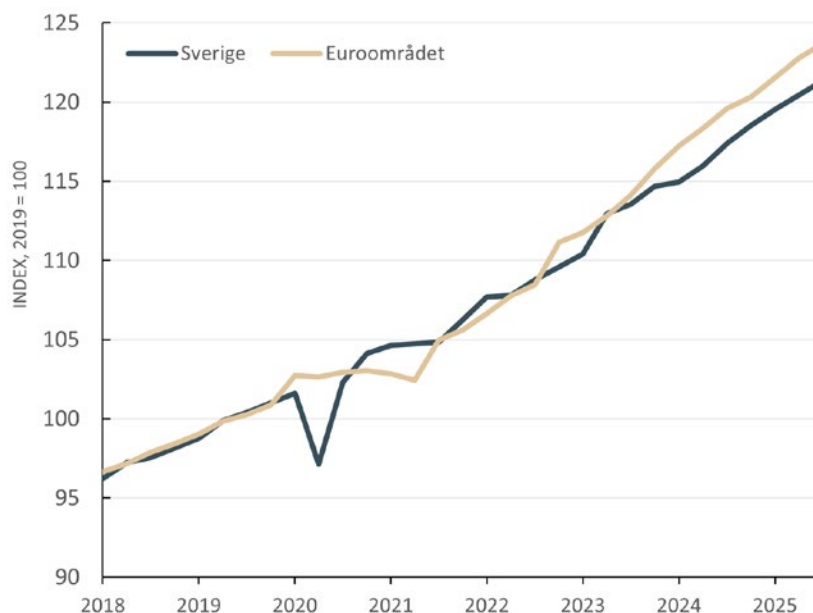
	Arbets- kostnad (LCI)		Lön (WAG)	
	2025*	2020- 2025*	2025*	2020- 2025*
Sverige	3,7	3,2	3,6	3,2
Euroområdet	3,6	3,6	3,5	3,5
Belgien	3,4	3,8	3,4	3,8
Danmark**	3,1	2,6	2,7	2,7
Finland	4,9	2,8	4,7	2,9
Frankrike	1,8	2,5	1,6	2,6
Italien	3,7	2,3	3,3	2,3
Nederländerna	5,5	4,7	5,2	4,6
Tyskland	3,8	3,7	3,7	3,5
Österrike	3,1	5,4	2,9	5,3

* 2025 avser första till och med tredje kvartalet 2025

** Danmark är inte med i euroområdet, men den danska kronan har en fast växelkurs mot euron.

Källa: Eurostat

Löne- och arbetskostnadsnivån utvecklades i takt i Sverige och euroområdet från 2019 till mitten av 2023. Sedan dess har dock arbetskostnaderna per timme ökat mer i euroområdet jämfört i Sverige enligt LCI (se diagram 7.8 och tabell 7.6).

DIAGRAM 7.8 Arbetskostnad enligt Labour cost index t.o.m. kvartal 3 2025

Källor: Eurostat och Medlingsinstitutet

En mer detaljerad analys om svensk och internationell löneutveckling utifrån bland annat LCI går att läsa om i Medlingsinstitutets rapport Löneläget.³

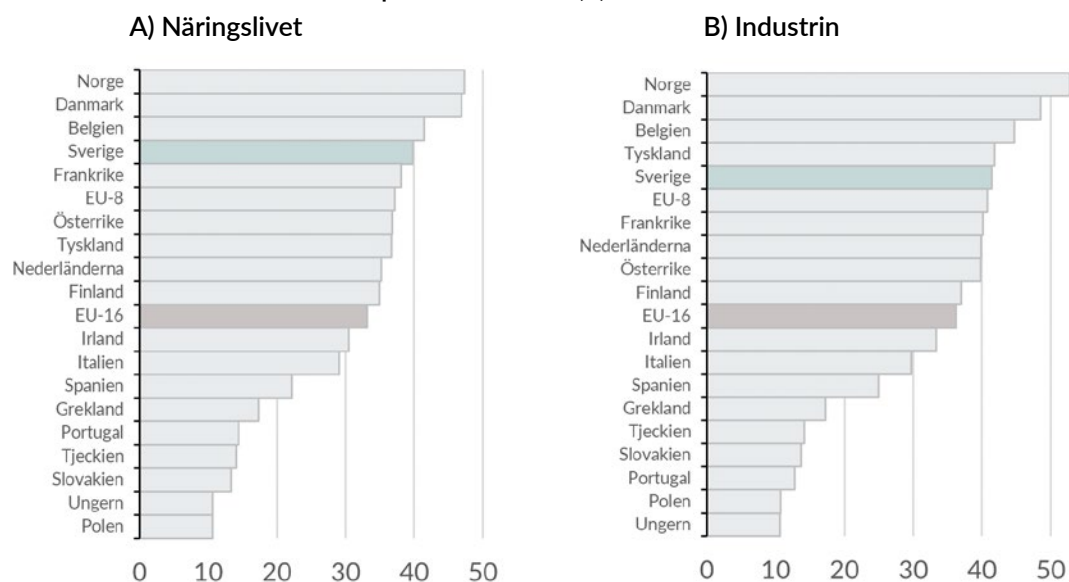
³ Se exempelvis *Löneläget juni 2025*, rapport, på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2025

