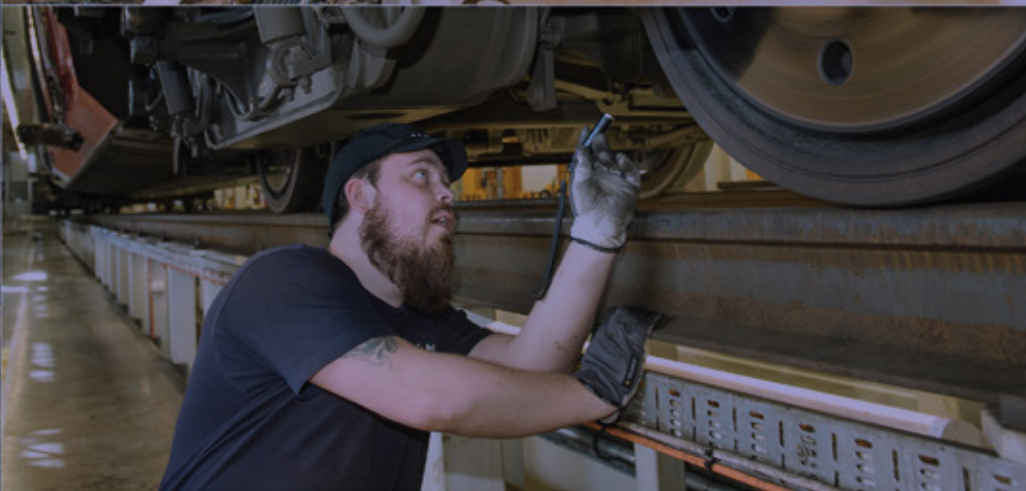




Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021

Medlingsinstitutets årsrapport



Avtalsrörelsen
och
lönebildningen
År 2021

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Webbplats: www.mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen

År 2021

Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping

Tryck: Elanders 2022

Omslagsfoton: Staffan Gustavsson, Redakta, Linköping

ISSN 1650-8823

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 tjugoförsta rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står Peter Beijron, John Ekberg, Per Ewaldsson, Anna Fransson, Petter Hällberg och Christian Kjellström. Kapitel 15 om organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg vid Lunds universitet.

Förord

Det är oklart om år 2021 kommer att gå till historien på samma sätt som det stormiga trekejsåret i Rom år 69. Det är ändå anmärkningsvärt med tre regeringar på ett år. Året präglades av instabilitet i det politiska systemet också i andra avseenden och möjligtvis har denna instabilitet bidragit till att partssystemet stärkts.

Det blev många turer under året, men på hösten bestämde sig också LO för att bli en part i det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd, även om det än så länge är oklart hur många LO-förbund som kommer att ansluta sig.

Det är lätt att dra paralleller mellan detta huvudavtal och Saltsjöbadsavtalet 1938. Det slöts också efter en lång period av politisk turbulens och med instabila regeringar. LO lyckades inte heller den gången enigt säga ja till det som senare sågs som den svenska modellens viktigaste styrketecken.

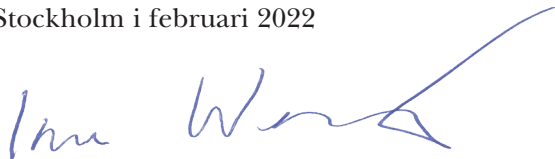
När politiken inte lyckas skapa stabila förutsättningar för näringsliv och arbetstagare, är det ganska logiskt att partssystemet försöker ta detta ansvar.

Det har annars varit ett lugnt år på arbetsmarknaden. Under början av 2021 utsågs medlare i två förbundsförhandlingar och antalet lokala medlingar ligger på en fortsatt låg nivå, där Elektrikerförbundets arbete för att öka kollektivavtalsäckningen för larm- och solcells företag bidrog till ett par medlingsärenden.

Pandemin som bröt ut 2020 har i grunden skakat om de tidigare relativt stabila ekonomiska förhållandena i världsekonomin. Under 2021 skedde en kraftig återhämtning efter det stora fallet 2020. Sverige var inget undantag från detta mönster. Återhämtningen har skapat både logistiska och arbetsmarknadsrelaterade flaskhalsar. Utöver detta har väder, världspolitik och en underliggande energiomställning lett till rejäla prishöjningar. Om den förhöjda inflationen kvarstår under lång framöver kan det bli en utmaning för lönebildningen, såväl i omvärlden som i Sverige. Ännu så länge har de långsiktiga inflationsförväntningarna inte förändrats nämnvärt och inte heller den stigande arbetskraftsefterfrågan verkar hittills ha haft någon tydlig effekt på löneökningarnas storlek.

