

EN RAPPORT FRÅN MEDLINGSINSTITUTET 2023

Kollektivavtal – Vilka tecknar avtalen och hur är löneavtalen konstruerade?

Innehåll

| | | | |
|--|----|--|----|
| 1. Inledning | 03 | 5. Löneavtalens utformning | 23 |
| 2. Kollektivavtalade villkor | 04 | 5.1 Lön och andra villkor vid anställningstillfället | 23 |
| 2.1. Löner och allmänna villkor | 04 | 5.2 Kollektiv och individuell löneökning | 24 |
| 2.2. Pension och försäkringar | 04 | 5.3 Central och lokal lönebildning | 25 |
| 2.3. Omställning | 05 | 5.4 Från generellt till individuellt | 26 |
| 2.4. Kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll | 06 | 5.5 De sju avtalskonstruktionerna | 27 |
| 2.5. Andra avtal | 07 | 5.6 Löneavtalens konstruktion fördelade efter sektor | 30 |
| 3. Förbundsparter och förhandlingssamverkan | 09 | 5.7 Löneavtalens konstruktion och löneutfall | 31 |
| 3.1. Vilka är parterna i avtalsförhandlingarna? | 09 | Bilaga: Beräkning av antalet kollektivavtal och deras omfattning | 33 |
| 4. Förhandlingsnivåer | 14 | | |
| 4.1 Avtal om löner och andra villkor | 14 | | |
| 4.2. Avtal om pensioner | 19 | | |
| 4.3. Avtal om omställning | 20 | | |
| 4.4 Varför ser det så olika ut? | 22 | | |

1. Inledning

Den svenska arbetsmarknadsmodellen karakteriseras av att villkoren på arbetsmarknaden främst bestäms i kollektivavtal. Avtalen kompletterar och ersätter i stor omfattning den lagstiftning som finns om anställningsskydd, arbetstid, semester m.m. Kollektivavtalen reglerar också frågor som inte omfattas av lagstiftning, såsom lön. Modellen innebär ett samspel mellan lag och kollektivavtal.

I kollektivavtal regleras också ett stort antal frågor som har att göra med pension, ersättningar vid sjukdom och arbetsskada, m.m. I dessa avseenden handlar det främst om villkor som kompletterar det allmänna författningsreglerade grundskyddet. Därtill finns kollektivavtal om olika slags anställningsfrämjande insatser, kris- och beredskapsfrågor, utvecklingsfrågor, jämställdhet m.m. Kollektivavtalen kan avse en lång rad frågor så länge det handlar om anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Ca 90 procent av alla anställda i Sverige arbetar hos arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal. Att omfattas av kollektivavtal är därmed en självklarhet för de flesta anställda. Att en anställd arbetar på en arbetsplats som

saknar kollektivavtal innebär inte att anställningsvillkoren nödvändigtvis är sämre. Däremot ställer det högre krav på den enskilde att reglera vanligt förekommande kollektivavtalade förmåner i anställningsavtalet. Flera arbetsgivare utan kollektivavtal har till exempel tecknat egna pensions- och försäkringslösningar.

En stor fördel med att reglera anställningsvillkoren i kollektivavtal och inte i lag är att innehållet kan anpassas till olika branscher. Det betyder samtidigt att möjligheten att jämföra villkoren i olika avtal blir svårare. Det går därmed inte alltid att rakt av jämföra de villkor som följer av ett specifikt avtal med de villkor som följer av ett annat. Det är vanligt att parterna inom olika avtalsområden gör olika avvägningar. Det kan handla om att vissa parter prioriterar

avsättning till pension framför löneökningar, eller ledig tid framför arbete. Det betyder också att lönejämförelser mellan olika avtalsområden blir svåra och inte alltid rättvisande då lönen inte avspeglar den totala arbetskraftskostnaden på avtalsområdet.

Syftet med denna rapport är att kortfattat beskriva de olika typer av kollektivavtal som tecknas samt själva förhandlingsprocessen i termer av förhandlingsnivåer respektive partskonstellationer. Områden som antagligen är oklara och svårbegripliga för många. Avsikten är att visa på den komplexitet som karakteriserar avtalsförhandlingarna, där strukturen ofta är allt annat än enhetlig eller lättförståelig. Rapporten avslutas med en närmare beskrivning av löneavtalens konstruktioner.

2. Kollektivavtalade villkor

I Medlingsinstitutets olika sammanställningar över gällande kollektivavtal¹ ligger fokus oftast på avtal om löner och allmänna villkor, men det finns också andra områden och villkor som regleras i kollektivavtal. Nedan återges exempel på kollektivavtal som arbetsmarknadens parter tecknar. I respektive avsnitt ges några exempel på den författningsreglering som finns på de olika områdena.

2.1 Löner och allmänna villkor

De områden som är föremål för kollektivavtal är omfattande, där de mest uppmärksammade avtalen rör löner och andra anställningsvillkor. Här regleras de grundläggande villkor och rättigheter som gäller på arbetsplatsen. Det kan handla om regler om lön, arbetstid, övertid, semester och anställningsform med mera.

Till skillnad från i många andra länder så finns det inga allmänna lagstadgade regler som rör lönevillkor i Sverige, villkoren bestäms i kollektivavtal och i individuella överenskommelser.² Däremot finns det lagar som rör anställningen som exempelvis lagen (1982:80) om anställningsskydd, arbetstidslagen (1982:673), semesterlagen (1977:480), föräldraledighetslagen

(1995:584), arbetsmiljölagen (1977:1160) och diskrimineringslagen (2008:567).

Till skillnad från de flesta andra typer av kollektivavtal som parterna tecknar så löper avtal om löner och allmänna villkor oftast på en tidsbegränsad period. Det finns däremot ingen systematik bakom avtalens löptider utan det varierar över såväl tid som mellan olika avtalsområden. Det brukar dock finnas ett partsgemensamt intresse av att teckna längre avtal än ett år, till exempel två eller tre år. Sedan kan förutsättningarna för avtalsförhandlingarna vara sådana att parterna väljer att teckna kortare avtal.

När arbetsmarknadens parter pratar om avtalsrörelser så är det just omförhandlingar av avtal om löner och allmänna

villkor som avses.³ En utförligare beskrivning av löneavtalens konstruktioner finns i kapitel 5.

2.2 Pension och försäkringar

Det grundläggande försäkringsskyddet för att kompensera för individens inkomstbortfall med hänsyn till olika händelser i livet utgörs av olika ersättningar som följer av lag. Det handlar om allt från föräldraförsäkring, sjukförsäkring och arbetsskadeförsäkring till allmän pension och ersättning till efterlevande med mera. Mer information om vilka ersättningar man har rätt till finns i bl.a. Socialförsäkringsbalken (2010:110). I avsnitt 2.1.3 beskrivs det stöd som ges vid omställning m.m..

Detta basskydd kompletteras av kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar samt gruppförsäkringar och privata försäkringar. Den kollektivavtalade pensionen utgör i allmänhet en väsentlig del av en persons totala pension. För anställda i kommuner, regioner och staten omfattas alla anställda av kollektivavtalad tjänstepension, medan det i privat sektor beror på om arbetsgivaren har kollektivavtal eller inte.

I de fall som arbetsgivaren inte har kollektivavtal är det upp till den enskilde att säkerställa att arbetsgivaren betalar in premier till tjänstepension. Arbetsgivare utan kollektivavtal kan nämligen frivilligt teckna försäkringsavtal och betala till kollektivavtalad tjänstepension och försäkring för sina anställda.

Det finns idag i huvudsak fyra stora tjänstepensionsavtal i Sverige, som omfattar de flesta anställda:

- ITP-planen för privatanställda tjänstemän
- Avtalspension SAF-LO för privatanställda arbetare
- AKAP-KR för anställda i kommuner och regioner
- PA 16 för statligt anställda.

Därutöver är det inte ovanligt att arbetsmarknadens parter har kommit överens om kompletterande avsättningar till pension i förbundsavtalen om löner och allmänna villkor i privat sektor.

När det gäller kollektivavtalade försäkringar så handlar det bland annat om olika typer av försäkringsskydd i händelse av sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet. I likhet med avtalen för tjänstepension så ser försäkringsskydden ibland olika ut för arbetare och tjänstemän. Nedan ges några exempel inom ovan nämnda områden.

- Sjukdom – Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare, ITP sjukpension för tjänstemän
- Arbetsskada – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) för arbetare och tjänstemän
- Föräldraledighet – Föräldrapenningtillägg (FPT) för arbetare, Föräldralön för tjänstemän

En bra och betydligt mer utförlig beskrivning om kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar finns på webbsidorna avtalat.se⁴, kpa.se och spv.se.

2.3 Omställning

Det svenska omställningssystemet består av lagstadgade och kollektivavtalade regler och förmåner.

Arbetslöshetsersättningen regleras t.ex. främst i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Det kollektivavtalade omställningssystemet kompletterar det offentliga systemet. Omställningsavtal är kollektivavtal som reglerar följande former av stöd som syftar till att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden:

- Anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, ohälsa eller anställda som inte får sin visstidsanställning förlängd på grund av arbetsbrist⁵ kan få omställningsstöd. Rådgivning för jobbsökning och validering är några exempel på de olika stödformerna.
- Kompetensstöd syftar till att utveckla anställdas ställning på arbetsmarknaden under anställningens gång. Anställda kan exempelvis erbjudas vägledning kring kompetensutveckling eller validering.
- Ekonomiskt stöd i form av engångsbelopp (avgångsbidrag) eller en ersättning som kompletterar akassa månadsvis (avgångsersättning).

Stöden är tillgängliga för anställda på arbetsplatser som omfattas av dessa omställningsavtal. De erbjuds genom partsgemensamma omställningsorganisationer och finansieras genom att arbetsgivarna betalar en viss procentuell andel av lönesumman till en omställningsorganisation.

Omställningssystemet förstärktes 2022

Från och med oktober 2022 kan även anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal söka grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Stödet regleras i lagen (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd och är statligt finansierat. Det erbjuds genom den offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet.

Arbetstagare som vill studera har rätt till studieledighet enligt lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Arbetstagares och egenföretagares möjligheter för att studera stärktes i juni 2022 när lagen (2022:856) om omställningsstudiestöd trädde i kraft.

Omställningsstudiestödet (lån samt bidrag) ersätter minst 80 procent av ett inkomstbortfall för de allra flesta.

Anställda som arbetar på arbetsplatser som omfattas av

vissa kollektivavtal kan få kompletterande eller kortvarigt studiestöd. En mer utförlig beskrivning av omställningsavtalen finns i Medlingsinstitutets årsrapport 2022.

2.4 Kollektivavtalade anställningsformer med utbildningsinnehåll

Över tid har det tecknats många olika typer av kollektivavtal som rör anställningsformer med utbildningsinnehåll. Det har till exempel handlat om yrkesutbildningsavtal inom branscher som har lärlingssystem, men också andra avtal inom branscher som inte har någon tradition av lärlingar. Här kan nämnas de yrkesintroduktions- och yrkespraktikavtal som riktar sig till ungdomar som saknar relevant yrkeserfarenhet. Gemensamt för avtalen är att anställningarna är begränsade i tid och ska förenas med handledning/utbildning och en individuell utvecklingsplan. Lönen ska i allmänhet motsvara minst 75 procent av den lägsta lön som finns angiven i tillämpligt kollektivavtal.

Avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll har av tradition varit vanligare inom arbetaryrken än inom tjänstemannayrken, men det finns även exempel på

tjänstemannansidan. Till exempel så innehåller flera av Unionens avtal bestämmelser om introduktionslön, där den lägre lönen kan tillämpas under förutsättning att introduktions- och utbildningsprogram godkänts av lokal facklig organisation och att den anställde saknar erfarenhet för den aktuella arbetsuppgiften. Introduktionslön ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år och lönen kan tillämpas under högst 12 månader.

