Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024

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 tjugofjärde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Omslag: Grafen på omslaget visar hur löne- och prisnivån utvecklats sedan 2019.
Gul linje är konsumentprisindex (KPIF) och grön linje är lön (konjunkturlönestatistiken).
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

De senaste fem åren har varit dramatiska på svensk arbetsmarknad. För fem år sedan slog pandemin till. Det fanns knappt någon del av svenskt arbetsliv som inte påverkades. För vissa ledde det till hemarbete. För andra, framförallt inom vård och omsorg, blev belastningen mycket hård. Det årets avtalsrörelse innebar först en prolongering av avtalen med sju månader. Men under hösten 2020 kom nya avtal på plats.

Efter pandemin och Rysslands invasion av Ukraina började priserna stiga. Hela världen drabbades av en prischock som innebar rejäla reallöneminskningar. Det blev ett test av olika länders lönebildningsmodeller.

Industriavtalet har skapats för att hantera sådana situationer. Men hur det skulle fungera i praktiken var inte givet. Med facit i hand visade den svenska modellen för att förhandla löner sin styrka. Det märke för löneökningarna som sattes i 2023 års avtalsrörelse har bidragit till att reallönerna nu återigen börjat öka.

Efter avtalsrörelsen 2023 började inflationen sjunka snabbare i Sverige än i många andra länder. Under 2024 var den återigen tillbaka på nivåer i linje med Riksbankens inflationsmål. Det bidrog till att banken kunde sänka styrräntan vid ett flertal tillfällen under året. Riksbanken anser att utvecklingen av löneökningarna under dessa år har varit en viktig förutsättning för dessa beslut.

Regeringen har dessutom i 2025 års budgetproposition deklarerat att det går att blåsa faran över när det gäller inflationshotet. Även regeringen har pekat ut lönebildningen som en viktig faktor till denna framgång. Detta innebär i sin tur att regeringen kan föra en mer expansiv ekonomisk politik. Det borde bidra till att höja köpkraften utöver de stärkta reallönerna och därmed till en bättre ekonomisk utveckling kommande år.

I vissa länder har den senaste inflationschocken visat på svagheter i deras lönebildningsmodeller. I Sverige har det varit tvärtom.

Förra året karaktäriserades inte bara av återhämtning. Det innebar också en återgång till avtalsrörelser som inte bara handlar om kronor och ören. Arbetstidsfrågan har växt i betydelse. I de två medlingar som fördes mellan SKR och Sobona på arbetsgivarsidan och Kommunal respektive Vårdförbundet på arbetstagarsidan var frågan om arbetstider viktig.

I medlingen med Kommunal handlade det framförallt om arbetstidsförläggning. När det gällde Vårdförbundet var stridsfrågan ett krav på arbetstidsförkortning. Den första medlingen löstes snabbt och några stridsåtgärder bröt inte ut. När det gäller Vårdförbundet blev det som formellt var två olika medlingar – en i parternas regi och en i Medlingsinstitutets regi - utdragna. Medlingsprocessen började efter påsk och pågick till en vecka efter midsommar.

I denna tvist kunde stridsåtgärder inte undvikas. Det var många år sedan Sverige hade en konflikt med så många förlorade arbetsdagar. Parterna kunde emellertid ena sig efter en slutlig hemställan från medlarna.

Men det är inte den enda konflikten som bidragit till en ovanligt hög siffra för antalet förlorade arbetsdagar. Konflikten mellan TM Sweden (Tesla) och IF Metall pågick under hela 2024. IF Metall mottog sympatiåtgärder från flera LO- och tjänstemannaförbund. Under året försökte Medlingsinstitutet att få parterna att närma sig varandra vid flera

tillfällen. TM Sweden gjorde också ett flertal justeringar av sina vilkor för de anställda. Arbetsgivarens principiella syn på kollektivavtal lade emellertid hinder i vägen för en överenskommelse mellan parterna. Denna konflikt är sannolikt den längsta på hundra år. Dessa två konflikter är huvudanledningen till det högsta antalet förlorade dagar på arbetsmarknaden sedan 2008.

Under 2024 fick Medlingsinstitutet en förändrad instruktion. Den viktigaste förändringen är att vi ska rapportera till Europeiska kommissionen vartannat år med början 2025 i enlighet med vissa artiklar i EU:s minimilönedirektiv. Förberedelsearbetet har redan påbörjats och myndigheten försöker tillsammans med parterna hitta en modell för detta som är i linje med och återspeglar den svenska arbetsmarknadsmodellen.

På grund av den domstolsprocess om ogiltigförklaring som pågår vet vi inte vilka krav som kommer ställas på Sverige i slutändan. Domstolens besked förväntas komma först i nära anslutning till rapporteringstidpunkten under hösten 2025. Vi arbetar därför vidare i linje med kraven i minimilönedirektivet.

Under 2024 publicerade Medlingsinstitutet en rapport om jämställda löner och en om jämställda inkomster. En tidigare relativt snabb minskning av ekonomisk ojämlikhet mellan kvinnor och män har upphört. Det är flera faktorer som medverkat till detta.

Inför 2025 har myndigheten fått två uppdrag i sitt regleringsbrev med bäring på dessa frågor. Dels får vi fortsatt finansiering till analyser av inkomstskillnader mellan kvinnor och män, som myndigheten redan gjort under två år. Dels får myndigheten i uppdrag att analysera hur de centrala kollektivavtalen konstruerats för att underlätta de lokala parternas jämställdhetsarbete och hur relativlönerna för olika yrken har utvecklats det senaste decenniet.

Under förra året flyttade dessutom myndigheten till nya mer funktionella lokaler. Myndigheten har under senare tid vuxit, fått nya uppdrag och arbetssätt. I samband med detta bytte vi också logotyp. Sveriges statsheraldiker har hjälpt till med att ta fram ett vapen som tydliggör Medlingsinstitutets statliga tillhörighet.

Under 2025 väntar en stor avtalsrörelse. De enda avtal som inte omförhandlas är det mindre antal avtal som löper tillsvidare. Tyngdpunkten för förhandlingarna ligger i mars och april. De senaste årens utveckling har lagt en god grund för denna avtalsrörelse. Men samtidigt finns det som vanligt frågor där det är komplicerat att hitta en avvägning mellan konkurrenskraft och produktivitetsutveckling å ena sidan och upplevd rättvisa och goda arbetsvillkor å den andra. Det är inte något som är unikt för denna avtalsrörelse.

Men det är precis förmågan att klara en sådan avvägning som är den framgångsrika svenska modellens styrka. Att parterna, med eller utan hjälp från Medlingsinstitutets medlare, hittar en balanspunkt som gör att Sverige blir ett bra land att leva i. Ett land med hög konkurrenskraft, hyggliga villkor för arbetstagarna och med få arbetsmarknadskonflikter.

Stockholm i februari 2025

Irene Wennemo

Generaldirektör

Innehåll

DEL 1 LÖNEBILDNINGEN OCH SAMHÄLLSEKONOMIN

1. Löner och ekonomi 2024 ... 8

1.1 Ekonomin står och väger ... 8
1.2 Den globala inflationsvågen har ebbat ut ... 10
1.3 Lönerna på väg att komma ikapp priserna ... 12
1.4 Lågkonjunkturen dröjer sig kvar ... 14
1.5 Lönerna ökar något snabbare i omvärlden ... 19
1.6 Den kostnadsmässiga konkurrenskraften har stått sig ... 23
1.7 Lönebildningen ger stadga åt räntebanan ... 25

DEL 2 AVTALSFÖRHANDLINGAR OCH LAGSTIFTNING

2. Avtalsåret 2024 ... 29

2.1 De flesta avtalen inom den kommunala sektorn omförhandlades ... 29
2.2 Få men stora avtal omfattades av förhandlingsordningsavtal ... 30
2.3 Önskan om korta, siffersatta avtal – gärna med arbetstidsförkortning ... 30
2.4 Ettåriga avtal med specificerade löneutrymmen ... 31
2.5 Sifferlösa avtal tappar mark ... 31
2.6 Inom industrin har avtalet om etableringsjobb kopplats in på flertalet avtalsområden ... 36
2.7 Partsvärlden är en föränderlig värld ... 37

3. Tvister och medling ... 39

3.1 Allmänt om medling ... 39
3.2 Tvister och medling på förbundsnivå ... 41
3.3 Tvister och medling på lokal nivå ... 48
3.4 Summering och konfliktstatistik ... 52

4. Avtalsrörelsen 2025 ... 54

4.1 De flesta anställda på arbetsmarknaden ska få nya avtal ... 54
4.2 Några av 2025 års avtalsyrkanden ... 56

5. Lagstiftning ... 59

5.1 Ny lagstiftning ... 59
5.2 Förslag och utredningar ... 63
5.3 EU-domstolen ... 68

DEL 3 LÖNESTATISTIKEN

6. Utfall enligt officiell lönestatistik ... 70

6.1 Lönestrukturstatistiken 2023. ... 71
6.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023 ... 74
6.3 Konjunkturlönestatistiken 2024 ... 77
6.4 Labour cost index (LCI) 2024 ... 81
6.5 Labour cost survey (LCS) 2020 ... 82
6.6 Structure of earnings survey (SES) 2018 ... 84

7. Beskrivning av den officiella lönestatistiken ... 85

7.1 Konjunkturlönestatistiken ... 86
7.2 Lönestrukturstatistiken ... 87
7.3 EU-statistiken ... 89

DEL 1

Lönebildningen och samhällsekonomin

1. Löner och ekonomi 2024 8

1. Löner och ekonomi 2024

Den svenska ekonomin balanserar mellan lågkonjunktur och återhämtning. Inflationen har dämpats, men svag europeisk tillväxt och ett oväntat högt hushållssparande bromsar utvecklingen. Samtidigt har stabila löneökningar stärkt de anställdas köpkraft och banat väg för räntesänkningar, medan Sveriges kostnadsmässiga konkurrenskraft har förbättrats sedan 2020.

Det finns resurser i ekonomin som inte används och Sverige befann sig i en lågkonjunktur förra året. Trots att befolkningen har fortsatt att växa har den samlade produktionen i Sverige varit ungefär lika stor varje kvartal sedan slutet av 2021.

1.1 Ekonomin står och väger

Under 2024 ökade BNP endast marginellt. Exporten växte, men i måttlig takt (se **tabell 1.1**). BNP hölls framför allt tillbaka på grund av att hushållens konsumtion bara steg marginellt. För 2025 och i synnerhet 2026 väntas emellertid ljusare tider, med en förväntad BNP-tillväxt på 2–3 procent per år, enligt en sammanställning av prognoser i tabell 1.1. Notera att Medlingsinstitutet inte gör egna prognoser.

TABELL 1.1 Utfall och prognoser (skuggade)

Procent för arbetslöshet och styrränta, övriga värden avser procentuell förändring

	Snitt 2013-2019	2023	2024	2025	2026
BNP	2,4	-0,3	0,6	2,0	2,8
Export	3,8	3,2	2,0	2,5	3,4
Konsumtion	2,3	-2,3	0,2	2,5	3,1
Arbetslöshet	7,3	7,7	8,4	8,4	8,0
Sysselsättning	1,4	1,4	-0,5	0,3	1,1
Timlön	2,5	3,8	3,9	3,6	3,5
KPIF	1,3	6,0	1,9	1,8	1,8
KPI	1,3	8,5	2,8	0,5	1,6
Reallön (KPIF)	1,2	-2,2	2,0	1,8	1,7
Reallön (KPI)	1,2	-4,7	1,1	3,1	1,9
Styrränta (snitt)	-0,2	3,5	3,6	1,8	1,5
Styrränta, slutet av året*	-0,2	4,0	2,8	1,9	1,8

* Avrundat till en decimal. Beslut för den officiella styrräntan vid Riksbankens decembermöte verkställs först följande månad (januari). Exempelvis togs beslut om att sänka räntan från 2,75 till 2,50 procent i december 2024.

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

Skulle prognosmakarna få rätt om en svensk tillväxt på 2,8 procent 2026 innebär det i så fall en tydligt högre takt än i omvärlden. I de länder som är jämförbara med Sverige blir tillväxten i genomsnitt 1,8 procent 2026 enligt Internationella valutafondens (IMF) bedömning från den 17 januari.[1] I USA och i euroområdet väntar sig IMF att ekonomierna växer med 2,1 respektive 1,7 procent samma år.

Den måttliga tillväxten i omvärlden gör att svensk BNP framöver främst drivs av ett uppsving i konsumtionen bland de hittills försiktiga hushållen.

Trög ekonomi leder till lågkonjunktur på arbetsmarknaden. Det var färre sysselsatta under 2024 än 2023 och arbetslösheten steg. Trots de förbättrade ekonomiska utsikterna är företagen fortsatt försiktiga med att anställa, vilket innebär att sysselsättningen förväntas öka långsamt under 2025 och att arbetslösheten minskar först under 2026.

Även om ekonomin fortfarande är negativt påverkad av de senaste årens branta prisuppgång har prisökningstakten (inflationen) bromsat in till endast 1,9 procent under 2024 (exklusive ränteeffekter), jämfört med 6 procent under 2023.

Denna nedgång, i kombination med den svaga ekonomiska utvecklingen, fick Riksbanken att sänka styrräntan med 1,5 procentenheter under 2024. Det tar dock tid innan sänkningarna av styrräntan får genomslag i ekonomin. Styrräntan var dessutom lika under 2024 som 2023, men till skillnad från året innan gick räntorna från att vara på uppgång till att vara på nedgång.

Det historiskt höga industrimärket från 2023 gjorde samtidigt att lönerna ökade med uppemot 4 procent för andra året i rad. Detta trots att en större del av det normerande kostnadsmärkets löneökningar låg under det första av de två avtalsåren. Den fortsatt förhöjda ökningstakten beror dels på att tidigare lägre löneökningar påverkade det första kvartalet 2023, dels på att de utgående lönerna i kommunerna ökade snabbare under 2024 än 2023 trots att de avtalade löneökningarna var lägre.

Den ökade löneökningstakten och den betydligt lägre inflationen ledde till en tydlig förbättring av reallönerna efter två år med negativ utveckling. Exklusive boräntor i konsumentprisindex (KPIF) steg reallönerna med hela 2 procent, medan ökningen inklusive boräntor (KPI) var mer blygsamma 1,1 procent.

Prognoserna tyder på att räntesänkningarna får större genomslag i ekonomin under 2025, vilket innebär att hushållens boräntor sjunker tydligt jämfört med 2024. Löntagare som också är låntagare väntas därmed få reallöneökningar (KPI) på över 3 procent 2025 och nästan 2 procent 2026. Därtill kommer de lägre skatterna på arbete, som riksdagen beslutade om under hösten, att ytterligare stärka hushållens köpkraft.

---

[1] World economic outlook update January 2025, IMF, 2025. Med jämförbara länder menas här vad IMF benämner ”Advanced economies”.

1.2 Den globala inflationsvågen har ebbat ut

Den ekonomiska faktor som påverkat samhället mest de senaste åren är den globala inflationsvåg som inleddes i slutet av 2021, men som ser ut att ha klingat av under 2024 (se **diagram 1.1**).

I Sverige och i euroområdet har inflationen legat kring två procent sedan andra halvan 2024. I USA har ekonomin utvecklats bättre än väntat och inflationen har snarare legat kring tre än två procent. Samtidigt har den kinesiska ekonomin bromsat in och priserna står nästan helt stilla eller till och med minskar.

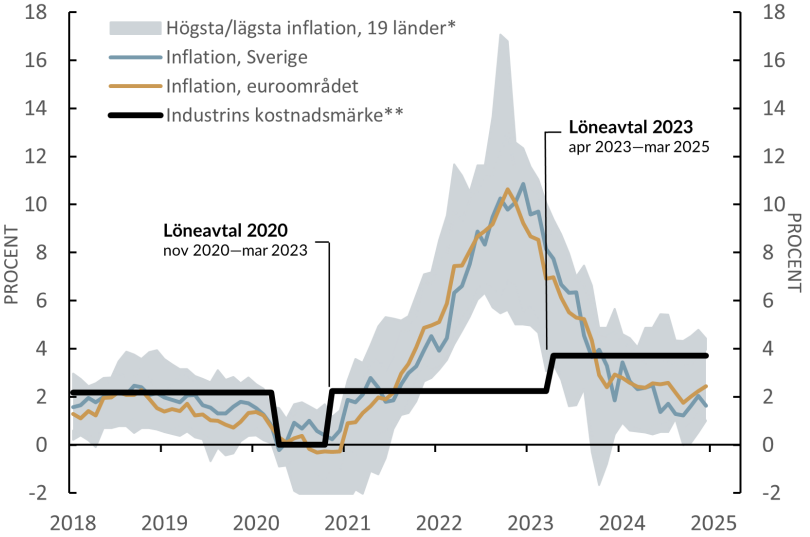
Sammantaget kan detta bidra till en balanserad prisbild för Europa och Sverige. Den starka amerikanska efterfrågan ökar det globala pristrycket men det finns en motverkande kraft i form av billigare asiatiska exportprodukter.

Nytt, stabilare läge inför avtalsrörelsen 2025

Inför den förra stora avtalsrörelsen 2023, det vill säga kring årsskiftet 2022/2023, var inflationen mycket hög. Inför förhandlingarna var inflationen omkring 10 procent och hade överstigit de avtalade löneökningarna i omkring ett och ett halvt år. Sverige hade en relativt hög inflation i relation till många av våra viktigaste konkurrentländer. Inflationen hade därmed kraftigt urholkat värdet av det industrimärke som gällde från slutet av 2020, då inflationen var omkring 0,5 procent (se diagram 1.1).

Men parterna inom industrin kom överens om ett nytt tvåårigt avtal med löneökningar som hamnade en bra bit under den höga inflationstakten som rådde vid avtalets tecknande. Även övriga avtalsområden tecknade sedan löneavtal anpassade efter industrin. Efter ungefär ett halvår med nya avtal på plats kom dock inflationen ner till nivåer under industrimärket och i slutet av förra året tillhörde den svenska inflationen bland de lägre i ett internationellt perspektiv (se diagram 1.1).

DIAGRAM 1.1 Inflation i Sverige och i omvärlden t.o.m. december 2024



* Innehåller följande länder, sorterade från högsta till lägsta genomsnittliga inflationstakt (procent) under perioden 2020–2024: Österrike (4,7), Nederländerna (4,6), Storbritannien (4,5), Tyskland (4,2), USA (4,2), Belgien (4,1), Norge (4,0), Sverige (3,9), Euroområdet (3,8), Kanada (3,5), Spanien (3,5), Italien (3,5), Portugal (3,4), Frankrike (3,3), Irland (3,3), Grekland (3,2), Danmark (3,1), Finland (3,0) och Sydkorea (2,8).

** Genomsnittlig årlig kostnadsökning under löptiden. Löneavtalen inom industrin prolongerades april–oktober 2020, vilket innebar oförändrade avtalade årliga kostnadsökningar under perioden.

Harmoniserat konsumentprisindex för europeiska länder. Boräntekostnader ingår inte.
Källor: Nationella statistikbyråer via Macrobond

Inflationsförväntningar enligt målet

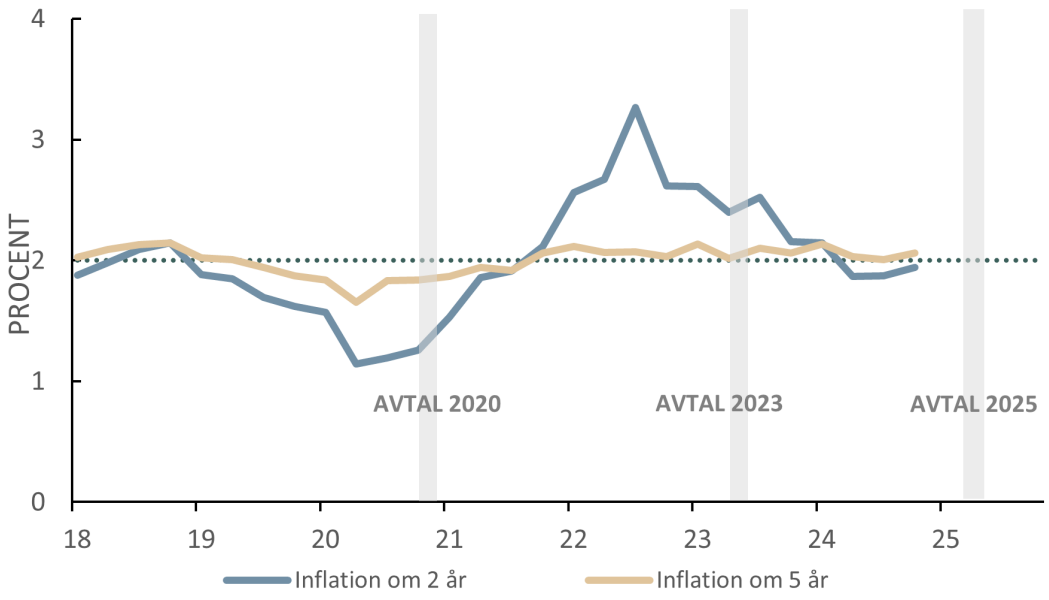
Löneavtalen som tecknas på arbetsmarknaden blickar framåt och sätter ramarna för framtida perioder. Eftersom prisutvecklingen påverkar både arbetstagare och företag är inflationsförväntningarna en viktig faktor i förhandlingarna.

För exportindustrin är de inhemska konsumentpriserna inte lika relevanta som priserna på den internationella varu- och tjänstemarknaden, eller valutakursen, men som diagram 1.1 visar är ofta den inhemska prisbilden i linje med den internationella trenden.

Trots stora svängningar i inflationen har de långsiktiga inflationsförväntningarna, fem år framåt, varit stabila nära Riksbankens mål på 2 procent. Inför industrins avtal 2020 låg de tvååriga inflationsförväntningarna på låga nivåer runt en procent, medan de vid avtalsförhandlingarna 2023 – trots hög inflation – endast var 2,5 procent. Det indikerar att de kraftiga prisökningarna som då rådde bedömdes som tillfälliga.

Under inflationsvågen förblev de långsiktiga förväntningarna stabila och inför avtalsrörelsen 2025 är även de kortsiktiga förväntningarna åter i linje med inflationsmålet (se **diagram 1.2**).

DIAGRAM 1.2 Parternas inflationsförväntningar, medelvärden



Genomsnitt av inflationsförväntningar (KPIF) från fack respektive arbetsgivare
Källa: Origo Group

1.3 Lönerna på väg att komma ikapp priserna

Den högre inflationen har lett till att även lönerna ökar snabbare än förut, om än med viss fördröjning.

Utgående löner har ökat i linje med det högre märket

I Sverige bestäms en stor del av de utgående lönerna av kollektivavtal. De senaste årens löneutveckling har påverkats av det tvåårige kollektivavtal som parterna inom industrin tecknade i mars 2023 och som kommer att omförhandlas i mars 2025. Det så kallade märket i dessa avtal innebar att arbetskostnaderna skulle öka med totalt 7,4 procent, eller i genomsnitt 3,7 procent per år under avtalets löptid (se **diagram 1.3A**). Den totala ökningen fördelas på 4,1 procent det första året och 3,3 procent det andra året. Övriga kollektivavtal på arbetsmarknaden tecknades i linje med vad industrins parter kom överens om.[2]

Enligt den officiella lönestatistiken steg lönerna med 3,8 procent i november 2024 jämfört med november 2023. Det vill säga 0,6 procentenheter mer än de centralt avtalade löneökningarna på 3,2 procent (se **diagram 1.3B**). Lågkonjunkturen på arbetsmarknaden verkar inte ha påverkat denna skillnad. Marginalen mellan utgående och avtalad lön är i linje med hur det sett ut tidigare under 2010- och 2020-talet.[3]

DIAGRAM 1.3A Industrins kostnadsmärke

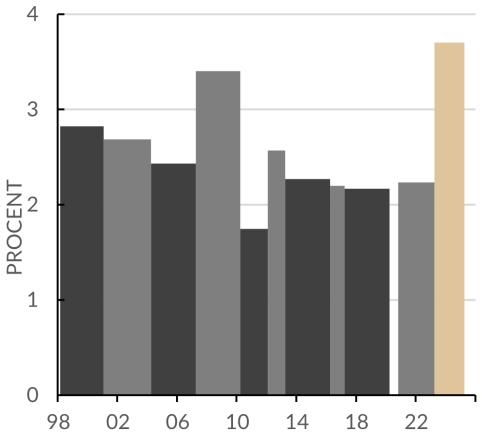
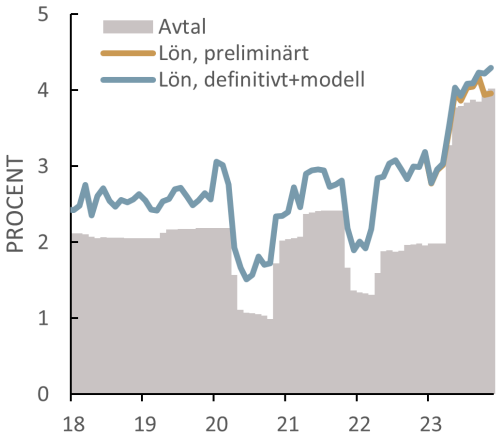


DIAGRAM 1.3B Avtalade och utgående löner



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

Ovanlig anpassning till avtalen i kommunerna

Löneökningstakten i kommunerna tilltog under våren 2024 jämfört med tidigare månader. Det skedde samtidigt som den avtalade löneökningstakten dämpades. Utvecklingen bryter mot det historiska mönstret, då det normala är att utgående löner ökar snabbare än centralt avtalade.[4] En faktor kan vara att färre anställda under perioden april 2023–mars 2024 hade centralt angivet löneutrymme i kollektivavtalen, jämfört med april 2024 och framåt, då bland annat lärarna tecknade avtal med angivna löneökningar. En annan faktor kan vara kommunernas ekonomiska förutsättningar.

---

2 *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023*, Medlingsinstitutet, februari, 2024.
3 För den senaste månadsstatistiken och utförligare analyser av denna, se även rapporten *Löneutvecklingen i Sverige*, på www.mi.se: ”Lönestatistik” / ”Konjunkturlönestatistik”.
4 Se diagram i Löneutvecklingen i Sverige, på www.mi.se: ”Lönestatistik” / ”Konjunkturlönestatistik”.

Reallönerna ännu ej återställda men trenden är positiv

Även om priserna ökar långsammare är prisnivån högre än vad den var innan den stora inflationsvågen. Inflationen brukar i regel mäta hur snabbt priserna förändrats över en 12-månadersperiod. Men hur graden av prisförändringar upplevs kan lika gärna baseras på längre tidsperioder än så.

Redan under 2023 bottnade löntagarnas köpkraft, efter ett kraftigt fall i samband med den globala inflationsvågen. Men även om inflationstakten kommit ner medan löneökningstakten kommit upp har prisnivån sammantaget ökat mer än genomsnittslönen de senaste åren (se **diagram 1.4A**). Priserna på varor och tjänster (mätt med KPIF) har stigit med 20 procent sedan 2019. Räknar man med kostnader för boräntor har konsumentpriserna (mätt med KPI) stigit med ca 24 procent. Lönerna har hittills stigit mindre än så, de har ökat med 17 procent sedan 2019. Lönerna uppvisar dock en brantare uppgång än konsumentpriserna för tillfället.

Sammantaget var därmed reallönen, det vill säga vad lönen räcker till, i november 2024 ca 3 procent lägre än vad den var under 2019. Det gäller om man räknar bort boränteeffekterna i konsumentpriserna (KPIF). Inkluderas räntor i priserna (KPI) var reallönen ca 6 procent lägre (se **diagram 1.4B**).

DIAGRAM 1.4A Löne- och prisnivå

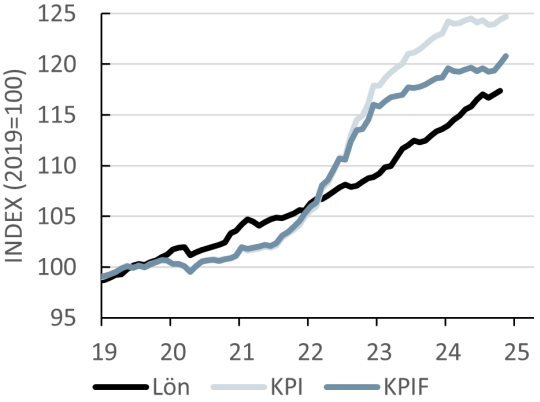
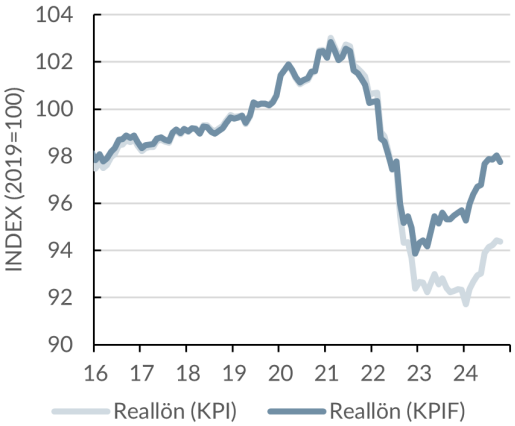


DIAGRAM 1.4B Reallön



Säsongsrensade värden. Lönerna är ett sammanvägt index för hela ekonomin, enligt Konjunkturlönestatistiken.
Källor: Medlingsinstitutet, SCB och egna beräkningar

Det är dock en tydligt positiv trend för reallönen sedan april 2023, då nuvarande kollektivavtal inom industrin började gälla. Reallönerna beräknat med KPIF, det vill säga då boräntekostnader räknas bort från inflationen, har hittills stigit med 3,4 procent. Det är bland de snabbaste reallöneökningarna som noterats vid motsvarande tidpunkt under 2000-talets olika avtalsperioder.[5] Då boräntekostnader räknas med i konsumentpriserna (KPI) har reallönen under innevarande avtalsperiod inom industrin hittills stigit med 2,3 procent.