7.5 Labour cost survey (LCS) 2020

För att jämföra lönekostnadernas nivå mellan länder används årliga undersökningar (Labour cost index mäter enbart arbetskostnadsutvecklingen). Det senaste året med uppgifter är pandemiåret 2020. Undersökningen har genomförts för referensår 2024 och kommer att publiceras under 2026.

Enligt Eurostats Labour cost survey (LCS) för 2020 var den genomsnittliga kostnaden per timme i Sverige 39,8 euro i näringslivet och 41,4 euro i tillverkningsindustrin (se **diagram 6.9A och 7.9B**). Dessa kostnader var bland de högsta i Europa och högre än genomsnittet i EU-16 och EU-8. Norge, Danmark och Belgien hade högre kostnader än Sverige för näringslivet som helhet. Det gäller även industrin, men där var även lönenivån i tysk industri marginellt högre än i Sverige enligt LCS.

DIAGRAM 7.9 Arbetskostnad per timme 2020 (€)

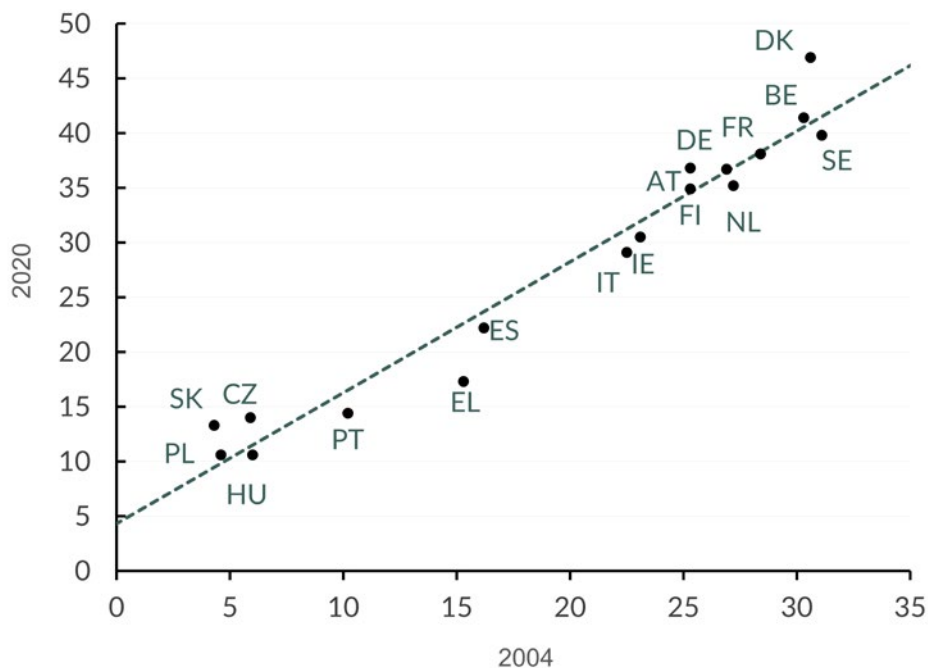


Anmärkning: I EU-16 ingår samtliga länder i diagrammet utom Sverige och Norge.
Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond

De genomsnittliga arbetskostnaderna inom tysk tillverkningsindustri var ungefär lika höga som i Sverige 2020. Arbetskostnaderna i näringslivet som helhet var dock fortsatt högre i Sverige än i Tyskland.