Senast i raden av kollektivavtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll är överenskommelsen om etableringsjobb som tecknades 2022 mellan Svenskt Näringsliv, LO och Unionen. Etableringsjobb är en särskild anställningsform som ger nyanlända och långtidsarbetslösa en möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden. Anställningen är på heltid och som längst under två år, därefter är huvudprincipen att etableringsjobbet ska övergå till en fast anställning. Staten tillhandahåller utbildning och kostnaden för etableringsjobben delas mellan arbetsgivaren och staten via en fastställd etableringsersättning. Den anställdes sammanlagda inkomst motsvarar lägsta lön på avtalsområdet.

2.5 Andra avtal

Förutom de ovan nämnda avtalen finns det även många andra viktiga områden där parterna har tecknat kollektivavtal, se **figur 2.1**. Nedan ges exempel på några områden.

Medbestämmande

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet syftar till att främja arbetstagaridans medbestämmande i företagen och verksamheterna. Lagen reglerar bland annat förenings- och förhandlingsrätten, vad som utgör ett kollektivavtal och vilka rättsverkningar ett sådant avtal har samt facklig vetorätt i vissa fall. Dessutom innehåller lagen bestämmelser om medbestämmande genom kollektivavtal.

Parter som träffar avtal om löner och allmänna villkor kan enligt 32 § i lagen även teckna kollektivavtal om medbestämmande där de bestämmer att "[...] beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ".

Arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (1977:1160) syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. En viktig del i lagen är

bestämmelserna om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetsmiljöarbetet på företagen och i verksamheterna. Arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166) och Arbetsmiljöverkets ger ut föreskrifter som preciserar reglerna. En annan viktig lag med bäring på arbetsmiljöförhållanden är arbetstidslagen (1982:673).

Inom vissa branscher har parterna tecknat specifika avtal om arbetsmiljö eller överenskommelser om samverkan i frågor som rör arbetsmiljö. Ett exempel är det centrala avtalet om samverkan och arbetsmiljö mellan SKR, Sobona och centrala fackliga organisationer inom den kommunala sektorn. Inom den privata sektorn finns det liknande avtal exempelvis mellan PTK, LO och Arbetsgivaralliansen.

Parterna har också bildat organisationer som erbjuder stöd och förmedlar kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Inom den privata sektorn finns Prevent som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Inom den statliga sektorn finns Partsrådet där Arbetsgivarverket, Saco-s, Seko och OFR/S,O,O ingår. Suntarbetsliv erbjuder stöd för kommuner, regioner och kommunala företag och drivs av SKR, Sobona och de fackliga organisationerna.

Ett annat intressant exempel på avtal som rör arbetsmiljöfrågor är krislägesavtalet mellan SKR och Sobona och deras fackliga avtalsparter. Avtalet reglerar bland annat arbetstid och ersättningar i syfte är att skapa utrymme för personalförsörjning vid krisläge. Om krislägesavtalet aktiveras, ersätter avtalet ordinarie överenskommelser om löner och allmänna anställningsvillkor för berörda anställda. Avtalet tecknades 2019 och det aktiverades för första gången 2020 på grund av coronapandemin. Avtalet uppdaterades 2021.

Korttidsarbete

Stöd vid korttidsarbete innebär att arbetsgivare kan minska sina arbetskraftskostnader genom att de anställda går ner i arbetstid i samband med tillfälliga ekonomiska svårigheter. Den anställde behåller en stor del av sin ordinarie lön eftersom staten står för merparten av kostnaden för den nedsatta arbetstiden.

För att få ta del av stöd vid korttidsarbete måste det finnas ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om arbetsplatsen omfattas av ett centralt kollektivavtal om löner och allmänna villkor måste det finnas ett avtal om

korttidsarbete på central nivå. Om det finns en lokal part ska tillämpningen av korttidsarbete regleras även i ett lokalt avtal. Arbetsgivare som saknar kollektivavtal måste teckna ett eget avtal med minst 70 procent av arbetstagarna inom en driftsenhet. Detta regleras i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Slutnoter:

1) Ett kollektivavtal är enligt 23 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

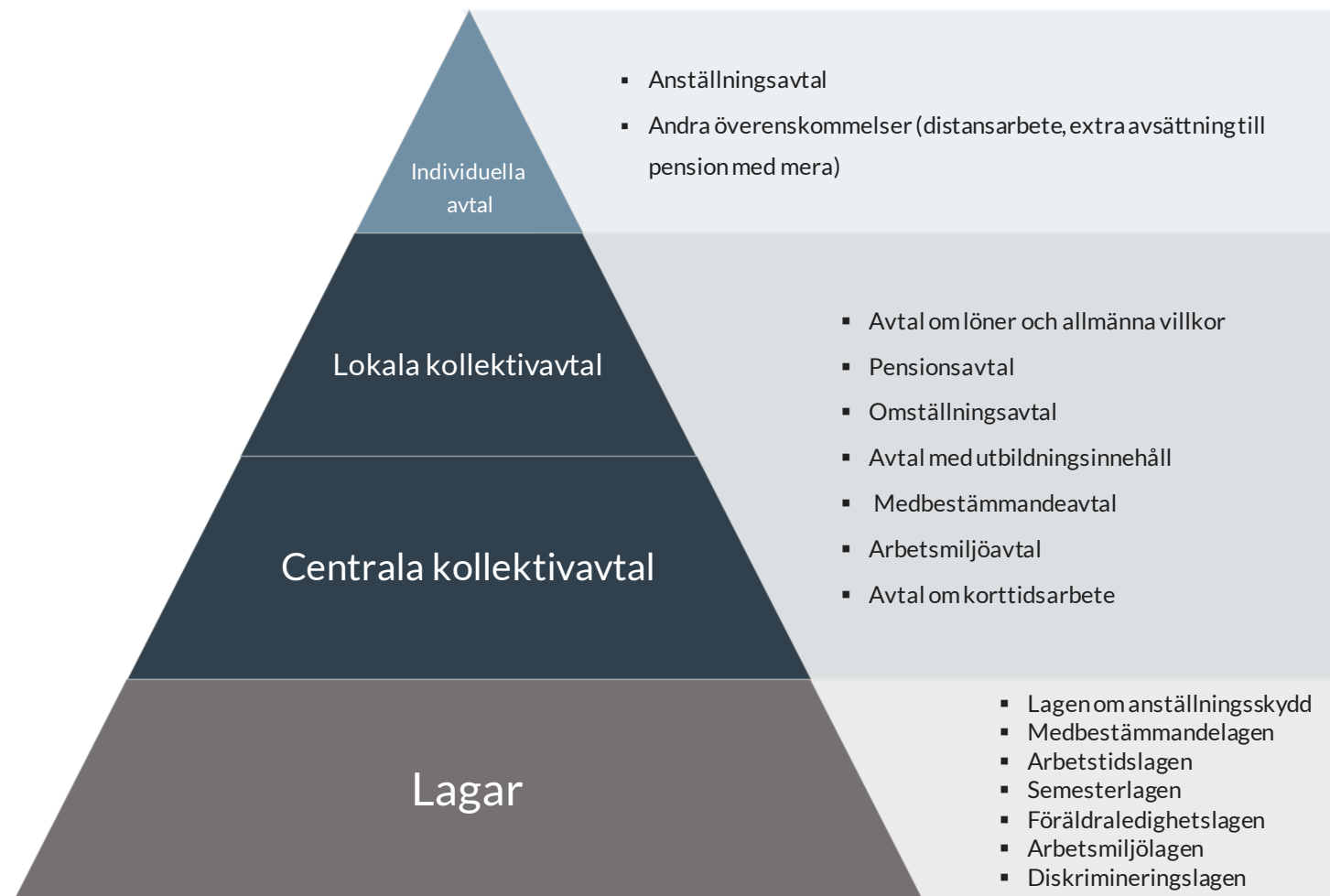
2) Det finns viss lagstiftning som indirekt rör löneförhållanden, t.ex. lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och diskrimineringslagen (2008:567).

3) Parterna bestämmer sinsemellan hur förhandlingarna ska gå till, vilka tidpunkter som ska gälla för växlandet av avtalskrav, förhandlingstillfällen, m.m. På vissa områden finns särskilda förhandlingsavtal med egna ordningar för medling när parterna inte kan komma överens om nya kollektivavtal.

4) Bolaget Avtalat ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv, LO och PTK och har som uppgift att tillhandahålla samlad information och vägledning om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring.

5) En viss variation i villkoren förekommer.

Figur 2.1 Exempel på avtal och lagar



3. Förbundsparter och förhandlingssamverkan

Kollektivavtalssystemet utgår från och bygger på förhandlingar på central nivå mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller sammanslutningar av sådana organisationer. Såväl förbundsparter som förhandlingssamverkan har förändrats över tid och ser även olika ut mellan olika sektorer.

I denna rapport ligger fokus helt på att beskriva de förhandlingar om kollektivavtal som sker på central nivå, men det förekommer även förhandlingar på lokal nivå.¹

3.1 Vilka är parterna i kollektivavtalsförhandlingarna?

På arbetsmarknaden finns det omkring 100 centrala förbundsparter som tecknar kollektivavtal – fördelade på ungefär lika många arbetsgivarorganisationer som arbetstagarorganisationer (fackförbund).² Ibland har såväl arbetsgivarorganisationerna som fackförbunden valt att gå samman i olika former av förhandlingssamverkan. Denna samverkan har sett lite olika ut över tid, såväl i termer av ingående parter som uppdrag. Nedan följer en kort beskrivning av den förhandlingssamverkan som sker på arbetstagsidan respektive arbetsgivarsidan.

3.1.1 Centralorganisationer och förhandlingskarteller på arbetstagsidan

De flesta av alla arbetstagarorganisationer är medlemmar i någon av följande tre centralorganisationer:

- Landsorganisationen i Sverige (LO)
- Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)
- Tjänstemännens centralorganisation (TCO).

Centralorganisationernas förhandlingsroll har emellertid förändrats över tid och idag har enbart LO en förhandlande roll och endast inom vissa områden.

När det gäller förhandlingsmandaten för Saco och TCO, så flyttades de under 1970-talet till olika förhandlingskarteller. Även förhandlingskartellernas mandat att

förhandla har ibland förändrats över tid.

Nedan beskrivs de förhandlings-/samverkansorgan som finns inom privat respektive offentlig sektor.

Privat sektor

LO – Landsorganisationen i Sverige är en centralorganisation som företräder 14 fackförbund för arbetare i förhandlingar om förbundsövergripande kollektivavtal som exempelvis avtalspension, avtalsförsäkringar och omställningsavtal m.m. LO har också en samordnande roll. Inför varje avtalsrörelse har LO ambitionen att samordna LO-förbunden kring några gemensamma avtalskrav.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK (tidigare Privattjänstemannakartellen) är en samverkansorganisation för 27 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna. PTK tecknar kollektivavtal om tjänstepensionen och avtalsförsäkringar, men också avtal för andra områden såsom exempelvis omställning. Under 1970- och 1980-talen förhandlade PTK även om löner och allmänna villkor, men under tidigt 90-tal flyttades dessa förhandlingar till de enskilda fackförbunden.

Akademikerförbunden är samverkansorgan för flera akademikerförbund och uppträder i fyra olika konstellationer gentemot olika arbetsgivarorganisationer – både inom och utanför Svenskt Näringsliv. Den konstellation som omfattar flest akademikerförbund³ (oftast 13 stycken) är inom handel och tjänster. I denna konstellation tecknar Akademikerförbunden avtal med arbetsgivarorganisationer inom Almega, Svensk Handel, Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst.