[5] Se även diagram i *Löneutvecklingen i Sverige t.o.m. november 2024*, publikation på www.mi.se, Medlingsinstitutet, januari 2024.

1.4 Lågkonjunkturen dröjer sig kvar

Bland annat löntagarnas försvagade köpkraft, som vi såg ovan, har resulterat i en långsam ekonomisk tillväxt. Andra faktorer spelar också roll, till exempel att höjda räntor har minskat investeringarna.

BNP i sidled sedan 2021

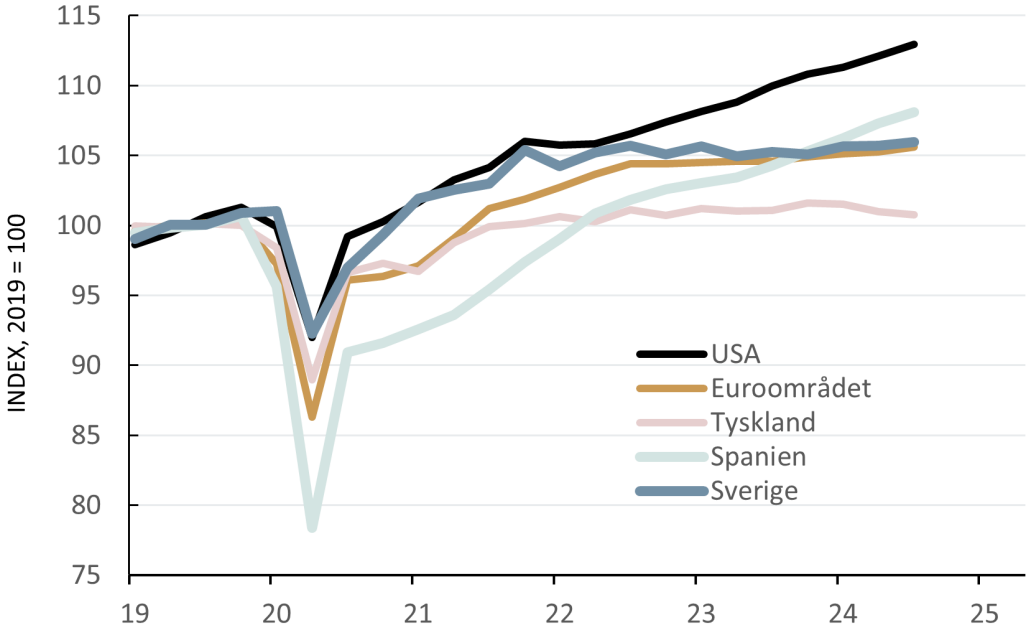
Som vanligt utvecklas inte ekonomin exakt likadant i alla länder. Den amerikanska ekonomin har medvind på flera fronter. Statsbudgeten är expansiv, investeringarna höga och såväl befolkningen som produktiviteten har ökat snabbare än i Europa. Sedan 2019 har amerikansk ekonomi vuxit med 10 procent. Det kan jämföras med en sammanlagd ökning på 5 procent i såväl euroområdet som i Sverige (se **diagram 1.5**).

Den svenska ekonomin höll till skillnad mot stora delar av Europa jämna steg med den amerikanska ekonomin fram till hösten 2022. Sedan dess, även under 2024, har produktionsnivån varit i princip oförändrad i Sverige och euroområdet samt i Tyskland.

Förutom konsumentpriserna är även producentpriserna på en högre nivå än förut. Länder med stor varusektor, som Tyskland, har drabbats hårdast av de ökade produktionskostnaderna. Tyskland har dessutom flera strukturella utmaningar, såsom en minskande befolkning i arbetsför ålder, en långsam omställning av fordonsindustrin samt lagbundna åtstramningar av statsbudgeten i ett läge som kräver investeringar. Samtidigt har euroområdets ekonomi som helhet vuxit snabbare än Tysklands.

Spanien är ett tydligt exempel på ett land som återhämtat sig starkt. Efter att ha påverkats hårt av pandemins nedstängningar, tack vare sitt beroende av turism och tjänstesektorn, har Spanien vuxit snabbare än de flesta andra västeuropeiska länder (se diagram 1.5). Även löneökningstakten i Spanien har tilltagit på senare tid (se avsnitt 1.5).

DIAGRAM 1.5 BNP i olika länder



BNP till fast marknadspris. Säsongsrensade värden.
Källor: BLS och Eurostat

Att svensk tillväxt är lägre än i euroområdet hör inte till vanligheterna under 2000-talet. Den svenska ekonomin har överlag presterat bättre än den europeiska sedan slutet av 1990-talet.[6] Kombinationen av de senaste årens lägre efterfrågan från utlandet och höjda räntor för hushåll med höga och rörliga räntor bromsar dock den svenska tillväxten mer än på andra håll.

Köpkraften stiger men hushållen sparar

Under 2024 återgick inflationen till att ligga kring målet 2 procent igen och bland annat Riksbanken, ECB och Federal Reserve kunde sänka styrräntan. Men både priserna och räntenivåerna är högre än tidigare. Varor och tjänster är realt sett dyrare än exempelvis 2021 i de flesta länder. Därutöver har Sverige visserligen en låg offentlig skuld, men den samlade skuldsättningen bland hushåll och företag är på en internationellt sett hög nivå och ett högre ränteläge gröper därmed ur köpkraften och investeringsviljan ytterligare.

Konsumtionen har inte tagit den fart man kunde vänta sig när inflationen minskat så pass snabbt samtidigt som löneökningstakten är högre än tidigare. Reallönerna stärktes mer 2024 än vad prognoserna från slutet av 2023 pekade mot (se **diagram 1.6A**). Särskilt reallöneutvecklingen inklusive boränteeffekter överraskade på uppsidan, eftersom Riksbanken sänkte styrräntan mer än väntat. Trots detta blev hushållens konsumtion överraskande svag.

DIAGRAM 1.6A Prognoser för 2024

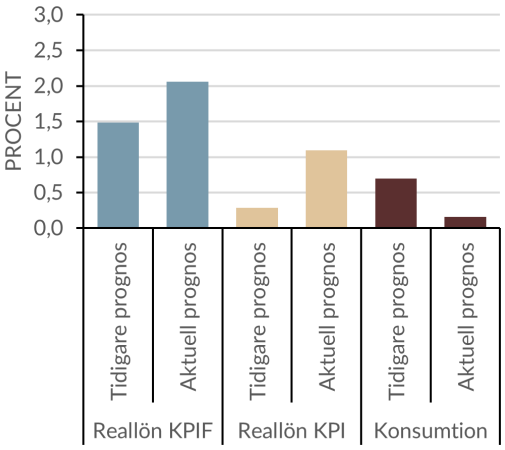
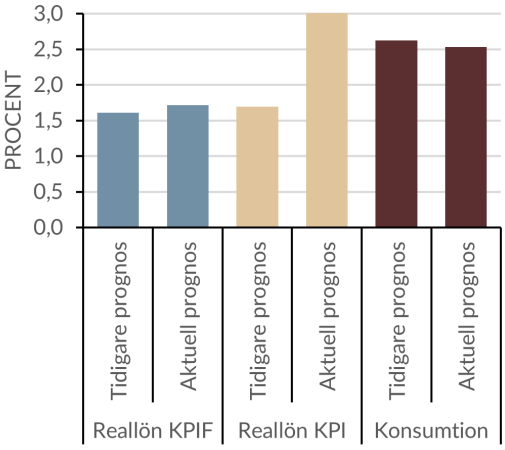


DIAGRAM 1.6B Prognoser för 2025



Prognoser för reallöner är beräknade som differenser mellan löne- och inflationsprognoser. Tidigare respektive aktuell prognos avser ett genomsnitt av prognoser gjorda fjärde kvartalet 2023 respektive fjärde kvartalet 2024 (se tabell 1.1.).
Källa: Konjunkturinstitutets prognosjämförelser på www.konj.se

[6] *Löneläget december 2023, rapport*, Medlingsinstitutet, december 2023.

Om hushållens inkomster stärks snabbt i förhållande till priser på varor, tjänster och lån ska konsumtionen stärkas märkbart enligt tidigare samband. Men den tröga konsumtionsutvecklingen indikerar att hushållen sparar mer snarare än att öka utgifterna. Trots detta har inte uppsägningarna ökat dramatiskt och risken att förlora en fast anställning är fortsatt låg (se nedan). Men mer fokus på sparande medför att det dröjer innan konjunkturen och arbetsmarknaden blir bättre.

Sammantaget tyder detta på att löntagare och hushåll sparat oväntat mycket av sina inkomstförstärkningar under 2024. Detta bekräftas av Konjunkturinstitutets (KI) prognoser över hushållens inkomster (exkl. sparande i avtalspension) och utgifter, med en uppgång av inkomsterna 2024 samtidigt som konsumtionen har stått still.[7]

Inför 2025 väntar sig prognosmakarna ungefär samma reallöneutveckling som förut - utan ränteeffekter (se **diagram 1.6B** och tabell 1). Det har varit snabba räntesänkningar under 2024 men många av dessa kom i slutet av året. Det gör att mycket av ränteeffekten påverkar 2025 snarare än 2024. De flesta bedömare räknar därför med att lägre boräntor stärker reallönerna (enligt KPI) kraftigt under 2025, då även konsumtionen väntas ta fart.

Trögt för europeisk bilindustri

Utöver hushållens konsumtion är den svenska industrisektorn en viktig källa till ekonomisk tillväxt. Hur världshandeln utvecklas är därför av stor betydelse för den svenska ekonomin.

WTO bedömer att Europas varuexport minskade med 1,4 % under 2024.[8] En stor anledning till Europas negativa bidrag till världshandeln är utmaningarna för bilindustrin. För det första sker en omställning till egen produktion av elbilar och även relaterade komponenter. Det leder i sig till ökade kostnader och pressar vinstmarginalerna. För det andra har konkurrensen ökat kraftigt från kinesiska elfordon, vilket gör det ännu svårare att upprätthålla en lönsam produktion i Europa. Detta har påverkat bland annat tyska Volkswagen, som i sitt senaste avtal med IG Metall kom överens om att frysa lönenivåerna både 2025 och 2026 (se avsnitt 1.5).

Beskedlig men konkurrenskraftig svensk export

Bilden är splittrad för svensk export. För basindustrin (råmaterial, insatsvaror och mellanprodukter) har efterfrågan varit svagare 2024 i och med att den globala industriproduktionen saktat in. En lägre global efterfrågan hämmar all aktivitet men den globala tjänstehandeln har haft stabilt hög efterfrågan, särskilt inom it och finansiella tjänster. Det har gynnat den svenska tjänsteexporten när den globala industriproduktionen dämpats. Samtidigt har den försvagade kronan varit en fördel för svenska exportföretag, eftersom den möjliggör mer konkurrenskraftiga priser utan att försämra lönsamheten.

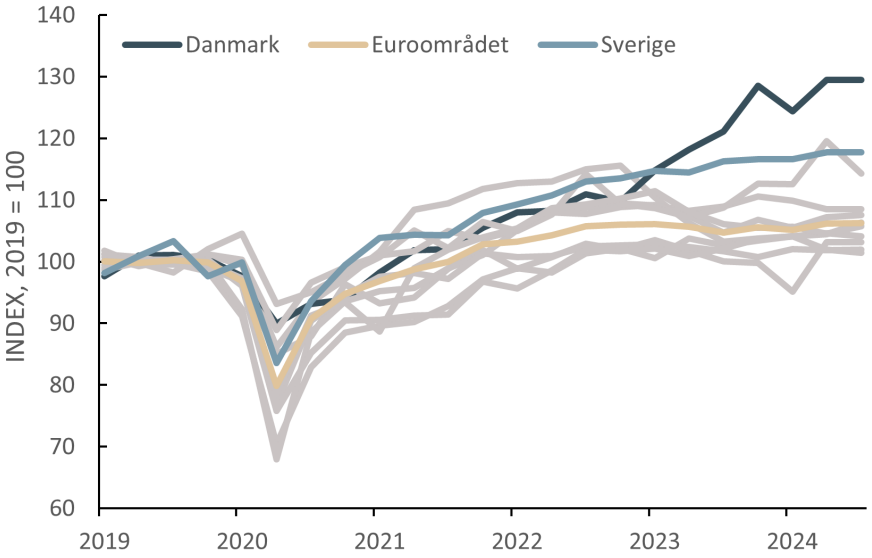
Sammantaget har den samlade svenska exporten behållit sin position i förhållande till andra länder (se **diagram 1.7**).

Dansk export har haft en särskilt stark tillväxt det senaste året, något som framgår av diagram 1.7. Denna utveckling är emellertid koncentrerad till en specifik sektor – läkemedelsindustrin – där Novo Nordisk har varit den främsta drivkraften, snarare än en bred tillväxt inom hela den danska exportsektorn.

---

7 Konjunkturläget december 2024, Konjunkturinstitutet, december 2024.
8 *Global Trade Outlook and Statistics Update: October 2024*, WTO, 2024.

DIAGRAM 1.7 Export av varor och tjänster



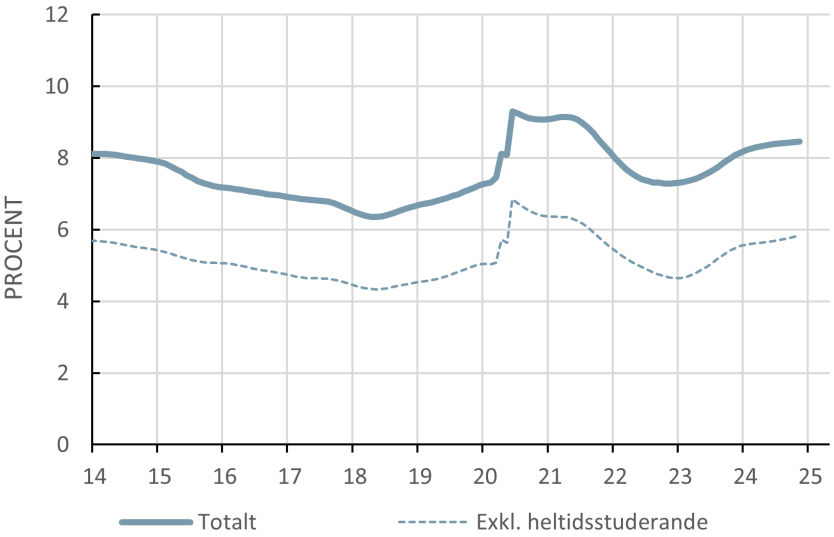
Innehåller följande länder, sorterade efter indexvärde tredje kvartalet 2024: Danmark (129,4), Sverige (117,7), Norge (114,3), Italien (108,5), Nederländerna (107,6), USA (106,3), Euroområdet (106,2), Österrike (105,8), Frankrike (104,1), Finland (103,1), Tyskland (102,0), Belgien (101,5).
Källa: OECD

Svårare att komma in på arbetsmarknaden

I samband med den ekonomiska inbromsningen föll antalet sysselsatta i Sverige under 2024 (se tabell 1.1). De senaste 20 åren har detta endast hänt två gånger – under finanskrisen 2009 och vid pandemins utbrott 2020. Precis som då beror nedgången främst på att det blivit svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, snarare än på omfattande uppsägningar.

Lågkonjunkturen 2024 bidrog även till att arbetslösheten steg till över 8 procent av arbetskraften (se **diagram 1.8**).

DIAGRAM 1.8 Arbetslöshet, 15-74 år



Avser arbetslösa som andel av arbetskraften. SCB:s säsongsrensade och utjämnade värden av den totala arbetslösheten, egen säsongrensning av arbetslösa exklusive heltidsstuderande., där arbetskraften består av summan sysselsatta och arbetslösa.
Källor: SCB (AKU) och egna beräkningar

Arbetslösheten i Sverige har länge legat inom spannet 6–8 procent, oavsett konjunkturläge. Enligt Konjunkturinstitutet uppgår jämviktsarbetslösheten, som råder då det varken är låg- eller högkonjunktur, till 7,5 procent av arbetskraften. Cirka 2 procentenheter av arbetslösheten består emellertid av heltidsstuderande som söker extrajobb eller arbete efter studierna, såväl på senare tid som 2018 då arbetslösheten var drygt 6 procent (se diagram 1.8).

Flera tecken tyder dock på en svagare konjunktur på arbetsmarknaden. Utbudet av lediga jobb har inte matchat arbetsutbudet, och det har blivit svårare att etablera sig. Sedan andra hälften av 2023 har antalet lediga jobb per arbetssökande minskat kraftigt (se **diagram 1.9A**).

Sannolikheten för att gå från arbetslöshet till en anställning minskade därmed också hastigt under 2024 (se **diagram 1.9B**). Jobbchanserna har dock ännu inte minskat till mycket lägre nivåer än de senaste tio årens genomsnitt. Trenden har dock varit ihållande negativ fram till hösten 2024.

DIAGRAM 1.9A
Ledigt jobb per arbetssökande

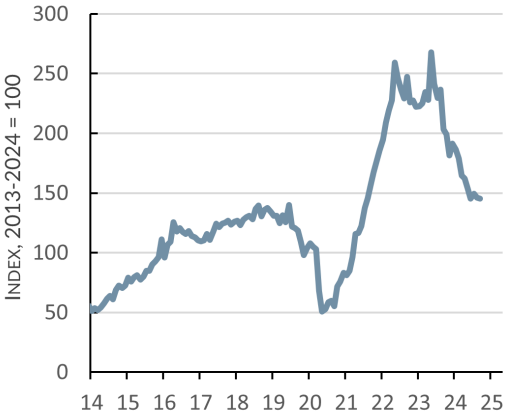
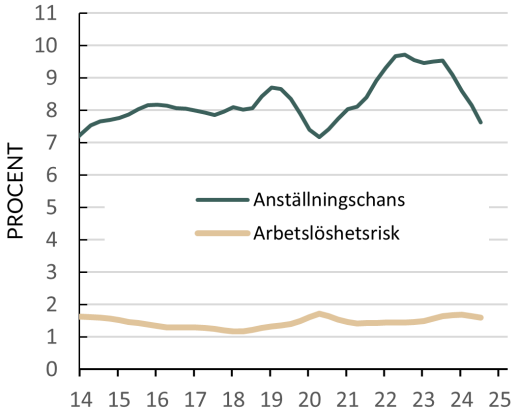


DIAGRAM 1.9B
Anställningschans och arbetslöshetsrisk



Anställningschansen är andelen arbetslösa som övergår till anställning, arbetslöshetsrisken är andelen anställda som övergår till arbetslöshet. Övergångsandelarna är sammanvägda flöden till eller från tillfälligt respektive fast anställning. Egen säsongsrensning.
Källor: Arbetsförmedlingen (1.9A), SCB, AKU (19.B), samt egna beräkningar

Uppgången i arbetslösheten beror inte bara på svårare jobbmöjligheter utan också på att en större andel har gått från en anställning till arbetslöshet (se diagram 1.9B).

Även om risken att bli arbetslös är låg jämfört med chansen att få jobb, leder små ökningar i andelen anställda som blir arbetslösa till märkbara uppgångar i arbetslösheten. Risken för anställda att förlora jobbet är dock inte mycket högre än 2022 och har snarare avtagit än tilltagit på senare tid. Det indikerar att företagen i viss mån behåller personal genom de sämre tiderna fram till dess att konjunkturen förbättras.

1.5 Lönerna ökar något snabbare i omvärlden

I kölvattnet av den globala inflationsvågen 2021–2023 har lönerna ökat snabbare i de flesta länder på senare år.

Löneökningstakten i USA, som har en mindre samordnad lönebildning jämfört med de flesta europeiska länder, steg jämförelsevis tidigt som en reaktion på den högre inflationen, men har saktat in de senaste två åren. Den senaste noteringen är en löneökningstakt på 4,2 procent (se **diagram 1.10A**).

DIAGRAM 1.10A Nominella löneökningar

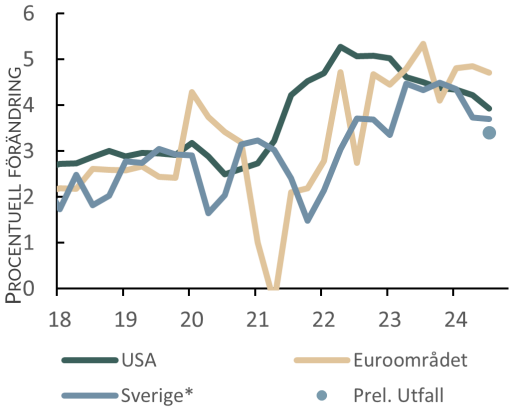
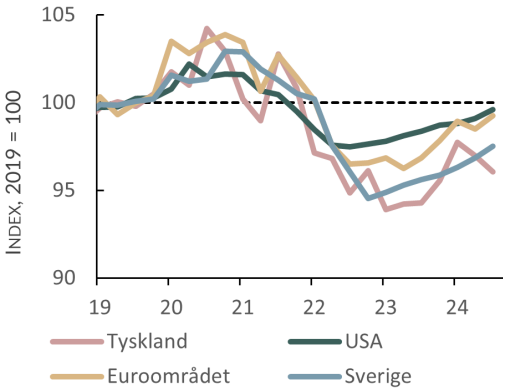


DIAGRAM 1.10B Reallönenivå



* Värdet för tredje kvartalet 2024 är Medlingsinstitutets modellskattning för hur det preliminära utfallet kommer att revideras. Se faktarutan ”Modelljustering av löneökningstakten enligt LCI”, s. 7, *Löneläget december 2024*, Medlingsinstitutet, 2024.
Källor: BLS, Eurostat och egna beräkningar

I Europa reagerade lönerna generellt långsammare än i USA på prisuppgången. Men aktuella löneavtal är på en högre nivå än perioden mellan finanskrisen 2008 och pandemin 2020. Under perioden ökade såväl avtalade som utgående löner i storleksordningen 2–3 procent per år. Det tredje kvartalet 2024 steg dock lönerna i euroområdet med 4,6 procent.

Enligt den svenska internationellt jämförbara lönestatistiken (LCI) väntas de svenska lönerna ha ökat med 3,7 procent det tredje kvartalet 2024 jämfört med samma kvartal 2023.[9] Lönerna i Sverige steg liksom i övriga Europa långsammare, omkring 2,5 procent årligen, i nästan tio år innan pandemi- och inflationsåren. Men i och med det högre kostnadsmärket från 2023 har lönerna ökat snabbare (se diagram 1.10 och avsnitt 1.3).

Svensk och internationell löneökningstakt omkring 4 procent senaste fyra kvartalen

Skillnaderna i ökningstakt minskar emellertid. Enligt de senaste fyra kvartalens löneutfall (fjärde kvartalet 2023–tredje kvartalet 2024) har löneökningstakten varit nästan densamma i Sverige (4,1 procent) som i USA (4,2 procent), medan den har varit något högre i euroområdet (4,6 procent).

---

[9] Enligt Medlingsinstitutets modellskattning. Den preliminära löneökningen uppgick till 3,4 procent. Skillnaden mellan skattningen och den preliminära siffran består främst av retroaktiv lön. Se faktarutan ”Modelljustering av löneökningstakten enligt LCI”, s. 7, *Löneläget december 2024*, Medlingsinstitutet, 2024.

Svenska löner i en europeisk mittfåra 2020–2024

Precis som många företag och konsumenter jämför prisnivån nu med läget före pandemiåret 2020 är även löneutvecklingen på lite längre sikt av intresse. Ser man på den samlade löneutvecklingen från pandemin 2020 fram till tredje kvartalet 2024, har lönerna i euroområdet stigit med den genomsnittliga årstakten 3,6 procent, vilket var något snabbare än i Sverige där lönerna ökat med i genomsnitt 3,2 procent per år. I större länder som Tyskland, Frankrike och Spanien har lönerna stigit med i genomsnitt 3,2–3,5 procent per år sedan 2020, det vill säga ungefär lika snabbt som i Sverige.

Stort reallönetapp men det vänder uppåt

Reallönerna minskade snabbt i Sverige och i omvärlden, framför allt 2022 (se diagram 10.B). De senaste åren har dock reallöneutvecklingen, det vill säga löneökningar justerade för inflationen, visat en positiv trend på bred front.

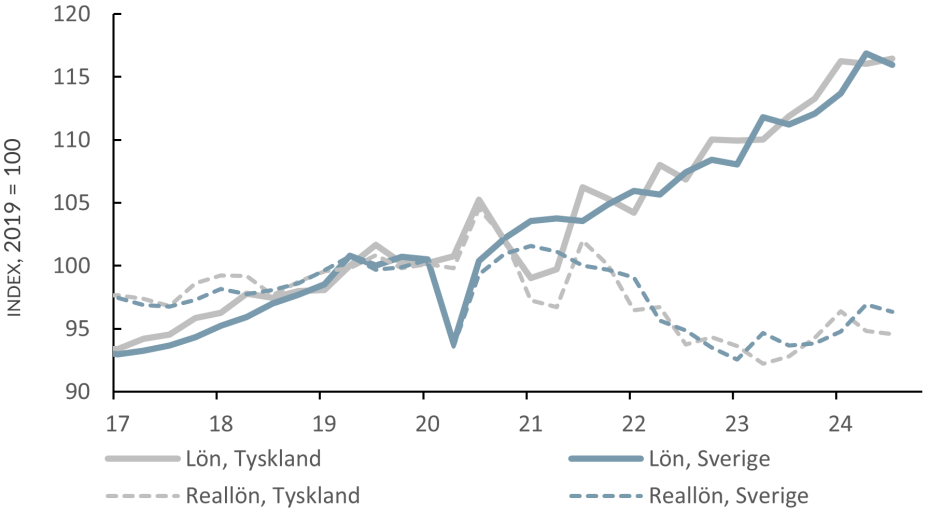
Det finns en spridning i hur snabbt reallönerna har återhämtats. I ett antal mindre länder har reallönerna inte bara återhämtat sig utan även överträffat nivån från före pandemin 2020, exempelvis i Portugal och Österrike. Däremot var reallönerna i Italien fem procent lägre tredje kvartalet 2024 jämfört med 2019.

Lönerna i Sverige och Tyskland har följts åt

Reallöneutvecklingen har varit liknande i Sverige och i Tyskland. Med ungefär samma takt sjönk reallönerna mer än det europeiska genomsnittet när inflationen tog fart. Sedan dess har även reallönerna stärkts på liknande sätt. Det tredje kvartalet 2024 var reallönerna i Sverige 2,5 procent lägre än genomsnittet 2019 medan motsvarande siffra för Tyskland var 4 procent lägre (se **diagram 1.10B**).

I Sverige är löneutvecklingen nära knuten till industrins förhandlingar, som i sin tur påverkas av flera faktorer. En sådan är utvecklingen av internationella industrilöner, där Tyskland har stor vikt. Genomsnittslönerna i svensk och tysk industri har följts nära åt under många år. Även inflationstakten i de båda länderna har varit snarlik de senaste åren, vilket medför att även reallönerna för anställda inom tillverkningsindustrin har utvecklats på ett nästan identiskt sätt sedan 2019 (se **diagram 1.11**).

DIAGRAM 1.11 Nominell och real lön per timme i tillverkningsindustrin



Lön enligt WAG i Labour cost index. Inflationskomponenten avser harmoniserat konsumentprisindex (HIKP).
Källa: Eurostat och egna beräkningar

Tyska löneavtal inom industrin saktar in

Från och med oktober 2024 gäller nya avtal inom den tyska metall- och elektronikindustrin. Avtalet är på 25 månader och den genomsnittliga årliga ökningstakten under löptiden uppgår till ca 2,6 procent (se faktaruta nedan).

Det är en klar inbromsning jämfört med de senaste årens uppjustering av de tyska industrilönerna. Uppjusteringen kompenserade dels för de i princip frusna industrilönerna under pandemin, dels för den snabba och stora prisuppgången.

Nya löneavtal för Volkswagen och tysk industri

Det mest inflytelserika kollektivavtalet i Tyskland, mellan IG Metall och Gesamtmetall inom metall- och elektronikindustrin, löpte ut i september och har nu ersatts av ett nytt avtal. Detta tecknades i november för en ny period med start 1 oktober 2024 till och med 30 oktober 2026.