Att följa den ekonomiska utvecklingen och samverka nära med andra institutioner som också har detta uppdrag har varit viktigt under det gångna året och kommer att vara lika viktigt framöver. Det är en del i vårt uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning. Lönebildningen påverkas av prisbilden, men en stabil lönebildning bidrar också till att det är möjligt att upprätthålla en stabil inflationstakt.

Stockholm i februari 2022



Irene Wennemo
Generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning	9
Arbetsmarknadsåret 2021 i siffror	12
1. Väl fungerande lönebildning	13
1.1 Lönebildning och ekonomisk politik	14
1.2 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll	14
1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning	15
1.4 Inflationen kan bli en utmaning för parterna	16
Del 1 Avtalsrörelsen år 2021	17
2. Inför förhandlingarna 2021	19
2.1 Märket sattes 2020	19
2.2 Många kvarstående avtal från 2020-års avtalsrörelse 2021	19
2.3 Få avtal med ordinarie utlöpningsdatum 2021	20
2.4 Få möjliga medlingsärenden	20
3. Förhandlingsresultat 2021	21
3.1 En liten avtalsrörelse som blev större	21
3.2 Förhandlingar utanför avtalsrörelsen	21
3.3 Organisations- och avtalsförändringar	23
4. Medling, varsel och stridsåtgärder	25
4.1 Allmänt om medling	25
4.2 Tvister och medling på förbunds nivå	29
4.3 Den regionala medlingsverksamheten	30
4.4 Summering och konfliktstatistik	38
4.5 Jämförelse mellan de nordiska länderna	40
5. Kommande års förhandlingar	41
5.1 Avtalsrörelsen 2022	41
5.2 Avtalsrörelsen 2023	42
6. Lagstiftning och domar	45
6.1 Ny lagstiftning med mera	45
6.2 Förslag och utredningar	48
6.3 Arbetsdomstolen	54
6.4 EU-domstolen	58

Del 2 Lönebildningen och samhällsekonomin	63
7. Internationell ekonomi och svensk konkurrenskraft	65
7.1 Överblick över världsekonomin 2021	65
7.2 Pandemiläget	66
7.3 Produktion och världshandel	67
7.4 Svensk och tysk industriproduktion	72
7.5 Export	76
7.6 Arbetsmarknad	79
7.7 Prisbilden	82
7.8 Arbetskostnader och konkurrenskraft	87
7.9 Sammanfattning	94
8. Svensk produktion och arbetsmarknad	96
8.1 Resursutnyttjande och lönsamhetsomdömen	96
8.2 Arbetsmarknad	99
8.3 Nominella och reala löner	103
Del 3 Lönestatistiken	107
9. Den officiella lönestatistiken	109
9.1 Konjunkturlönestatistiken	109
9.2 Lönestrukturstatistiken	112
9.3 EU-statistiken	113
10. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken	115
10.1 Löneökningstakten i förhållande till centrala avtal	116
10.2 Modellberäkning av definitivt löneutfall	119
10.3 Statistiken kommande år	120
11. Utfall enligt lönestrukturstatistiken	122
11.1 Månadslöner år 2020	122
11.2 Individuella löneökningstakter	124
11.3 Lönespridningen år 2020	127
11.4 Analys av löneförändringar	131
12. EU-statistiken	135
12.1 Labour Cost Index (LCI) för Sverige	135
12.2 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden	137
13. Löneskillnad mellan kvinnor och män	140
13.1 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2020	140
13.2 Löneskillnad efter standardvägning	144
13.3 Löneskillnaden ur ett europeiskt perspektiv	146

Del 4 Arbetsmarknadens struktur	151
14. Arbetsmarknadens organisationer	153
14.1 Arbetsgivarnas organisationer	153
14.2 De fackliga organisationerna	157
14.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen	158
14.4 Färre medlemmar i a-kassorna	162
14.5 Långsiktiga trender	162
15. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	163
15.1 Kollektivavtalens täckningsgrad	164
15.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden	165
15.3 Olika utveckling av organisationsgraden	167
15.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv	170
16. Löneavtalens utformning	173
16.1 Lön och andra villkor vid anställningstillfället	174
16.2 Kollektiv och individuell löneökning	174
16.3 Central och lokal lönebildning	175
16.4 Från generellt till individuellt	177
16.5 De sju avtalskonstruktionerna	178
16.6 Löneavtalens konstruktion fördelade efter sektor	180
16.7 Löneavtalens konstruktion och löneutfall	182
Bilaga 1 Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal	183
Bilaga 2 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning	186