Något färre förbund ingår i Akademikerförbunden som tecknar avtal med Fremia (i allmänhet mellan 10 och 13 förbund) respektive Vårdföretagarna (9 stycken). Den konstellation som omfattar färst akademikerförbund är

också en konstellation som uppträder under eget namn. Gentemot Fastigo (fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation) uppträder Saco-förbunden Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Akavia och Sveriges Arkitekter som Akademikerförbunden inom Fastigo-området (AiF).

Gemensamt för Akademikerförbunden är att det för varje avtalsområde alltid finns ett utsett kontaktförbund som tillika är förhandlande part i förbundsförhandlingarna. Vanligtvis är det största förbundet kontaktförbund men inte alltid. Att antalet ingående förbund skiljer sig åt i de olika konstellationerna förklaras av att alla förbund inte har medlemmar på alla avtalsområden.

Ett viktigt samarbetsorgan, som trots att det saknar förhandlingsmandat, är *Facken inom industrin*. Det är ett samarbete mellan fackförbund som organiserar anställda inom industrin.⁴ En central uppgift för Facken inom industrin är att samordna förbundens krav inför en avtalsrörelse. Detta sker genom att förbunden agerar gemensamt under namnet Facken inom industrin och presenterar en gemensam avtalsplattform. Avtalsplattformen ligger sedan till grund för förbundens

yrkanden på alla avtalsområden inom industrin.⁵

Ett annat samarbetsorgan är *6F Fackförbund i samverkan* som är ett samarbete mellan de fem LO-förbunden Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet och Seko – Service- och kommunikationsfacket. I avtalsrörelserna bistår förbunden varandra på olika sätt.

Offentlig sektor

De offentliganställda tjänstemännen hade före 1965 enbart rätt till överläggning i frågor som rörde anställningsvillkor. Det var först genom 1965 års förhandlingsrättsreform och det särskilda huvudavtalet (SHA) som slöts 1977 som statliga och kommunala tjänstemän fick i princip samma förhandlingsrätt som gällde för andra arbetstagare. En rätt som från politiskt håll inte var helt oproblematisk. Det fanns nämligen en oro att statsmakten skulle tappa kontrollen över lönebildningen i den offentliga sektorn. Det är också orsaken till att det än i dag finns ett antal villkor förknippade med denna rätt.⁶

Det finns exempelvis begränsningar i vilka motparterna ska vara. Från början förband sig nämligen de fackliga organisationerna till att utöva förhandlingsrätten via huvudorganisationerna, dessa har sedermera ersatts av andra organ/organisationer.⁷

Numera har följande samverkansorgan förhandlingsrätt inom offentlig sektor:

AkademikerAlliansen och Saco-s

Både Akademikeralliansen och Saco-s är organisationer för förhandlingssamverkan mellan olika Saco-förbund inom kommuner och regioner respektive staten. Det unika med dessa två förhandlingskarteller är att både AkademikerAlliansen (16 anslutna förbund) och Saco-s (18 anslutna förbund) tecknar alla centrala kollektivavtal (löner, allmänna villkor, tjänstepension och avtalsförsäkringar med mera) för sina medlemsförbund.

OFR

Offentliganställdas förhandlingsråd OFR är förhandlingsorganisation för 13 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna. OFR har i den offentliga sektorn ett snarlikt uppdrag som PTK i den privata sektorn.

OFR företräder medlemsförbunden och tecknar kollektivavtal om tjänstepension, avtalsförsäkringar och omställning för anställda i kommun- och regionssektorn samt staten. Inom ramen för OFR:s sju förbundsområden tecknar sedan förbunden avtal om löner och allmänna villkor.⁸

3.1.2 Centralorganisationer och förhandlingskarteller på arbetsgivarsidan

Även på arbetsgivarsidan förekommer förhandlings-samverkan och i likhet med situationen på arbetstagsidan ser denna samverkan mellan olika arbetsgivarorganisationer olika ut beroende på sektor. Nedan följer en kort beskrivning av den samverkan som finns.

Privat sektor

Inom privat sektor finns det drygt 50 arbetsgivarorganisationer. De flesta är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Det är en centralorganisation som samlar 40 arbetsgivarorganisationer, men också ett antal branschorganisationer.

I förhandlingssammanhang har Svenskt Näringsliv två viktiga funktioner. För det första är det Svenskt Näringsliv

som företräder arbetsgivarorganisationerna och träffar avtal som omfattar alla branscher. Det kan till exempel gälla kollektivavtal om tjänstepensioner och avtalsförsäkringar. För det andra har arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv också en stadgeenlig skyldighet att samverka i avtalsrörelserna.

Inom den privata sektorn finns det också fristående arbetsgivarorganisationer som inte ingår i Svenskt Näringsliv. Dessa förhandlar i alla kollektivavtalsförhandlingar, även inom områden som exempelvis pensioner och försäkringar.

Svenska kyrkans organisation har förändrats över tid, där exempelvis biskoparna var statligt anställda medan prästerna hade statligt reglerade anställningsvillkor. Det stora flertalet anställda såsom kyrkvaktmästare, diakoner och kyrkomusiker hade dock kyrkokommunala anställningsvillkor. Idag tillhör Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation privat sektor, vilket betyder att tidigare förhandlingsbegränsningar för offentliganställda inte längre gäller inom Svenska kyrkans avtalsområde. Avtalsrätten ligger nu helt hos Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao).

Det förekommer också att flera arbetsgivarorganisationer går samman i olika förbundsgrupperingar eller samarbetsorgan för att starkare kunna verka i gemensamma bransch- och avtalsfrågor. Inom Svenskt Näringsliv har vi Almega⁹ som samlar nio arbetsgivarorganisationer inom tjänstesektorn och Transportföretagen¹⁰ som samlar sex arbetsgivarorganisationer inom transportsektorn.

Även privata arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv har ingått samarbetsavtal för att driva gemensamma frågor. De sju organisationerna Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation (BAO), Fastigo – fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation, Fremia, Svensk Industriförening - Sinf, Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao) och Svensk Scenkonst har bildat samverkansorganet OAS (Oberoende Arbetsgivarorganisationers Samverkan).

Offentlig sektor

Som tidigare nämnts är förhandlingsförutsättningarna speciella inom offentlig sektor, där bland annat partsförhållandena av historiska skäl är säregna. Det finns

emellertid även andra komponenter som skiljer den offentliga sektorn från den privata. Från början var det Arbetsgivarverkets föregångare Statens Avtalsverk (som i stor utsträckning var politiskt styrd) som tecknade kollektivavtal för såväl statsförvaltningen som för affärsverken. Ställföreträdarlagen innebar också att Avtalsverket tecknade löneavtal för viss personal inom kommuner och landsting samt Svenska kyrkans församlings och pastoratsförbund.¹¹

Inom den kommunala sektorn var det Kommunförbundet respektive Landstingsförbundet som tecknade kollektivavtal. Det fanns en författningsreglerad skyldighet för Avtalsverket, Kommunförbundet och Landstingsförbundet att samverka i OASEN, Offentliga Arbetsgivares Samarbetsnämnd.

Det var först 1994 som arbetsgivarorganisationen för det statliga området ombildades. Det beslutades om att finansutskottet inte längre skulle godkänna avtal i fråga om statliga anställningsvillkor. Den nybildade arbetsgivarorganisationen Arbetsgivarverket frikopplades därmed från den politiska nivån och den statliga arbetsgivarpolitiken delegerades till myndighetscheferna.

Såväl samverkansorganet OASEN som ställföreträdarlagen, som fortfarande tillämpades på biskops- och prästtjänster i Svenska kyrkan med flera, togs bort.¹²

Idag är det Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) som tecknar avtal¹³ för kommuner och regioner och Arbetsgivarverket för staten. Det finns inte längre någon formaliserad förhandlingssamverkan inom offentlig sektor, men i och med att kommuner och regioner organiserar flera av sina verksamheter i bolag och andra associationsformer finns det en sektorsövergripande (offentlig/privat) förhandlingssamverkan mellan arbetsgivarorganisationen Sobona¹⁴ (Kommunala företagens arbetsgivarorganisation) och arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Detta gäller för SKR:s och Sobonas gemensamma avtal.

Slutnoter:

- 1) På lokal nivå kan det vara den lokala fackföreningen (lokal fackklubb, avdelning e. dyl.) eller en förening med flera förbund som förhandlar med arbetsgivaren (till exempel en Saco-förening). De centrala avtalen styr graden av spelrum för förhandlingar på lokal nivå.
- 2) Se Medlingsinstitutets årsrapporter för mer information.
- 3) Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund.
- 4) De fem förbund som ingår i Facken inom industrin är GS, IF Metall, Unionen, Livsmedelsarbetareförbundet, och Sveriges Ingenjörer.
- 5) Det är avtalen inom industrin som sätter den norm på arbetskraftskostnadsökningar som gäller för efterföljande förbundsavtal.
- 6) Till exempel att de offentliganställdas särskilda intressen måste vika för det allmännas intresse att värna om den politiska demokratin. Det innebar begränsningar för parterna att genom kollektivavtal påverka av politiska organ fattade beslut.
- 7) Inom det kommunala avtalsområdet har antalet fackliga parter ökat via nya lydelse av det kommunala huvudavtal (KHA).
- 8) Inom kommun- och regionsektorn har de fyra förbundsområdena huvudavtal, det vill säga fastslagna förhandlingsregler med mera, med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Inom statlig sektor har de tre

förbundsområdena skapat ett gemensamt samverkansorgan OFR/S,P,O (OFR/statstjänstemän, Poliser och Officerare) för vilket det finns ett huvudavtal med Arbetsgivarverket.

9) Almegas arbetsgivareförbund är Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, Innovationsföretagen, Kompetensföretagen, Medieföretagen, Säkerhetsföretagen, TechSverige, Tågföretagen och Vårdföretagarna.

10) Transportföretagens arbetsgivareförbund är Biltrafikens Arbetsgivarförbund, Motorbranschens Arbetsgivareförbund, Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Svenska Flygbranschen, Sveriges Bussföretag och Sveriges Hamnar.

11) Exempel på yrkesgrupper som omfattades av detta dubbla huvudmannaskap var lärare och skolledare i den kommunala grund- och gymnasieskolan, samt präster och kantorer i Svenska kyrkans församlings och pastoratsförbund.

12) Det delade huvudmannaskapet för skolan hade redan tagits bort 1988.

13) Sveriges Kommuner och Regioner tecknar normalt inte kollektivavtal med sina motparter utan de tecknade centrala överenskommelserna är rekommendationsavtal, vilka blir lokalt gällande genom antagande via exempelvis upprättandet av lokala kollektivavtal.

14) Sobona är en arbetsgivarorganisation för de kommunala företagen som befinner sig i gränslandet mellan offentligt och privat. Företagen återfinns exempelvis inom besöksnäring, energi, fastigheter, flygplatser, hälso- och sjukvård, räddningstjänst, trafik och utbildning med mera.

4. Förhandlingsnivåer

Kollektivavtalsförhandlingar kan ske på såväl central som lokal nivå. I detta avsnitt beskrivs de kollektivavtalsförhandlingar som sker på central nivå, där förhandlingarna ibland sker på förbunds nivå (mellan en arbetsgivarorganisation och en facklig organisation) och ibland via samverkansorgan som omfattar flera förbundsparter.

Framställningen nedan har samma upplägg som i avsnitt 2.1, det vill säga efter typ av kollektivavtal. Vi begränsar oss till ett urval av kollektivavtalstyper för att beskriva den variation som finns när det gäller partsförhållanden i avtal.