Totalt ska lönerna höjas med 5,1 procent. Men eftersom även det årliga engångsbeloppet (som faller ut en månad per år) ökar mer än så blir den sammantagna ökningen 5,5 procent. Avtalet är på 25 månader och den genomsnittliga årliga ökningstakten under löptiden uppgår därmed till ca 2,6 procent.[10]

Det är långt mellan krav och utfall i Tyskland. De centralt avtalade löneökningarna är i regel betydligt lägre än de krävda.[11] Inför denna förhandlingsrunda hade facket IG Metall krävt att lönerna skulle höjas med 7 procent på ett år.[12] Arbetsgivarna Gesamtmetall erbjöd å sin sida löneökningar på 1,6 procent per år.[13]

IG Metall har även tecknat särskilda kollektivavtal med stora enskilda företag. Ett exempel är Volkswagen, som har stora problem med lönsamheten. En tidigare överenskommen löneökning för anställda på företaget på cirka 5 procent skjuts upp i två år 2025–2026. I stället kommer dessa medel att användas för att försöka undvika uppsägningar, till exempel genom förtidspensioneringar eller att gå ner mer i arbetstid än i lön.[14]

Tyskland är det viktigaste landet för att förstå den europeiska löneutvecklingen. På senare år har dock andra länder, som Spanien och Nederländerna, kommit att spela en relativt större roll. Se en analys av detta i faktarutan nedan.

Tyskland med lägre andel av euroområdets löneökningar

Löneutvecklingen i euroområdet påverkas i hög grad av lönerna i Tyskland. Tyska anställda är både flest till antalet och samtidigt bland de högst avlönade. Därför får förändringar i deras löner det största genomslaget på den sammanlagda utvecklingen i euroområdet. På andra plats kommer Frankrike, som tillsammans med Tyskland förklarade två tredjedelar av den totala löneökningstakten 2013–2019 (se **tabell 1.2**).

Fortsättning nästa sida

[10] ”Bayerische Tarifkommission bestätigt Tarifabschluss”, 19 novmber 2024 på bayern.igmetall.de, IG Metall, 2024.
[11] Se ”Långt mellan krav och utfall i Tyskland”, nyhet på www.mi.se, 16 oktober 2024, Medlingsinstitutet, 2024.
[12] “Warum wir 7 Prozent mehr Geld fordern”, 24 oktober 2024 på www.igmetall.de, IG Metall, 2024.
[13] “NORDMETALL legt Angebot über 3,6 Prozent vor ”, 15 oktober 2024 på standort-staerken.de, Gesamtmetall, 2024.
[14] “Verhandlungsergebnis bei VW: Kahlschlag abgewendet”, nyhet 20 december 2024 på www.igmetall.de, IG Metall, 2024.

Fortsättning Tyskland med lägre andel av euroområdets löneökningar

TABELL 1.2 **Bidrag till löneökningar i euroområdet** Procentenheter och procent

	Bidrag		Andel av bidraget		
	2013-2019	2023-2024	2013-2019	2023-2024	Skillnad
Belgien	0,1	0,2	3,0	4,5	1,4
Frankrike	0,3	0,6	15,8	11,7	-4,1
Tyskland	1,1	2,1	51,7	38,9	-12,8
Italien	0,1	0,3	5,0	5,4	0,4
Neder-länderna	0,1	0,4	4,8	8,4	3,6
Spanien	0,1	0,7	7,1	12,3	5,2
Österrike	0,1	0,3	4,2	5,9	1,6
Övriga 12 länder*	0,2	0,7	8,5	13,0	4,6
Totalt	2,1	5,3	100	100	

* Estland, Finland, Grekland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Portugal, Slovakien och Slovenien.
För att kunna beräkna ländernas bidrag till den totala löneökningstakten används löneökningar baserade på lönesummor respektive anställdas arbetade timmar enligt nationalräkenskaperna.
Källor: Eurostat och egna beräkningar

De senaste två åren har Tyskland och Frankrikes sammanlagda bidrag däremot minskat till ungefär hälften av ökningstakten. I stället sticker Spanien ut med ett högre relativt bidrag till hur snabbt lönerna ökar i Västeuropa. Även Nederländerna kan nämnas, vars relativa bidrag ökat näst mest.

För åren 2015–2019 stod dessa båda länder för i snitt 0,2 procentenheter av löneökningstakten i euroområdet på drygt 2 procent per år. Under 2023–2024 var motsvarande bidrag 1,1 procentenheter av totalt 5,3 procent per år. Med andra ord stod de båda länderna tidigare för en tiondel av löneökningarna men nu för en femtedel.

Vad ligger bakom omfördelningen?

Löneökningstakten i Spanien har inte varit avsevärt snabbare än i andra länder de senaste åren. Däremot låg löneutvecklingen fram till 2019 betydligt efter många andra länder. Eftersom Spanien är en av de fyra största ekonomierna i euroområdet blir den senaste uppgången särskilt betydelsefull. De långsamma löneökningarna fram till 2019 kan kopplas till landets svaga ekonomiska tillväxt och låga produktivitetsutveckling. Under 2023–2024 har situationen förändrats, till stor del hjälpt av höjda minimilöner[15] samt ett stort centralt avtal som tecknades i maj 2023.[16] Snabbare löneökningar har även underlättats av en starkare arbetsmarknad, pådriven av hög efterfrågan på turism och en generell förbättring av den spanska ekonomin på senare tid.

I Nederländerna har de aktuella kollektivavtaenl lett till kraftiga löneökningar som en direkt reaktion på den höga inflationen 2022. Samtidigt hade företagens vinster per producerad enhet ökat betydligt mer än arbetskostnaderna, vilket har gett löntagare en stark förhandlingsposition. Detta har resulterat i ihållande löneökningar som syftar till att återställa löneandelen av företagens driftsöverskott. En annan viktig faktor är den omfattande arbetskraftsbristen. Inom industrin rapporterar var tredje företag att produktionskapaciteten begränsas av svårigheter att hitta personal. Denna andel är dubbelt så hög som genomsnittet i euroområdet, där var sjätte företag uppger liknande problem.[17]

[15] "The Government of Spain approves the increase of the Minimum Wage to 1,134 euros in 14 payments", artikel 6 februari 2024 på www.lamoncloa.gob.es, La Moncloa, 2024.
[16] "Spain | Welcome to the wage agreement", artikel 26 maj 2023 på www.bbvaresearch.com, BBVA Research, 2023.
[17] DG ECFIN Business Confidence Indicator (Quarterly), på economy-finance.ec.europa.eu, DG ECFIN, 2025.

1.6 Den kostnadsmässiga konkurrenskraften har stått sig

Sveriges kostnadsmässiga konkurrenskraft har stärkts sedan 2020. Svenska löneökningar har utvecklats i linje med viktiga konkurrentländer som Tyskland. Samtidigt har svensk ekonomi, särskilt tillverkningsindustrin, vuxit snabbare än i euroområdet under 2020–2024.

Pandemiåren slog inte lika hårt mot svensk ekonomi som genomsnittet i Europa och kronans kraftiga försvagning mellan 2020 och 2022 förbättrade Sveriges kostnadsposition. Det gav understöd åt en jämförelsvis stark export (se diagram 1.7).

Som ett resultat har arbetskostnaden per producerad enhet ökat långsammare än i både euroområdet och USA 2020-2024, räknat i nationella valutor. Omräknat i gemensam valuta förstärker kronförsvagningen denna utveckling och resulterar i märkbart långsammare utveckling av enhetsarbetskostnaderna jämfört med konkurrentländerna (se **tabell 1.3**).

TABELL 1.3 Enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin

Årlig procentuell förändring

	2023-2024*	2020-2024*	2013-2019
	Nationell valuta		
Sverige	9,5	2,2	1,3
Euroområdet	7,3	2,7	0,4
USA	4,1	3,2	1,2
	Gemensam valuta (SEK)		
Sverige	9,5	2,2	1,3
Euroområdet	10,6	4,5	3,3
USA	5,1	6,1	6,8

* T.o.m. tredje kvartalet 2024.
Säsongsrensade och kalenderkorrigerade värden
Källor: BLS och Eurostat

Tecken på lägre svensk produktivitetstillväxt

Statistik från 2023 och framåt visar att arbetskostnaderna per producerad enhet i industrin har ökat snabbare i Sverige än i både euroområdet och USA (se tabell 1.2). Detta tyder på en snabbare inbromsning av produktiviteten i Sverige. Kronans försvagning gentemot euron fram till tredje kvartalet 2024 har dock mildrat skillnaderna något när enhetsarbetskostnader jämförs i gemensam valuta.

Det är dock för tidigt att dra slutsatser om hela den pågående tvåårigа avtalsperioden, som ännu inte är avslutad. Hittills finns statistik för sex av åtta kvartal och utfallet under de två sista kvartalen kan fortfarande förändra bilden.

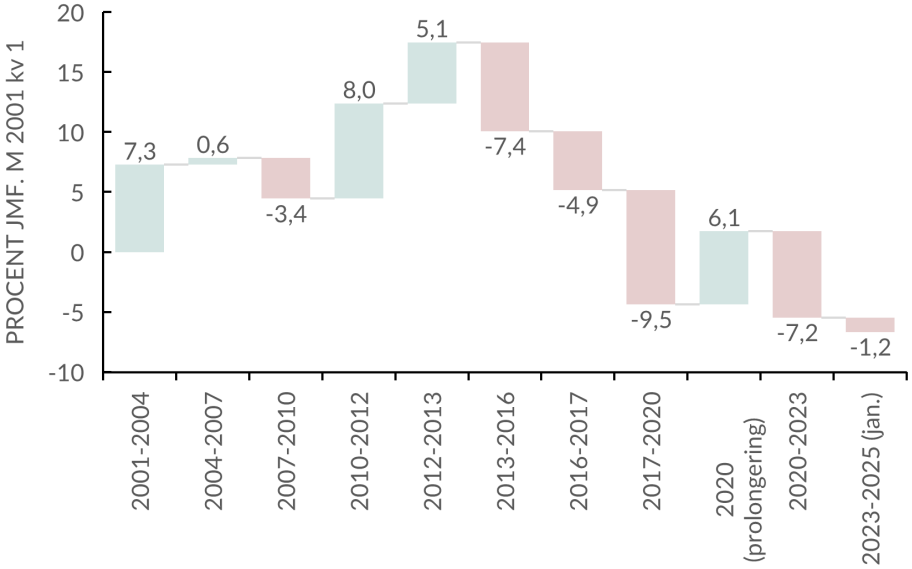
Kronan sammantaget stabil sedan 2023

Kronans växelkursdata sträcker sig längre än den statistik som finns över arbetskostnader och produktion. I januari 2025, med 22 av de 24 månaderna i nu aktuell avtalsperiod avklarade, kan konstateras att kronans sammanvägda värde mot de viktigaste omvärldsvalutorna knappt förändrats sedan industrins avtal trädde i kraft i april 2023, utan endast blivit 1,3 procent svagare sedan dess (se **diagram 1.12**).

Historiskt har kronan både stärkts och försvagats i olika perioder. Mellan 2013 och 2020 försvagades kronan med nästan 17 procent gentemot en korg av omvärldsvalutor, men detta föregicks av en längre period av förstärkning. Till exempel var kronan vid första kvartalet 2020 bara 5 procent svagare än samma kvartal 2001.

Under pandemin 2020 varierade kronans värde kraftigt, bland annat med en snabb förstärkning under sommarhalvåret då de flesta centrala löneavtal prolongerades. Därefter försvagades kronan märkbart under avtalsperioden november 2020–mars 2023. I den pågående avtalsperioden, som inleddes i april 2023, har kronans värde dock hittills endast minskat marginellt med 1,2 procent.

DIAGRAM 1.12 Kronans styrka mot omvärldsvalutor (KIX) under 2000-talet efter industrins avtalsperioder.



KIX är den sammanvägda växelkursen i Sverige 32 viktigaste handelspartner. Ökningar (gröna) visar att svenska kronan förstärkts med den takt som stapelns etikett anger, medan etiketter för minskningar (röda staplar) visar kronans försvagning under respektive avtalsperiod. Avtalsperioderna avser här det andra kvartalet under startåret till och med det första kvartalet slutåret. Staplarnas slutpunkter visar den totala förändringen av växelkursen sedan första kvartalet 2001. Perioden 2020 (prolongering) avser andra och tredje kvartalet 2020, då det tidigare avtalet med löptiden andra kvartalet 2017 – första kvartalet 2020 förnyades först i november 2020. Notera att den sista avtalsperioden, som gäller 1 april 2023–31 mars 2025, inte är komplett i skrivande stund och att kursförändringen mellan 2023 (kv1) fram till och 2025 avser värden till och med 29 januari 2025.
Källor: Riksbanken och Medlingsinstitutet

Fallande priser i industrin minskar vinstandelen

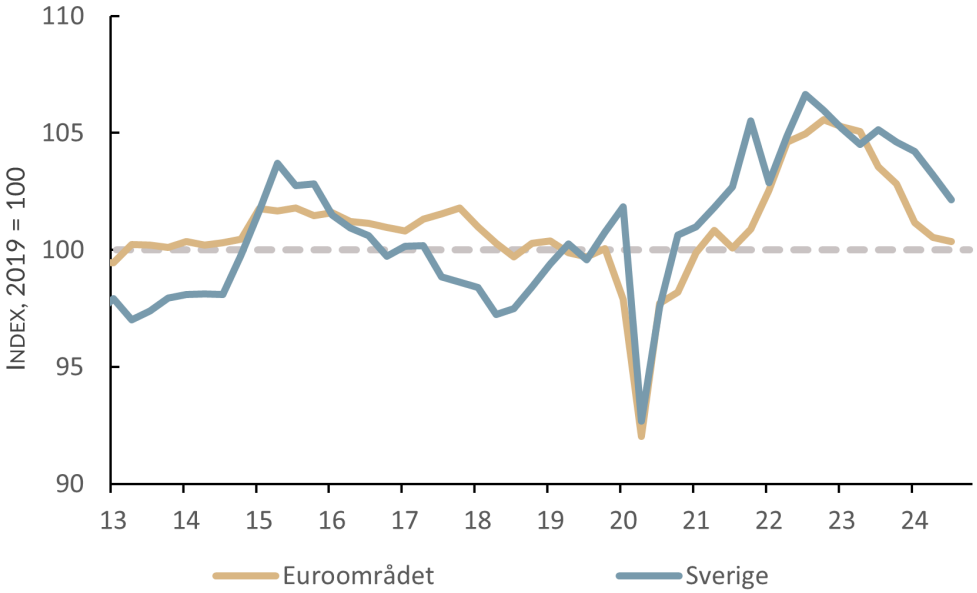
När priserna steg snabbt under inflationsvågen 2021–2022 hängde lönerna inte med, vare sig i Sverige eller internationellt. I Sverige förstärktes denna utveckling av den svagare kronan, vilket i sig höjde prispåslaget i kronor räknat. Kronförsvagningen bidrog även i sig till en starkare efterfrågan och högre intäkter.

Detta ledde till att löneandelen, den del av driftsöverskottet som går till löner, minskade markant. Det speglas av att vinstandelen – det som återstår av driftsöverskottet efter löneandelen dragits av – ökade kraftigt (se **diagram 1.13**).

Framför allt bidrog prisdynamiken inom industrin till detta. Under den senaste tiden har dock industrins priser sjunkit, medan lönerna fortsatt stiga i snabb takt. Många löneavtal har i efterhand kompenserat för förlorad köpkraft, vilket ökat arbetskostnaderna. Som en följd har vinstandelen minskat tydligt och närmar sig nu nivåerna från tiden före pandemin.

Aktuella genomgångar av löneutvecklingen och konkurrenskraften publiceras kvartalsvis i Medlingsinstitutets rapport *Löneläget*.

DIAGRAM 1.13 Vinstandel i näringslivet*



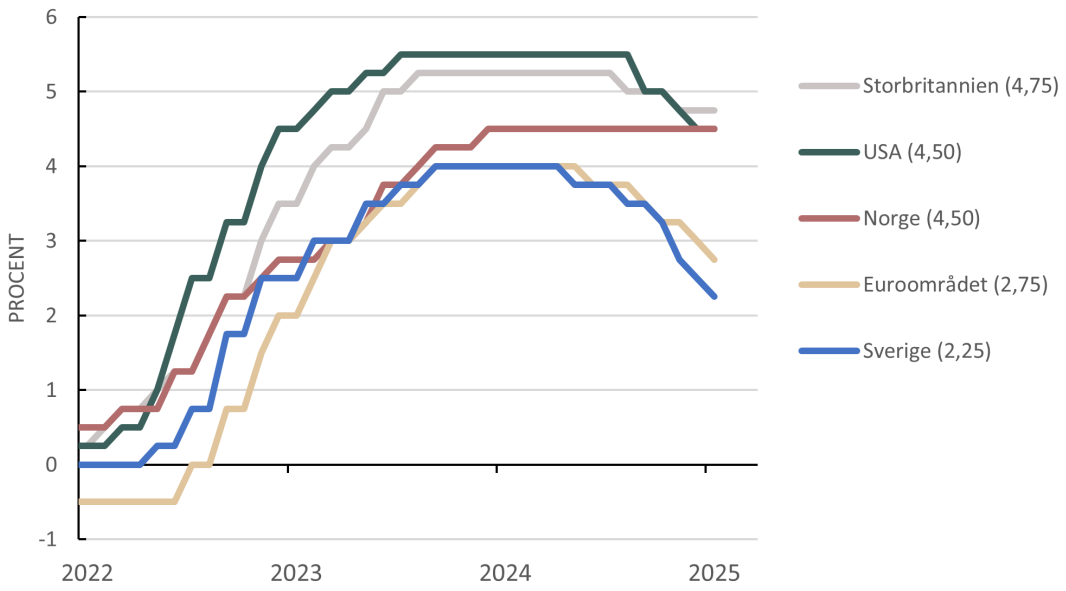
Avser bruttovinstandelen, dvs. bruttoöverskottet (förädlingsvärdet minus arbetskostnadssumman) i förhållande till förädlingsvärdet, justerad för egenföretagares arbetsinsats. Fastighetsbranschen är exkluderad. Anledningen är att det inte är en omfattande bransch bland de anställda totalt, men med högt bidrag till det totala förädlingsvärdet. Det betyder att även små förändringar av arbetade timmar får överdrivet stort genomslag för bland annat arbetsproduktiviteten. För att kunna göra internationella jämförelser skiljer sig även definitionen av näringslivet åt och här exkluderas privat vård och utbildning från näringslivet av datatillgänglighetsskäl. (Det är dock två branscher där den marknadsmässiga prismekanismen delvis är satt ur spel.)
Källor: Eurostat och egna beräkningar

1.7 Lönebildningen ger stadga åt räntebanan

En välavvägd räntenivå kan leda in ekonomin på en gynnsam utveckling. En alltför restriktiv penningpolitik kan hämma den ekonomiska aktiviteten så pass mycket att priserna faller, medan för låga räntor kan riskera överhettning och att inflationen tar fart.

När inflationen började avta under 2024 var Riksbanken den första centralbanken att sänka styrräntan bland valutaområdena Sverige, Norge, euroområdet, Storbritannien och USA (se **diagram 1.14**). Vid tidpunkten när detta skrivs har den svenska styrräntan sänkts mest det senaste året och är den lägsta i jämförelsen.

DIAGRAM 1.14 Styrräntor i olika valutaområden t.o.m. januari 2025



Räntan i januari 2025 inom parentes. Beslutade (ej nödvändigtvis verkställda) styrräntor sista dagen respektive månad.
Källor: Respektive centralbank

Vad ligger bakom dessa skillnader i räntor? De huvudsakliga faktorerna bakom centralbankernas räntebeslut är i grova drag inflationsutvecklingen, konjunkturläget och graden av räntekänslighet i ekonomin.

En pusselbit i dessa bedömningar är den aktuella och förväntade löneutvecklingen, eftersom den ofta reflekterar ett grundläggande pristryck i ekonomin. För tillfället är även reallöneutvecklingen särskilt viktig för hur snabbt hushållens konsumtion återhämtar sig.

Skilda förutsättningar i att förutse löneökningar

Förmågan att förutse löneutvecklingen varierar generellt mellan olika länder beroende på lönebildningsmodeller och avtalsstrukturer.

I Sverige påverkar de centrala avtalen, som vanligtvis sträcker sig över flera år, löneutvecklingen på hela arbetsmarknaden. Andelen anställda med kollektivavtal är internationellt sett hög. Utan att vara tvingande är lönebildningen i hög grad samordnad genom att de flesta avtalsområden har en löneökningstakt i linje med industrins avtalade löneökningar.

I Norge är löneavtalen oftast ettåriga, vilket skapar mer osäkerhet än i Sverige. Den norska modellen för löner liknar den svenska, där industrin först tecknar avtal och sätter normen för andra. Att lönerna i Norge förhandlas varje år gör det svårare att anpassa räntepolitiken, som sträcker sig över längre perioder.

I euroområdet är situationen komplex eftersom ECB ska sätta en gemensam ränta för flera länder med olika ekonomiska förutsättningar. Inte minst varierar förutsägbarheten i löneökningarna bland länderna i euroområdet.

I vissa länder i euroområdet spelar inflationsutfallen i sig stor roll (Belgien). I andra är avtalen i regel korta (Frankrike och Österrike) medan det är långa avtal andra (Italien). Därutöver har avtalen olika genomslag på de utgående lönerna. Ibland kan de utgående lönerna öka långsammare än avtalen i exempelvis Tyskland. Det kan ske i och med att andelen anställda som berörs av avtalen inte är lika hög som i Sverige eller att löneökningar i regel avser de lägsta lönenivåerna för vissa personalkategorier, snarare än att kollektivet anställda får en garanterad löneökning.

I USA och Storbritannien finns det ingen central samordning av löner, vilket gör att lokala marknadskrafter får stor betydelse. Det kan vara enklare att förutsäga lönerna baserat på förändringar i ekonomin, eftersom man inte behöver tänka på hur centrala förhandlare kommer att agera. Men jämfört med situationer där det finns långa och normerande avtal, blir lönerna svårare att förutsäga.

Då det finns löneavtal på plats har alltså Riksbanken en viktig fördel jämfört med centralbankerna i de andra valutaområdena: den svenska lönebildningen är jämförelsevis förutsägbar. Detta underlättar för banken att ta räntebeslut och inte minst att kommunicera kommande räntebeslut med större tydlighet än på många andra håll.

Vi har sett att centralbankerna höjt räntorna rejält i samband med den stigande inflationen (se diagram 1.13). Ekonomin har varit långvarigt starkare i USA, där räntan därmed legat på en högre nivå än på andra håll. I Storbritannien har räntesänkningarna dröjt längre, delvis påverkat av ihållande hög löneökningstakt. Norges Bank har ännu inte sänkt styrräntan, som ligger kvar på 4,75 procent efter den senaste höjningen för över ett år sedan. Även där har efterfrågan varit stark på senare år, inte minst på arbetsmarknaden.

Det är inte lätt att isolera effekten från löner i den förda räntepolitiken. Men utvecklingen indikerar att lönebildningen inte har medfört några uppenbara problem för den svenska inflationsbekämpningen och räntepolitiken.

I en jämförelse[18] visade vi att konsumentpriserna har ökat med i genomsnitt 18 procent mellan 2019 och det tredje kvartalet 2024 i länder som har samordnad lönebildning och med en lång genomsnittlig avtalslängd (36 månader). I länder med kortare avtalsperioder är motsvarande prisökning 23 procent.

Möjligen indikerar detta samband att längre avtal skapar förutsättningar för centrala parter att beakta långsiktiga makroekonomiska konsekvenser och därigenom sätta löner som är förenliga med stabila prisökningar. Notera att exakt hur hög en inflationsdrivande löneökning är kan variera mellan länder beroende på skillnader i exempelvis produktivitetstillväxt.

---

[18] *Löneläget december 2024*, Medlingsinstitutet, 2024.

DEL 2

Avtalsförhandlingar och lagstiftning

2. Avtalsåret 2024 29

3. Tvister och medling 39

4. Avtalsrörelsen 2025 54

5. Lagstiftning 59

2. Avtalsåret 2024

Det var inte så många avtal som skulle omförhandlas under avtalsåret 2024, men de nytecknade avtalen omfattade relativt många anställda. Under året slöts 56 avtal, vilka omfattade omkring 1,1 miljon anställda, där flera nytecknade stora avtal gäller den kommunala sektorn. Detta var ett år när avtalskonstruktionen sifferlösa avtal fick ge vika till förmån för avtal som har centralt specificerade löneutrymmen.

Förutsättningarna för avtalsrörelsen var annars givna. Industrins avtal tecknades nämligen under 2023, där det kostnadsstyrande märket bestämdes till 7,4 procent under två år (4,1 procent 2023 och 3,3 procent 2024). I industrins avtal ingick också en höjning av lägstlönerna det första året (2023) och i LO-förbundens avtal också en låglönesatsning i form av en knäkonstruktion för 2024.

Inom privat sektor handlade det annars framförallt om förhandlingar om att anta överenskommelsen om etableringsjobb på förbundsnivå.

2.1 De flesta avtalen inom den kommunala sektorn omförhandlades

Totalt slöts 56 avtal under 2024. Dessa avtal omfattade drygt 1,1 miljoner anställda. De som har tecknat nya avtal under 2024 är framför allt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Sobona, de kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Men även några mindre avtalsområden inom privat sektor skulle omförhandlas under året.

De stora avtalen utgjordes av SKR:s och Sobonas gemensamma fem avtal (HÖK):

- HÖK Svenska Kommunalarbetarförbundet (Svenska Kommunalarbetarförbundet)
- HÖK OFR:s förbundsområde Hälso-och sjukvård (Vårdförbundet)
- HÖK OFR:s förbundsområde Lärare (Sveriges Lärare)
- HÖK OFR:s förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund)
- HÖK OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Fackförbundet Scen & Film)

Utöver dessa hade Sobona flera egna avtal (BÖK) som skulle omförhandlas under året. Till de största hörde BÖK Energi och BÖK Besöksnäring och kulturarv med Akademiker-Alliansen, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Fackförbundet Scen & Film och Vision.

Nästan alla avtal löpte ut under mars månad, med undantag för SKR:s och Sobonas avtal för Räddningstjänst i beredskap, som löpte ut den sista april. Dessutom löpte fem små avtal ut den sista december.

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 arbetsgivarnas organisationer förändras. Medlingsinstitutet registrerar 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 tillämpa 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 de som berörs totalt. 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 Få men stora avtal omfattades av förhandlingsordningsavtal

Medlingsinstitutet utser normalt inte medlare i arbetstvister inom avtalsområden som omfattas av ett förhandlingsordningsavtal som vi har registrerat, se avsnitt 3.1.2. Men vi kan ändå utse medlare om parterna vänder sig till oss och begär att vi ska medla.

Endast sex av avtalen som löpte ut 2024 omfattades av förhandlingsordningsavtal – samtliga med SKR som part. Men dessa avtal omfattade många anställda (cirka 520 000). Det är nästan hälften av de cirka 1,1 miljon anställda som skulle få nya avtal 2024. Det handlade om följande avtal som SKR förhandlar gemensamt med Sobona:

- OFR:s förbundsområde Lärare
- OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård
- OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

2.3 Önskan om korta, siffersatta avtal – gärna med arbetstidsförkortning

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

SKR och Sobona såg framför sig en kort avtalsperiod, bland annat på grund av ökad oro i omvärlden och att inflationen fortfarande var hög. Parterna angav även den stora avtalsrörelsen 2025 som skäl för att sluta ett kort avtal. Då ska även de märkessättande parterna inom industrin förhandla sina avtal. Just att ta hänsyn till nästkommande stora avtalsrörelse var ett skifte i synsätt från tidigare avtalsrörelser.

I likhet med tidigare avtalsrörelser ansåg SKR och Sobona att löneavtalen även fortsättningsvis borde bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning.

Fackförbunden yrkade på att införa specificerade löneutrymmen både inom OFR:s förbundsområde Lärare och OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Vi ser också att det fanns krav på bland annat arbetstidsförkortning från Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vårdförbundet samt från parterna inom OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Sveriges Lärare ville i stället att arbetstiden skulle regleras tydligare.

Mer information om parternas yrkanden inför avtalsrörelsen 2024 beskriver vi i Medlingsinstitutets årsrapport för avtalsrörelsen och lönebildningen 2023.

2.4 Ettåriga avtal med specificerade löneutrymmen

Avtalsrörelsen 2024 inleddes inte lika fredligt som 2023 års avtalsrörelse. Såväl Kommunals som Vårdförbundets avtal med SKR och Sobona krävde insatser från medlare. Tvisten mellan Vårdförbundet å ena sidan och SKR och Sobona å andra sidan var komplicerad. Ett skäl var att det fanns ett förhandlingsordningsavtal mellan Vårdförbundet och SKR men inte mellan Vårdförbundet och Sobona, se vidare avsnitt 3.2.1.