Fördjupningar och förklaringar

Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2021	Sidan 28
Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen	Sidan 45
EU-gemensamt tidsseriebrott i sysselsättning och det relativa arbetslöshetsstalet	Sidan 101
Mer om konjunkturlönestatistiken	Sidan 110
Statistik över utbetalda lönesummor	Sidan 111
Mer om lönestrukturstatistiken	Sidan 112
Framtunga avtal och ovanliga revisionstidpunkter	Sidan 115
Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad	Sidan 166

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se/publikationer

You will find a summary in English, French and German on our website:

www.mi.se/other-languages/

Sammanfattning

År 2021 blev ett lugnt år på den svenska arbetsmarknaden. Inga arbetsdagar gick förlorade på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar. I lokala förhandlingar bröt stridsåtgärder ut i två tvister, vilket slutade med sammanlagt elva förlorade arbetsdagar.

Lugnet förklaras delvis av att bara ett mindre antal förhandlingar genomfördes på förbunds nivå, även om ett antal avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkter under 2020 hade prolongerats till 2021. År 2020 tecknades ett stort antal avtal med en giltighetstid på 29 månader och de avtalen fortsatte alltså att gälla även under år 2021. Det innebar också att det fanns en norm för de parter som ändå förhandlade att förhålla sig till. Totalt hade cirka 20 avtal sin ordinarie utlöpningsstidpunkt under 2021. Dessa avtal omfattade sammanlagt cirka 300 000 anställda. Avtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan var det avtal som berörde klart flest anställda. Avtalet omfattar cirka 250 000 anställda.

Att avtalsrörelsen var av begränsad omfattning är emellertid inte hela förklaringen till att stridsåtgärderna på arbetsmarknaden var få. Det har varit ett återkommande mönster de senaste åren.

Partsvärlden är inte statisk utan det sker kontinuerligt förändringar. Det kan gälla allt från organisationsförändringar som påverkar partsförhållanden till namnbyten på organisationer eller avtal. Under året gick till exempel Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea samman och bildade arbetsgivarorganisationen Fremia. Lärarförbundet beslutade under året att lämna centralorganisationen TCO och blev en del av Sacofederationen från och med den 1 januari 2022.

De preliminära faktiskt uppmätta löneökningarna januari–november 2021 var i genomsnitt 2,7 procent. Enligt Medlingsinstitutets modell för retroaktiva löneutbetalningar väntas den definitiva ökningstakten bli 0,1 procentenheter högre när statistiken blir definitiv. Utfallet för 2021 påverkades framför allt av hur de sent tecknade avtalen från 2020 konstruerades med större andelen av löneökningarna tidigt under avtalsperioden och med en längre period mellan lönerrevisionerna än brukligt. Sammantaget innebär de centrala avtalens konstruktion att löneökningstakten var något högre än normalt under större delen av år 2021 för att sedan dämpas kraftigt mot årets slut. Under 2021 har de faktiska löneökningarna legat strax över de jämförelsevis höga avtalsmässiga höjningarna,

Under 2020 bromsade de totala arbetskostnaderna in rejält när arbetsgivaravgifter sänktes och sjuklöneansvaret minskade i samband med covid-19-krisen. Under år 2021 kom en rekyl uppåt när siffrorna jämförs med 2020, men totalt sett tyder den preliminära statistiken på en minskad ökningstakt för arbetskostnaderna under pandemin jämfört med tidigare.

Under pandemin har efterfrågan på varor ökat och den svenska exportindustrin har utvecklats förhållandevis väl i förhållande till omvärlden, trots komponentbrist och svårigheter att hitta personal. Sammantaget finns hittills få tecken på att Sveriges konkurrenskraft skulle ha påverkats i någon större utsträckning under pandemin.

Svensk BNP förbättrades snabbt under 2021 jämfört med 2020. Den summerade tillväxten 2020–2021 var måttlig, men positiv trots pandemin. Antalet nya lediga jobb ökade snabbt under andra halvan av 2020 samtidigt som arbetslösheten sjönk tillbaka till samma nivå som före krisen, enligt Arbetsförmedlingens statistik. Långtidsarbetslösheten fortsatte emellertid att öka.