Diagram 7.10 visar arbetskostnaderna i näringslivet för Sverige och andra europeiska länder (flertalet i euroområdet) år 2004 och 2020. Ett tydligt internationellt samband mellan kostnadsnivåerna dessa år framgår. Sambandet innebär att de relativa kostnadsnivåerna mellan länder 2004 gav en indikation om rangordningen även år 2020.

DIAGRAM 7.10 Arbetskostnad per timme i näringslivet (€) 2004 och 2020



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

7.6 Structure of earnings survey (SES) 2022

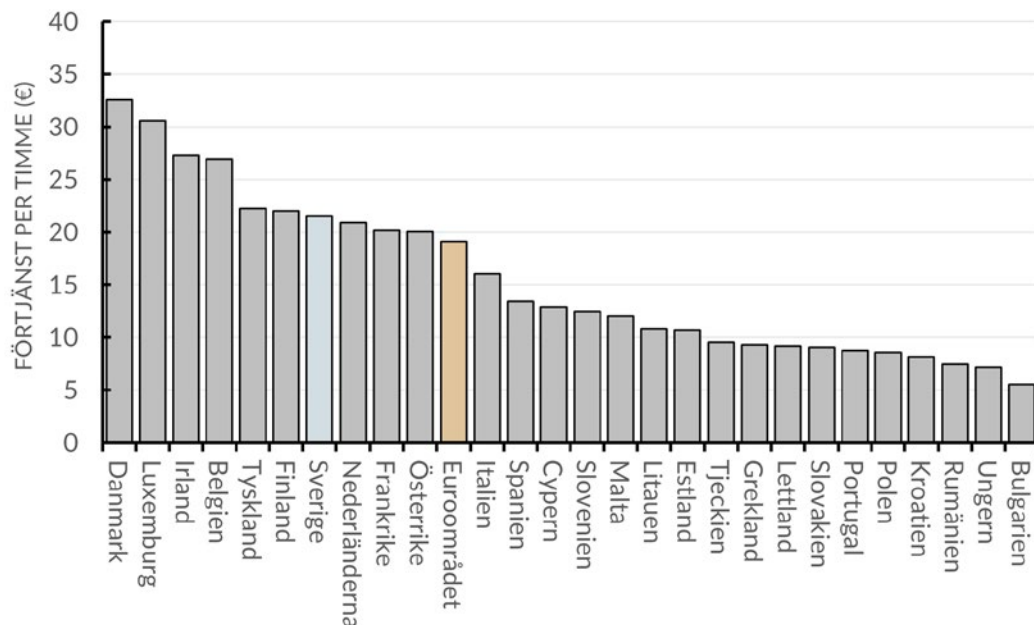
Structure of Earnings Survey (SES) har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken och genomförs sedan 2002 vart fjärde år. Den senaste undersökningen gäller 2022 och resultatet från denna är publicerat på Eurostats webbplats.

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

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

Bland anställda i Sverige var förtjänsten per timme i genomsnitt 21,5 euro 2022, vilket var något högre än genomsnittet för euroområdet där timförtjänsten uppgick till 19,1 euro. I **diagram 7.11** visas genomsnittlig förtjänst per timme för de länder som ingår i EU.

DIAGRAM 7.11 Timförtjänst för anställda, medelvärde, 2022



Källa: Eurostat

8. Beskrivning av den officiella lönestatistiken

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

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

Den officiella statistiken består dels av två nationella undersökningar som beskriver löneutveckling och lönestruktur, dels av tre undersökningar som genomförs inom ramen för det europeiska statistiksamarbetet (se **tabell 8.1**).