Gemensamt för de fem stora avtalen som SKR och Sobona tecknade med sina motparter var att löneavtalen innehåller garanterade löneutrymmen. Löneutrymmet bestämdes till 3,3 procent i avtalen för OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Lärare respektive Läkare. Arbetstiden sänktes till 36,20 timmar i Vårdförbundets avtal (HÖK OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård) för personal med rotationstjänstgöring och som arbetar minst tio procent natt. Kostnaden för detta (0,25 procent) reducerade löneutrymmet till 3,05 procent.

I SKR och Sobonas avtal med Kommunal bestämdes löneutrymmet till 985 kronor per månad. Där infördes även en individgaranti på 450 kronor per månad. Avtalsperiodens längd bestämdes till tolv månader i alla dessa avtal.

2.5 Sifferlösa avtal tappar mark

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

Det är om förhandlingarna om löneutrymmet sker på lokal eller central nivå och graden av individuell lönesättning som ligger till grund för hur Medlingsinstitutet delar in löneavtalen i olika avtalskonstruktioner, se faktaruta: De sju avtalskonstruktionerna.

De sju avtalskonstruktionerna

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 lönesamtals-modell).

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.

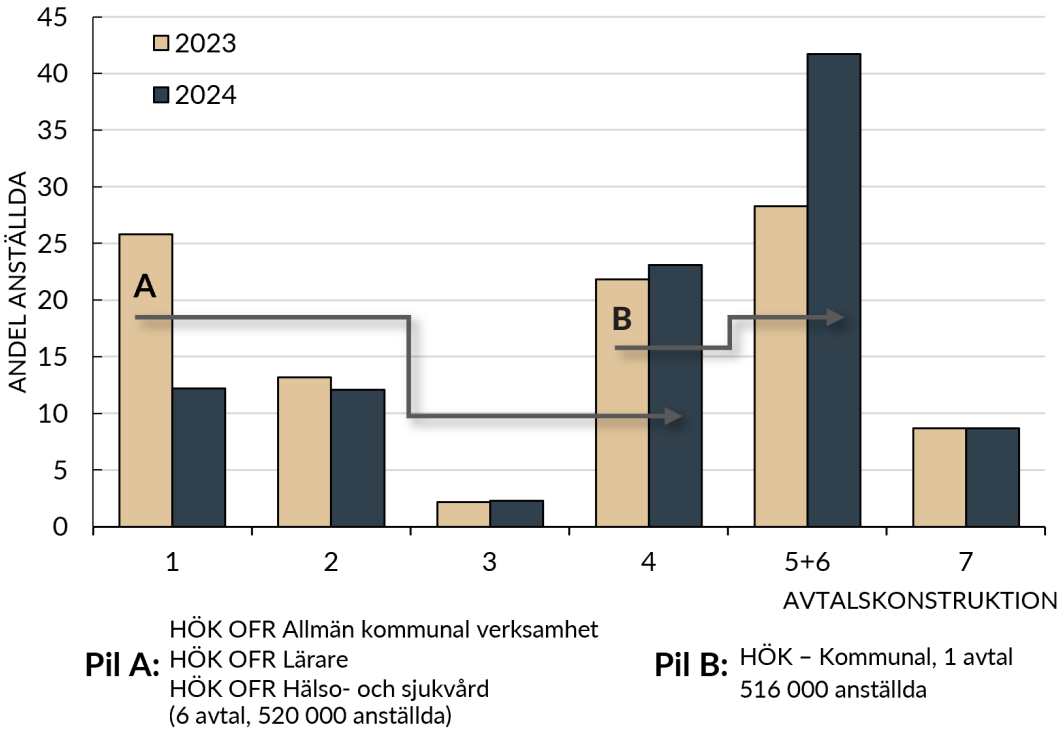
7. Generell höjning

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 ackordsbaserade avtal är inplacerade i denna avtalskonstruktion.

Lokal lönebildning har varit betydligt vanligare inom den offentliga sektorn än i 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). Avtalsrörelsen 2024 ändrade denna bild, eftersom OFR-förbundens avtal med SKR och Sobona från 2024 innehåller garanterade löneutrymmen, se **diagram 2.1**. Men det återstår att se om detta är en tillfällig kursändring eller inte.

DIAGRAM 2.1 Avtalskonstruktionernas fördelning 2023 och 2024

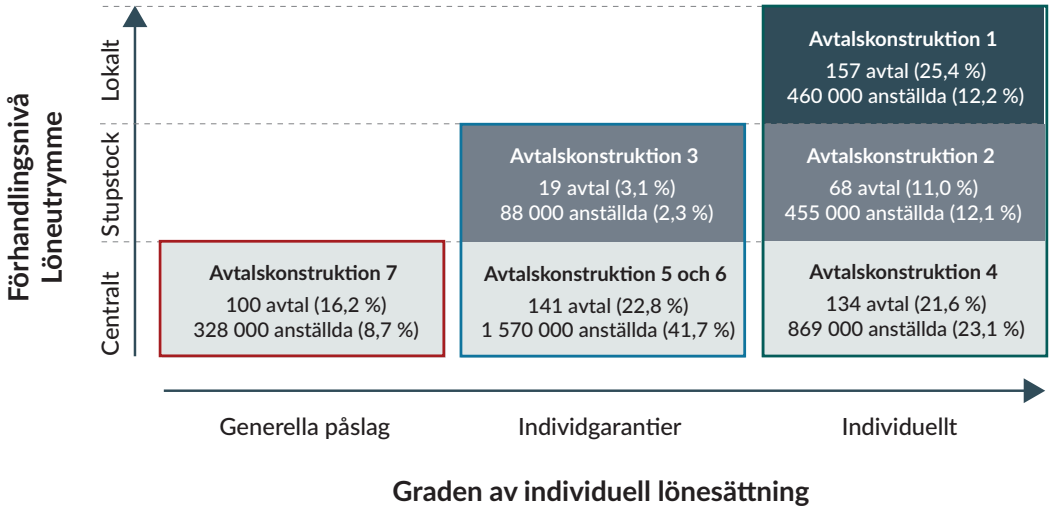


Källa: Medlingsinstitutet

Även graden av individuell lönesättning har tidigare skiljt sig åt mellan sektorerna. Avtalen inom den offentliga sektorn har exempelvis inte haft några individgarantier. Även i detta avseende skedde en förändring i avtalsrörelsen 2024 då en individgaranti infördes i Kommunals avtal med SKR och Sobona. För övrigt är det framförallt i avtal som tecknas av LO-förbund och Unionen som det finns individgarantier.

DIAGRAM 2.2 Avtalskonstruktionerna fördelade efter grad av lokalt och individuellt inflytande årsskiftet 2024/25

(Totalt 622 avtal och 3,8 miljoner anställda. Andel anställda och andel avtal inom parentes.)



Källa: Medlingsinstitutet

Avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7 innebär att löneutrymmet fastställs i de centrala avtalen, även om det i de flesta fall görs i form av ett ”lägsta utrymme”. Dessa konstruktioner omfattar drygt 73 procent av de anställda, vilket är cirka 15 procentenheter mer än 2023. Avtalskonstruktioner där löneutrymmet bestäms centralt och individen garanteras en löneökning omfattar flest anställda (konstruktionerna 5 och 6).

Avtalskonstruktionerna 1, 2, och 3 innebär lokal lönebildning, där avtalskonstruktionerna 2 och 3 innehåller en stupstock som gäller om parterna inte kan enas lokalt om utrymmets storlek. Knappt 27 procent av de anställda omfattas av lokal lönebildning, där det numera är ganska jämnt mellan hur många anställda som omfattas av konstruktion 1 och 2.

De flesta anställda omfattas av löneavtal som innehåller någon form av garanterad löneökning för den enskilde. Detta är ett skifte från 2023 då de flesta anställda omfattades av avtal som inte innehöll någon form av garanterad löneökning för den enskilde. Konstruktionerna 1, 2 och 4 omfattar numera totalt knappt 50 procent av de anställda.

Knappt 9 procent av de anställda omfattas av löneavtal som innebär generella utlägg (konstruktion 7). I avtalskonstruktion 7 ryms även lönesystem som baseras på tariffer eller ackord. Tariffer förekommer i knappt hälften av avtalen med konstruktion 7. Några exempel är Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Kommunal samt de avtal som tecknats mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening.

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 de centrala löneavtalen.

I **tabell 2.1** redovisas avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor.

TABELL 2.1 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor årsskiftet 2024/25

(Andel anställda (totalt 622 avtal och 3,8 miljoner anställda)

	Privat sektor		Offentlig sektor		Hela ekonomin	
Avtalskonstruktion	Antal	Andel(%)	Antal	Andel(%)	Antal	Andel(%)
1 - Lokal	**231 000**	**10,0**	**230 000**	**15,7**	**460 000**	**12,2**
Arbetare	0	0,0	19 000	3,4	19 000	0,9
Tjänstemän	231 000	26,3	211 000	23,2	442 000	24,7
2 - Lokal med stupstock	**313 000**	**13,6**	**142 000**	**9,7**	**455 000**	**12,1**
Arbetare	62 000	4,3	11 000	2,0	73 000	3,7
Tjänstemän	251 000	28,6	131 000	14,4	382 000	21,4
3 - Lokal med stupstock och individgaranti	**88 000**	**3,8**	**0**	**0,0**	**88 000**	**2,3**
Arbetare	49 000	3,4	0	0,0	49 000	2,5
Tjänstemän	39 000	4,4	0	0,0	39 000	2,2
4 - Lönepott utan individgaranti	**302 000**	**13,1**	**567 000**	**38,7**	**869 000**	**23,1**
Arbetare	161 000	11,2	7 000	1,2	167 000	8,4
Tjänstemän	142 000	16,2	560 000	61,6	702 000	39,3
5 - Lönepott med individgaranti	**424 000**	**18,4**	**516 000**	**35,3**	**940 000**	**24,9**
Arbetare	220 000	15,4	516 000	93,3	736 000	37,1
Tjänstemän	205 000	23,3	0	0,0	205 000	11,5
6 - Generell höjning och lönepott	**630 000**	**27,3**	**0**	**0,0**	**630 000**	**16,7**
Arbetare	628 000	44,0	0	0,0	628 000	31,7
Tjänstemän	2 000	0,2	0	0,0	2 000	0,1
7 - Generell höjning	**319 000**	**13,8**	**8 000**	**0,6**	**328 000**	**8,7**
Arbetare	310 000	21,7	1 000	0,2	311 000	15,7
Tjänstemän	10 000	1,1	7 000	0,8	17 000	1,0
Totalt	**2 307 000**	**100**	**1 462 000**	**100**	**3 770 000**	**100**
Arbetare	1 429 000	100	553 000	100	1 982 000	100
Tjänstemän	878 000	100	909 000	100	1 788 000	100

Källa: Medlingsinstitutet

2.6 Inom industrin har avtalet om etableringsjobb kopplats in på flertalet avtalsområden

Svenskt Näringsliv, LO och Unionen enades om avtal för etableringsjobb i december 2022. Därefter har Fremia tecknat motsvarande avtal med LO och Unionen och Arbetsgivaralliansen har tecknat avtal med Unionen. Etableringsjobb är en särskild anställningsform som kan erbjudas till två grupper av arbetssökande: nyanlända som varit i Sverige upp till tre år och långtidsarbetslösa. Genom etableringsjobb får arbetstagaren en kombination av lön från arbetsgivaren och ersättning från staten, där den sammanlagda inkomsten motsvarar lägsta lön på avtalsområdet. Anställningen ska vara på heltid och kan vara under längst två år. Därefter är huvudprincipen att anställningen ska övergå till en fast anställning.

Parternas överenskommelser om etableringsjobb förutsatte vissa justeringar i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb. Under 2023 beslutade regeringen om de justeringar som var nödvändiga. Regeringen justerade då bland annat de olika beloppsgränser som ska ligga till grund för den statliga ersättningen. Ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2024.

Överenskommelserna om etableringsjobb måste också antas som kollektivavtal på förbundsnivå, där parterna genom kollektivavtalsförhandlingar ska ange vilka parter och avtalsområden som omfattas för att anställningsformen ska kunna tillämpas. Vid årsskiftet 2024/2025 hade Medlingsinstitutet information om att 111 branschavtal hade kopplats in på överenskommelsen om etableringsjobb. Det betyder att drygt 35 procent av LO-förbundens och Unionens avtal inom privat sektor är inkopplade. I tabellen nedan redovisas hur avtalen fördelas mellan LO-förbunden och Unionen.

TABELL 2.2 **Inkopplade avtalsområden på överenskommelsen om etableringsjobb fördelat per arbetstagarorganisation (årsskiftet 2024/25)**

	Antal avtal	Inkopplade avtal	Andel (%)
Unionen	**84**	**63**	**75**
LO	**230**	**48**	**21**
Fastighets	14	2	14
GS Facket	15	6	40
IF Metall	26	15	58
Livs	9	4	44
Seko	21	4	19
Elektrikerna	8	2	25
Kommunal	47	14	30
Pappers	2	1	50

Källa: Medlingsinstitutet

Det är framförallt Unionen som har kopplat in sina olika avtalsområden på överenskommelsen om etableringsjobb. Här har 75 procent av avtalen kopplats in. Detta ska jämföras med drygt 20 procent av LO-förbundens avtal. Bland LO-förbunden är det emellertid en stor spridning i hur många parter på förbundsnivå som slutit avtal om etableringsjobb, vilket till del kan förklaras av att flera LO-förbund redan i de inledande förhandlingarna om en överenskommelse om etableringsjobb ställde sig tveksamma till anställningsformen. Bland de 13 LO-förbunden har åtta förbund slutit avtal om etableringsjobb på 48 avtalsområden.

På arbetsplatser som omfattas av avtalsområden som är inkopplade på överenskommelsen om etableringsjobb krävs därefter att arbetsgivaren tecknar överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att använda etableringsjobb. Information om omfattningen av sådana lokala avtal har inte Medlingsinstitutet.

2.7 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 2024. Bland annat medförde LO:s nya organisationsplan en del avtalsförändringar inom gröna näringar i termer av nya avtalsparter.

Organisatoriska ändringar som trädde i kraft eller beslutades 2024:

- Ett nytt bransch- och arbetsgivarförbund, Almega Utbildning, för friskolesektorn bildades under 2024. Kollektivavtalen inom friskolesektorn tecknades tidigare av Almega Tjänsteföretagen.
- TechSverige, som är en bransch- och arbetsgivarorganisation för techföretag, lämnade Almega den 1 januari 2025 och blev en fristående bransch- och arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv.
- Tekniktjänstearbetsgivarna som tecknar avtal för techbolag och tekniska konsulter ändrade namn till TechAlliance.

Nedan följer några exempel på avtalsändringar:

- Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening har tecknat ett nytt avtal för piloter anställda i Sverige av Eurowings Europe Limited.
- Avtalet Terminalarbete mellan Almega Tjänsteföretagen och Svenska Transport arbetareförbundet (Transport) har upphört.
- Avtalet ElektroSkandia mellan TGA – TeknikGrossisternas Arbetsgivareförening och Svenska Elektrikerförbundet gick upp i Svensk Handels avtal Radio och TV.
- Avtalet Fryshus mellan Almega Tjänsteföretagen och Handelsanställdas förbund har flyttats till annat avtal.
- Transport och Unionen har tecknat ett samarbets- och gränsdragningsavtal för att undvika att två förbund organiserar samma yrkesgrupper. Enligt överenskommelsen tillfaller avtalsområdet Kabinpersonal med Svenska Flygbranschen (samtliga befattningar) Transport medan taxitelefonister på avtalsområdet Taxitelefonister med Biltrafikens Arbetsgivareförbund tillfaller Unionen. För Bevaknings- och säkerhetsavtalet med Säkerhetsföretagen tillfaller viss personal på larmcentraler samt arbetsledare inom säkerhet Unionen.

I och med att LO antog en ny organisationsplan flyttades avtalsansvaret för flera av Kommunals avtalsområden inom gröna näringar. Det betyder att avtalen kommer att förhandlas av andra parter än Kommunal i avtalsrörelsen 2025.

- Livs ersätter Kommunal som avtalspart gentemot Gröna arbetsgivare för anställda inom lantbruk, vattenbruk och trädgårdsodling.
- Hotell- och restaurangfacket (HRF) ersätter Kommunal som avtalspart gentemot Gröna arbetsgivare för anställda djurskötare på privata djurparker.
- Fastighets ersätter Kommunal som avtalspart gentemot Gröna arbetsgivare för anställda inom golfbanor.
- Seko ersätter Kommunal som avtalspart gentemot Gröna arbetsgivare för anställda inom djursjukvård och sällskapsdjursverksamheter.
- Fastighets ersätter Kommunal som avtalspart gentemot Almega Tjänsteföretagen för kollektivavtalen Banarbetare vid travbanor, Hästskötare och övrig personal hos travtränare och galopptränare samt för Ridinstruktör/ridlärare, hästskötare och övrig personal hos ridhusföretag.

3. Tvister och medling

Det gångna året var ett mellanår vad gäller antal avtalsförhandlingar på förbundsnivå. Medling i Medlingsinstitutets regi förekom i fyra fall och därtill medlades i parters egen regi i ett fall. Antalet förlorade arbetsdagar var trots avtalsrörelsens ringa omfattning det största på flera år, samtliga dagar förlorades i konflikten mellan Vårdförbundet och SKR/Sobona. På lokal nivå fortsatte konflikten mellan IF Metall och Tesla. Därtill förlorades arbetsdagar i en konflikt med en SAC-förening på den fackliga sidan. Totalt förlorades nästan 46 000 arbetsdagar i stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

I detta kapitel beskrivs tvisterna och medlingsverksamheten på förbundsnivå och lokal nivå under 2024. Under året förekom inga politiska stridsåtgärder eller stridsåtgärder med internationell bakgrund. Inledningsvis beskrivs kortfattat några utgångspunkter för medlingsverksamheten. Avslutningsvis görs en summering av årets händelser och redovisas viss konfliktstatistik.

3.1 Allmänt om medling

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

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

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

3.1.1 Avtal om förhandlingsordning

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

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

Vid utgången av 2024 fanns nio förhandlingsordningsavtal med medling i parternas egen regi registrerade hos Medlingsinstitutet.[1] Det kan noteras att det sedan ett antal 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 sådana förhandlingsordningsavtal. Som en följd av att avtalen blivit färre och minskat i omfattning täcks numera strax över en miljon arbetstagare av förhandlingsordningsavtal. Det motsvarar cirka 28 procent av alla anställda som omfattas av kollektivavtal.

Efter uppsägningar av den fackliga parten/de fackliga parterna upphörde under 2024 förhandlingsordningsavtalen mellan Kompetensföretagen å ena sidan och Unionen och Akademikerförbunden å andra sidan, mellan Almega Tjänsteförbunden och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster, samt mellan TechSverige å ena sidan och Akavia och Sveriges Ingenjörer å andra sidan. Vidare upphörde förhandlingsordningsavtalet mellan Innovationsföretagen och Sveriges Ingenjörer[2]. Efter uppsägning av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) upphörde under året också förhandlingsordningsavtalet (KAF 00) mellan den organisationen och Vårdförbundet[3].

Eftersom Trä- och Möbelföretagens, Industriarbetsgivarnas, Innovations- och kemiarbetsgivarnas och Byggnadsämnesförbundets respektive avtal om förhandlingsordning med Ledarna som facklig motpart hade upphört sedan tidigare avregistrerades de av Medlingsinstitutet under 2024.[4]

Att ett visst antal arbetstagare täcks av förhandlingsordningsavtalen säger dock inget om hur många kollektivavtal på förbundsnivå som förhandlas fram inom ramen för förhandlingsordningsavtalen. Det fanns vid utgången av 2024 622 centrala kollektivavtal på arbetsmarknaden. Av dessa är det 73 som sluts av parter som omfattas av de nio förhandlingsordningsavtalen. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså, formellt sett, av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet. Det förekommer också att parter som har ett förhandlingsordningsavtal begär medling hos Medlingsinstitutet.

---

1 En förteckning över dessa förhandlingsordningsavtal finns på www.mi.se.
2 Det avtalet gäller dock alltjämt mellan Innovationsföretagen och Sveriges Arkitekter.
3 På den fackliga sidan gäller KAF 00 alltjämt för OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (bland annat Vision och Akademikerförbundet SSR), för OFR:s förbundsområde Lärare (Sveriges Lärare) och för AkademikerAlliansen med anslutna organisationer (16 Saco-förbund).
4 Med Ledarna som facklig part gäller alltjämt förhandlingsordningsavtal med Teknikarbetsgivarna, TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag, Livsmedelsföretagen respektive Gröna arbetsgivare.

3.1.2 Medling och en väl fungerande lönebildning

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

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

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

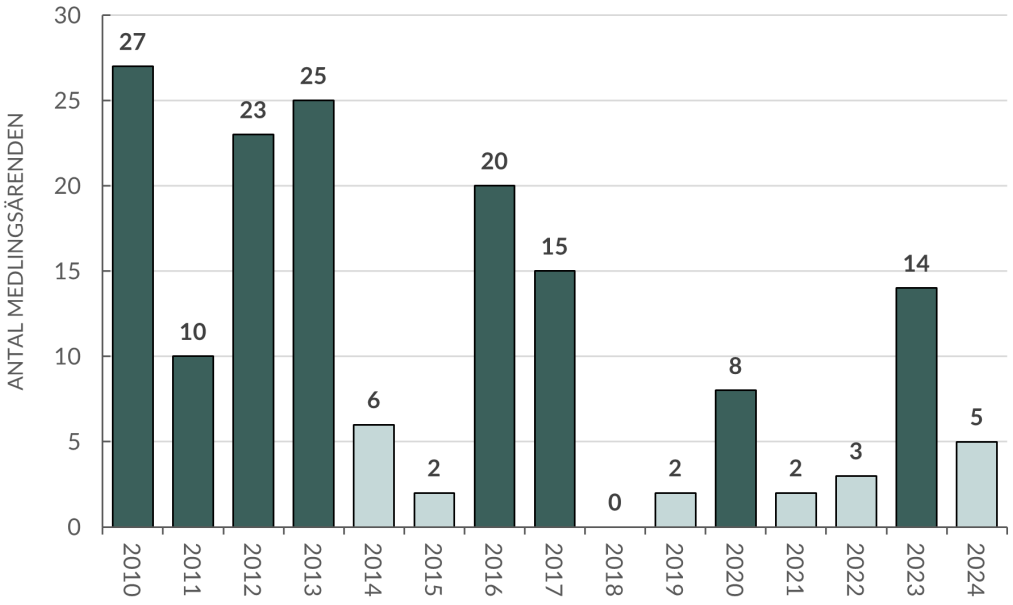
3.2 Tvister och medling på förbundsnivå

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

Under 2024 omförhandlades 56 kollektivavtal omfattande cirka 1,1 miljon anställda. Endast ett fåtal avtal inom privat sektor löpte ut. Det överlägset mest omfattande området var förhandlingarna om nya löne- och villkorsavtal (s.k. Huvudöverenskommelser, HÖK) inom kommun- och regionsektorn. På detta område strandade förhandlingarna i två fall. Det ena rörde förhandlingen om ett nytt kollektivavtal mellan SKR och Sobona å den ena sidan och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) å den andra. Det andra rörde motsvarande förhandling mellan SKR/Sobona och Vårdförbundet. Utöver i dessa tvister förordnade Medlingsinstitutet också om medling mellan Svenska Transportarbetarförbundet (Transport) och Svenska Flygbranschen i en tvist där Transport krävde ett kollektivavtal för arbete som man tidigare inte hade tecknat avtal för. I tvisterna på det kommunala området lades varsel om stridsåtgärder, vilka utlöstes i Vårdförbundets tvister. Medlingen mellan Transport och Svenska Flygbranschen gjordes på begäran av parterna utan varsel om stridsåtgärder.

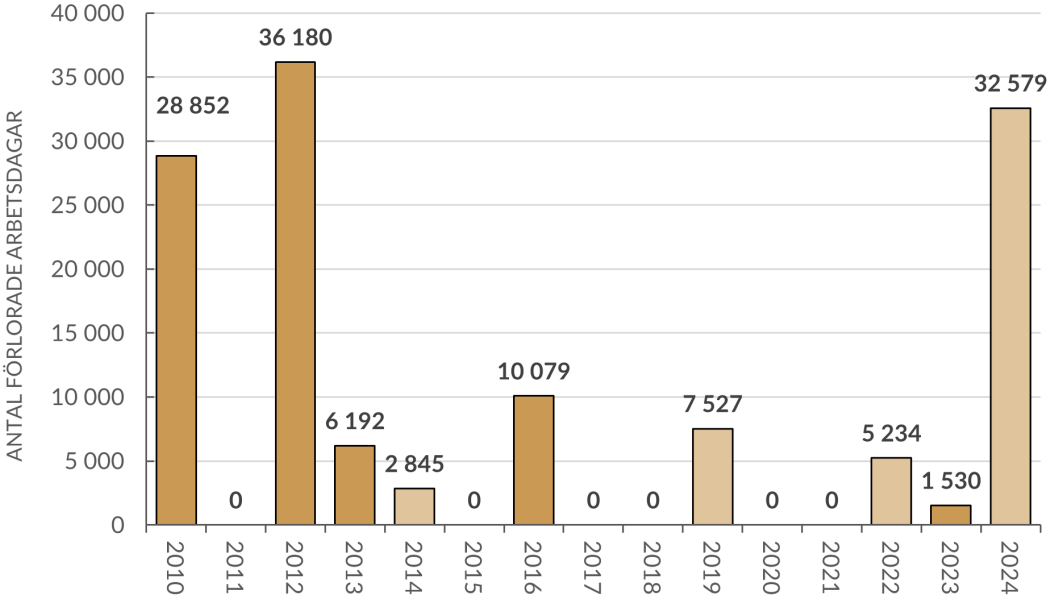
Tvisterna i förbundsförhandlingar under 2024 ledde till fem medlingar, varav en i parternas egen regi.

DIAGRAM 3.1 Antal medlingsärenden i förbundsförhandlingar 2010 - 2024



De mörka staplarna avser stora avtalsår och de ljusa staplarna mindre dito. 2010–2013 var avtalsperioderna korta och förhandlingarna sträckte sig i ett fall över två år, 2011–2012.
Källa: Medlingsinstitutet

DIAGRAM 3.2 Antal förlorade arbetsdagar i förbundsförhandlingar 2010 - 2024



De mörka staplarna avser stora avtalsår och de ljusa staplarna mindre dito. 2010–2013 var avtalsperioderna korta och förhandlingarna sträckte sig i ett fall över två år, 2011–2012. De mörka staplarna avser stora avtalsår och de ljusa staplarna mindre dito.
Källa: Medlingsinstitutet

3.2.1 Medlingsärenden under 2024

SKR och Sobona ./. Kommunal

Efter strandade förhandlingar om ett nytt kollektivavtal (HÖK) varslade Kommunal den 8 april om strejk inom hälso- och sjukvård (sterilcentraler, tvätteri, lokalvård, m.m.), äldreomsorg/omsorg funktionsnedsatta (kök, lokalvård, tvätteri) och skola/förskola (lokalvård, kök) i ett antal kommuner, regioner samt medlemsföretag hos Sobona. Sammantaget berördes cirka 5 000 medlemmar på cirka 750 arbetsplatser. Därtill innebar varslet blockad av övertids- och mertidsarbete samt nyanställning i tretton kommuner. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 18 april. Under de följande dagarna inkom tretton varsel om sympatiåtgärder från olika medlemsföreningar i SAC Syndikalisterna. Den 9 april beslutade Medlingsinstitutet om medling i tvisten och utsåg Erland Olausson och Anders Lindström till medlare.

Tvisten handlade om bland annat krav från den fackliga sidan om införandet i kollektivavtalet av bestämmelser om senaste utbetalningsdatum av den nya lönen efter lönerevision, dokumentation av lönesamtal samt införandet av en individgaranti för löneutrymmets fördelning. I centrum för tvisten stod dock framförallt Kommunals krav om förändringar i regleringen av arbetstid och dygnsvila för räddningstjänsten och på funktionshinderområdet, och arbetsgivarsidans krav om tillfälliga avvikelser från reglerna om dygnsvila i samband med särskilda övningar m.m.

Kommunals krav beträffande arbetstid och dygnsvila hängde samman med den överenskommelse som parterna ingått 2022 för att säkerställa efterlevnaden av dygnsviloreglerna i EU:s arbetstidsdirektiv [5]. Överenskommelsen innebar bland annat införandet av ett dispenssystem för att möjliggöra avvikelser från EU-direktivets dygnsviloregler i utbyte mot kompensationsledighet.

På förfrågan från Medlingsinstitutet uppgav SKR i en skrivelse till institutet att de stridsåtgärder som hade varslats om bedömdes få stor påverkan på berörda samhällsfunktioner med bland annat risker för patienters och brukares hälsa. Skrivelsen delgavs Regeringskansliet/Arbetsmarknadsdepartementet för kännedom.