Under pandemiåren 2020–2021 har reallönerna stigit lika snabbt som tidigare. År 2021 avslutades dock med att de genomsnittliga konsumentpriserna ökade betydligt snabbare än de genomsnittliga lönerna. Den främsta förklaringen var mycket snabbt stigande energipriser. En annan orsak var att löneutvecklingen bromsade in som en följd av kollektivavtalens lönerevisionstidpunkter. Reallönen i november minskade med 1,3 procent jämfört med motsvarande månad år 2020.

I juni presenterade Medlingsinstitutet sin årliga rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den senaste statistiken är från 2020 och visar att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män är 9,8 procent. Därmed fortsätter den minskning av skillnaden som fortgått varje år sedan 2007. I denna årsrapport visar en analys att det tycks finnas en europeisk trend mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män, även om det finns stora skillnader både i utveckling och nivå mellan länderna. Det verkar finnas en samvariation mellan kvinnors sysselsättningsgrad och storleken på löneskillnaden. Länder med relativt stor löneskillnad har ofta en större andel sysselsatta kvinnor.

Av samma rapport framgår att genomsnittslönen för hela ekonomin var 36 100 kronor år 2020. Det var en ökning med 2,3 procent jämfört med föregående år. Statistiken påverkas dock av den uppskjutna avtalsrörelsen 2020. Den fick till följd att 55 procent av de anställda i privat sektor fick oförändrad lön år 2020 vilket kan jämföras med 14 procent i offentlig sektor.

Den tillströmning av medlemmar i de fackliga organisationerna som blev tydlig under pandemins inledande fas avstannade under år 2021. Antalet yrkesaktiva medlemmar inom de tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco minskade med sammanlagt omkring 16 000 under 2021. Det var framför allt LO:s förbund som fick färre medlemmar. Minskningen under 2021 är dock betydligt mindre än ökningen var under 2020, så fler var med i facket vid slutet av 2021 än före pandemins utbrott.

Ändringar i organisationsgraden sker mycket långsamt. Andelen fackligt anslutna anställda har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga. Sedan 2010 har nedgången dock huvudsakligen varit koncentrerad till de medelålders och äldre. Under 2020 och 2021 har en viss ökning skett och andelen anställda som är medlemmar i en facklig organisation är 70 procent. Eftersom arbetsgivarnas organisationsgrad är tämligen stabil och den arbetsgivare som har kollektivavtal måste tillämpa det för alla sina anställda är kollektivavtalens täckningsgrad 90 procent.

Under år 2021 beslutade regering och riksdag liksom under föregående år om ett antal åtgärder för att mildra effekterna för företag och på arbetsmarknaden av spridningen av coronaviruset. Det handlade framförallt om förlängningar av sådana tillfälliga åtgärder som hade beslutats under 2020.

I januari 2021 beslutades om tre interna utredningar inom Regeringskansliet vars uppdrag var att lämna förslag till hur överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet om trygghet, omställning och anställningsskydd skulle genomföras. Under året anslöt sig också fackförbunden Vision och ST för sina privatanställda medlemmar inom Svenskt Näringsliv.

Arbetsmarknadsåret 2021 i siffror

Kollektivavtal och avtalstäckning

Antal kollektivavtal registrerade av Medlingsinstitutet <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	644 3 747 000
Tecknade kollektivavtal om löner och allmänna villkor under 2021 <i>Antal anställda som berörs av avtalen</i>	89 476 000
Gällande tillsvidareavtal i december 2021 <i>Antal anställda som omfattas av tillsvidareavtal</i>	109 350 000
Facklig organisationsgrad (16–64 år, alla sektorer år 2020)	69 procent
Kollektivavtalstäckning (16–64 år, alla sektorer 2020)	89 procent

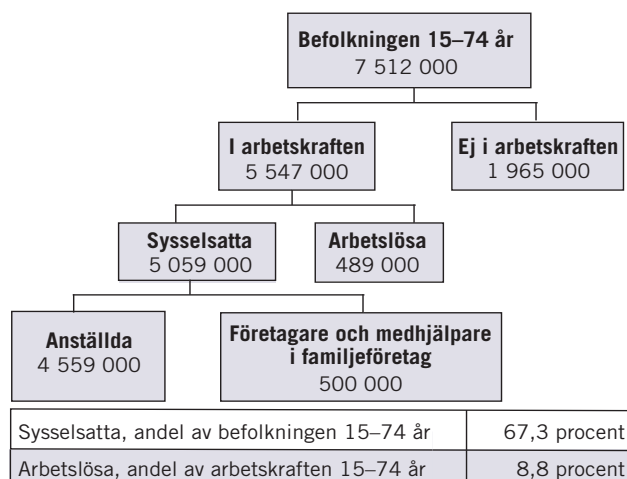
Konflikter

Förbundsförhandlingar med varsel om stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	2
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	0
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i lokala förhandlingar	11
Förlorade arbetsdagar på grund av politiska stridsåtgärder	0
Förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder under året totalt	11