4.1 Avtal om löner och allmänna villkor

Kollektivavtal om löner och allmänna villkor tecknas i allmänhet på förbunds nivå. Ett sådant exempel är Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall.

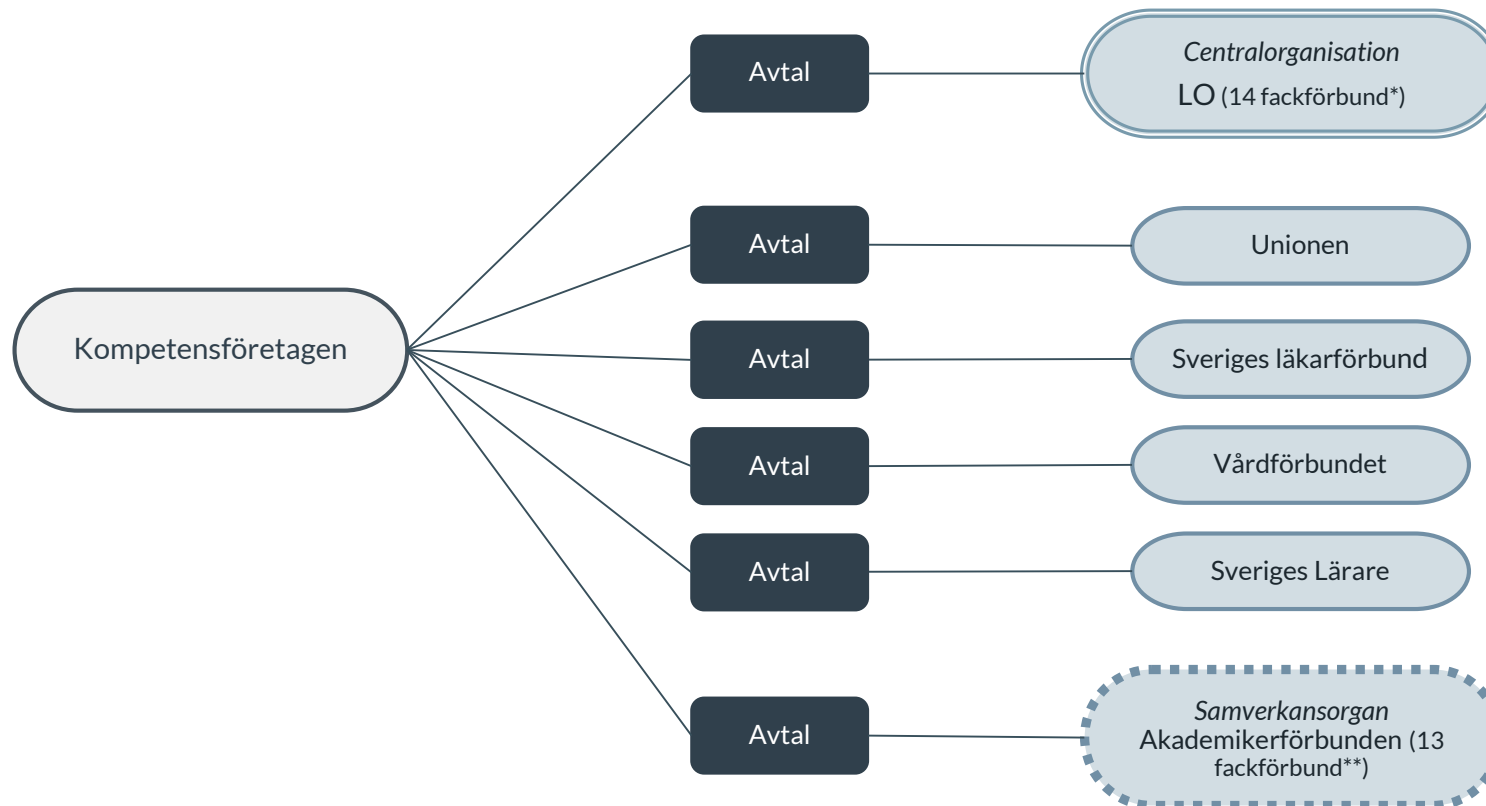
Det förekommer också att flera arbetsgivarorganisationer tecknar gemensamt avtal med ett fackförbund. Här kan nämnas tjänstemannaavtalet (Gröna avtalet) mellan Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen å ena sidan och Unionen å andra sidan. Även det motsatta finns det

exempel på såsom Serviceentreprenadavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden å ena sidan och Fastighetsanställdas Förbund och Seko å andra sidan.

Det är också relativt vanligt att arbetstagersidan samverkar i någon form – ibland motiverat av att de ingående förbunden är små var för sig på avtalsområdet. Här kan nämnas de cirka 30 avtal som tecknas av samverkansorganet Akademikerförbunden. Bland de större kan nämnas avtalet för Revisions- och konsultföretag med Almega Tjänsteföretagen, där Saco-förbunden företräds av Akavia. Ett annat exempel är Bemanningsavtalet för tjänstemän med Kompetensföretagen, där Akademikerförbunden företräds av Sveriges Ingenjörer.

Kompetensföretagens avtal är också intressanta av en annan anledning. Bemanningsavtalet mellan Kompetensföretagen och LO-förbunden är ett avtal där de 14 LO-förbunden fortfarande företräds av LO, men det är också det enda avtalet för löner och allmänna villkor som i förhandlingarna företräds och tecknas av en centralorganisation. När det sedan gäller Unionen, Sveriges läkarförbund, Vårdförbundet och Sveriges Lärare så tecknar dessa organisationer egna förbundsavtal med Kompetensföretagen. Se **figur 4.1**.

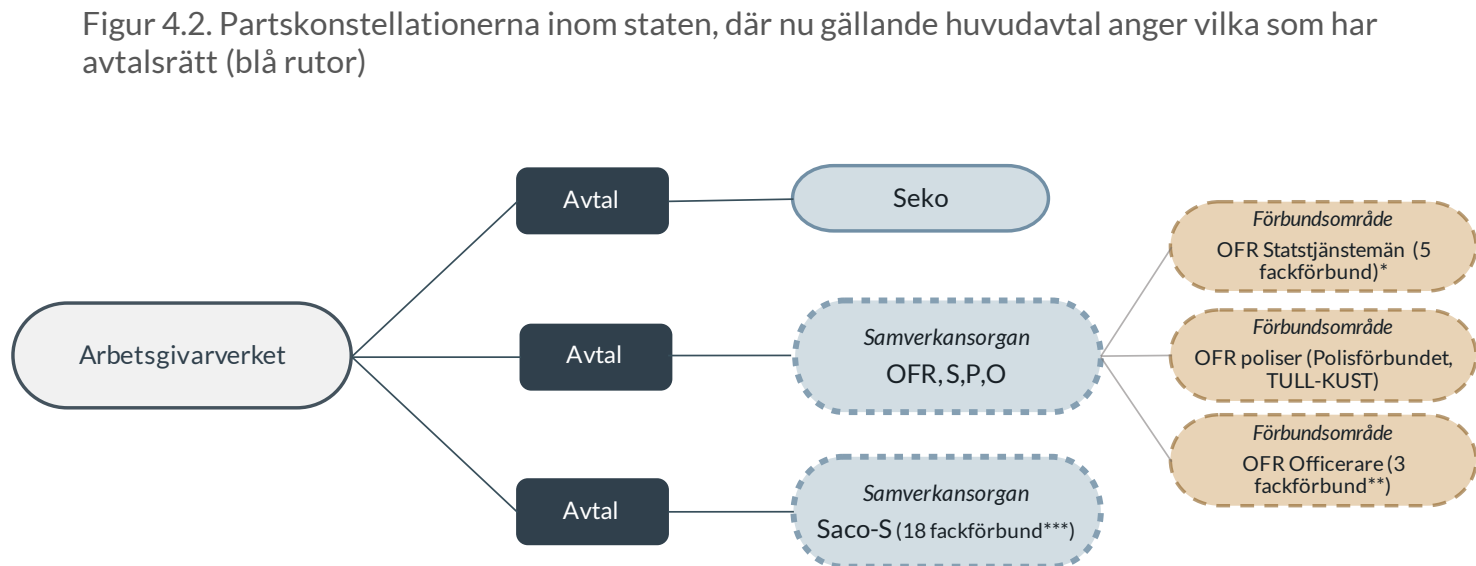
Figur 4.1. Kompetensföretagens avtal om löner och allmänna villkor



Anmärkning: *Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund
GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, Industrifacket Metall, Kommunalarbetareförbundet, Livsmedelsarbetareförbundet, Musikerförbundet, Målarna, Pappersindustriarbetareförbundet, Seko Service- och kommunikationsfacket, Transportarbetareförbundet
** Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, SULF, Sveriges Veterinärförbund

Som nämndes i avsnitt 3.1.2 är förhandlingsförutsättningarna inom offentlig sektor av historiska skäl annorlunda jämfört med i privat sektor. I offentlig sektor tecknas avtalen om löner och allmänna villkor inom ramen för olika huvudavtal.

Det faktum att de statliga avtalen till en början bara fick slutas med de tre huvudorganisationerna lever till exempel kvar, men som framgår av **figur 4.2** är Arbetsgivarverkets motparter nu LO-förbundet Seko och samverkansorganen OFR S,P,O respektive Saco-s. Inom statlig sektor har de tre förbundsområdena (beige rutor i figuren) skapat ett gemensamt samverkansorgan OFR/S,P,O (OFR/Statstjänstemän, Poliser och Officerare) för vilket det finns ett huvudavtal med Arbetsgivarverket.



Anmärkning: *Brandmännens Riksförbund förhandlar det centrala kollektivavtalet för Sveriges deltidsbrandmän

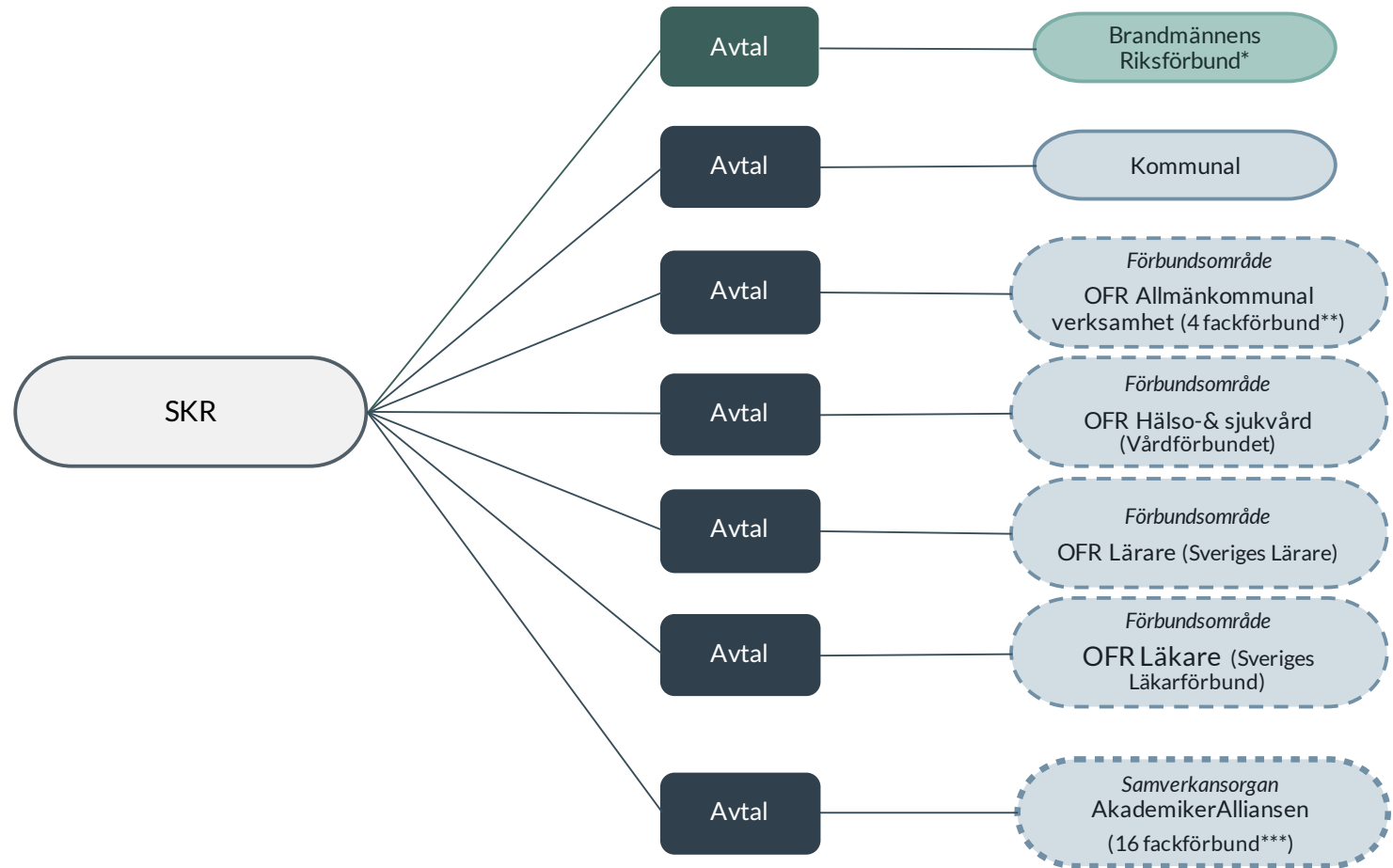
**Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen & Film

***Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund KyrkA, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och Forskare SULF, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna

Inom kommunal sektor tecknar arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner¹ numera huvudöverenskommelse om löner och allmänna bestämmelser med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, OFR:s förbundsområde Läkare, OFR:s förbundsområde Lärare, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård samt med AkademikerAlliansen.

Vilka som är SKR:s motparter är reglerat i det kommunala huvudavtalet KHA (blå rutor i **figur 4.3**). Till skillnad från staten tecknar OFR:s förbundsområden avtal var för sig. Utöver dessa fackliga organisationer tecknar även SKR kollektivavtal för deltidsanställda brandmän med Brandmännens Riksförbund (BRF).

Figur 4.3. Partskonstellationer inom kommuner och regioner



Anmärkning: *Brandmännens Riksförbund förhandlar det centrala kollektivavtalet för Sveriges deltidsbrandmän

**Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen & Film

***Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund KyrkA, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och Forskare SULF, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna

Centrala hängavtal

Ibland händer det att centrala förbundsparter kommer överens om att tillämpa ett rikstäckande kollektivavtal som tecknats av delvis andra parter. Sådana avtal brukar Medlingsinstitutet benämna centrala hängavtal.² Det finns ett 40-tal sådana centrala hängavtal, exempelvis har arbetsgivarorganisationen Fremia och Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation flera sådana avtal med sina motparter. Till exempel har arbetsgivarorganisationerna Fremia, Glasbranschföreningen och Installatörsföretagen tecknat hängavtal med Handelsanställdas förbund avseende Detaljhandelsavtalet med Svensk Handel.

4.2 Avtal om pensioner

Tjänstepension är ett bra exempel på område där parterna i många fall har valt att teckna kollektivavtal på en övergripande förbunds- och branschnivå. Inom privat sektor har Svenskt Näringsliv tecknat avtal om tjänstepension med LO (avtalspension SAF-LO) och PTK (ITP-planen). Inom privat sektor förekommer det också att enskilda arbetsgivarorganisationer tecknat pensionsavtal med LO respektive PTK. Ett sådant exempel är

arbetsgivarorganisationen Fremia som har avtal med såväl LO (Tjänstepension GTP) som PTK (Tjänstepension KTP). För att visa på komplexiteten kan nämnas att Fremias Tjänstepension KTP också omfattar LO-förbundet Handelsanställdas Förbund.

Även andra arbetsgivarorganisationer har valt att teckna pensionsavtal med enskilda arbetstagarorganisationer. Här kan nämnas försäkringsbranschens tjänstepensionsplan FTP som FAO (Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation) har avtal med TCO-förbundet Forena respektive Saco-förbunden Akavia och Sveriges Ingenjörer.

För anställda i kommuner och regioner respektive i staten är pensionsavtalen gemensamma för samtliga fackliga organisationer och avtalen tecknas av de parter som anges i respektive sektors Huvudavtal (se **figur 4.2** och **4.3**), med det undantaget att OFR företräder och tecknar avtalet för OFR-förbunden. Det betyder att Brandmännens Riksförbund, som tecknar kollektivavtal om löner och allmänna villkor för deltidsanställda brandmän inte är avtalslutande part i pensionsavtalet för kommuner och regioner.

Det förekommer att sammanslagningar av arbetsgivarorganisationer resulterar i att den nya arbetsgivarorganisationen ärver de ingående organisationernas pensionsavtal. Till exempel innebar sammanslagningen av arbetsgivarorganisationerna Pacta och KFS att den nybildade organisationen Sobona³ både blev part i SKR:s pensionsavtal och KFS pensionsavtal. Först från och med den 1 januari 2023 omfattas alla anställda av ett avtal, nämligen det pensionsavtal som tecknas gemensamt av SKR och Sobona.

En annan försvårande omständighet när man ska beskriva pensionsavtal och partskonstellationer är att de förändringar som parterna kommer överens om i pensionsavtal ofta inte får genomslag för alla anställda. Många gånger omfattas anställda på ett företag av olika pensionsavtal tecknade vid olika tillfällen och ibland av olika parter – trots att de tillhör samma yrkesgrupp. Vilket avtal som gäller för en anställd är ofta bestämt av den anställdes ålder eller anställningsår.

Dessutom är det möjligt för enskilda förbundsparter att komma överens om extra avsättningar till tjänstepension.⁴

Det betyder att ovan nämnda avtal inte ger en fullständig bild över de pensionsvillkor som gäller inom olika avtalsområden. Ibland åstadkoms sådana extra avsättningar på förbunds nivå först efter överenskommelser på mer övergripande nivå.⁵ Tjänstepensionsrelaterade avtal kan således tecknas på olika förhandlingsnivåer och med olika partskonstellationer.

Till ovanligheterna hör att parterna villkorar giltigheten för de tecknade avtalen, men i exempelvis den överenskommelse om sänkt ålder för intjänande av ålderspension i avtalspension SAF-LO som träffades våren 2020 mellan Svenskt Näringsliv och LO fanns ett villkor. Avtalet skulle bara gälla om den norm som industrins avtal fastställer även fick genomslag i de efterföljande förbundsförhandlingarna om löner och allmänna villkor. Dessutom ställdes kravet att avtalsperiodens längd i de tecknade avtalen skulle vara minst 29 månader.

Sådana ultimativa villkor är dock ovanliga, det brukar vanligtvis handla om att pensionsavtalens ökade kostnader ska räknas av i kommande förbundsavtal om löner och allmänna villkor.

4.3 Avtal om omställning

Omställningsavtalen är ett exempel på område där avtalen inte bara tecknas på olika förhandlingsnivåer utan också ibland kräver inkoppling av parter på underliggande förhandlingsnivåer för att gälla. Exempelvis huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO kräver inkoppling per avtalsområde. Detta till skillnad från avtal om pensioner som tecknas på övergripande förbunds- och branschnivå och som blir bindande för medlemsorganisationerna.

Det är inte alltid som medlemsförbund ställer sig bakom en överenskommelse och därmed avstår från att koppla in avtalet på sina avtalsområden. I fallet med omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO valde flera LO-förbund att ställa sig utanför. Lösningen blev att Svenskt Näringsliv och LO tecknade ett mindre omfattande kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare som dessa förbund kan anta istället.

Vissa arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv tecknar sina egna omställningsavtal med LO och PTK. Ett exempel är huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Fremia och PTK. Avtalet har

antagits som kollektivavtal mellan Fremia och deras avtalsparter inom PTK. Även LO har ett motsvarande huvudavtal med Fremia. Som **figur 4.4** på nästa sida visar, kan LO-förbunden även inom Fremias område välja mellan huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd och kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

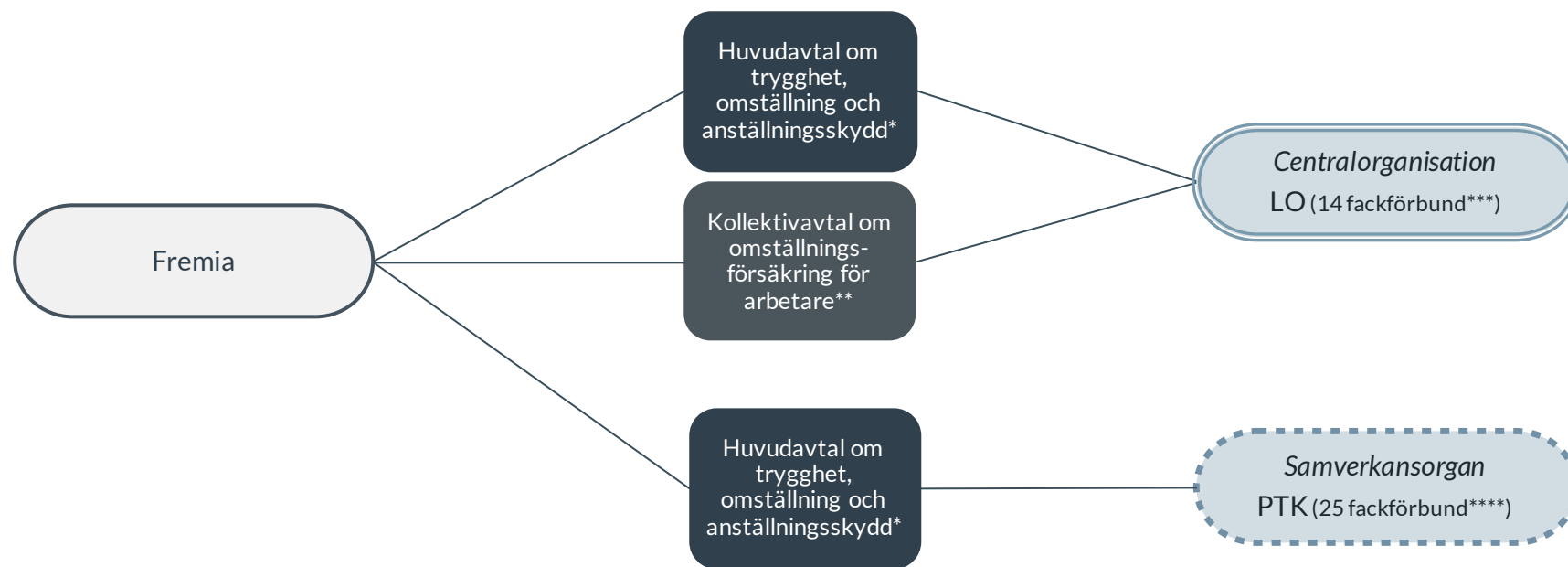
Däremot tecknar fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation Fastigo tjänstemännens trygghetsavtal direkt med de enskilda fackförbunden Unionen, Vision och Ledarna samt samverkansorganet AiF (Akademikerförbunden inom Fastigos område.)