I den hemställan som medlarna överlämnade den 17 april föreslog medlarna ett ettårigt avtal med bland annat en överenskommelse om handläggningen av dispenser från dygnsviloreglerna för räddningstjänsten (innebärande en förlängning av beviljade dispenser), vissa ändrade bestämmelser för jourtjänstgöring inom funktionshinderområdet (avseende bland annat förläggning av arbets- och jourtid samt dygnsvila), och en tillfällig överenskommelse till och med mars 2025 om avvikelse från dygnsviloreglerna i samband med särskilda övningar m.m. Medlarnas förslag innebar också en individgaranti i enlighet med Kommunals yrkande och vidare att parterna skulle åta sig att se över arbetstidsreglerna och löneavtalet. Parterna accepterade medlarnas hemställan senare samma dag och inga stridsåtgärder trädde i kraft.

---

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

SKR och Sobona ./. Vårdförbundet

Mellan SKR och Vårdförbundet gällde det kommunala avtalet om förhandlingsordning (KAF 00), se ovan avsnitt 3.1.1 Vid tvist om nytt kollektivavtal (HÖK) mellan å ena sidan SKR och Sobona och å andra sidan Vårdförbundet gjordes därmed medlingen i tvisten mellan SKR och Vårdförbundet i enlighet med förhandlingsordningsavtalet, alltså i parternas egen regi. Till medlare utsågs Gunilla Runnquist och Göran Gräslund. Medlingen inleddes den 2 april. Den 10 april överlämnade medlarna en hemställan med förslag till överenskommelse om ett nytt kollektivavtal. Hemställan avvisades av Vårdförbundet den 11 april. Förbundet förklarade samma dag att man frånträdde medlingen och varslade SKR och Sobona om stridsåtgärder. Den 19 april, efter dialog med berörda parter om ett återupptagande av medlingen i SKR:s och Vårdförbundets egen regi vilket inte skedde, beslutade Medlingsinstitutet om medling mellan Vårdförbundet och Sobona. Mellan dessa parter gällde inte det kommunala förhandlingsordningsavtalet. Till medlare utsågs samma personer som hade medlat i parternas egen regi.

Tvisten om ett nytt kollektivavtal mellan dessa parter handlade främst om arbetstidsfrågor. Vårdförbundet ville bland annat ha en generell arbetstidsförkortning, medan arbetsgivarsidan yrkade på en överenskommelse om tillfälliga undantag från dygnsviloreglerna i samband med särskilda övningar m.m. (i likhet med yrkandet i förhandlingen med Kommunal, se ovan).

Vårdförbundets varsel den 11 april avsåg blockad mot övertids- och mertidsarbete samt nyanställningsblockad i samtliga 21 regioner och hos fyra medlemsföretag i Sobona (bland annat Danderyds sjukhus och Södersjukhuset). Varslet gällde bland annat sjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker och omfattade cirka 63 000 medlemmar. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 25 april.

Det medlingsuppdrag som Medlingsinstitutet gett medlarna avsåg endast Vårdförbundet och Sobona. Eftersom det är två parter på arbetsgivarsidan i avtalet lade medlarna upp sitt arbete så att man stod i kontakt även med den arbetsgivarpart, SKR, som inte omfattades av uppdraget från Medlingsinstitutet.

Någon lösning av tvisten hade inte nåtts till den 25 april och blockadåtgärderna utlöstes. Vårdförbundet varslade därefter den 6 maj om blockad mot övertids- och mertidsarbete samt nyanställningar i 29 kommuner. Varslet avsåg samma personalgrupper som tidigare och omfattade cirka 5 000 medlemmar. Dessa stridsåtgärder trädde i kraft den 20 maj.

I avsaknad av en överenskommelse mellan parterna trappade sedan Vårdförbundet upp konflikten i flera steg. Den 21 maj varslade förbundet om strejk i olika verksamheter i fem regioner samt på Södersjukhuset och Danderyds sjukhus från och med den 4 juni. Varslet bedömdes omfatta cirka 2 000 medlemmar. Samtidigt återkallade förbundet med verkan från och med den 4 juni den tidigare påbörjade nyanställningsblockaden i samtliga regioner samt på Södersjukhuset och Danderyds sjukhus. Den 28 maj varslade Vårdförbundet om utökad strejk i de tidigare varslade regionerna och i ytterligare en. Den utökade strejken skulle träda i kraft den 11 juni och uppskattades omfatta ytterligare cirka 1 900 medlemmar.

Under konflikten lade olika föreningar inom SAC Syndikalisterna totalt tolv varsel om sympatiåtgärder riktade mot olika arbetsgivare inom eller med anknytning till vårdsektorn.

På begäran av Medlingsinstitutet inkom SKR med flera skrivelser om de varslade stridsåtgärdernas konsekvenser för tredje man. Enligt skrivelserna såg arbetsgivarsidan risker för patienters liv och hälsa, hälso- och sjukvårdssystemets funktionalitet och samhällets övergripande förmåga att upprätthålla välfärden. De skrivelser med arbetsgivarsidans bedömning av läget i detta avseende delgav Medlingsinstitutet Regeringskansliet/Arbetsmarknadsdepartementet för kännedom.

På begäran av SKR inkallades den 19 april den nämnd som inrättats i enlighet med det kommunala huvudavtalet (KHA 94). Nämndens uppdrag är att pröva stridsåtgärders samhällsfarlighet. Enligt huvudavtalet ska part som bedömer att en stridsåtgärd vars effekter otillbörligt skulle störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller riskera leda till bestående ohälsa påkalla förhandling med berörd motpart. Om sådan förhandling inte leder till enighet kan part hänskjuta frågan till nämnden som kan hemställa att part ska undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden. Nämnden fick dock aldrig några ärenden att hantera eftersom parterna löste ut alla frågor om stridsåtgärders samhällsfarlighet i direktförhandlingar, förhandlingar som ledde till att Vårdförbundet justerade eller återkallade ett stort antal varslade stridsåtgärder.

Mot bakgrund av att Vårdförbundet frånträdde medlingen mellan förbundet och SKR i parternas egen regi och därefter inte gick med på att den medlingen återupptogs, sade SKR den 7 maj upp det kommunala avtalet om förhandlingsordning, KAF 00, i förhållande till Vårdförbundet. Avtalet mellan dessa parter löpte ut i november 2024.

Den 13 juni lade medlarna en hemställan till Sobona och Vårdförbundet med förslag till överenskommelse. SKR å sin sida överlämnade samtidigt ett bud till Vårdförbundet med samma förslag till överenskommelse som medlarna överlämnat till parterna i medlingen. Sobona accepterade medlarnas hemställan medan Vårdförbundet avvisade både den och SKR:s bud. I detta skede hade parterna närmat sig varandra i flera tvistiga frågor, men beträffande den främsta knäckfrågan (arbetstidsförkortning) var avståndet fortfarande stort. Det dröjde därför till efter midsommarhelgen innan medlarna ånyo lade fram något förslag till överenskommelse, vilket skedde den 27 juni. Efter en justering av hemställan den 28 juni tackade båda parter i medlingen ja till förslaget till överenskommelse och samtidigt sade Vårdförbundet ja till det identiska bud som SKR hade lagt.

Den överenskommelse som träffades innebar ett avtal (HÖK) mellan parterna till och med den 31 mars 2025. Överenskommelsen innebar bland annat en sänkning av arbetstiden för arbetstagare som arbetar enbart eller delvis natt under dygn utom söndagar och helgdagar. Vidare åtog sig parterna ett kartläggnings- och analysarbete avseende s.k. rotationstjänstgöring samt övertids- och mertidsarbete inför nästa avtalsrörelse. Frågan om tillfälliga undantag från dygnsviloreglerna i samband med särskilda övningar blev inte en del av överenskommelsen. Den innebar en avtalskostnadsökning om 3,3 procent, varav kostnaden för arbetstidsförkortningen uppgick till 0,25 procent.

Förutom de stridsåtgärder som justerades eller återkallades utlöstes samtliga varslade stridsåtgärder. Strejken beräknas ha omfattat 2 847 arbetstagare och inneburit 32 579 förlorade arbetsdagar.

Svenska Flygbranschen ./. Transport x 2

Mellan Svenska Flygbranschen och Unionen gäller ett kollektivavtal för kabinanställda, avtalet i sin nuvarande form har funnits sedan 2012. Sedan en tid tillbaka hade Transport börjat organisera kabinanställda. Enligt Transport var bakgrunden att kabinanställda varit missnöjda med Unionen och i stället sökt sig till Transport. Under våren hade därför Transport och Unionen haft överläggningar om organiseringen av kabinanställda. Transport hade bildat klubbar på tre medlemsföretag i Svenska Flygbranschen, varav två var bundna av kollektivavtalet för kabinanställda mellan arbetsgivarorganisationen och Unionen. Mot bakgrund av utvecklingen under våren 2024 sade Unionen upp en under 2023 ingången överenskommelse om samverkan mellan LO och Unionen om organiseringsfrågor.

Den 18 april gjorde Transport en förhandlingsframställan till Svenska Flygbranschen och begärde att ett kollektivavtal skulle upprättas mellan parterna avseende kabinanställda. Efter några förhandlingstillfällen som inte resulterade i någon överenskommelse vände sig parterna till Medlingsinstitutet och begärde att medlare skulle utses. Den 27 maj utsåg Medlingsinstitutet Erland Olausson och Anders Ferbe till medlare i tvisten.

Den för tvisten underliggande frågan handlade alltså om gränsdragningen mellan Transport och Unionen i fråga om organisering av kabinanställda och kollektivavtalstecknande för arbete i kabin. Efter träffar med de tvistande parterna och underhandskontakter med Unionen överlämnade medlarna den 10 juni en hemställan med förslag till överenskommelse med följande innehåll. De båda fackliga organisationerna, enligt en i hemställan bifogad särskild överenskommelse mellan dessa, skulle åta sig att fram till den sista oktober 2024 i samverkan lösa den tvist som uppstått mellan dem om vilken organisation som skulle organisera kabinanställda. Om dessa organisationer inte senast vid det datumet kunde lösa denna fråga skulle Transport och Svenska Flygbranschen åter begära medling i tvisten dem emellan. För tiden till den sista oktober och för eventuell tid därefter då medling pågår skulle kollektivavtal om facklig verksamhet träffas mellan Transport och de tre medlemsföretagen i Svenska Flygbranschen med innebörd att Transports lokala företrädare i de tre bolagen skulle få rättigheter enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, arbetsmiljölagen (1977:1160) och medbestämmandelagen. Transport och Unionen accepterade förslaget att tillsammans reda ut organisationsrätten för kabinarbete och Svenska Flygbranschen och Transport accepterade hemställan.

Efter avstämning med Medlingsinstitutet återupptog Olausson och Ferbe kontakterna med parterna i början av oktober. Då hade Transport och Unionen själva arbetat vidare med gränsdragningsfrågan, men det stod klart att ytterligare tid behövdes innan en lösning kunde nås. De inblandade parterna kom då överens om att ge processen tid till mitten av december. Under tiden skulle de villkor som överenskommits i juni fortsatt gälla. Inför avslutningen av medlingen beslutade Medlingsinstitutet åter om medling och förordnade Olausson och Ferbe som medlare. Den 9 december överlämnade medlarna sin hemställan med förslag om slutlig lösning av tvisten. Denna innebar bland annat att Transport från och med februari 2025 blir part i det gällande Kabinavtalet, vid sidan av Unionen. Därigenom blir Transport bundet av de avtal som hänger samman med Kabinavtalet avseende tjänstepension, försäkring och omställning. Överenskommelsen innebär att Transport, och inte Unionen, ges rätten att förhandla om ändringar i Kabinavtalet, medan Unionen, och inte Transport, ges rätten att förhandla villkoren avseende tjänstepension, försäkring och omställning.

3.2.2 Avslutande kommentarer till tvister och medling på förbundsnivå

Trots att 2024 var ett år med få avtalsförhandlingar blev antalet konfliktdagar högre än på länge. Senast så många dagar förlorades i förbundsförhandlingar var 2012 då drygt 36 000 dagar förlorades, flertalet inom byggsektorn. Samtliga dagar under 2024 förlorades i Vårdförbundets konflikt med SKR och Sobona. Förklaringen till den stora mängden förlorade dagar är avtalsområdets omfattning och den förhållandevis långa tid som stridsåtgärderna pågick.

Inte i någon av tvisterna på förbundsnivå under 2024 handlade oenigheten om avtalskostnaderna i förhållande till det ”märke” som satts av industrins parter i avtalsrörelsen 2023.

Tvisterna i kommun- och regionsektorn handlade primärt om arbetstidsfrågor. I det ena fallet (Kommunals tvist) främst om fackliga krav beträffande möjligheterna för vissa yrkesgrupper att ibland kunna ha längre arbetspass och kortare dygnsvila i utbyte mot kompensationsledighet. I det andra fallet (Vårdförbundets tvist) om fackliga krav om arbetstidsförkortning. Den tredje tvisten avsåg en förhållandevis ovanlig situation på förbundsnivå: fackligt krav på kollektivavtalstecknande med en arbetsgivarorganisation som redan är kollektivavtalsbunden för det aktuella arbetet, där kravets bakgrund berodde på oenighet om vilken facklig organisation som ska organisera arbetstagarna på området och träffa kollektivavtal för dem. En sådan situation brukar främst redas ut av de berörda fackliga organisationerna själva, denna gång krävdes medverkan av medlare för att åstadkomma en överenskommelse.

Konflikten mellan Vårdförbundet och SKR/Sobona ledde till att SKR sade upp det kommunala avtalet om förhandlingsordning (KAF 00) i förhållande till förbundet. Enligt avtalet kan tvistande part frånträda medlingen och sedan neka till att medlingen återupptas, vilket var vad Vårdförbundet gjorde. Stridsåtgärder kan sedan pågå utan att arbete för en lösning med hjälp av medling kan bedrivas.

Uppsägningen av KAF 00 mellan SKR och Vårdförbundet är den senaste i raden av uppsägningar av avtal om förhandlingsordning på arbetsmarknaden som gjorts under senare år. Det tycks vara så att de parter som tidigare haft dessa avtal av en eller annan anledning föredrar medling i Medlingsinstitutets regi framför att ha en egen ordning för medling.

Den ordning som finns inom kommunsektorn för hantering av samhällsfarliga konflikter tycktes fungera väl. Efter lokala förhandlingar gjordes omfattande justeringar av de varslade stridsåtgärderna. Alla sådana förhandlingar slutade med att parterna kunde enas. Den nämnd som finns för hantering av sådana frågor och vars utlåtande påkallas efter att lokala parters förhandlingar slutat i oenighet fick inte något ärende att ta ställning till.

3.3 Tvister och medling på lokal nivå

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

3.3.1 Nya ärenden för de fasta medlarna

Sett över en längre tidsperiod har antalet lokala ärenden minskat väsentligt.[6] Med något undantag har antalet varit ett tiotal per år med en viss ökning under 2023. Under 2024 hanterade Medlingsinstitutet endast sex nya ärenden. Därtill kom ett ärende som inleddes under 2023.

Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Om flera varsel läggs i samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarsel) registreras de i samma ärende. Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, liksom varsel om stridsåtgärder med politiska syften registreras som ärenden. Under 2024 förekom inga sådana varsel.

Medling i lokala tvister om tecknande av kollektivavtal (avtalstvister) aktualiseras främst när något LO-, TCO-, eller Saco-förbund är part på den fackliga sidan, vanligast är tvister med LO-förbund. Det har under senare år även förekommit vid några tillfällen att föreningar inom SAC Syndikalisterna ställer krav om tecknande av kollektivavtal.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden under senare år och hur de fördelar sig beroende på tvistens art och tvistande facklig organisation framgår av **tabell 3.1**.

TABELL 3.1 Ärendefördelning nya lokala ärenden åren 2019 - 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Avtalstvister	**2**	**10**	**8**	**10**	**20**	**6**
LO-förbund	2	7	7	10	18	3
TCO-förbund	0	0	0	0	1**	0
Saco-förbund	0	0	0	0	1**	1
Övriga*	0	3	1	0	1	2***
SAC	**10**	**1**	**2**	**0**	**0**	**0**
Totalt	**12**	**11**	**10**	**10**	**20**	**6**

* Ärendena 2020, 2021, 2023 och 2024 avser tvister där någon SAC-förening ställt krav om kollektivavtal.
** TCO-förbundet Unionen och Saco-förbundet Sveriges Ingenjörer var parter i samma tvist (mot Klarna bank AB).
*** De två ärendena med en och samma SAC-förening avser samma avtalstvist.
Källa: Medlingsinstitutet

[6] Se tidigare årsrapporter från Medlingsinstitutet på www.mi.se.

3.3.2 Avtalstvisterna under året

Kollektivavtalsbundenhet kan komma till stånd på två sätt. Arbetsgivaren kan gå in i en arbetsgivarorganisation eller teckna ett så kallat hängavtal med en arbetstagarorganisation. 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.

Under 2024 föranledde lokala avtalstvister medling i endast sex nya fall. Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) var part i två av dessa. I båda fallen gällde det konditorier där Livs yrkade att arbetsgivaren tecknade kollektivavtal för de bagare som arbetade i verksamheterna. Så skedde också i form av hängavtal på det s.k. Bageriavtalet. Inga stridsåtgärder löstes ut. Svenska Elektrikerförbundets (SEF) tvist gällde krav om kollektivavtal riktat mot ett företag verksamt med ombyggnation av butiker inom detaljhandeln. Verksamheten bestod av såväl elinstallation som byggnation. SEF ville att arbetsgivaren skulle teckna hängavtal på det s.k. Installationsavtalet. Tvisten löstes genom att arbetsgivaren gick in som medlem i Installatörsföretagen och därmed blev bunden av nämnda avtal. Inga stridsåtgärder utlöstes. Sveriges Lärare varslade ett företag som driver friskoleverksamhet om stridsåtgärder och krävde att arbetsgivaren skulle teckna ett hängavtal på det s.k. Friskoleavtalet. Svenska Journalistförbundet varslade om sympatiåtgärder till stöd för Sveriges Lärares krav. Även denna tvist löstes genom att arbetsgivaren gick in som medlem i det berörda arbetsgivarförbundet, Almega Utbildning, och därmed blev bundet av nämnda avtal. Inga stridsåtgärder utlöstes.

Det femte och sjätte medlingsärendet handlade om en SAC-förening som vid hot om strejk först i ett antal dagar under maj och juni yrkade att ett redan kollektivavtalsbundet bolag skulle teckna ytterligare ett kollektivavtal. SAC-föreningen angav i sitt varsel att syftet inte var att tränga undan det befintliga kollektivavtalet utan att få till stånd ett s.k. andrahandsavtal. Med detta ville man dels få till stånd ett ökat inflytande över lönesättning och arbetsvillkor för sina medlemmar, dels erhålla rättigheter som kollektivavtalspart. Bolaget, vars verksamhet bestod av lagerhållning och transport av sjukvårdsartiklar, var medlem i arbetsgivarorganisationen Sobona och accepterade inte SAC-föreningens krav varför stridsåtgärderna löstes ut. Då det stod klart att bolaget inte hade för avsikt att teckna avtal med föreningen avslutades medlingen utan att tvisten hade lösts och strejken verkställdes. I december yrkade SAC-föreningen åter om kollektivavtal och varslade om strejk. Efter nya kontakter mellan medlaren och berörda parter stod det även denna gång klart att bolaget inte var villigt att teckna kollektivavtal med föreningen trots hot om stridsåtgärder varför medlingen avslutades. Strejken verkställdes och avbröts efter fem dagar. Det var 17 personer som strejkade och sammantaget förlorades 378 arbetsdagar under de båda strejkperioderna.

I samtliga nu beskrivna lokala tvister lade den fackliga parten varsel om stridsåtgärder i form av strejk och blockad av strejkdrabbat arbete. Sveriges Lärares, Svenska Journalistförbundets och SAC-föreningens stridsåtgärder omfattade också blockad av övertidsarbete och nyanställningar. Som framgått trädde stridsåtgärder i kraft endast i tvisten med SAC-föreningen.

Fortsatt tvist mellan IF Metall och TM Sweden AB (Tesla)

IF Metall varslade den 17 oktober 2023 om strejk och blockad på Tesla i syfte att förmå bolaget att ingå ett kollektivavtal med förbundet i form av ett hängavtal på Motorbranschavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall. Medlingsinstitutet påbörjade ett medlingsärende. Då någon överenskommelse inte träffades inleddes den 27 oktober det året strejk och blockad av allt arbete på företagets samtliga arbetsplatser i Sverige. Under de veckor som följde trappades konflikten upp genom en lång rad varsel om sympativarsel till stöd för IF Metall i tvisten, dels från IF Metall självt i förhållande till andra arbetsgivare än Tesla men med verksamhet som berörde Tesla, dels från andra förbund riktade mot andra verksamheter än Tesla men med olika slags kontakter och samverkan med Tesla. Vid 2023 års slut pågick sympatiåtgärder från sex LO-förbund[7] samt Unionen, Fackförbundet ST och Svenska Hamnarbetarförbundet förutom IF Metalls egna sympatiåtgärder. Samtliga sympatiåtgärder tog sikte på att blockera arbete hos sympatiåtgärdsdrabbade arbetsgivare avseende kontakter och samarbete med Tesla i olika avseenden (leveranser av el och post till bolaget, byggnads- och reparationstjänster hos eller för bolaget, tjänster avseende besiktning av utrustning som används i bolaget, m.m.).

Försöken att genom medling få till stånd en överenskommelse misslyckades, parternas positioner var helt låsta: IF Metall krävde att ett kollektivavtal skulle tecknas och bolaget vägrade detta. Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2023.

Under 2024 fortsatte IF Metalls stridsåtgärder på bolaget. Även sympatiåtgärderna fortsatte och trappades dessutom upp i vissa fall. Sålunda utvidgade Seko, SEF, ST och Unionen sina sympatiåtgärder. Därtill påbörjade ytterligare ett förbund, Vision, sympatiåtgärder till stöd för IF Metall. Även under 2024 har sympatiåtgärderna tagit sikte på att hindra eller försvåra olika verksamheters leveranser av tjänster åt Tesla. Samtidigt justerade och minskade IF Metall sina sympatiåtgärder så att blockaden hos andra verkstäder än Teslas egna endast skulle avse arbete som beställs av Tesla på egna bilar samt arbete som omfattas av fabriksgaranti och transportskador på Tesla-bilar. Blockaden kom därmed inte längre att omfatta arbete hos dessa verkstäder som utförs för Teslabilens ägares räkning. Målareförbundet gjorde en liknande justering av sina sympatiåtgärder.

De sympatiåtgärder som vidtogs av fackföreningar i Danmark, Norge och Finland, och som syftade till att stoppa lastning och lossning av Tesla-bilar i dessa länders hamnar, fortsatte under 2024.

Medlingsinstitutets medlare stod under året i kontakt med parterna och kallade vid några tillfällen parterna till möten. Trots försök att finna öppningar var positionerna fortsatt låsta och tvisten ännu olöst vid årets utgång. Enligt uppgift från IF Metall deltog under 2024 i genomsnitt 58 medlemmar i stridsåtgärderna på bolaget. Det resulterade i 12 760 förlorade arbetsdagar.

De rättsprocesser som Tesla inledde efter att konfliktåtgärderna påbörjats fortsatte under 2024. Vad gäller processen mot PostNord Sverige AB (PostNord), i vilken Tesla yrkade att PostNord skulle förpliktas att utge alla försändelser till Tesla som man hade i besittning, avslog tingsrätten i oktober Teslas yrkande[8]. Tingsrätten konstaterade att ett bifall till Teslas yrkande skulle medföra att Sekos och ST:s stridsåtgärder, som innebar blockad av försändelser till Tesla, blev verkningslösa och att det i praktiken skulle innebära att rätten

---

[7] Svenska Transportarbetareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Elektrikerförbundet, Seko, Service- och kommunikationsfacket, Svenska Målareförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

[8] Solna tingsrätts dom i mål nr T 10724-23.

förklarade stridsåtgärderna olovliga. Det finns enligt tingsrätten inget stöd i lag eller avtal (jfr 2:14 regeringsformen) för den att fatta ett sådant beslut. Domen överklagades till hovrätten som meddelade prövningstillstånd, men målet hade inte avgjorts när denna rapport färdigställdes.

Beträffande processen mot Transportstyrelsen, i vilken bolaget yrkade att domstol skulle förpliktiga Transportstyrelsen att tillse att Tesla kom i besittning av registreringsskyltar till de Tesla-bilar som bolaget äger, avvisade både tingsrätten och kammarrätten bolagets talan med motiveringen att den hade väckts i fel forum.[9] Talan angående myndighetens beslut att inte tillhandahålla registreringsskyltar skulle enligt tingsrätten väckas i förvaltningsdomstol. Bolaget begärde då att få avvisningen av talan prövad i Högsta domstolen, men beviljades inte prövningstillstånd.[10] Den fråga om statliga myndigheters neutralitet vid en arbetsmarknadskonflikt som aktualiserades med anledning av Teslas talan mot Transportstyrelsen har således, i vart fall inte ännu, prövats i denna tvist. I december begärde Tesla att Transportstyrelsen skulle lämna ut registreringsskyltar på annat sätt än via PostNord. Transportstyrelsen avvisade denna begäran, ett beslut som bolaget senare samma månad överklagade till förvaltningsrätt.

3.3.3 Avslutande kommentarer

I en särskild rapport under 2024 redovisade Medlingsinstitutet hur många nya kollektivavtalsbindningar som uppkom under året innan. Det konstaterades att det 2023 uppkom nästan 13 000 nya kollektivavtalsbindningar, varav drygt 2 000 genom hängavtal och knappt 11 000 genom arbetsgivares inträden i arbetsgivarorganisationer. Med tanke på det begränsade antalet tvister mellan fackliga organisationer och enskilda arbetsgivare kan det konstateras att hot om stridsåtgärder eller vidtagna sådana endast undantagsvis förekommer i samband med uppkomsten av enskilda arbetsgivares kollektivavtalsbundenhet.

Den under 2024 fortsatta konflikten mellan IF Metall och Tesla är anmärkningsvärd på flera sätt. Man får gå tillbaka till 1920-talet för att hitta konflikter av motsvarande sammanhängande längd. Telsa-strejken har också, i jämförelse med andra lokala konflikter, medfört osedvanligt många förlorade arbetsdagar. Vid 2024 års utgång hade strejken på bolaget medfört sammantaget cirka 14 700 förlorade arbetsdagar. Vidare har konflikten lett till en stor mängd och under längre tid pågående sympatiåtgärder i både Sverige och andra nordiska länder. Även detta gör att konflikten står ut i förhållande till andra lokala konflikter. Det bör också nämnas att en lösning av konflikten främst har hindrats av en principiell fråga, frågan om kollektivavtal ska gälla i bolaget, och inte av betydande oenighet om vilka anställningsvillkor som ska gälla.

Trenden vad gäller ärenden med SAC-föreningar håller i sig. De enda ärenden med en sådan förening under 2024 (en tvist med samma företag vid två tillfällen under året) avser en tvist där SAC-föreningen krävde att få teckna ett kollektivavtal med arbetsgivaren. Det betyder att ärenden med sådana organisationer om annat än kollektivavtalstecknande, vilka var vanliga under 00-och början av 10-talet men mer sällan därefter, i princip har upphört. Samtidigt har antalet mål med någon SAC-förening i Arbetsdomstolen ökat markant under senare år, framförallt mål gällande brott mot förhandlingsskyldighet.

---

[9] Norrköpings tingsrätts beslut i mål nr T4238-23 och Göta hovrätts beslut i mål nr Ö 1733-24.
[10] Högsta domstolens beslut mål nr 4549-24.

3.4 Summering och konfliktstatistik

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

Konflikt inom en bransch eller ett företag kan drabba andra branscher eller företag i form av produktionsstörningar, uteblivna order och liknade, som i sin tur kan leda till tillfälligt minskad sysselsättning och eventuellt permitteringar. Sådana förlorade arbetsdagar ingår inte i konfliktstatistiken, varken i Sverige eller internationellt. Även om det skulle ge en mer fullständig bild av stridsåtgärders effekter, är det förenat med mycket stora svårigheter att samla in den typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle vila på mer eller mindre subjektiva uppskattningar.

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

Antalet förlorade arbetsdagar bygger inte alltid på exakta uppgifter. Omfattningen av strejker och lockouter i samband med förhandlingar om branschvisa förbundsavtal går det i allmänhet att få en relativt god uppfattning om med hjälp av de inblandade parterna. Samma sak gäller vid lokala avtalstvister med enskilda arbetsgivare. Andra konflikter, utanför etablerade avtalsförhållanden, kan ibland vara svårare att bedöma omfattningen av.

Uppgifter om förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter säger dock ingenting om de ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenserna av sådana stridsåtgärder. Tredje man kan också drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Vanligast är det när stridsåtgärder vidtas i den offentliga sektorn. Vidare leder ofta konflikter inom transportbranschen till inställda avgångar vilket drabbar passagerare. En beskrivning av stridsåtgärders ekonomiska och verksamhetsmässiga konsekvenser bygger på att de berörda företagen och verksamheterna lämnar sådana uppgifter. I den mån Medlingsinstitutet får del av sådana uppgifter kan vi redovisa dem.