Arbetskostnad, lön och löneökning

Norm för arbetskostnadsökning under 29 månader	5,4 procent
Löneutveckling, preliminärt utfall januari–november	2,7 procent
Reallöneutveckling enligt KPIF, preliminärt januari–november	0,5 procent
Reallöneutveckling enligt KPI, preliminärt januari–november	0,8 procent
Genomsnittslön, hela ekonomin (år 2020)	36 100 kronor
Löneskillnad mellan kvinnor och män (år 2020) <i>Oförklarad löneskillnad efter standardvägning</i>	9,8 procent 4,4 procent

Sysselsättning och arbetslöshet 2021



Anmärkning: Arbetskraftsundersökningarna är från och med 1 januari 2021 anpassade till EU:s nya ramlag för den sociala statistiken. De förändringar som gjorts i undersökningen i och med anpassningen har medfört brott i tidsserierna och därför redovisas inga jämförelser med tidigare år.

Källa: Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning, årsmedeltal.

1. Väl fungerande lönebildning

Medlingsinstitutets övergripande uppdrag är att verka för en väl fungerande lönebildning. Uppdraget tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Medlingsinstitutets roll i lönebildningen framgår av lag, förordningar och förarbeten.¹

Sedan Industriavtalet² tecknades år 1997 har en central del i lönebildningen varit att industrins avtal utgör en norm för arbetskostnadernas ökningstakt. Den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormering uppstod emellertid inte med Industriavtalet, utan har en betydligt längre historia än så. Även tidigare har industrin haft en tongivande roll.³

Normeringen vilar inte bara på Industriavtalet. Den stärks av samverkan och samordning bland övriga parter på arbetsmarknaden. Normeringen stöds också av Medlingsinstitutets medlare som vid tvister i förbundsförhandlingar inte medverkar till överenskommelser som avviker från normen.

Att lönebildningen fungerar väl är betydelsefullt för tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft i Sverige. Av den proposition som föregick inrättandet av Medlingsinstitutet framgår vad som anses känneteckna en väl fungerande lönebildning.

En väl fungerande lönebildning

- tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll,
- kombinerar ökad reallön med en hög sysselsättningsgrad,
- medför få arbetsmarknadskonflikter,
- möjliggör relativa löneförändringar och
- bidrar till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.

Den här rapporten beskriver utvecklingen under år 2021 i dessa avseenden.

1 Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förordning (1976:826) om medling i arbetstvister, förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet samt propositionen "Lönebildning för full sysselsättning" (prop. 1999/2000:32).

2 Industriavtalet är undertecknat av industrins fack och arbetsgivare. Avtalet innehåller dels ett förhandlingsavtal, dels ett samarbetsavtal. Industriavtalet har gjorts om två gånger sedan det tecknades första gången år 1997. Den första omförhandlingen gjordes år 2011. Det nu gällande avtalet är från 2016.

3 Att industrin skulle vara löneledande ansåg LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner under 1950- och 60-talen. I den så kallade EFO-modellen (uppkallad efter ekonomerna Gösta Edgren, TCO, Karl-Olof Faxén, SAF, och Clas-Erik Odhner, LO), som ofta användes för att förklara sambandet mellan lönebildning och inflation på 1960- och 70-talet, delades ekonomin in i den löneledande, konkurrensutsatta K-sektorn och S-sektorn som var skyddad från internationell konkurrens. I Medlingsinstitutets årsrapporter "Avtalsrörelsen och lönebildningen" för 2006 och 2007 finns resonemang om hur diskussionen om normeringen har gått till genom åren. I Medlingsinstitutets intervjubok "Evidt ung svensk modell?" (2015) berättar några av nyckelpersonerna om den moderna lönebildningens framväxt.

1.1 Lönebildning och ekonomisk politik

Den ekonomiska politiken och lönebildningen är ömsesidigt beroende av varandra. Historiskt har en fast växelkurs tidigare varit normen för den svenska penningpolitiken. Tanken var att inflationen och inflationsförväntningarna skulle anpassas till vad som gällde i de länder vars växelkurs kronan var knuten till.