Även avtal på företagsnivå förekommer. Exempelvis Fremias medlemsföretag Folksam omfattas inte av det ovannämnda huvudavtalet mellan Fremia och PTK utan har sin egen omställningslösning.

Förhandlingsnivåerna inom kommuner och regioner samt staten följer förhandlingskonstellationerna för avtal om pensioner och försäkringar.

Mer information om omställningsöverenskommelserna finns i Medlingsinstitutet årsrapport för 2022

Figur 4.3 Fremias huvudavtal respektive kollektivavtal om omställningsförsäkring



Anmärkning:

* Hotell- och restauranganställdas förbund, Kommunal, IF Metall och Fastighetsanställdas förbund har antagit huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (mellan Fremia och LO)

** Transportarbetarförbundet, Handelsanställdas förbund, Byggnadsarbetarförbundet, Livsmedelsarbetarförbundet, GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, och Musikerförbundet har antagit kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare (mellan Fremia och LO)

*** Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, Industrifacket Metall, Kommunalarbetareförbundet, Livsmedelsarbetareförbundet, Musikerförbundet, Målarna, Pappersindustriarbetareförbundet, Seko Service- och kommunikationsfacket, Transportarbetareförbundet

**** Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fackförbundet Scen & Film, Fysioterapeuterna, Journalistförbundet, Kyrkans Akademikerförbund, Ledarna, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges läkarförbund, Sveriges Lärare, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Unionen, Vision, Vårdförbundet

4.4 Varför ser det så olika ut?

En bidragande orsak till att avtal sluts på olika nivåer och av olika partskonstellationer har som nämnts ovan delvis historiska skäl, där bland annat lönebildningen under de senaste fem decennierna präglats av flera förändringar. Det handlar inte bara om balansen mellan centralt och lokalt utan också om förhållanden mellan stat och arbetsmarknadens parter. Det sistnämnda är inte minst tydligt inom den offentliga sektorn, där arbetstagarorganisationerna relativt sent fick förhandlingsrätt.

När arbetsgivarorganisationen Verkstadsföreningen och fackförbundet Metall år 1983 bröt sig ur systemet med centrala förhandlingar om löner och allmänna villkor blev det början på en decentralisering av avtalsrörelserna till förbunds nivå inom privat sektor. Inom offentlig sektor var möjligheten till decentralisering begränsad beroende på partsförhållandena. Inom offentlig sektor fick decentraliseringsvägen i stället en annan skepnad i och med att lönebildningen i hög grad flyttades ner till lokal nivå. Oftast på initiativ av tjänstemanna- och akademikerfacken som ansåg sig missgynnade av de politiskt bestämda låglönesatsningar som genomdrevs under 1980-talet.

Ibland har decentraliseringen av förhandlingsmakten också motiverats av bransch- eller sektorspecifika skäl och ibland även av förhandlingsmässiga skäl. När det gäller det sistnämnda är det ibland svårare att få till stånd ett branschövergripande avtal med många inblandade parter jämfört med ett branschavtal mellan ett fåtal parter. Det visar inte minst förhandlingarna om ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO. Å andra sidan kan branschövergripande avtal tecknade på övergripande central nivå ibland vara det mest effektiva såsom pensionsavtal med mera. Det finns också exempel på när parterna väljer att byta förhandlingsnivå för att få framgång i förhandlingarna. Det har hänt inom flera områden, bland annat inom pensionsområdet.

Partsvärlden är inte heller någon statisk värld utan det sker kontinuerligt förändringar, där det kan handla om organisationsförändringar som påverkar partsförhållanden. Ett bra exempel på hur detta kan påverka såväl förhandlingsnivåer som partskonstellationer är samgåendet av TCO-förbundet Lärarförbundet och Saco-förbundet Lärarnas Riksförbund vid bildandet av den nya lärarorganisationen Sveriges Lärare.

Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund hade tidigare kommit överens om att gemensamt utöva den centrala förhandlings- och avtalsrätten inom ramen för Lärarnas Samverkansråd. Inom staten låg förhandlingsrätten av historiska skäl för Lärarförbundet hos OFR S,P,O och för Lärarnas Riksförbund hos Saco-s. I och med samgåendet övergick den centrala förhandlings- och avtalsrätten inom kommuner och regioner till Saco-förbundet Sveriges Lärare. Inom staten valde Sveriges Lärare att lämna Saco-s för att tillhöra förhandlingsorganisationen OFR/S,P,O.

Ett annat exempel är Samhallsavtalet som övertogs av arbetsgivarorganisationen KFO (numera Fremia) från Almega Samhallförbundet. Övergången innebar bland annat ett byte av tjänstepensionssystem från Avtalspension SAF-LO till Avtalsförsäkring KFO-LO, det vill säga nu är det den enskilde arbetsgivarorganisationen Fremia som tecknar pensionsavtalet istället för Svenskt Näringsliv som företrädare och tecknar avtal för 40 arbetsgivarorganisationer.

Det förekommer också att samverkansorgan får nya medlemmar. Här kan nämnas Visions inträde i PTK. Mer information om organisatoriska förändringar återfinns i Medlingsinstitutets årsrapporter.

Sammanfattningsvis betyder detta dels att kollektivavtal av olika typer förhandlas och tecknas på den förhandlingsnivå som parterna anser vara den bästa eller mest framkomliga nivån, dels att val av förhandlingsnivå inte behöver vara definitiv över tid.

Slutnoter:

- 1) Tillsammans med arbetsgivarorganisationen Sobona för kommunalförbund och företag som tillämpar kommunala avtal för sina medarbetare.
- 2) Ett centralt hängavtal ska inte sammanblandas med de hängavtal som enskilda arbetsgivare kan teckna med en facklig organisation, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa riksavtalet för den aktuella branschen.
- 3) Arbetsgivarförbundet Pacta och KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) gick samman under 2018 och bildade arbetsgivarorganisationen Sobona.
- 4) Även en enskild anställd kan naturligtvis komma överens om extra avsättningar till tjänstepension med sin arbetsgivare. Sådana löneväxlingar ligger däremot utanför denna rapports ram.

5) Införandet av flexpensionssystemet (som bland annat innehåller en extra avsättning till tjänstepension) i Almegaförbundens tjänstemannaavtal föregicks av en överenskommelse mellan Almega å ena sidan och Unionen och Sveriges Ingenjörer å andra sidan.

5. Löneavtalens utformning

De områden som är föremål för kollektivavtal är följaktligen omfattande, där de mest uppmärksammade avtalen ändå rör löner och andra anställningsvillkor. I Medlingsinstitutets olika sammanställningar över gällande kollektivavtal ligger också fokus på avtal för löner och allmänna villkor. Dessa avtal förhandlas i allmänhet på förbunds nivå.

I vissa centrala avtal finns det bestämmelser om löneutrymmets storlek och hur detta ska fördelas på grupper och individer. I andra centrala avtal överläter man åt de lokala parterna att bestämma om både utrymmets storlek och dess fördelning. Dessutom skiljer de centrala avtalen sig åt när det gäller individgarantier, lägslöner och bestämmelser om vad som gäller vid oenighet på lokal nivå. Även avtalens löptider varierar.

Innan löneavtalens utformning beskrivs mer utförligt ges här en kortare redogörelse för hur en individs anställningsvillkor bestäms på en arbetsplats.

5.1 Lön och andra villkor vid anställningstillfället

De flesta kollektivavtal anger inte någon bestämd lön för

den som ska anställas. I Sverige finns inte heller några lagstadgade minimilöner. Lönen förhandlas i stället individuellt vid anställningen – ibland med utgångspunkt från lägsta lönenivåer som är specificerade i kollektivavtal.

Av de cirka 650 kollektivavtal om löner som finns i Sverige innehåller drygt 250 avtal specificerade nivåer på lägsta löner. Det finns en betydande variation när det gäller hur parterna väljer att utforma lägslönesystemen i de olika avtalen – både när det gäller nivån och olika villkor. I tjänstemannaavtalen bestäms lägslönen oftast efter ålder och ibland efter anställningstid.

I Unionens olika avtal finns till exempel som regel två olika nivåer angivna. En vanlig konstruktion här är att det anges

en lägslönenivå för 18-åringar och en för anställda med ett års anställningstid. En annan ofta använd konstruktion i Unionens avtal är en angiven nivå för 20-åringar och en för 24-åringar. Orsaken till de två olika konstruktionerna har i allmänhet historiska skäl som härrör från att Unionen är en sammanslagning av de två tjänstemannafacken SIF (Svenska industritjänstemannaförbundet) och Tjänstemannaförbundet HTF.¹

I LO-förbundens avtal finns det en större variation på hur lägslönerna är utformade. Här används även befattningar/yrkesgrupper som indelningsgrund för lägslönerna förutom ålder och anställningstid.

Även olika lägstlöner för anställda med eller utan yrkesutbildning är vanligt förekommande. Det kan till exempel finnas lägstlöner för chaufförer, servicemontörer eller för "särskilt kvalificerade arbeten".²

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

Inom privat sektor saknas kollektivavtal hos en del arbetsgivare. För anställda på arbetsplatser som antingen saknar kollektivavtal eller där kollektivavtalet inte anger någon lägsta lönenivå finns det följaktligen inte någon lägsta lön som arbetsgivaren behöver ta hänsyn till vid anställningstillfället.

5.2 Kollektiv och individuell löneökning

Det finns inte någon laglig rätt till årlig löneökning vare sig för den enskilde eller för kollektivet utan det är parterna på

arbetsmarknaden som kommer överens om detta. Här skiljer sig löneavtalen åt när det gäller såväl bestämmelser om avtalsområdets totala löneutrymme som bestämmelser om hur detta utrymme ska fördelas på grupper och individer.

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

Två centrala begrepp blir därmed ledande när Medlingsinstitutet analyserar löneavtalens konstruktioner, nämligen lönebildning och lönesättning. Medlingsinstitutet har valt att i detta sammanhang definiera lönebildning något snävare än vad som är gängse. I den följande

framställningen begränsas begreppet lönebildning till olika sätt att bestämma det löneutrymme som ska fördelas.³ Löneutrymmet kan bestämmas i det centrala avtalet eller lokalt. Med termen lönesättning avser vi olika sätt att fördela löneutrymmet mellan de anställda inom ramen för löneutrymmet.

Lönesättningen kan ske med varierande grad av individuellt inslag. Staten, och därmed Medlingsinstitutet, ska förhålla sig neutral till vilken avtalskonstruktion parterna väljer, det vill säga om förhandlingarna förläggs på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.⁴

5.3 Central och lokal lönebildning

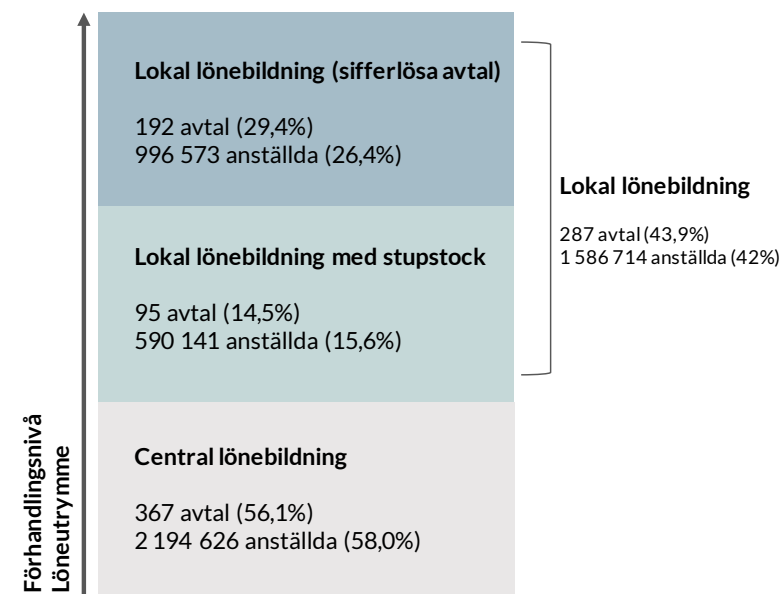
Alla riksavtal innehåller regler om allmänna anställningsvillkor som kompletterar eller ersätter arbetsmarknadslagstiftningen. Det kan till exempel handla om anställningsformer, arbetstid och semester. Förutom avtal om de allmänna villkoren innehåller de centrala kollektivavtalen också löneavtal som bestämmer ramarna för hur lönerna ska sättas inom avtalsområdet. Sedan slutet av 1990-talet har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm för arbetskraftskostnadens ökningstakt, och därmed även för det löneökningstrymme som anges i de centrala kollektivavtalen. Nu innehåller inte alltid de centrala löneavtalen siffersatta villkor för lönehöjningarnas storlek, utan detta har de centrala parterna i bland i stället överlämnat till lokala parter.