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

3.4.1 Summering av medlingar och konflikter 2024

Räknat i antal förlorade arbetsdagar är 2024 det mest konfliktdrabbade året sedan 2008. Det förlorades totalt 45 717 arbetsdagar. (Under 2008 förlorades över 106 000 dagar). I likhet med 2008 var 2024 ett mindre avtalsår räknat i antal avtal som omförhandlades. Båda åren var det framförallt den kommunala sektorn som omfattades och båda åren var det en konflikt inom den sektorn som orsakade flest förlorade arbetsdagar. Under 2024 tillkom främst de många förlorade dagarna i den lokala konflikten mellan IF Metall och Tesla.

Medlingsinstitutet har ingen information om någon vild strejk under 2024. Inte heller förekom några politiska stridsåtgärder eller sympatiåtgärder i Sverige till stöd för part i annat land.

Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 3.3.**

- Fem medlingsärenden i förbundsförhandlingar, varav ett i parternas egen regi.
- Sex nya lokala medlingsärenden samt ett ärende som inleddes 2023.

TABELL 3.2 Tvister med varsel och stridsåtgärder 2024

	Antal tvister			Antal förlorade arbetsdagar
	Med varsel	Med varsel om sympatiåtgärder	Med verkställda stridsåtgärder (varav strejk/lockout)	
Förbundsnivå	2*	2	2** (1)	32 579
Lokal nivå	7***	2	3**** (2)	13 138
Internationell bakgrund	0	0	0	0
Politiska stridsåtgärder	0	0	0	0
Vilda strejker	0	0	0	0
Totalt	**9**	**4**	**5(3)**	**45 717**

* Antalet avser Kommunals tvist med SKR/Sobona och Vårdförbundets tvist med SKR/Sobona.
** Båda avser Vårdförbundet.
*** Varav en påbörjades 2023.
**** Antalet avser IF Metalls strejk på Tesla och en SAC-förenings blockadåtgärder och strejk.

4. Avtalsrörelsen 2025

Avtalsåret 2025 kommer att bli ovanligt omfattande för både den privata och den offentliga sektorn. Drygt 500 av 622 avtal ska omförhandlas. Avtalsförhandlingarna kommer att genomföras i en helt annan ekonomisk miljö än den som var 2023. Reallönerna har under de senaste åren minskat till följd av de senaste årens extremt höga inflation. Men nu har reallönetappet inte bara bromsats in utan reallönerna återhämtar sig starkt.

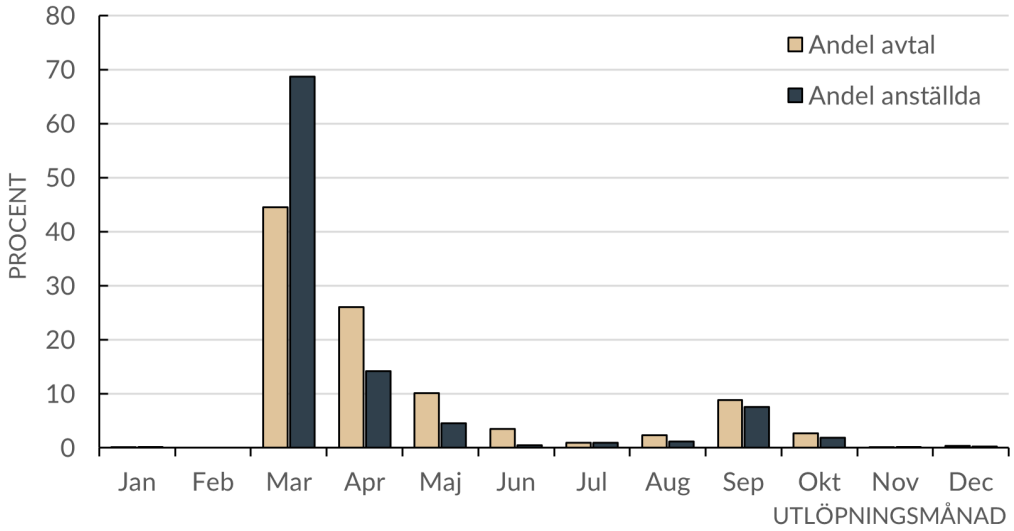
Facken inom industrin har inför avtalsrörelsen 2025 bland annat yrkat på 4,2 procent i löneökningar och ytterligare avsättning till de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning och deltidspension. Därutöver har LO-samordningen ställt krav på att höja ersättningen till deltidsanställda som arbetar längre än ordinarie arbetstid (mertidsersättning). Arbetsgivarorganisationerna var framförallt oroliga för politisk inblandning i frågor om arbetstidsförkortning. Även fackens löneökningskrav ansågs överensstämma dåligt med den ekonomiska situationen i Sverige och i våra viktigaste konkurrentländer.

4.1 De flesta anställda på arbetsmarknaden ska få nya avtal

Drygt 500 av hela arbetsmarknadens 622 avtal ska omförhandlas under 2025, där majoriteten av avtalen inom både den privata och den offentliga sektorn ska omförhandlas (**diagram 4.1**). Det är i princip bara avtal som löper tills vidare som inte ska omförhandlas under året.

DIAGRAM 4.1 Avtalsrörelsen 2025 - andel avtal och andel anställda

Fördelade efter avtalens utlöpningstidpunkt. Totalt 510 avtal och 3,4 miljoner anställda.



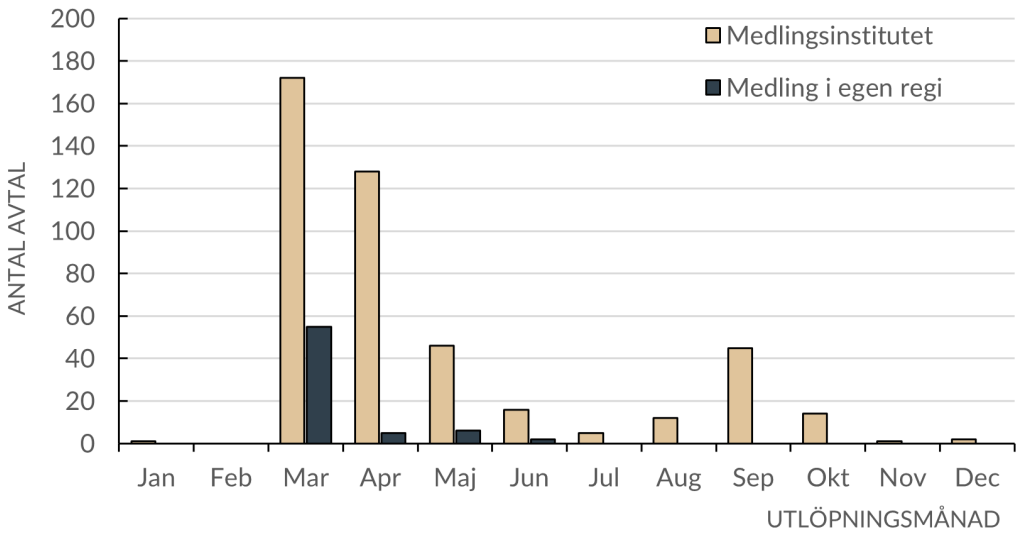
Källa: Medlingsinstitutet

4.1.1 Ovanligt många avtal kan bli föremål för Medlingsinstitutets medlarinsatser

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetstvister utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal med regler om medling i egen regi, se avsnitt 3.1.2. Men allt fler av dessa avtal har sagts upp. Det återstod endast 73 avtal som omfattas av förhandlingsordningsavtal vid ingången av 2025, där 55 gäller avtalen inom Industriavtalets ram. Sammantaget omfattar dessa avtal strax över en miljon anställda.

Diagram 4.2 redovisar antalet avtal om löner och allmänna anställningsvillkor som löper ut under 2025 fördelade efter om avtalen omfattas av Medlingsinstitutets medling eller inte.

DIAGRAM 4.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning



Källa: Medlingsinstitutet

4.2 Några av 2025 års avtalsyrkanden

Avtalsrörelsen år 2025 inleddes redan under 2024 när flera parter lämnade sina yrkanden eller deklarerade sin inriktning inför de kommande förhandlingarna. Den följande redovisningen, som inte är heltäckande, beskriver kraven från några av parterna i avtalsrörelsen.

4.2.1 Även i år blev det en LO-samordning utan alla förbund

Redan den 23 oktober togs det första steget mot en LO-samordning. Då presenterades nämligen LO kravens övergripande utformning. I likhet med de senaste avtalsrörelserna ställs krav på en särskild satsning på de lägst avlönade. Det fanns två modeller för låglönesatsningens konstruktion. Antingen skulle den ske via en så kallad insamlingsmodell med en lägsta löneökning i kronor på avtalsområdet (ofta benämnd knäkonstruktion) eller genom att höja de lägsta lönerna med mer än löneutrymmet (115 procent av lägsta kronpåslag). I vanlig ordning sattes siffror på löneökningskravet först efter att facken inom industrin hade presenterat sina yrkanden.

Dessutom ställer LO-förbunden krav på att höja ersättningen till deltidsanställda som arbetar längre än ordinarie arbetstid (mertidsersättning). I LO-samordningen ingår också att till senast den 15 maj 2025 ta fram konkreta förslag att driva i kommande förhandlingar om förkortad arbetstid.

Tolv av LO:s tretton förbund har gemensamt slutit upp kring dessa krav. Det var bara Transport som i likhet med avtalsrörelsen 2023 valde att ställa sig utanför.

4.2.2 Facken inom industrin yrkade på löneökningar på 4,2 procent

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen *Facken inom industrin*. Inför varje avtalsrörelse utarbetar de en gemensam avtalspolitisk plattform som sedan utgör underlag till de avtalsyrkanden som lämnas till motparterna i slutet av december månad. De motiverade då sitt lönekrav med de ekonomiska förutsättningarna inför avtalsrörelsen 2025, bland annat industrins goda lönsamhet och löneutvecklingen i viktiga konkurrentländer.

I den avtalspolitiska plattformen inför avtalsrörelsen 2025 formulerade bland annat följande gemensamma krav:

- Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 4,2 procent under en ettårig avtalsperiod. För IF Metall, Livs och GS gäller att ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 4,2 procent, men lägst 1 222 kronor per månad. Till skillnad från avtalsrörelsen 2023 valde därmed LO-förbunden inom Facken inom Industrin enbart den ena av de två modellerna för låglönesatsning som finns i LO-samordningen.
- Om förbundsavtalen innehåller regler om en lägsta löneökning, eller om krav på sådana regler ställs, ska den uppgå till 850 kronor per månad.
- I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägstlöner ska dessa höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner i relation till utgående lön.
- Ytterligare avsättning till de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning och deltidspension ska göras, där kostnaderna ska rymmas inom löneutrymmet.

Därutöver har fackförbunden ställt krav om rätt till förskottssemester samt krav om att mertid för deltidsanställd ska ersättas med motsvarande nivå som övertidskompensation för heltidsanställd.

4.2.3 Lagstiftning om arbetstidsförkortning och krav på höga löneökningar oroade arbetsgivarna inom industrin

Till skillnad från de fackliga organisationerna inom industrin ansåg arbetsgivarorganisationerna inom industrin att den ekonomiska situationen i Sverige och i våra viktigaste konkurrentländer snarare talade för att dämpa takten som kostnaderna ökar med. Arbetsgivarorganisationerna avvisade därmed löneökningskravet från Facken inom industrin. Industriarbetsgivarna betonade även vikten av en längre avtalsperiod för att skapa långsiktiga, stabila förutsättningar i en osäker omvärld.

Förutom mer traditionella krav på exempelvis flexiblare löneavtal, där generella påslag eller individgarantier ska undvikas, fanns en farhåga om politisk inblandning i arbetstidsfrågor bland arbetsgivarorganisationerna inom industrin. 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. Detta krav ska i första hand ses som en markering mot politisk inblandning, där arbetsgivarsidan betonade att arbetstids- och lönebildningsfrågor endast ska hanteras av parterna på arbetsmarknaden.

4.2.4 Siffersatta löneökningar återkommer i flera av fackens yrkanden inom den kommunala sektorn

Frågan om arbetstidsförkortning var även i fokus hos arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Det finns nämligen en stor mängd lokala kollektivavtal i regioner och kommuner som innehåller olika varianter av arbetstidsförkortningar. Detta samtidigt som det råder brist på arbetskraft i sektorn. SKR:s förhandlingsdelegation har därför beslutat att tillsätta en utredning vars uppdrag är att analysera effekter av förändringar avseende arbetstidens längd. Utredningen görs av opartiska utredare som ska lämna sin slutrapport senast den 1 november 2026.

I övrigt vill SKR att löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning, där inriktningen ska vara att sätta lönerna i dialog mellan chefer och medarbetare. För att tydliggöra avtalens värden och kostnader anser SKR att det kan finnas skäl att överväga löneavtal med garanterade utfall även i 2025 års avtalsrörelse. När det gäller avtalens längd har SKR återgått till att kräva långa avtalsperioder.

Yrkanden från SKR:s motparter handlar också mycket om arbetstid, där arbetstidsförkortning, arbetstidsreglering och mertidsersättning står i fokus. Facken yrkade också på siffersatta löneökningar i avtalen i nivå med yrkanden från såväl Facken inom industrin som LO-samordningen. För Svenska Kommunalarbetareförbundets (Kommunal) del handlar det om yrkande på löneökningar i enlighet med LO-samordningen, där låglönesatsningen antingen kan utformas enligt knäkonstruktionen (4,2 procent, men lägst 1 222 kronor) eller genom att lägstlönerna höjs med 1 406 kronor (115 procent av 1 222 kronor). Därutöver yrkar Kommunal på att nuvarande löneavtal ska omförhandlas för att införa en modell som säkerställer att lön sätts utifrån kompetens, utbildning och erfarenhet, där bland annat nivån på individgarantin ska höjas.

Sveriges Lärare yrkar på att kraftigt stärka lärares löner under avtalsperioden relativt arbetsmarknaden i övrigt. Dessutom betonar Sveriges Lärare vikten av att öka statens ansvar för finansiering och resursfördelning. De betonar också att förutsättningarna för den enskildes kärnuppdrag måste säkras i lag och/eller avtal så att det avsätts tillräckligt mycket individuell tid för det undervisningsanknutna arbetet.

5. Lagstiftning

Under 2024 beslutade riksdagen om en ny lag om arbetslöshetsförsäkring och en utredning lade fram ett betänkande om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring. EU beslutade om regler om plattformsarbete och i Sverige överlämnades ett utredningsbetänkande om genomförandet av EU:s lönetransparensdirektiv i svensk rätt. För andra året i följd avgjorde EU-domstolen ett mål om missgynnande av deltidsanställda i förhållande till heltidsanställda i fråga om ersättning vid arbete utöver ordinarie arbetstid.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa utvecklingen av arbetsmarknadslagstiftningen i Sverige och omvärlden. I detta kapitel ger vi en kortfattad beskrivning av rättsutvecklingen i vissa avseenden under 2024.

5.1 Ny lagstiftning

Under året beslutades

- en ny lag om arbetslöshetsförsäkring
- vissa ändringar i reglerna om ersättning för sjuklönekostnader
- ändringar i reglerna för högkvalificerad utländsk arbetskrafts arbete i Sverige med anledning av genomförandet av nya EU-regler på området
- enklare regler för omställningsstudiestöd och
- vissa ändringar i det arbetsmarknadspolitiska regelverket.

Vidare fick Medlingsinstitutet ett nytt uppdrag till följd av EU:s s.k. minimilönedirektiv[1].

Inom EU beslutades ett nytt direktiv om s.k. plattformsarbete[2].

---

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

[2] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade villkor för plattformsarbete.

5.1.1 En ny lag om arbetslöshetsförsäkring

I propositionen En arbetslöshetsförsäkring baserad på inkomster (prop. 2023/24:128) föreslog regeringen en helt ny lag om arbetslöshetsförsäkring, som ska ersätta den tidigare lagen från 1997. Enligt den nya lagen ska arbetslöshetsersättningen baseras på inkomster i stället för på arbetad tid och lämnas i olika nivåer utifrån tiden som en sökande har varit medlem i eller ansluten till en arbetslöshetskassa. Vidare ska arbetslöshetsersättningen trappas ned under tiden sökanden är arbetslös och ersättningsperiodens längd differentieras utifrån sökandens arbetsmarknadsförankring. Den övre åldersgränsen för rätt till arbetslöshetsersättning ska från och med januari 2026 knytas till riktåldern för pension enligt socialförsäkringsbalken. Riksdagen ställde sig bakom regeringens förslag och den nya lagen träder i kraft den 1 oktober 2025. (Riksdagsbesluten finns i Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2023/24:AU9 och i riksdagsskrivelse 2023/24:267.)

5.1.2 Ersättningen för höga sjuklönekostnader upphävdes

För att skydda små och särskilt nystartade företag mot oförutsedda utgifter vid anställdas sjukfrånvaro infördes 2015 en möjlighet för arbetsgivare att få ersättning från staten för sjuklönekostnader som överstiger en viss andel av de totala lönekostnaderna. Genom ändringar i bl.a. lagen (1991:1047) om sjuklön, som trädde ikraft i juli 2024, upphävdes denna möjlighet. Se propositionen Ersättning för höga sjuklönekostnader upphör, prop. 2023/24:83. (Riksdagsbesluten finns i Socialförsäkringsutskottets betänkande 2023/24:SfU16 och i riksdagsskrivelse 2023/24:208.)

5.1.3 Nya regler för högkvalificerad utländsk arbetskrafts arbete i Sverige

För genomförandet av nya EU-regler om invandring av högkvalificerad arbetskraft, det nya s.k. blåkortsdirektivet[3], föreslog regeringen i propositionen Genomförande av det nya blåkortsdirektivet (prop. 2024/25:18) ett antal ändringar i framförallt utlänningslagen (2005:716). Bland annat föreslogs att beviljandet av ett EU-blåkort ska kräva att utlänningen har ett anställningsavtal med en anställningstid om minst sex månader och en lön om minst 1,25 gånger den genomsnittliga bruttoårslönen i Sverige vid tidpunkten för ansökan om blåkortet. Tidigare krävdes att anställningen skulle vara i minst ett år och lönen uppgå till 1,5 gånger den genomsnittliga bruttoårslönen i landet. Vidare föreslogs att fler personkategorier ska kunna få blåkort, att möjligheterna att byta från andra typer av uppehållstillstånd till ett blåkort utökas samt att en utlänning som vill byta till ett annat slags arbete eller till en annan anställning inte längre ska behöva ansöka om ett nytt blåkort. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag och de nya lagreglerna trädde i kraft i januari 2025. (Riksdagsbesluten finns i Socialförsäkringsutskottets betänkande 2024/25:SfU6 och i riksdagsskrivelse 2024/25:65.)

---

[3] Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG

5.1.4 Enklare regler för omställningsstudiestöd

I propositionen Ett effektivare omställningsstudiestöd (prop. 2023/24:168) föreslog regeringen ändringar i lagen (2022:856) om omställningsstudiestöd för att förenkla reglerna och därmed korta handläggningstiderna hos Centrala studiestödsnämnden samt öka möjligheterna för de som arbetar inom ett bristyrke att få del av stödet. När det gäller förenklingar föreslogs bland annat att beviljandet av stödet mot det s.k. etableringsvillkoret enbart ska göras i förhållande till den sökandes inkomst och att det alternativa sättet att pröva rätten till stöd, i förhållande till viss minsta arbetad tid, tas bort. Vidare föreslogs ett förenklat sätt att beräkna den del av studiestödet som är ett lån så att det inte längre ska tas någon hänsyn till kompletterande studiestöd i kollektivavtal. Förutom de regeländringar som föreslogs för att tillgängliggöra stödet för de som arbetar inom bristyrken, föreslogs dessutom ändringar för att göra det möjligt att på nytt kvalificera sig för stöd och få stödet under ytterligare tid. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringen förslag. (Riksdagsbesluten finns i Utbildningsutskottets betänkande 2024/25:UbU5 och i riksdagsskrivelse 2024/25:30.) Lagändringarna trädde i kraft den 1 januari 2025, med vissa övergångsregler beroende på när ansökning om omställningsstudiestöd har gjorts.

Regeringen beslutade under året också om ändringar i förordningen (2022:857) om omställningsstudiestöd. Också de ändringarna syftar till en förenkling av regelverket och snabbare handläggning av ansökningar om stödet.

5.1.5 Vissa stöd och ersättningar på arbetsmarknadsområdet

Från och med januari 2024 upphörde det statliga stödet till yrkesintroduktionsanställningar för vissa ungdomar, långtidsarbetslösa personer och nyanlända invandrare genom upphävandet av förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Genom ändringar i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb, som trädde i kraft i januari 2024, ska lön och statlig ersättning för etableringsjobb följa löneutvecklingen genom en årlig uppräkning i takt med inkomstbasbeloppet i socialförsäkringsbalken. Samtidigt höjdes den högsta åldern för att få ersättning till 66 år.

Stödnivåerna för nystartsjobb, enligt förordningen (2018:43) om stöd för nystartsjobb, som tillfälligt höjdes 2022, återgick från och med januari 2024 till tidigare gällande nivåer.

5.1.6 Nytt uppdrag för Medlingsinstitutet

Till följd av EU:s minimilönedirektiv beslutade regeringen under hösten om ändring i förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Ändringen innebär att myndigheten vartannat år, med början 2025, ska rapportera in uppgifter till EU-kommissionen om

- nivån på och utvecklingen av kollektivavtalstäckning,
- de lägsta lönenivåer som fastställs i kollektivavtal som omfattar lågavlönade arbetstagare samt andelen arbetstagare som omfattas av dem och
- lönenivån för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal samt dess förhållande till lönenivån för arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.

När det gäller de lägsta lönenivåerna och andelen arbetstagare som omfattas av dem (andra strecksatsen ovan) anges i direktivet att uppskattningar kan göras om inte tillförlitliga uppgifter finns hos den rapportansvariga myndigheten. De uppgifter som rapporteras ska om möjligt vara uppdelade efter bl.a. kön, ålder och sektor.

Regeringen beslutade samtidigt att justera i instruktionen så att den hänvisning som finns i denna till den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll ska avse den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

5.1.7 Nya EU-regler om plattformsarbete

Under hösten 2024 antogs ett nytt direktiv om plattformsarbete, dvs. arbete som organiseras genom en digital arbetsplattform som tillhandahålls av en fysisk eller juridisk person. Direktivet syftar till att förbättra dels arbetsvillkoren för personer som arbetar med plattformsarbete, dels skyddet av deras personuppgifter vid sådant arbete (utöver skyddet i EU:s allmänna dataskyddsförordning[4]). Syftet ska åstadkommas genom regler som underlättar fastställandet av sysselsättningsstatusen för de som arbetar med plattformsarbete, främjar bl.a. mänsklig kontroll och säkerhet vid arbete under algoritmisk verksamhetsledning samt förbättrar transparensen beträffande sådant arbete i gränsöverskridande situationer. Det skydd direktivet ska ge de plattformsarbetande ska gälla oavsett om dessa har ett avtal med en digital plattform eller med en s.k. intermediär (en ”mellanhand”) när den digitala plattformen använder sig av en sådan.

Fastställandet av om ett anställningsförhållande föreligger ska göras utifrån de faktiska omständigheterna runt arbetet, inbegripet användandet av automatiserade system för övervakning eller beslut, oavsett hur förhållandet mellan parterna har betecknats. Vidare ska fastställandet ske enligt en rättslig presumtion. Denna innebär att avtalsförhållandet mellan plattformen och den person som utför plattformsarbete presumeras vara ett anställningsförhållande när faktiska omständigheter som tyder på ledning och kontroll konstateras, i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i den aktuella medlemsstaten och med beaktande av EU-domstolens rättspraxis.

Direktivet föreskriver begränsningar av personuppgiftsbehandling med hjälp av automatiserade övervakningssystem eller dito beslutssystem i olika avseenden. Begränsningarna gäller i förhållande till alla plattformsarbetande, inte bara de som har en anställning. I syfte att skapa transparens om användandet av sådana system ska de digitala plattformarna åläggas att informera de plattformsarbetande och, i förekommande fall, deras representanter samt, på begäran, behöriga myndigheter om användningen. Vidare ska de digitala plattformarna utöva tillsyn över sina automatiska system och minst en gång om året utvärdera vilka effekter de beslut som fattats har fått för berörda plattformsarbetande. Om besluten lett till diskriminering eller att rättigheter åsidosatts ska systemet ändras eller inte längre användas. Information om den tillsyn som genomförs ska göras tillgänglig för de plattformsarbetandes representanter och, på deras begäran, till de plattformsarbetande och behöriga myndigheter. De plattformsarbetande ska ha rätt att få en förklaring från den digitala plattformen av alla beslut som fattas eller stöds av ett automatiserat beslutssystem och plattformen ska utse en kontaktperson för personer som arbetar med plattformsarbete som kan förklara de beslut som fattas.

---

[4] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG

De digitala plattformarna ska åläggas att vidta åtgärder ur arbetsmiljösynpunkt, exempelvis att utvärdera riskerna för säkerhet och hälsa vid användning av automatiska system och att vidta lämpliga skyddsåtgärder. Bestämmelserna om säkerhet och hälsa gäller endast i förhållande till anställda plattformsarbetande.

Plattformarna ska åläggas att anmäla sin verksamhet till behöriga myndigheter på sätt som får bestämmas i den enskilda medlemsstaten. Vidare ska plattformarna tillhandahålla viss information till de nationella myndigheterna, t.ex. hur många personer som utför plattformsarbete hos dem, deras avtals- eller sysselsättningsstatus samt, i förekommande fall, vilka intermediärer plattformen använder sig av.

Direktivet föreskriver också ett antal regler som syftar till att de plattformsarbetande ska kunna tillvarata sina rättigheter samt regler om tillsyn och sanktioner. I en särskild artikel anges att medlemsstaterna ska, utifrån förhållandena i de enskilda länderna, vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadens parters roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar inom plattformsarbete, inbegripet åtgärder för att fastställa korrekt sysselsättningsstatus för plattformsarbetstagare och för att underlätta utövandet av deras rättigheter i samband med algoritmisk verksamhetsledning. Direktivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2026.

5.2 Förslag och utredningar

Under året lämnades nya utredningsbetänkanden om bland annat

- reglerna för arbetstillstånd
- ökad transparens vad gäller kvinnors och mäns löner och
- kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

Vidare tillsattes en ny utredning om genomförandet av ovan nämnda EU-direktiv om plattformsarbete. Inom EU påbörjades förhandlingen om ett nytt direktiv om arbetsvillkor för praktikanter.

5.2.1 Nya ändringar i reglerna om arbetstillstånd

En utredning hade i uppdrag att analysera och ta ställning till bl.a. hur ett regelverk kan utformas som utgår från att arbetstillstånd endast kan beviljas vid en viss lönenivå, hur ett lägre lönekrav för enskilda yrkesgrupper kan utformas och hur yrkesgrupper kan exkluderas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd. Utredningen presenterade sina förslag i betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15).

Utredningen föreslog att det krav som infördes så sent som hösten 2023 och som innebär att anställningen ska göra det möjligt att uppnå en god försörjning för att ett arbetstillstånd ska beviljas ska ersättas med ett krav på att utlänningens lön ska uppgå till medianlönen i Sverige. För att det inte ska uppstå en kompetensbrist föreslogs att lönekravet inte ska gälla för vissa yrken. Det skulle handla om yrken där det finns behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige eller i en viss del av landet.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer föreslogs få meddela föreskrifter om sådana undantag från lönekravet. För undantagna yrken skulle i stället gälla att utlänningens lön minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Det föreslogs också att regeringen bemyndigas meddela föreskrifter om att vissa yrken får uteslutas från möjligheten till arbetstillstånd. De yrken som utredningen inledningsvis ansåg bör uteslutas är personlig assistent och bärplockare.

För att underlätta för säsongsarbete i stället för arbete med arbetstillstånd föreslog utredningen att den sammanlagda tillståndstiden för ett eller flera tillstånd för säsongsarbete ska utökas från högst sex till högst nio månader under en tolvmånadersperiod.

Utredningen föreslog vidare att det försörjningskrav som gäller för att en utlänning ska kunna beviljas s.k. ICT-tillstånd eller ett tillstånd för säsongsarbete ska ersättas med ett krav om att utlänningens lön minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

För att främja invandring av högkvalificerade arbetskraft föreslog utredningen bl.a. en förlängd tillståndstid för så kallade EU-blåkort, från högst två till högst fyra år. Om anställningen är kortare än fyra år ska EU-blåkortet beviljas för anställningstiden med ett tillägg av tre månader, dock att giltighetstiden aldrig ska få vara längre än fyra år.

5.2.2 Ökad lönetransparens

En utredning fick under 2023 i uppdrag att ta ställning till hur EU:s lönetransparensdirektiv[5] ska genomföras i svensk rätt. Utredningen överlämnade sitt betänkande i maj 2024. I betänkandet föreslogs bl.a. en rad ändringar i diskrimineringslagen (2008:567).