Under 1970- och 80-talen blev löneökningarna stundtals betydligt högre i Sverige än hos våra viktigaste handelspartner. Denna utveckling ledde till upprepade kostnadskriser i den svenska ekonomin, vilka hanterades genom devalveringar av kronkursen. Devalveringarna sänkte de svenska produktionskostnaderna räknat i utländsk valuta. Eftersom importpriserna steg, på grund av devalveringarna, ökade inflationen. Det bidrog till att urholka löntagarnas köpkraft. Mellan åren 1980 och 1995 mer än fördubblades lönerna nominellt, men hög inflation innebar att lönerna i reala termer i stort sett stod still.

Den ekonomiska krisen i början av 1990-talet, som berodde på många samverkande faktorer, innebar slutet för den fasta växelkursregimen. Riksbanken övergick i november 1992 till rörlig växelkurs. I januari 1993 annonserades ett inflationsmål på 2 procent. Målet skulle utgöra ett ”nominellt ankare” som skulle stabilisera inflation och inflationsförväntningar.

Industriavtalets stabiliserande inverkan på lönebildningen och förtroendet för Riksbankens inflationsmål har varit viktiga orsaker till att löne- och prisspiraler undvikits. Det har bidragit till att reallönerna ökat under en lång följd av år och stärkt hushållens köpkraft. Under perioden 1997–2021 har reallönerna ökat med 60 procent. Perioden efter Industriavtalet markerar således ett trendbrott jämfört med 1970- och 80-talen. En viktig förutsättning för denna utveckling har varit att produktivitet utvecklingen i den svenska ekonomin periodvis har varit stark.

1.2 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

En utgångspunkt för det rådande lönebildningssystemet är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn, i praktiken i första hand exportindustrin, ska vara lönenormerande. Medlingsinstitutet har i sin instruktion fått i särskilt uppdrag att tillvarata och upprätthålla samsynen om normeringens roll.

I praktiken sker normeringen genom de avtal som Industriavtalets parter tecknar. Normeringen gäller inte enbart löneökningarna, trots att man ofta talar om ”lönenormering”. Med normeringen avses förändringen av arbetskraftskostnaden, det vill säga lön och andra avtalade kostnader. Avtalsperiodens längd har också varit en viktig del av normeringen. En grundtanke är att en hållbar utveckling av arbetskostnaderna främjar en god samhällsekonomisk utveckling och ökad sysselsättning.

Sedan avtalsrörelsen 1998 har industrins parter gått först och satt det märke som sedan blivit normerande. Det finns sedan länge en diskussion om vilka verksamheter och branscher som ska räknas som internationellt konkurrensutsatta. Inte bara industrin utsätts för en sådan konkurrens. Med ökande globalisering och digitalisering gäller det även exempelvis delar av tjänstesektorn och handeln.

1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning

I årsrapporten för år 2014⁴ visade Medlingsinstitutet hur förhandlingarna i stort sett undantagslöst, direkt eller indirekt, påverkas av de avtal som tecknas av Industriavtalets parter. En stor majoritet av arbetsmarknadens parter är således en del av normeringen och LO-förbunden har i sina gemensamma långsiktiga mål till 2028⁵ slagit fast att de ansluter sig till synen att den konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande.

En stabil lönebildning med direkt eller indirekt stöd för den konkurrensutsatta sektorns normerande roll får på olika sätt stadga av Industriavtalet, LO-samordningen, samverkan inom Svenskt Näringsliv och förhandlingsordningsavtal som också stödjer normeringen.

Sedan Industriavtalet tecknades 1997 har industrins fackförbund och arbetsgivarorganisationer verkat för att deras kostnadsökningar ska vara normerande. Ett nytt Industriavtal tecknades 2011. I detta betonas ännu tydligare parternas åtagande genom skrivningen att parterna inom industrin ”var och en och gemensamt” ska verka för att ”kostnadsmärket” inom industrin är den norm till vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig.

LO-samordningen har bidragit med att skapa en acceptans för normeringen utanför facken i industrin. Enligt LO:s stadgar ska förbunden hålla LO:s styrelse ”underlättad om viktigare avtalsrörelser och konflikter” och i frågor ”av större principiell innebörd eller omfattande praktisk betydelse” inhämta styrelsens yttrande. Från mitten av 1990-talet och framåt har LO:s förbund haft en mer eller mindre stark samordning.