Kollektivavtalsförhandlingar som rör lön sker följaktligen oftast på två olika nivåer – en central och en lokal nivå. Det är den primära förhandlingsnivån som skiljer central lönebildning från lokal lönebildning, se även avsnittet 4.3.1.

I ett system med central lönebildning förhandlas löneökningarnas storlek fram av fackförbund⁵ och arbetsgivarorganisationer på nationell nivå, medan det i ett system med lokal lönebildning sker på lokal nivå under fredsplikt.

En vanligt förekommande avtalskonstruktion är en konstruktion där centrala parter bejakar det lokala inflytandet, men där man specificerar ett löneökningstrymme i det centrala avtalet för det fall att de lokala parterna inte lyckas enas – denna konstruktion brukar beskrivas som lokal lönebildning med en "stupstock".

Figur 5.1 Löneavtal fördelat efter central och lokal lönebildning (totalt 654 avtal och 3,8 miljoner anställda)



Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet har registrerat cirka 650 kollektivavtal om löner och allmänna villkor med information om bland annat avtalens konstruktion. Som framgår av **figur 5.1** fördelar sig avtalen relativt jämnt mellan central och lokal lönebildning. Räknat i antal anställda som berörs är det cirka 600 000 fler anställda som omfattas av avtal med central lönebildning än lokal lönebildning. Cirka en miljon anställda omfattas av avtal som helt saknar specificerat löneutrymme, så kallade sifferlösa avtal. Till denna grupp hör alla löneavtal som löper tills vidare, där Ledarnas olika avtal dominerar i antal.

Den lokala lönebildningens utbredning skiljer sig mycket åt mellan olika sektorer. De flesta anställda i privat sektor omfattas av central lönebildning, medan det motsatta gäller inom kommuner, regioner och staten, där många anställda omfattas av rent lokal lönebildning (så kallade sifferlösa avtal).

Parterna inom de skilda sektorerna har med andra ord gjort olika val när det gäller typ av lönebildning – ibland kanske styrda av lönepolitiska ambitioner och ibland utifrån förhandlingsmässiga förutsättningar.

5.3.1 Få normativa centrala avtal

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

Det betyder att den lokala lönebildningen är mer utbredd på arbetsmarknaden än vad som framgår av **figur 5.1**, men också att den lokala lönebildningen är mycket påverkad av den centrala nivån i och med den starkt normerande roll som industrins avtal har fått på lönebildningen.

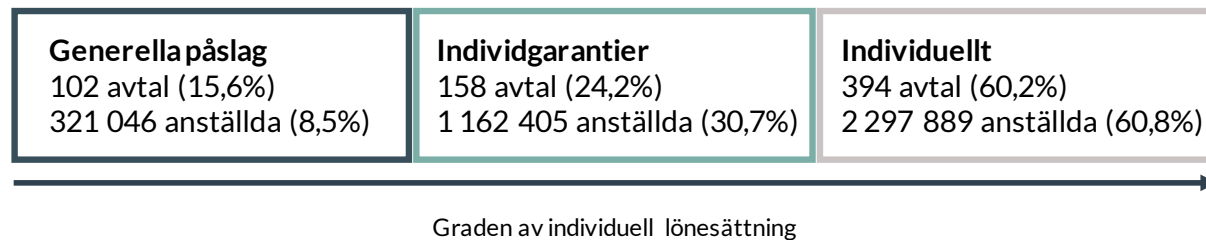
I den allmänna debatten brukar det ibland framställas att de så kallade sifferlösa avtalen använder industrins norm eller det så kallade märket som "golv" eller "trampolin", men i de flesta löneavtal (även de som innehåller siffror) finns det alltså en lokal frihet att avvika uppåt från det avtalade utrymme. Skillnaden mellan ett löneavtal som här

definieras som central lönebildning och avtal som definieras som lokal lönebildning är att i löneavtal med specificerade löneutrymmen (central lönebildning) finns en nedre gräns för löneutrymmet. Detta är inte fallet i avtal som specificeras uteslutande som lokal lönebildning. Vidare bör nämnas att det råder fredsplikt när lönerna förhandlas lokalt.

5.4 Från generellt till individuellt

En annan dimension i löneavtalens konstruktion är hur löneutrymmet fördelas mellan olika individer eller grupper. Lönesättningen kan ske genom generellt påslag, individuellt eller individuellt med ett lägsta garanterat påslag – en så kallad individgaranti.

Figur 5.2 Löneavtal fördelat efter graden av individuell lönesättning
Totalt 654 avtal och 3,8 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av **figur 5.2** omfattas de flesta anställda av avtal med individuell lönesättning (drygt 60 procent). Generella utlägg av löneutrymmet på individer är mindre vanligt förekommande (knappt 10 procent). Individgarantier är vanligast förekommande i avtal som tecknas av Unionen och olika LO-förbund. Avtalen inom kommuner, regioner och staten innehåller inga individgarantier, utan här sätts lönen individuellt. Medlingsinstitutets definition av individgaranti innebär att avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneutveckling inte anses innehålla en individgaranti.

5.5 De sju avtalskonstruktionerna

På vilken nivå förhandlingarna sker när löneutrymmet ska bestämmas (**figur 5.1**) och graden av individuellt inflytande vid lönesättningen (**figur 5.2**) är hörnpelare i Medlingsinstitutets indelning av löneavtalen. Medlingsinstitutet delar in löneavtalen i följande sju avtalskonstruktioner:

1) Lokal lönebildning utan central angivet utrymme

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

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

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

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

4) Lönepott utan individgaranti

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

5) Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

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

6) Generell höjning och lönepott

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

7) Generell höjning

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

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

I **figur 5.3** har Medlingsinstitutets sju olika avtalskonstruktioner placerats in utifrån indelningsgrunderna i avsnitt 5.3 och 5.4. Även andelen anställda och andelen avtal som omfattas av avtalskonstruktionen redovisas.

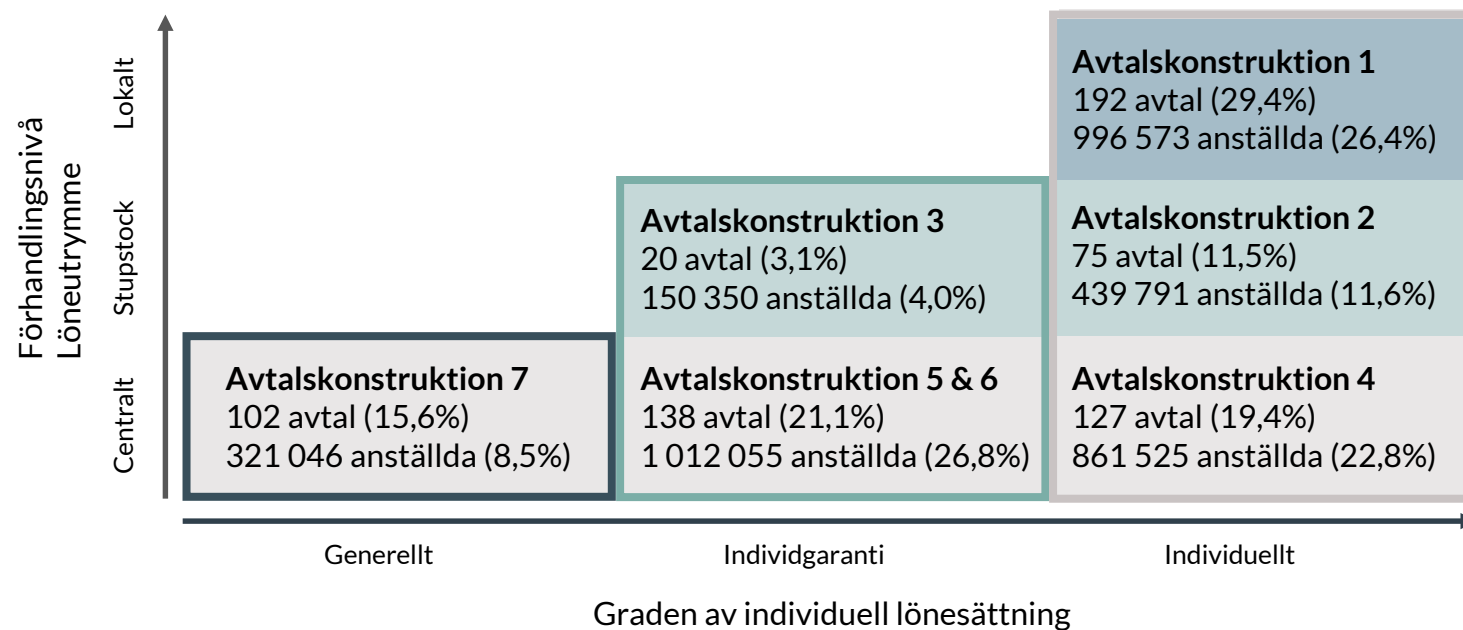
Som framgår av diagrammet innebär konstruktionerna 4, 5, 6 och 7 att löneutrymmets storlek fastställs i de centrala avtalen, även om det i de flesta fall görs i form av ett "lägsta utrymme". De omfattar cirka 55 procent av de anställda. Konstruktionerna 1, 2, och 3 innebär lokal lönebildning, där 2 och 3 innehåller en stupstock som gäller om parterna inte kan enas lokalt om utrymmets storlek. Ca 40 procent av de anställda omfattas av lokal lönebildning, varav sifferlösa avtal omfattas flest anställda (26 procent).

Det framgår också av figuren att de flesta anställda omfattas av löneavtal som inte innehåller någon garanterad löneökning för den enskilde. Konstruktionerna 1,2 och 4 omfattar totalt drygt 60 procent av de anställda. Knappt 10 procent av de anställda omfattas av löneavtal med generella utlägg (konstruktion 7).

I avtalskonstruktion 7 ryms såväl lönesystem som baseras på generella utlägg, tariffer som ackord. Tariffer förekommer i knappt hälften av dessa avtal, t ex. Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetare-förbundet, Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag och Svenska Kommunalarbetareförbundet samt de pilotavtal som tecknats mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening.

Ackordslönesystem är inte lika vanligt förekommande. Ca 20 avtal innehåller ackordslönesystem, där Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är det klart största avtalet. Avtal som innehåller tariffer eller ackord kan också omfatta andra yrkesgrupper som har andra lönesystem.