Utredningen konstaterade i betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40) att en del av direktivets krav uppfylls av befintliga bestämmelser i diskrimineringslagen. Exempelvis motsvaras direktivets krav om lönestrukturer som säkerställer lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete av diskrimineringslagens krav på att en årlig lönekartläggning ska genomföras av samtliga arbetsgivare.

För att genomföra direktivets krav när det gäller insyn i lönesättningen hos arbetsgivaren, före och under anställning, föreslog utredningen att ett nytt kapitel införs i diskrimineringslagen. I det nya kapitlet ingår bestämmelser om att arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om ingångslön för den tjänst som ska tillsättas och om tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Arbetsgivaren ska inte få fråga den arbetssökande om dennes lön hos en annan arbetsgivare och ska informera sina anställda om de bestämmelser och den praxis om löner som tillämpas i sin verksamhet. På begäran av en arbetstagare ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lön, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens.

---

[5] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. För en beskrivning av EU-direktivets innehåll, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2023, s. 62.

De nuvarande reglerna om lönekartläggning föreslogs föras in i det nya kapitlet i lagen och justeras något för att genomföra direktivets krav. Uppgifter från lönekartläggningen ska kunna användas för att ge ovan nämnda information. I ett särskilt avsnitt i det nya kapitlet föreslogs bestämmelser för arbetsgivare som sysselsätter fler än 100 arbetstagare. Dessa bestämmelser ska genomföra direktivets krav gällande rapportering till en myndighet (för svensk del Diskrimineringsombudsmannen, DO) av löneskillnader i olika avseenden mellan kvinnor och män. För samverkan med arbetstagarrepresentanter när det gäller lönekartläggning, arbetsvärdering, rapportering och lönebedömning föreslogs att det i det nya kapitlet tas in vissa nya bestämmelser.

När det gäller direktivets krav i fråga om rättsmedel och efterlevnadsmekanismer föreslog utredningen bl.a. en ny bestämmelse i diskrimineringslagen i syfte att klargöra möjligheten att föra en fastställelsetalan om diskriminering förekommit, en justering av lagens bevisbörderegel och en ny frist för preskription av anspråk på grund av lönediskriminering på grund av kön. Denna preskriptionsfrist ska vara tre år och en konsekvens av den är att regler i kollektivavtalade förhandlingsordningar saknar verkan till den del de är mindre förmånliga. Bestämmelsen är dock inte avsedd att påverka tidsfrister för att påkalla förhandling eller förutsättningarna för att få väcka talan vid Arbetsdomstolen. Har den fackliga organisationen missat att påkalla förhandling eller väcka talan kan arbetstagaren väcka talan så länge den inte är preskriberad enligt den nya lagbestämmelsen. Arbetsgivare som inte uppfyller de nya kraven avseende information till arbetstagare och samverkan med arbetstagarrepresentanter föreslogs kunna bli skadeståndsskyldiga. Vidare föreslogs en ny sanktionsavgift för brott mot skyldigheten att rapportera löneförhållanden till DO.

DO föreslogs bli det övervakningsorgan som direktivet kräver ska finnas i varje land. Det uppdraget innebär bl.a. att DO ska öka medvetenheten om likalöneprincipen och rätten till insyn i lönesättningen, analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg för att bedöma löneojämlikheter samt ta emot lönerapporteringar och offentliggöra de uppgifter som framgår av dem. För att få stöd i denna verksamhet ska DO samverka med Jämställdhetsmyndigheten och Medlingsinstitutet om vissa analysuppgifter och viss kunskapsproduktion.

5.2.3 Kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring

I de överenskommelser som träffades mellan arbetsmarknadens parter under 2020 och 2021 om trygghet, omställning och anställningsskydd, ingick vissa krav om åtgärder från statens sida. Ett sådant var att förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring skulle utredas. Regeringen beslutade 2021 om en utredning vars uppdrag skulle vara att kartlägga, analysera och redovisa förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

I delbetänkandet Förutsättningarna för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring (SOU 2023:41) redogjorde utredningen för sina principiella ställningstaganden. Dessa lades till grund för en ”modellskiss” för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring, vilken presenterades i slutbetänkandet Utformning av och alternativ för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring (SOU 2024:86). Modellen var avsedd att ge en bild av hur en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring skulle kunna fungera. Modellen skulle innebära att parterna på arbetsmarknaden ges möjlighet att teckna kollektivavtal om arbetslöshetsförsäkring. Om så sker skulle den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen ersätta den statliga försäkringen för de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. En kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring skulle utgöra en avtalsförsäkring och styras av både privat- och offentligrättsliga regler. Rätten till ersättning skulle i huvudsak följa privaträttsliga regler medan ersättningen utbetalas av arbetslöshetskassor som i huvudsak följer offentligrättsliga regler. Vad gäller finansieringen bedömde utredningen att parterna bör bära den del av kostnaderna som följer av kollektivavtal och staten övriga delar. Vidare bör en samordning ske mellan statlig och kollektivavtalad arbetslöshetsersättning till exempel i fråga om golv och tak för ersättningen.

De parter som tecknar kollektivavtal om arbetslöshetsförsäkring skulle enligt utredningen bilda en kollektivavtalsstiftelse för att finansiera den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen. De arbetsgivare som omfattas av sådant kollektivavtal borde erhålla kompensation från staten för premiekostnaderna till denna motsvarande den kostnadsminskning som uppstår för staten. Staten skulle samtidigt fortsatt svara för arbetslöshetsersättning till de som inte omfattas av kollektivavtal.

Utredningen hade inte i uppdrag att lämna författningsförslag, men redogjorde övergripande för de behov av författningsändringar som förutses om modellskissen skulle genomföras. Som nämnts ansåg utredningen att rätten till ersättning från den kollektivavtalade arbetslöshetsförsäkringen huvudsakligen borde följa regler i kollektivavtal medan den i övrigt borde behandlas som annan arbetslöshetsersättning och styras av de regler som i övrigt gäller för sådan ersättning enligt lagen (2024:506) om arbetslöshetsförsäkring, men där ersättningsreglerna görs kollektivavtalsdispositiva. Utredningen förutsåg också behov av ändringar i bland annat inkomstskattelagen (1999:1229) och lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor samt behov av författningsstöd för att möjliggöra Kammarkollegiets utbetalning av statlig kompensation till arbetsgivare som skulle omfattas av avtal om en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring.

5.2.4 Nya EU-regler om praktikanter

Våren 2024 överlämnade EU-kommissionen ett direktivförslag om praktikanters arbetsvillkor till Europaparlamentet och rådet.[6] Med praktikant avses enligt förslaget en person som genomgår en begränsad period av arbetspraktik, som innehåller ett betydande utbildnings- och lärandemoment och som har en anställning enligt definitionen av en sådan i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. Direktivet ska syfta till att förbättra arbetsvillkoren för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik. För att åstadkomma det föreslogs dels en princip om icke-diskriminering av praktikanter, dels ett antal åtgärder för att motverka att praktikanter utnyttjas som billig arbetskraft och ges sämre skydd än reguljärt anställda.

---

[6] COM(2024) 132 final, förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om att förbättra och tillämpa arbetsvillkor för praktikanter och motverka att reguljära anställningsförhållanden kamoufleras till praktik.

Vad gäller principen om icke-diskriminering innebär förslaget att medlemsstaterna ska se till att praktikanter inte behandlas mindre gynnsamt än jämförbara reguljärt anställda, när det gäller arbetsvillkor (exempelvis lön) såvida inte olika behandling är motiverad av objektiva skäl. Sådana skäl kan vara att praktikanten har andra arbetsuppgifter, mindre ansvar, arbetsintensitet eller har utbildningsinslag i sin tjänst.

De åtgärder som ska vidtas för att säkerställa att inte reguljära anställningar kamoufleras till praktik och leder till sämre skydd för praktikanterna fokuserar mycket på myndighetsverksamhet. Exempelvis ska medlemsstaterna se till att behöriga myndigheter utför effektiva kontroller och inspektioner för att upptäcka reguljära anställningsförhållande kamoufleras till praktik. Myndigheternas bedömning av om så är fallet ska vägledas av ett antal i direktivet föreslagna faktorer såsom inslag av lärande i praktiken, praktikens längd samt jämförelser av arbetsuppgifter, ansvar och arbetsintensitet med reguljärt anställda hos arbetsgivaren. Berörda arbetsgivare ska förse myndigheterna med den information som behövs för deras kontroller.

Vidare föreskrivs att all relevant unionsrätt som är tillämplig på arbetstagare ska genomföras och verkställas fullt ut när det gäller praktikanter. I motiveringen till direktivförslaget lyfts fram de s.k. arbetsvillkorsdirektivet[7], visstidsdirektivet[8], minimilönedirektivet[9], ramdirektivet om säkerhet och hälsa i arbetet[10] samt likabehandlingsdirektivet[11]. Myndigheter ska kunna tillse efterlevnaden av dessa regler avseende praktikanter. Medlemsstaterna ska också se till att nödvändiga regler och system är på plats för att praktikanterna ska kunna tillvarata sina rättigheter liksom effektiva sanktioner vid brott mot reglerna.

I samband med förslaget till direktiv presenterade kommissionen också ett förslag till rådsrekommendation om praktikanter.[12] Förslaget är avsett att ersätta en rådsrekommendation från 2014. I förslaget rekommenderas medlemsstaterna bl.a. se till att praktik baseras på en skriftlig överenskommelse, att praktikanter ges ”skälig” lön (”are fairly paid”), att praktikanordnare säkerställer handledning och god arbetsmiljö samt att praktikperioden i normalfallet inte överstiger sex månader.

5.2.5 Utredning om genomförande av EU-direktiv om plattformsarbete

I november 2024 beslutade regeringen ett kommittédirektiv för utredning av genomförandet av ovan nämnda EU-direktiv om plattformsarbete (Dir. 2024:116). Den särskilde utredarens uppgift blir att utreda hur svensk rätt förhåller sig till direktivet och föreslå nödvändiga författningsändringar eller andra åtgärder. Utredaren ska därvid bland annat analysera hur den rättsliga presumtionen för fastställandet av anställningsförhållande ska tillämpas, vilka myndigheter eller organ som ska tilldelas uppgifter enligt direktivet och om direktivets bestämmelser om personuppgiftsbehandling kräver kompletteringar av den befintliga svenska dataskyddsregleringen. Det framhålls i kommittédirektivet att utredaren i sina överväganden och förslag ska värna det svenska arbetstagarbegreppet och ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt.

---

7 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen
8 Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP
9 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen
10 Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391 /EEG)
11 Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling
12 COM(2024) 133 final, förslag till rådets rekommendation om ett förstärkt kvalitetsramverk för praktikanter

5.3 EU-domstolen

Mindre förmånlig behandling av deltidsanställda

I ett förhandsavgörande, på begäran av Tysklands federala arbetsdomstol, uttalade sig EU-domstolen åter[13] om den närmare innebörden i EU-direktivet om deltidsarbete[14]. Målet i den nationella domstolen handlade om två deltidsanställda vårdbiträden som hade arbetat mer än sina ordinarie arbetstidsmått om 40 respektive 80 procent av heltid. Enligt tillämpligt kollektivavtal ersattes endast övertid som översteg en heltidsanställd arbetstagares arbetstid. Arbetstagarna gjorde gällande att detta var i strid mot EU-direktivet om deltidsarbete och krävde övertidstillägg alternativt att deras arbetstidskonton skulle krediteras med motsvarande ledig tid.[15]

Den tyska arbetsdomstolen hade frågat EU-domstolen om deltidsdirektivet innebär att ett nationellt kollektivavtal, enligt vilket övertidstillägg endast utgår för övertid som överstiger en heltidsanställds normala arbetstid, innebär att heltidsanställda och deltidsanställda behandlas olika och, om så är fallet, om en sådan behandling kan motiveras exempelvis av att inte heltidsarbetande ska behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande. De deltids- och heltidsanställda vårdbiträdena ansågs befinna sig i en jämförbar situation.

EU-domstolen konstaterade i sin dom i de förenade målen C 184/22 och C 185/22[16] att direktivet utgör ett hinder mot att deltidsarbetande, med avseende på arbetsvillkor, behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, såvida inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl. Då de deltidsanställda vårdbiträdena bara erhöll övertidstillägg för övertid som översteg den normala veckoarbetstiden för heltidsanställda, konstaterade domstolen att de deltidsanställda måste arbeta samma antal timmar som en heltidsanställd för att få övertidstillägg, utan hänsyn till den normala arbetstid som överenskommits individuellt i anställningsavtalet för den deltidsarbetande personen. Detta innebar, enligt domstolen, att en deltidsanställd inte eller med betydligt lägre sannolikhet än en heltidsanställd kan uppnå det antal arbetstimmar som krävs för att komma i åtnjutande av övertidstillägget. Även om en deltidsanställd får betalt för arbetstimmar som fullgörs utöver den normala arbetstiden, saknar hon eller han rätt till övertidstillägg för åtminstone en del av dessa arbetstimmar.

Eftersom antalet arbetstimmar efter vilket deltidsanställda vårdbiträden erhöll övertidstillägg inte minskades proportionellt i förhållande till deras ordinarie arbetstidsmått behandlades de enligt domstolen mindre förmånligt i förhållande till heltidsanställda vårdbiträden. Detta är förbjudet enligt direktivet om inte skillnaden i behandling kan motiveras av objektiva skäl. Sådana objektiva skäl innebär att en skillnad i behandling måste vara motiverad av ”precisa och konkreta omständigheter som tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål”. De av arbetsgivarparten åberopade skälen till skillnaden i behandling (vilka var att avhålla arbetsgivaren från att ålägga deltidsanställda att arbeta utöver sin ordinarie arbetstid respektive att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande) ansåg EU-domstolen inte var några sådana objektiva skäl.

---

[13] Se Medlingsinstitutets årsrapport för 2023, s.68.
[14] Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS
[15] Avgörandet handlade även om indirekt diskriminering på grund av kön. Här konstaterade EU-domstolen att bestämmelser som missgynnar en betydligt större andel kvinnor än män, utan att den grupp arbetstagare som inte missgynnas av bestämmelserna nödvändigtvis består av betydligt fler män än kvinnor, kan innebära att det föreligger indirekt diskriminering.
[16] ECLI:EU:C:2024:637

DEL 3

Lönestatistiken

6. Utfall enligt officiell lönestatistik 70

7. Beskrivning av den officiella lönestatistiken 85

6. Utfall enligt officiell lönestatistik

Lönerna har ökat med i genomsnitt 4,1 procent under 2024 enligt konjunkturlönestatistiken. Enligt lönestrukturstatistiken var genomsnittslönen 39 900 kronor under 2023. Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick samma år till 10,0 procent.

Genomsnittslönen för anställda uppgick till 39 900 kr år 2023. Det visade den senast tillgängliga lönestrukturstatistiken (se **tabell 6.1**). Bland kvinnor var genomsnittslönen 37 800 kr och bland män var den 42 000 kr. Det innebär att löneskillnaden mellan könen var 10,0 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 4,8 procent (se avsnitt 6.2).

Lönerna ökade med i genomsnitt 4,1 procent under 2024 (januari till och med november), enligt konjunkturlönestatistiken (se tabell 6.1). Det är något högre än helåret 2023, då lönerna ökade med i genomsnitt 3,7 procent. Den senaste månadsstatistiken gäller november, då löneökningen uppskattas till årstakten 3,8 procent (se avsnitt 6.3). De totala arbetskostnaderna ökade långsammare än i euroområdet det tredje kvartalet 2024, 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 6.1. De olika undersökningarna och lönemåtten beskrivs i kapitel 7.

TABELL 6.1 Löner och arbetskostnader enligt officiell statistik

Undersökning / lönemått	Period		
Lönestrukturstatistik (LSS)		**Medel**	**Median**
Månadslön (heltidsekvivalent)	2023	39 900 kr	35 600 kr
Lönestrukturstatistik (LSS)		**Ovägd**	**Standardvägd**
Löneskillnad mellan kvinnor och män	2023	10,0%	4,8%
Konjunkturlönestatistik (KL)		**Skattning**	**Preliminärt**
Löneökningstakt	2024*	4,1%	4,0%
Labour Cost Index (LCI)		**Sverige**	**Euroområdet**
Årlig arbetskostnadsökning	kv 3 2024	3,4%**	4,9%
Labour Cost Survey (LCS)		**Sverige**	**Euroområdet**
Arbetskostnad per timme	2020	38,1 €	33,1 €
Structure of Earnings Survey (SES)		**Sverige**	**Euroområdet**
Förtjänst per timme (lön inkl. övertid och bonus)	2018	20,2 €	16,9 €

* Avser genomsnittlig årstakt under månaderna januari till och med november 2024. Värden för december har inte publicerats i skrivande stund.
** Medlingsinstitutets skattning av definitiv ökningstakt, inklusive retroaktiv lön. Den preliminära ökningstakten var 3,1 procent.
Källor: Medlingsinstitutet och Eurostat

6.1 Lönestrukturstatistiken 2023

Den genomsnittliga månadslönen var 39 900 kr år 2023. Bland kvinnor var genomsnittslönen 37 800 kr och bland män var den 42 000 kr. Högst var lönen bland tjänstemän i privat sektor och lägst var den bland arbetare i privat sektor.

Medianlönen uppgick till 35 600 kr. Lönen i den 10:e percentilen uppgick till 26 100. I den 90:e percentilen var den 57 500. Lönespridningen, uttryckt som kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen, var 2,20. Lönespridningen bland kvinnor har ökat kontinuerligt under mer än tio års tid. Efter att ha ökat de senaste två åren minskade lönespridningen bland män något 2023 jämfört med 2022.

6.1.1 Den genomsnittliga månadslönen var 39 900 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 2023 till 39 900 kronor (se **tabell 6.2**). Genomsnittslönen varierar bland anställda i olika sektorer. I privat sektor som helhet var månadslönen 40 800 kr, vilket kan jämföras med offentlig sektor där den var 37 900 kr.

Variationen inom sektorerna var stor, särskilt bland anställda i privat sektor. Bland arbetare i privat sektor var genomsnittslönen 32 100 kr, medan den var 49 800 kr bland tjänstemän i privat sektor.

TABELL 6.2 Genomsnittliga månadslöner* 2023

	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	**37 800**	**42 000**	**39 900**
Privat sektor	**38 400**	**42 300**	**40 800**
Arbetare	29 800	33 300	32 100
Tjänstemän	45 400	53 400	49 800
Offentlig sektor	**37 000**	**40 300**	**37 900**
Kommuner	34 700	35 200	34 800
Regioner	41 100	50 000	43 200
Staten	41 400	44 100	42 700

* Månadslöner uppräknade till heltidslön
Källa: Medlingsinstitutet

6.1.2 Medianlönen uppgick till 35 600 kronor

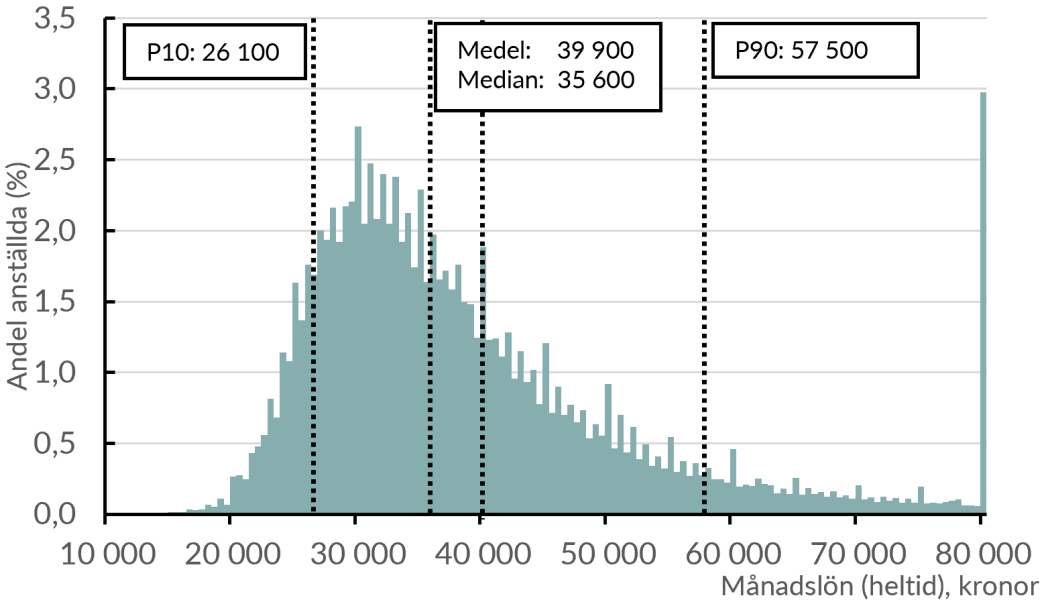
I **diagram 6.1** visas lönefördelningen för samtliga anställda 2023. Medianlönen, alltså lönen för den mittersta löntagaren i fördelningen, uppgick 2023 till 35 600 kronor, vilket alltså kan jämföras med medelvärdet som var 39 900 kronor. Att medelvärdet var högre än medianen beror på att fördelningen 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 2023 var den 26 100 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 2023 till 57 500 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 2023 får vi en kvot på 2,20.

DIAGRAM 6.1 Fördelning av månadslön i hela ekonomin 2023



Intervall om 500 kronor
Källa: Medlingsinstitutet

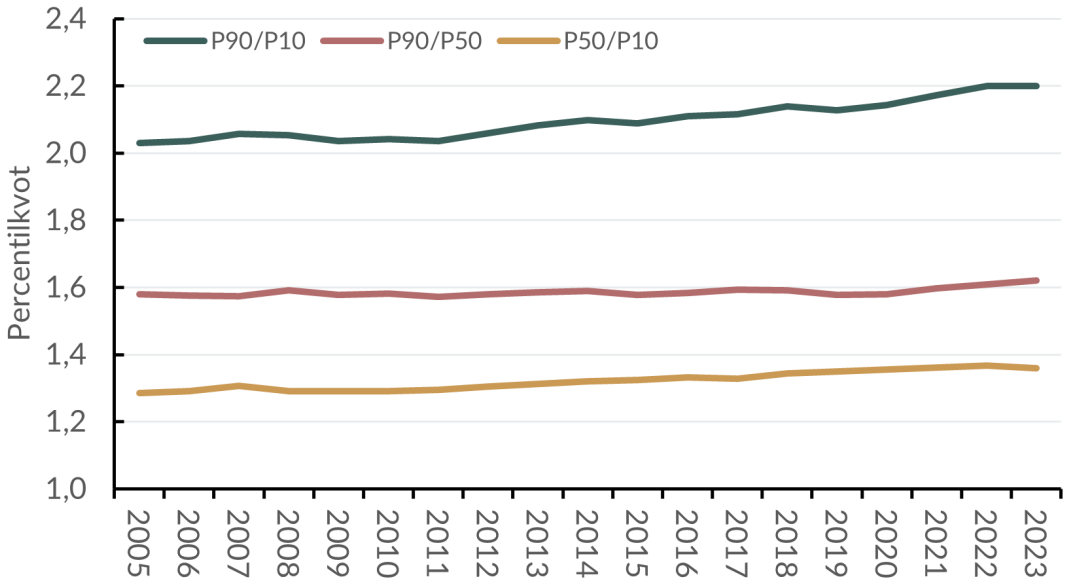
6.1.3 Lönespridning - tydlig ökning de senaste åren

Under perioden 2005 till 2023 ökade lönespridningen från 2,03 år 2005 till 2,20 år 2023. Ökningen har framförallt skett efter 2012, dock var lönespridningen oförändrad mellan 2022 och 2023 (se **diagram 6.2**).

Utvecklingen under perioden beror framförallt på att skillnaden ökat i den nedre delen av fördelningen, mellan medianlönen och lönen i den tionde percentilen (P50/P10). År 2005 var medianlönen minst 29 procent högre än lönen för den lägst avlönade tiondelen. Den skillnaden hade ökat till 36 procent år 2023.

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

DIAGRAM 6.2 Lönespridning i hela ekonomin, år 2005–2023

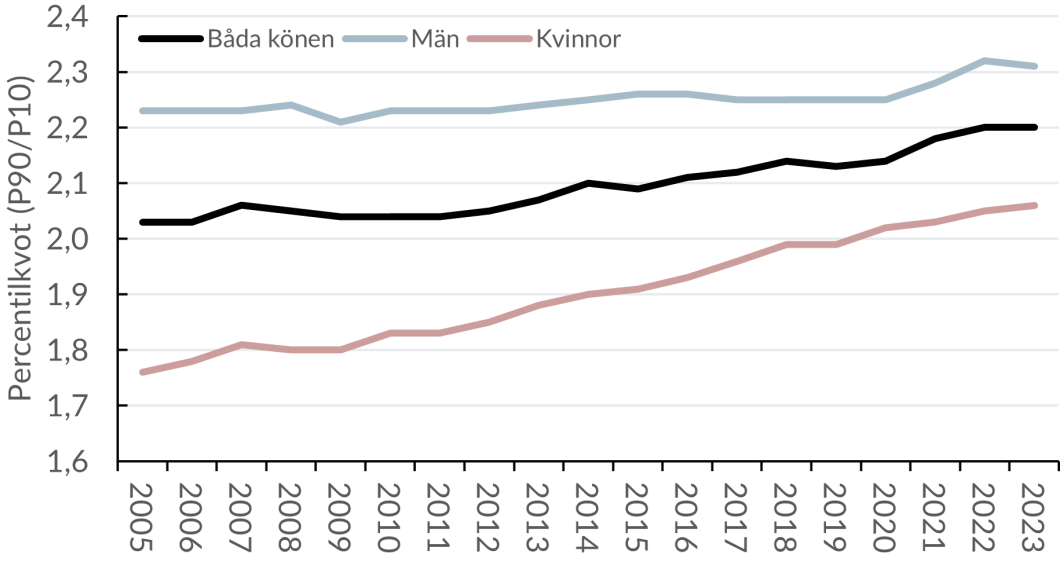


Källa: Medlingsinstitutet

Lönespridningen var lägre bland kvinnor än bland män 2023, i likhet med tidigare års utfall. Kvinnors lönespridning har dock kontinuerligt närmat sig männens över tid. År 2023 var lönespridningen 2,31 bland män och 2,06 bland kvinnor (se **diagram 6.3**).

Under perioden 2005 till 2020 har lönespridningen bland män legat relativt konstant på cirka 2,25. I samband med återhämtningen efter pandemin har dock lönespridningen bland män ökat både 2021 och 2022. För 2023 kan man dock notera en liten minskning av lönespridningen bland män. Kvinnors lönespridning har däremot ökat under hela perioden, särskilt tydligt sedan 2011.

DIAGRAM 6.3 Lönespridning efter kön, år 2005–2023



Källa: Medlingsinstitutet

6.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023

Löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick till 10,0 procent 2023. Det innebär att löneskillnaden varit i princip oförändrad sedan 2019. Tittar man på den långsiktiga utvecklingen har skillnaden minskat med 7,6 procentenheter sedan år 2000.

Storleken på löneskillnaden varierade mellan olika sektorer. Minst skillnad var det bland anställda i kommunerna. Där uppgick löneskillnaden till 1,4 procent. Störst skillnad var det bland anställda i regionerna, där uppgick löneskillnaden till 17,8 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 4,8 procent 2023.

En mer utförlig beskrivning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2023 finns i rapporten *Löneskillnaden mellan kvinnor och män – vad säger den officiella lönestatistiken?*

6.2.1 Löneskillnaden var 10,0 procent 2023

Tabell 6.3 visar kvinnors andel av mäns lön och löneskillnaden i procent. Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,0 procent av mäns lön 2023, den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män var alltså 10,0 procent (10090,0).

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 1,4 procent.

Störst var löneskillnaden bland anställda inom regionerna, där den uppgick till 17,8 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 6.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön och löneskillnad, 2023

	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneskillnad (%)
Samtliga sektorer	**90,0**	**10,0**
Privat sektor	**90,7**	**9,3**
Arbetare	89,6	10,4
Tjänstemän	85,1	14,9
Offentlig sektor	**91,9**	**8,1**
Kommuner	98,6	1,4
Regioner	82,2	17,8
Staten	94,0	6,0

Källa: Medlingsinstitutet

6.2.2 När hänsyn tas till skillnader i lönepåverkande faktorer återstår 4,8 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 95,2 (**tabell 6.4**). Den löneskillnad på 4,8 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 6,0 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 17,8 procent till 3,1 procent. Detta visar tydligt att yrkessegregeringen får kraftig effekt på löneskillnaden bland anställda i regionerna.