En annan stabiliserande faktor är samverkan mellan arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv. Enligt stadgarna ska medlemmarna i Svenskt Näringsliv ”överlägga med föreningen om väsentliga frågor som uppkommer i samband med förhandlingarna”. Styrelsen får också i väsentliga frågor ”lämna föreskrifter om kollektivavtalsinnehåll och om förfarandet i övrigt.”⁶

I det förhandlingsordningsavtal som gäller mellan Sveriges Kommuner och Lands-ting (numera Sveriges Kommuner och Regioner) alla fackliga motparter utom Svenska Kommunalarbetsförbundet och Sveriges läkarförbund är parterna eniga om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Fram till år 2018, då förhandlingsordningsavtalet inom den statliga sektorn i sin helhet upphörde att gälla, fanns liknande skrivningar även där.

Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter har ansvar för lönebildningen. Medlingsinstitutet har inga maktmedel för att tvinga fram avtal på samhällsekonomiskt önskvärda nivåer. Är parterna överens om kostnadsökningar på andra och högre nivåer än märket kan Medlingsinstitutet inte påverka detta. Däremot medverkar inte medlare utsedda av Medlingsinstitutet till avtal som står

4 ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014”, Medlingsinstitutet (2015).

5 ”Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder”, LO (2015).

6 § 24 i Svenskt Näringslivs stadgar, antagna vid stämman den 18 maj 2017.

i strid med uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning – det vill säga att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I realiteten har detta betytt det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen. De avtal som tecknades under år 2020 blev normerande också för de avtal som tecknades 2021.

1.4 Inflationen kan bli en utmaning för parterna

Sedan det första Industriavtalet slöts har inflationstakten varit relativt stabil. Den långsiktiga trenden har varit en sakta fallande inflationstakt, det gäller såväl i Sverige som i andra liknande länder. Trots att Riksbankens penningpolitik har haft ett inflationsmål på två procent har inflationen i genomsnitt understigit denna nivå under perioden. Utvecklingen har varit liknande även i många andra europeiska ekonomier.

Den globala covid-19-pandemin verkar ha ökat det globala prisökningstrycket, i alla fall tillfälligtvis. Flera faktorer har bidragit till denna utveckling. Ett minskat resande och konsumtion av andra tjänster har skiftat en del av konsumtionen från tjänster till varor. Den ökade efterfrågan på varor har i sig varit svår att möta, därutöver har logistikproblem och ökade fraktkostnader fått de normalt väloljade logistikkedjorna att kärva rejält under krisen.

Konsumentpriserna i USA har ökat snabbare än på 40 år. Där har finanspolitiska stimulanspaket varit särskilt omfattande och det finns klara tecken på en tilltagande amerikansk löneökningstakt. De snabba kasten i efterfrågan på arbetskraft i framför allt tjänstesektorn, kan i sin tur bidra till stigande löner.

Även i Europa och i Sverige ökade priserna historiskt snabbt i slutet av år 2021, men här kan orsaken i huvudsak kopplas till kraftigt stigande energipriser. Bakom denna utveckling ligger både väder – kyla och stiltje – och strukturella faktorer. Att väderförhållandena varierar även framöver kan vi vara säkra på, med svängningar i energipriset som följd. Men hur inflationen påverkas av de klimatanpassningar som sker, vilka påverkar både energiproduktion och energikonsumtion, är svårare att göra några säkra bedömningar av.

Inflation innebär egentligen att den allmänna prisnivån i ekonomin stiger kontinuerligt. Priser på enstaka tjänster eller varor, till exempel el och bränsle, kan öka så snabbt att konsumentprisindex stiger märkbart. Det är dock inte egentlig inflation om inte den allmänna prisnivån börjar stiga och det i sin tur leder till lönemässiga kompensationskrav. Framför allt lönetillväxten brukar därför anses vara det som skapar förutsättningarna för varaktigt stigande prisnivå, det vill säga inflation.

Samtidigt vet vi att inflationen i sin tur påverkar lönebildningen. En stabil och förutsebar inflation gör det enklare för arbetsmarknadens parter att bedöma konsekvenserna av sina förhandlingsresultat. Den stabila inflationsnivån har bidragit till att Industriavtalet fungerat väl och att reallönerna ökat kontinuerligt.