Figur 5.3 Avtalskonstruktionerna fördelade efter grad av lokalt och individuellt inflytande
 Antal avtal respektive anställda (andel avtal respektive anställda inom parentes)



Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 5.1 Antal avtal respektive antal anställda efter sektor 2022

| Sektor | Avtal | Anställda |
|---------------------------|------------|------------------|
| Privat sektor | 629 | 2 319 940 |
| Svenskt Näringsliv | 384 | 2 041 440 |
| Almega | 152 | 577 965 |
| Industriarbetsgivarna | 27 | 105 970 |
| Transportföretagen | 56 | 169 282 |
| Övriga Svenskt Näringsliv | 149 | 1 188 223 |
| Övrig privat sektor | 245 | 278 500 |
| Offentlig sektor | 25 | 1 461 400 |
| Kommuner och regioner | 22 | 1 193 400 |
| Staten | 3 | 268 000 |
| Totalt | 654 | 3 781 340 |

Källa: Medlingsinstitutet

5.6 Löneavtalens konstruktion fördelade efter sektor

I **tabell 5.1** redovisas antalet kollektivavtal samt antalet anställda som omfattas i respektive sektor.⁶

Av tabellen framgår att knappt två tredjedelar av alla anställda arbetar i privat sektor och att huvuddelen av dem omfattas av avtal som tecknas av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer. Inom den offentliga sektorn är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) den största av de två arbetsgivarorganisationerna. SKR:s avtal omfattar drygt fyra gånger så många anställda som Arbetsgivarverkets avtal för de statligt anställda.

Av arbetsmarknadens 654 avtal har Svenskt Näringslivs organisationer tecknat 384 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 245. De övriga 25 avtalen finns i offentlig sektor, flertalet inom den kommunala sektorn.

Det finns alltså många avtal i den privata sektorn utanför Svenskt Näringsliv, men som framgår av tabellen omfattar de avtalen förhållandevis få anställda. Avtalen hos medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv omfattar i genomsnitt betydligt fler anställda än de avtal inom den privata sektorn som tecknas av organisationer

utanför Svenskt Näringsliv.

I **tabell 5.2** redovisas avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor. Som framgår av tabellen är det framför allt anställda i kommuner, regioner och staten som omfattas av löneavtal som saknar individgarantier (avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4).

Den offentliga sektorn utmärker sig också när det gäller utbredningen av lokal lönebildning. Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal om man bortser från de så kallade stupstockar som anger löneutrymmet om de lokala parterna inte kommer överens om utrymmets storlek.

Även inom kommuner och regioner är den lokala lönebildningen utbredd. Det är bara avtalet mellan SKR och Svenska Kommunalarbetareförbundet som innehåller ett centralt angivet utrymme (konstruktion 4). Sveriges läkarförbund har ett angivet löneutrymme i avtalet med SKR, men här är utrymmet specificerat som en stupstock (avtalskonstruktion 2).

Tabell 5.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2022 (andel anställda, procent)

| Avtalskonstruktion | Privat | Offentlig | Alla sektorer |
|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Avtalskonstruktion 1 | 10,6 | 51,4 | 26,4 |
| Arbetare | 0,0 | 3,4 | 0,9 |
| Tjänstemän | 28,0 | 80,7 | 54,8 |
| Avtalskonstruktion 2 | 11,2 | 12,2 | 11,6 |
| Arbetare | 1,9 | 2,0 | 1,9 |
| Tjänstemän | 26,6 | 18,5 | 22,5 |
| Avtalskonstruktion 3 | 6,5 | 0,0 | 4,0 |
| Arbetare | 2,9 | 0,0 | 2,1 |
| Tjänstemän | 12,3 | 0,0 | 6,0 |
| Avtalskonstruktion 4 | 14,6 | 35,8 | 22,8 |
| Arbetare | 13,6 | 94,5 | 36,0 |
| Tjänstemän | 16,3 | 0,0 | 8,0 |
| Avtalskonstruktion 5 | 15,3 | 0,0 | 9,4 |
| Arbetare | 15,2 | 0,0 | 11,0 |
| Tjänstemän | 15,5 | 0,0 | 7,6 |
| Avtalskonstruktion 6 | 28,3 | 0,0 | 17,4 |
| Arbetare | 45,4 | 0,0 | 32,8 |
| Tjänstemän | 0,2 | 0,0 | 0,1 |
| Avtalskonstruktion 7 | 13,5 | 0,6 | 8,5 |
| Arbetare | 21,0 | 0,2 | 15,2 |
| Tjänstemän | 1,1 | 0,8 | 1,0 |
| Totalt | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Källa: Medlingsinstitutet

I privat sektor dominerar central lönebildning (avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7) i arbetaravtalen där arbetarna i huvudsak omfattas av avtalskonstruktionerna 6 och 7 (drygt 65 procent av arbetarna). För tjänstemännen inom privat sektor är avtalskonstruktionerna 4 och 5 vanligast när det gäller avtal med central lönebildning (cirka 30 procent av tjänstemännen).⁷ Av tabellen framgår också att tjänstemännens avtal annars domineras av lokal lönebildning. Det framgår också att avtalskonstruktion 7 är oftare förekommande i löneavtal tecknade av LO-förbund.

Löneavtalens konstruktion påverkas också av typ av bransch. De avtal som tecknas av arbetsgivarorganisationerna inom Transportföretagen karakteriseras av centralt angivna utrymmen som oftast utdelas generellt. Här återfinns också många tarifflöneavtal.

Detta kan jämföras med arbetsgivarorganisationerna inom Almega där avtalen omfattar anställda i företag inom tjänstesektorn. Här är bilden den motsatta, den lokala lönebildningen är betydligt mer utbredd och cirka 75 procent av de anställda omfattas av avtal som helt saknar individgarantier.

5.7 Löneavtalens konstruktion och löneutfall

Det finns en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

I årsrapporten för 2014⁸ visade Medlingsinstitutet att i stort sett hela den del av arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal påverkas av industrinormen, det så kallade märket. Det sker genom skrivningar i förhandlingsordningsavtal och genom parternas samordning och samverkan. En tydlig hållning från Medlingsinstitutet har troligen också bidragit till att upprätthålla märkets normerande roll.

Medlingsinstitutet fick i regleringsbrevet för 2015 bland annat i uppdrag att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Uppdraget redovisades i rapporten "Lönebildning och jämställdhet".⁹

Rapporten visade endast små skillnader i genomsnittligt löneutfall för yrken som kan kopplas till de olika avtalskonstruktionerna. Däremot kan det vara stora skillnader i löneutveckling mellan olika yrken inom ramen för en och samma avtalskonstruktion.

År 2016 presenterade Saco en rapport¹⁰ med resultat som gick i samma riktning. Den individuella löneutvecklingen är enligt rapporten densamma inom olika avtalskonstruktioner. Andra lönepåverkande faktorer som byte av jobb och position verkar spela större roll.

Slutnoter:

1) Tidigare Handelstjänstemannaförbundet

2) Det går att läsa mer om avtalens lägsta lönenivåer i Medlingsinstitutets årsrapport för 2017 och om avtalens lägsta löner i rapporten "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna", Medlingsinstitutet 2020 och Medlingsårsrapport för 2022.

3) Med begreppet lönebildning menas ofta hela det system inom vilket löner förhandlas och sätts.

4) Av regeringens proposition 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning framgår det att "Frågor om utvecklingen av relativlöner för olika grupper samt lönenivåer och allmänna anställningsvillkor för enskilda grupper eller individer är frågor för vilka arbetsmarknadens parter har det fulla ansvaret". Vidare står det i propositionen att "staten förhåller sig

vidare i detta sammanhang neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingar på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare".

5) Eller via olika samverkansorgan.

6) I bilaga 1 redovisas hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

7) Det ska poängteras att skillnaden i konstruktion 5 och 6 är små, där båda innebär centralt angivet utrymme med individgaranti, se diagram 4.3.

8) Medlingsinstitutets årsrapport för år 2014 avsnitt 10.1, sidan 162.

9) Medlingsinstitutet 2015.

10) "Sifferlösa avtal och andra avtalskonstruktioner" (Saco 2016).

Har du frågor kring denna rapport?

Kontakta rapportförfattarna

Amanda Kinnunen, utredare

072-300 68 58

amanda.kinnunen@mi.se

Christian Kjellström, utredare

076-037 32 83

christian.kjellstrom@mi.se

Bilaga

Beräkning av antalet kollektivavtal och deras omfattning

Antalet centrala kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden förändras ständigt. Nya avtal tecknas, gamla avtal upphör att gälla och fackens och arbetsgivarnas organisationer förändras.

Medlingsinstitutet registrerar alla överenskommelser mellan avtalslutande parter som separata avtal. Det betyder att om en arbetsgivarorganisation tecknat ett gemensamt avtal med två arbetstagarorganisationer registreras två avtal.

Medlingsinstitutets sammanställning av avtal

Ett riksavtal är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter och gäller för en hel bransch eller del av en bransch. Löpande tillsvidareavtal omförhandlas oftast inte vad avser löner, men allmänna villkor blir ofta föremål för omförhandling. Tillsvidareavtal där enbart allmänna villkor omförhandlats ingår i regel inte i Medlingsinstitutets redovisning av nytecknade avtal.

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

Medlingsinstitutets sammanställning av avtal.

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

Så beräknar Medlingsinstitutet antalet kollektivavtal

I privat sektor räknar Medlingsinstitutet en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation som ett avtal, exempelvis Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall.

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund och flera fackliga organisationer räknas som flera kollektivavtal. Till exempel räknas TechSveriges avtal för IT-branschen med Sveriges Ingenjörer och Akavia som två avtal. Anledningen är att varje facklig organisation var för sig är bärare av det aktuella avtalet. Avtal som tecknas av Akademikerförbunden som part behandlas dock som ett avtal trots att flera Sacoförbund ingår.

I kommunal sektor träffar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), avtal på riksavtalsnivå för kommuner och regioner.

Avtal sluts med följande fackliga organisationer inom ramen för olika avtalsområden:

- Svenska Kommunalarbetareförbundet
- OFR:s förbundsområden:
 - Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, fackförbundet Scen och Film och Ledarna)
 - Hälsa- och sjukvård (Vårdförbundet)
 - Läkare (Sveriges läkarförbund)
 - Lärare (Sveriges Lärare¹)
- Akademikeralliansen (16 Sacoanslutna förbund, inklusive Tjänstetandläkarna)
- Brandmännens Riksförbund

Avtalen registreras som egna avtal med varje enskilt fackförbund. Kollektivavtal slutna med Akademikeralliansen räknas däremot som ett avtal.

Arbetsgivarorganisationen Sobona tecknar några gemensamma avtal med SKR. Dessa avtal hänförs till privat sektor i Medlingsinstitutets redovisningar och redovisas som egna avtal.

Inom staten träffar Arbetsgivarverket tre överenskommelser. Överenskommelsen med organisationerna inom Saco-s betraktas av Medlingsinstitutet som ett avtal. Detsamma gäller överenskommelsen med organisationerna inom OFR. Arbetsgivarverket tecknar således avtal med:

- Seko – Service- och kommunikationsfacket
- Saco-s (19 Sacoförbund)
- OFR:s förbundsområden sammantagna:
 - S, Statstjänstemän (Fackförbundet ST, Ledarna, Försvarsförbundet, Vårdförbundet)
 - P, Poliser (Polisförbundet, TULL-KUST)
 - O, Officerare (Officersförbundet, Ledarna, Förbundet Reservofficerarna)

Kollektivavtalens omfattning

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

avtal eftersom arbetsgivare kan räkna antingen årsarbetare eller antal anställda. Antalsuppgifterna ska därmed tolkas med viss försiktighet.

Slutnot:

1) Den 1 januari 2023 gick Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samman och bildade Sveriges Lärare. Dessförinnan hade lärarorganisationerna beslutat att utöva den centrala förhandlings- och avtalsrätten genom Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.



MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: www.mi.se

Omslagsfoto: Boggy