TABELL 6.4 Kvinnors lön i procent av mäns lön och löneskillnad, standardvägt, 2023

	Kvinnors lön i procent av mäns lön, standardvägd	Löneskillnad, standardvägd (%)
Samtliga sektorer	**95,2**	**4,8**
Privat sektor	**94,0**	**6,0**
Arbetare	96,0	4,0
Tjänstemän	92,8	7,2
Offentlig sektor	**98,1**	**1,9**
Kommuner	99,4	0,6
Regioner	96,9	3,1
Staten	96,6	3,4

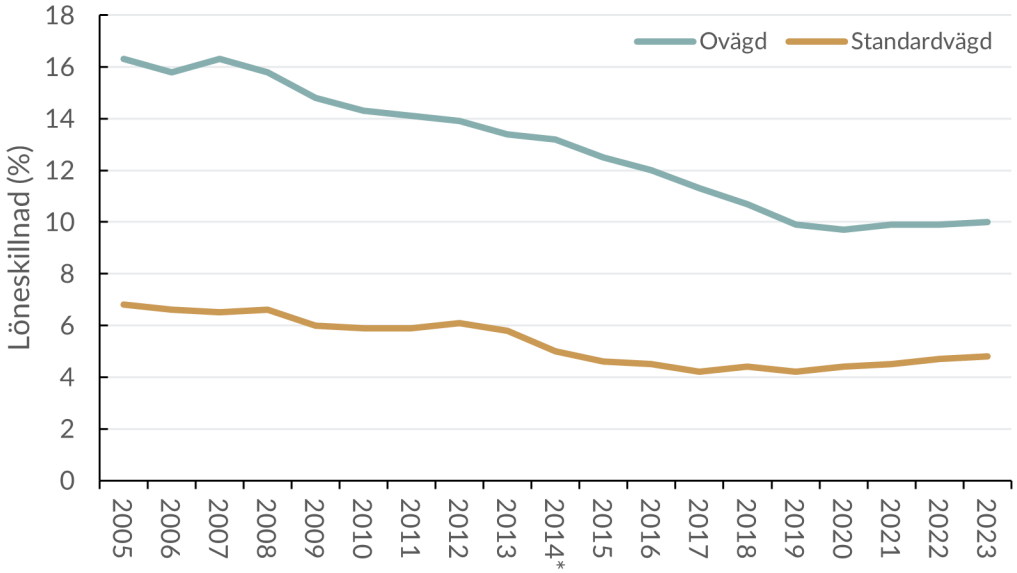
Standardvägning efter yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder.
Källa: Medlingsinstitutet

6.2.3 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 förändrats endast marginellt sedan 2019 (**diagram 6.4**).

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

DIAGRAM 6.4 Löneskillnaden mellan kvinnor och män, 2005–2023

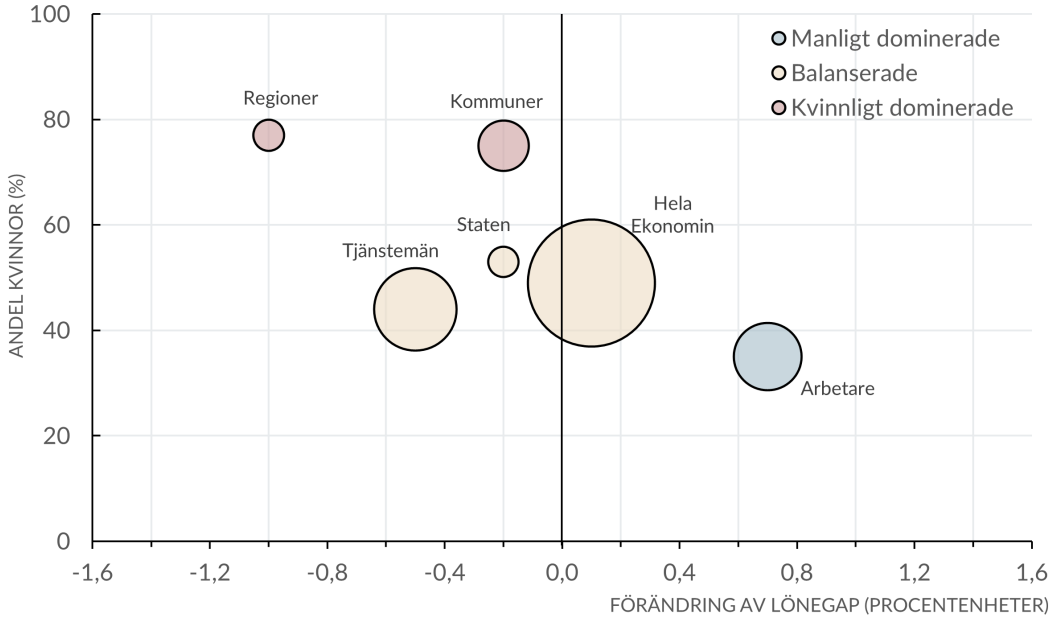


Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 6.5** visas förändringen i löneskillnaden mellan 2019 och 2023, 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 6.5 **Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019–2023**

Uppdelat efter sektor och andelen kvinnor. Storlek = lönesumma 2023



Källa: Medlingsinstitutet

6.3 Konjunkturlönestatistiken 2024

Under 2024 ökade lönerna med i genomsnitt 4,1 procent. Löneutvecklingen har varierat under året. Det första kvartalet ökade lönerna med 4,3 procent. En majoritet anställda reviderade dock sina löner från och med det andra kvartalet, vilket resulterade i att löneökningstakten varit i genomsnitt 3,9 procent sedan dess.

Konjunkturlönestatistiken är en mätning av löner som görs varje månad. Det är den mest aktuella indikatorn på löneutvecklingen och den publiceras cirka två månader efter mätperioden. Det finns i skrivande stund statistik publicerad för månaderna januari till och med november 2024.[1]

Löneutvecklingen 2024 beskrivs även i kapitel 1 tillsammans med övrig ekonomisk utveckling. En närmare beskrivning av vad som kännetecknar statistiken återfinns i kapitel 7. Varje månad publicerar Medlingsinstitutet dessutom en mer detaljerad rapport som med siffror och analyser av den senaste konjunkturlönestatistiken.[2]

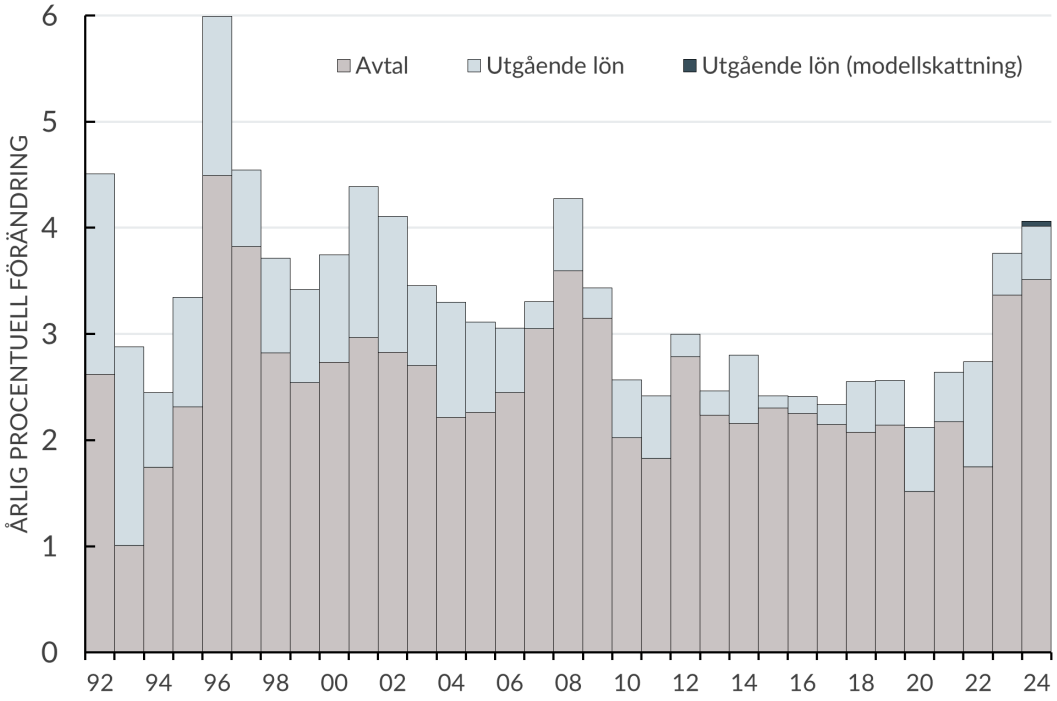
---

1 Utfallet för december 2024 publiceras den 28 februari 2025.
2 Se www.mi.se / ”Lönestatistik” / ”Konjunkturlönestatistik” för diagram, tabeller och kommentarer till den senaste utvecklingen. Där återfinns även den månatliga rapporten över löneutvecklingen.

6.3.1 Utgående och avtalad lön

Under 2024 har lönerna i genomsnitt ökat med 4,1 procent jämfört med 2023 (se **diagram 6.6**). Det gäller såväl enligt de preliminära utfallen, där framtida retroaktiv lön inte ingår, och enligt modellskattningar, där prognoser på retroaktiv lön ingår. Lönerna ökade därmed (liksom 2023) med den snabbaste takten sedan 2008.

DIAGRAM 6.6 Löner enligt konjunkturlönestatistiken

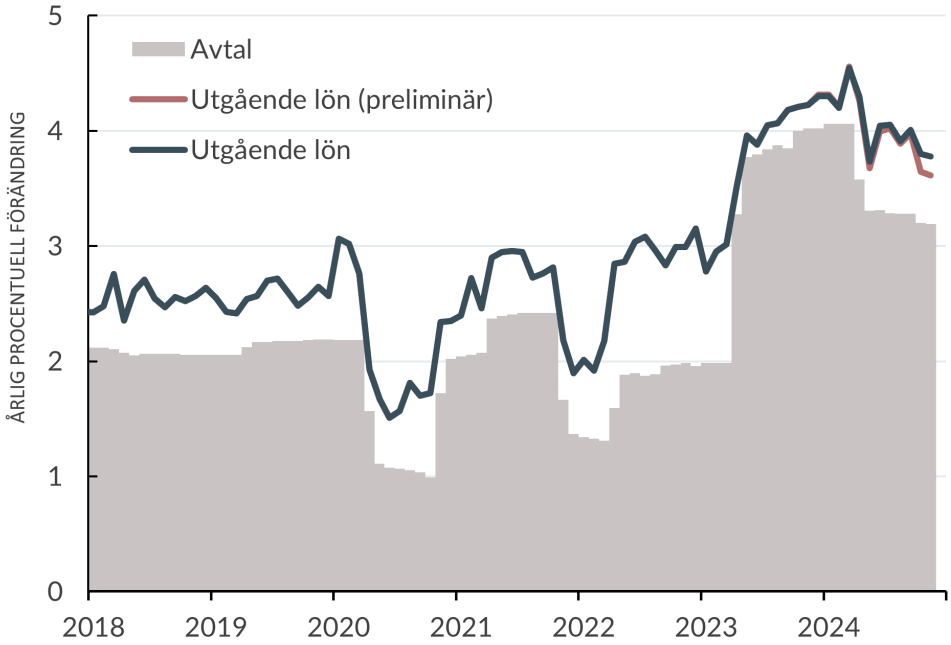


Definitiva löneutfall januari 1992–november 2023 och preliminära löneutfall respektive modellskattningar för perioden december 2023–november 2024.
Källa: Medlingsinstitutet

Uppgången 2023 och 2024 jämfört med 2022 beror på att de löneavtal som tecknades i avtalsrörelsen 2023 resulterade i högre avtalade löneökningar än tidigare (se **diagram 6.7**). De kollektivavtal som slöts inom industrin innebär arbetskostnadsökningar på totalt 7,4 procent. Avtalen löper under 24 månader från april 2023 till och med mars 2025. I avtalen ingår en inledande höjning på 4,1 procent och en andra höjning på 3,3 procent i april 2024 (se mer i kapitel 1 och 2).

De flesta löneavtal förnyas under våren i Sverige. Löneökningstakten blev därför betydligt lägre från och med april 2024 (se diagram 6.7). Från april och framåt har den årliga löneökningstakten uppgått till i genomsnitt 4,0 procent.

DIAGRAM 6.7 Löner enligt konjunkturlönestatistiken



Definitiva löneutfall januari 2018 – november 2023 och modellskattningar december 2023 – november 2024.
Källa: Medlingsinstitutet

Löneökningarna för de senaste tolv månaderna brukar normalt sett justeras uppåt när nya utfall publiceras. Storleken på dessa revideringar påverkas av när lokala löneförhandlingar blir klara, men varje månad gör Medlingsinstitutet regressionsanalyser för att beräkna storleken på dessa revideringar. När denna rapport skrivs finns utfall fram till och med november 2024. Den preliminära genomsnittliga årliga löneökningstakten under 2024 är i genomsnitt 4,0 procent. Modellen förutser en högre löneökningstakt när statistiken blir definitiv. Det är en marginell upprevidering, den skattade takten uppgår till 4,1 procent. Modellens prognos innehåller dock en viss osäkerhet. Med 90 procent sannolikhet kommer det definitiva utfallet för genomsnittet januari–november att ligga mellan 4,0 och 4,2 procent.[3]

6.3.3 Löneökningar i olika delar av ekonomin

I många delar av ekonomin har lönerna ökat med omkring 4 procent under 2024 (se **tabell 6.5**). Långsammast har lönerna ökat, drygt 3 procent, i regionerna, privat vård och omsorg samt inom branscherna ekonomi och juridik. Snabbast har lönerna stigit, omkring 5 procent, i branscherna fastighet/uthyrning; utbildning/kultur/service; samt inom staten. I staten var löneökningstakten 2024 något förhöjd till följd av att bland annat polisen slog ihop två års lönerevisioner i mars.

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

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 2020–2024 har lönerna ökat snabbast i privata tjänstenäringar (branscherna J, K och M) (se **tabell 6.5**). Det är en skillnad mot tidigare. Före 2020 steg lönerna snabbast bland anställda i kommunerna och inom fastighets- och uthyrningsbranschen.

I kommunerna har löneutvecklingen följt ett ovanligt mönster 2023 och 2024. Löneökningstakten i kommunerna tilltog nämligen under våren 2024 jämfört med tidigare månader. Det skedde samtidigt som den avtalade löneökningstakten dämpades.[4]
Det var emellertid färre anställda under perioden april 2023–mars 2024 med centralt angivet löneutrymme i kollektivavtalen, jämfört med 2024 då bland annat lärarna tecknade avtal med angivna löneökningar.

TABELL 6.5 Löneutveckling i olika delar av ekonomin

Procent

	Andel av lönesumma 2023	2024*	2020-2024*	2013-2019
Hela ekonomin	**100**	**4,1** (4,0)**	**3,1** (3,1)**	**2,5**
Privat sektor	**70,0**	**4,2** (4,1)**	**3,2** (3,2)**	**2,4**
Industri (BCDE)	14,4	4,2	2,9	2,4
Byggnadsindustri (F)	7,4	4,2	3,0	2,5
Handel (G)	10,5	4,6	2,9	2,5
Transport (H)	3,8	3,9	2,9	2,2
Hotell och restaurang (I)	2,1	3,8	2,8	2,0
Information o kommunikation (J)	6,5	4,1	3,6	2,3
Finans o försäkring (K)	3,3	3,6	3,6	2,6
Fastighet, uthyrning (LN)	6,0	5,3	3,2	2,8
Juridik, ekonomi (M)	7,6	3,0	3,7	2,0
Vård och omsorg (Q)	4,2	3,1	3,3	2,4
Utbildning, kultur och service (PRS)	4,5	4,9	3,4	2,5
Offentlig sektor	**30,0**	**3,8** (3,7)**	**2,8** (2,8)**	**2,8**
Kommuner	16,9	3,7** (3,7)	2,7** (2,7)	2,9
Regioner	6,9	3,4** (3,3)	2,9** (2,9)	2,6
Staten	6,2	4,7** (4,4)	2,8** (2,8)	2,5

* Värden för 2024 avser januari t.o.m. november
** Modellskattning
Källa: Medlingsinstitutet

[4] Se diagram i Löneutvecklingen i Sverige, på www.mi.se: Lönestatistik/ Konjunkturlönestatistik.

6.4 Labour cost index (LCI) 2024

Både lönerna och i synnerhet de totala arbetskostnaderna per timme ökade snabbare i euroområdet än i Sverige under de första tre kvartalen 2024 (se **tabell 6.6**). I några länder steg arbetskostnaderna långsammare än i Sverige (Belgien, Finland och Frankrike). I några länder var takten märkbart högre under 2024 (Tyskland, Nederländerna och Österrike).

Ett delindex i LCI, kallat WAG, mäter lönekomponenten av de totala arbetskostnaderna. Enligt WAG ökade de svenska lönerna i genomsnitt med 3,9 procent under de första tre kvartalen 2024 (se **tabell 6.6**). Detta är något lägre än den motsvarande siffran för konjunkturlönestatistiken (4,1 procent). 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.

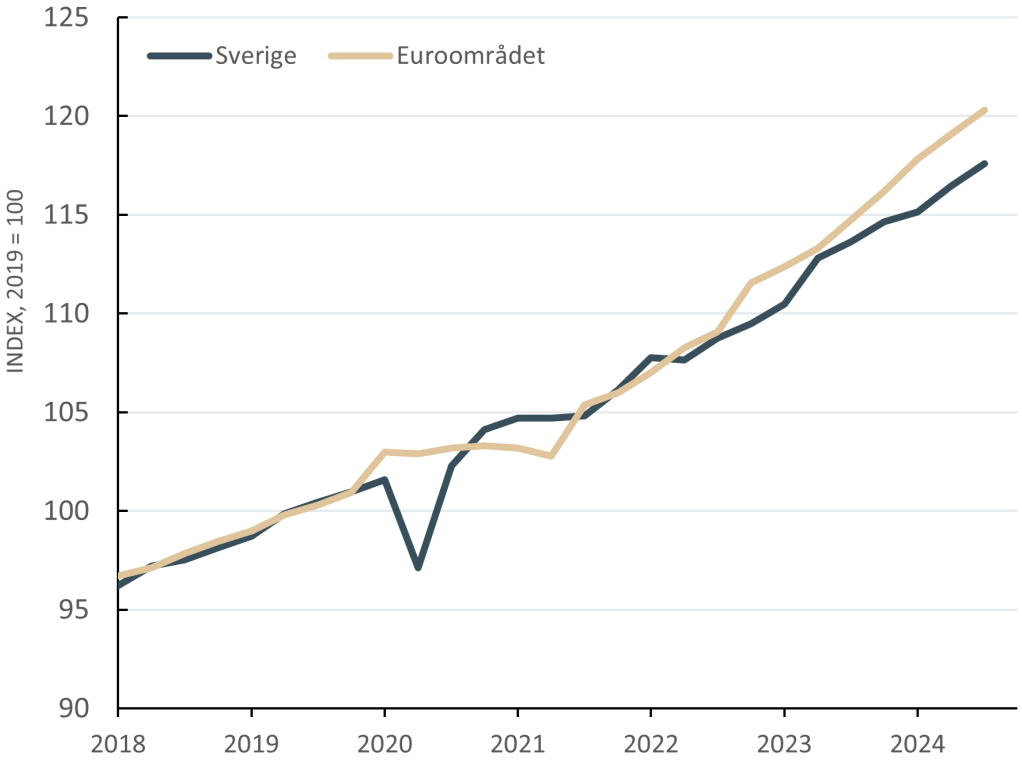
TABELL 6.6 **Löner och arbetskostnader i hela ekonomin enligt Labour cost index**
Årlig procentuell förändring

	Arbets-kostnad (LCI)		Lön (WAG)	
	2024*	2020-2024*	2024*	2020-2024*
Sverige	**3,6**	3,2	**3,9**	3,2
Euroområdet	**4,9**	3,6	**4,8**	3,6
Belgien	2,5	3,9	2,5	4,0
Danmark**	3,9	2,4	3,9	2,6
Finland	2,0	2,5	2,7	2,6
Frankrike	3,4	2,9	3,1	3,2
Italien	4,2	2,0	4,1	2,1
Nederländerna	6,0	4,4	5,7	4,3
Tyskland	5,6	3,8	5,5	3,5
Österrike	9,2	5,7	9,1	5,7

* 2024 avser första till och med tredje kvartalet 2024
** Danmark är inte med i euroområdet, men 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 6.8** och tabell 6.6).

DIAGRAM 6.8 Arbetskostnad enligt Labour cost index t.o.m. kvartal 3 2024



Källor: Eurostat och Medlingsinstitutet

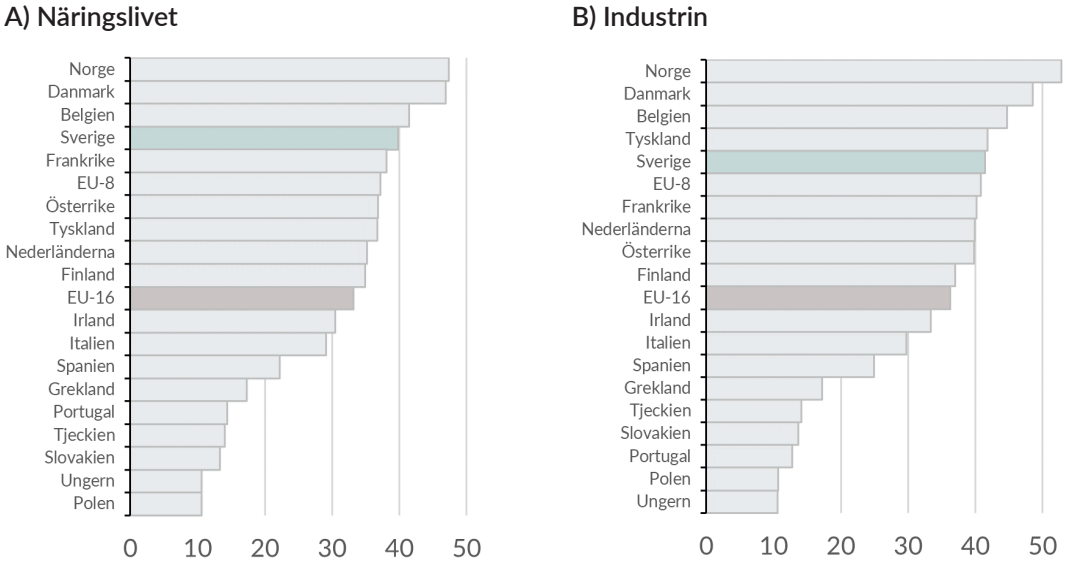
En mer detaljerad analys om svensk och internationell löneutveckling utifrån bland annat LCI går att läsa om i Medlingsinstitutets rapport *Löneläget*.[5]

6.5 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. 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 **6.9B**). 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.

[5] Se exempelvis Löneläget december 2024, rapport, på www.mi.se, Medlingsinstitutet, 2024

DIAGRAM 6.9 Arbetskostnad per timme 2020 (euro)

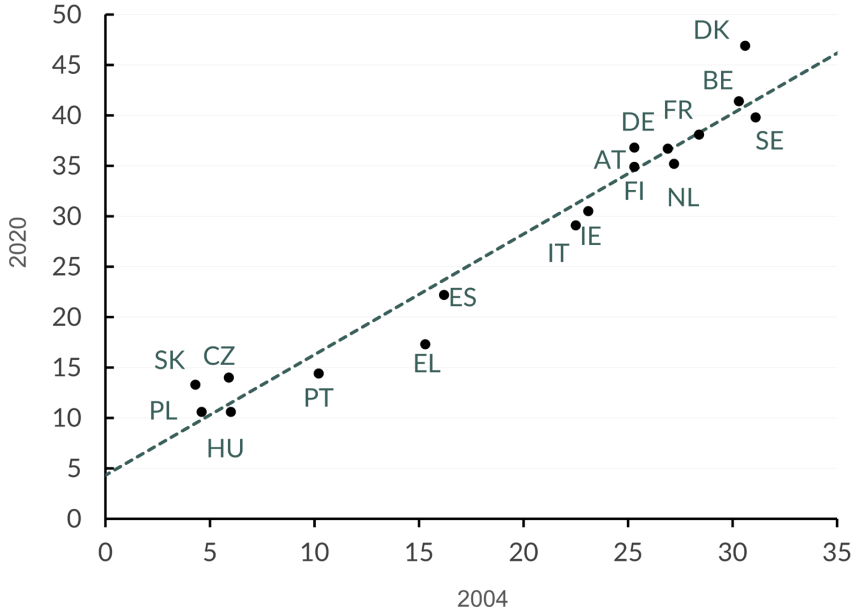


Anmärkning: I EU-16 ingår samtliga länder i diagrammet utom Sverige och Norge.
Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond

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 6.10 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 6.10 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.

6.6 Structure of earnings survey (SES) 2018

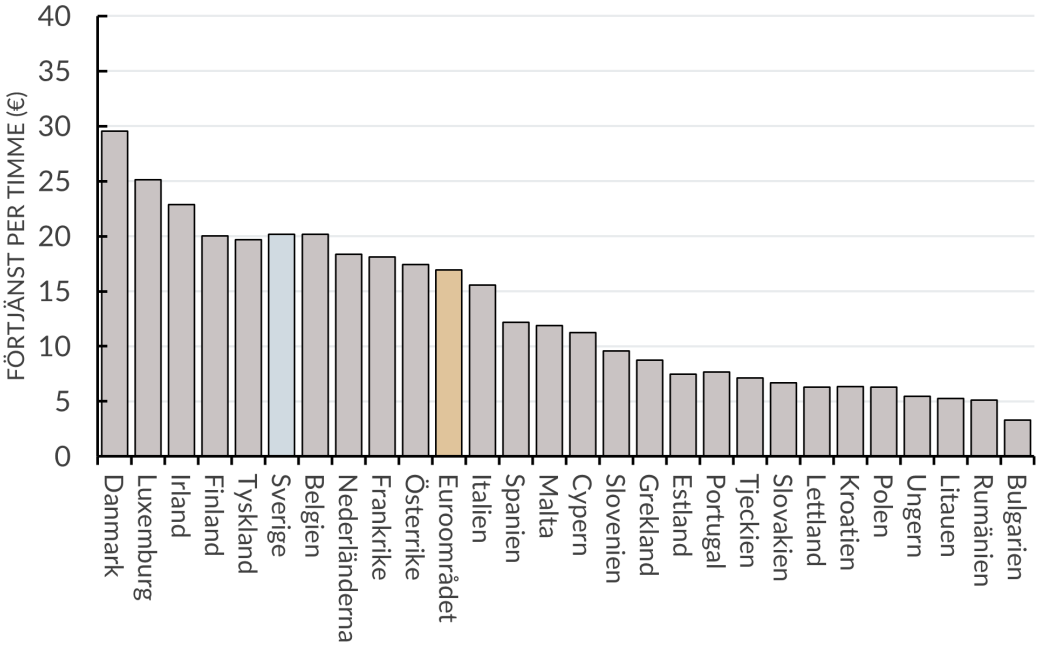
Structure of Earnings Survey (SES) har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken och genomförs sedan 2002 vart fjärde år. Den senaste undersökningen gäller 2018 och resultatet från denna är publicerat på Eurostats webbplats. Undersökningen för 2022 är genomförd och levererades till Eurostat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

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. Istället för lön (wage) är det förtjänst (earnings), vilket innebär att bland annat ersättning för övertid och utbetalda bonusar ingår.

Bland anställda i Sverige var förtjänsten per timme i genomsnitt 20,2 euro 2018, vilket var något högre än genomsnittet för euroområdet där timförtjänsten uppgick till 16,9 euro. I **diagram 6.11** visas genomsnittlig förtjänst per timme för de länder som ingår i EU.

DIAGRAM 6.11 Timförtjänst för anställda, medelvärde, 2018



Källor: Eurostat och Medlingsinstitutet

7. 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 7.1**).

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 7.1 Undersökningar som ingår i den officiella lönestatistiken

Undersökning	Frekvens	Uppgiftstyp	Minst antal anställda	Senaste mätning
Nationella undersökningar				
Lönestrukturstatistik (LSS)	År	Individuppgifter	1	2023
Konjunkturlönestatistik (KL)	Månad	Kollektiva uppgifter	5	nov-24
Europeiska undersökningar				
Structure of earnings Survey (SES)[1]	Vart 4:e År	Individuppgifter	10	2022
Labour Cost Index (LCI)[2]	Kvartal	Kollektiva uppgifter	5	2024 kv 3
Labour Cost Survey (LCS)	Vart 4:e År	Individuppgifter	10	2020

1) Bygger på lönestrukturstatistiken. 2) Bygger på konjunkturlönestatistiken.

7.1 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).

7.1.1 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 2024 publiceras blir uppgifterna för februari 2023 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.

7.1.2 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.

7.1.3 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*.

7.2 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).

7.2.2 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: Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Fremia, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Svenskt Näringsliv.

7.2.3 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.

7.2.4 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. I denna redovisas löpande olika mått på löneskillnaden samt även en fördjupning med varierande tema.

7.3 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 2024 har arbetet fortsatt med förslaget till ny förordning om EU:s arbetsmarknadsstatistik från företag (Labour market statistics from businesses – LMB). I nuläget planeras för en implementering med start 2026.

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.

7.3.1 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 säsongsrensade 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.

7.3.2 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 kommer att samlas in under våren 2025.

7.3.3 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 anställde har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön.

Den senaste undersökningen genomfördes för mätår 2022 och levererades till Eurostat under 2024. Resultaten för 2022 är i skrivande stund endast delvis publicerade på Eurostats webbplats.

MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

www.mi.se