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

TABELL 8.1 Undersökningar som ingår i den officiella lönestatistiken

Undersökning	Frekvens	Uppgiftstyp	Minst antal anställda	Senaste mätning
Nationella undersökningar				
Lönestrukturstatistik (LSS)	År	Individuppgifter	1	2024
Konjunkturlönestatistik (KL)	Månad	Kollektiva uppgifter	5	2025 nov
Europeiska undersökningar				
Structure of earnings Survey (SES) ¹	Vart 4:e År	Individuppgifter	10	2022
Labour Cost Index (LCI) ²	Kvartal	Kollektiva uppgifter	5	2025 kv 3
Labour Cost Survey (LCS)	Vart 4:e År	Individuppgifter	10	2024

1) Bygger på lönestrukturstatistiken 2) Bygger på konjunkturlönestatistiken

8.1 Konjunkturlönestatistiken

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

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

8.1.1 Framställning

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

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

Konjunkturlönestatistiken är en undersökning med hög aktualitet. De första preliminära utfallen publiceras cirka två månader efter mätperiodens slut. Utfallen revideras därefter successivt under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel februari 2025 publiceras blir uppgifterna för februari 2024 definitiva.

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

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

8.1.2 Kvalitet

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

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

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

8.1.3 Publicering av konjunkturlönestatistiken

Statistiken publiceras dels hos SCB, dels hos Medlingsinstitutet.

Statistikmyndigheten SCB

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

Medlingsinstitutet

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

8.2 Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, lönestrukturstatistiken, baseras till skillnad från månadsstatistiken på individuppgifter. Syftet med statistiken är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras.

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

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

8.2.2 Framställning

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

Merparten av materialet samlas in av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande för framställning av officiell statistik.² Därmed undviks dubbelinsamling, vilket minskar kostnaderna och företagens uppgiftslämnarbörda. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna görs en kompletterande insamling av SCB.

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

² För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar Medlingsinstitutet med olika arbetsgivarorganisationer: Finansarbetsgivarna, Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Premia, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Svenskt Näringsliv.

8.2.3 Kvalitet

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

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

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

8.2.4 Publicering av lönestrukturstatistiken

Statistiken publiceras dels hos SCB, dels hos Medlingsinstitutet.

Statistikmyndigheten SCB

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

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

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

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

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

Medlingsinstitutet

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

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

8.3 EU-statistiken

Undersökningar som ska genomföras enligt EU:s statistiklagstiftning och som är inom Medlingsinstitutets ansvarsområde är Labour cost index (LCI), Labour cost survey (LCS) samt Structure of earnings survey (SES). Statistiken levereras till EU:s statistikbyrå Eurostat som också publicerar den på sin webbplats.

Under 2025 har en ny förordning om EU:s arbetsmarknadsstatistik från företag (Labour market statistics from businesses – LMB) antagits. Denna kommer att implementeras i de olika undersökningarna under åren 2026–2028.

I förslaget föreslås förändringar avseende aktualitet och täckning jämfört med nuvarande lagstiftning. Några exempel är att inkludera offentlig sektor (näringsgren O) och små företag (1–9 anställda, utom för LCS) i undersökningarna för att få en fullständig täckning av ekonomin. Statistik över löneskillnaden mellan kvinnor och män blir lagreglerad, med årlig leverans och aktualiteten av statistiken förbättras då leverans av statistik för LCI och SES tidigareläggs.

8.3.1 Labour cost index, LCI

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

Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskostnad per timme, men även kalenderkorrigerade (det vill säga korrigerade för effekter av 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 webbplats. Därutöver publicerar Medlingsinstitutet analyser av LCI för Sverige och andra länder i den återkommande publikationen *Löneläget*.

LCI är uppbyggt på primärdata från flera undersökningar. Från konjunkturlönestatistiken, som är huvudkälla, hämtas varje kvartal uppgifter om bland annat lönekostnader och sjuklöner. Från lönestrukturstatistiken hämtas komponenter angående förmåner, helglön, jour, beredskap och arbetade timmar. Slutligen används semesterlönegrundande frånvarotimmar från Arbetskraftsundersökningen (AKU) i beräkningen av semesterlön.

8.3.2 Labour cost survey, LCS

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med cirka 30 variabler. Undersökningen görs vart fjärde år. Resultatet av undersökningarna som gäller 2012, 2016 och 2020 finns publicerade hos Eurostat. Uppgifter avseende 2024 samlades in under våren 2025 och kommer publiceras av Eurostat i augusti 2026.

8.3.3 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 genomfördes för referensår 2022 och resultaten publicerades av Eurostat under 2025.



Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

www.mi.se