Det finns ännu inte några signaler om att den tillfälligt ökade inflationen påverkar lönebildningen på något negativt sätt. Både fack och arbetsgivare anser att de prisökningar som skett under hösten är tillfälliga. De långsiktiga inflationsförväntningarna ligger fortfarande nära inflationsmålet på två procent. Men om inte förhållandena stabiliseras så kommer parterna ha en svårare ekonomisk miljö att verka i framöver. Denna fråga kommer att vara viktig för Medlingsinstitutet att följa.

Del 1

Avtalsrörelsen år 2021

2. Inför förhandlingarna 2021

Antalet avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt under 2021 var litet, men eftersom avtalsrörelsen 2020 försköts 7 månader som en följd av covid-19-pandemin återstod många avtal från 2020-års avtalsrörelse att omförhandla under 2021.

Förutsättningarna för förhandlingarna under 2021 präglades av den norm som sattes av industrins treåriga avtal som slöts under 2020, men också av den överenskommelse om förändrade villkor i "Avtalspension SAF-LO" och arbetskadeförsäkringen TFA som träffades mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

2.1 Märket sattes 2020

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

I likhet med de avtal med LO-förbund som industrin tecknade under 2017 innehöll 2020 års överenskommelser för arbetaravtalen en så kallad låglönesatsning i form av en "knäkonstruktion". Vid fastställande av löneökningstrymnet skulle den lägsta månadslön som användes för beräkningen vara 26 100 kronor för 2020 och 26 100 kronor uppräknat med värdet på löneökningen 2020 för år 2022. Låglönesatsningens konstruktion ingick i märket, men skulle rymmas inom ramen för avtalsvärdet enligt industrins opartiska ordförande.

Redan under våren 2020 hade Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknat en överenskommelse om förändrade åldersvillkor i "Avtalspension SAF-LO" och ändringar av försäkringsvillkoren i arbetskadeförsäkringen TFA med mera.¹

Överenskommelsen innebar kostnader som räknades av i de kollektivavtal om löner och allmänna villkor som därefter träffades. I tjänstemannaavtalen inom industrin avsattes också i allmänhet 0,4 procent till extra pensionsavsättning – oftast fördelat med 0,2 procent per revisionstillfälle. Även inom vissa LO-avtal gjordes extra avsättningar till tjänstepension/livsarbetsvidspremie eller motsvarande. Här handlade det oftast om en extra avsättning på 0,2 procent.

2.2 Många kvarstående avtal från 2020-års avtalsrörelse 2021

Avtalsrörelsens omfattning 2021 kom att påverkas av den överenskommelse om prolongering (förlängning) av 2020-års förbundsavtal som Svenskt Näringsliv och LO träffade den 28 april 2020. Överenskommelsen innebar att förbundsavtalen skulle prolongeras i 7 månader räknat från ordinarie utlöpningsstidpunkt. Om utlöpningsstidpunkten därmed hamnade efter den 31 december 2020 och parterna inte kunde enas om en förlängning på 7 månader skulle avtalen prolongeras till den 31 december 2020.

¹ Se avsnitt 3.1 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2020.

Omkring 70 av de avtal som löpte ut under 2020 hade inte nytecknats vid årsskiftet 2020/2021. Av dessa hade cirka hälften av avtalen en utlöpningsstidpunkt efter prolongering den sista december 2020, där det stora flertalet förlängts en kortare period än sju månader. Detta i enlighet med den överenskommelse som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO. Cirka 10 avtal prolongerades 2020 med ny utlöpningsstidpunkt under 2021.

2.3 Få avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt 2021

Avtalsrörelsen 2020 var mycket omfattande. Majoriteten av arbetsmarknadens avtal nytecknades. De flesta av de nytecknade avtalen löper på 29 månader. Avtalsrörelsen 2021 blev därmed av mindre omfattning uttryckt i såväl antal avtal som antal anställda.

Cirka 20 avtal hade en ordinarie utlöpningsstidpunkt under 2021. Dessa avtal omfattade sammanlagt cirka 300 000 anställda. Avtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan var det avtal som berörde klart flest anställda. Avtalet omfattar cirka 250 000 anställda och hade sin utlöpningsstid den sista mars 2021.

Företagsavtalet för piloter i SAS mellan företaget och Svensk Pilotförening skulle ha löpt ut den sista mars 2022, men där utnyttjades möjligheten att säga upp det sista avtalsåret i förtid. Avtalet löpte därmed ut den sista mars 2021. Därutöver fanns det 10 avtal där parterna hade möjlighet att säga upp avtalen i förtid med ny utlöpningsstidpunkt under 2021, men där tillfället inte utnyttjades. Ett av dessa avtal var det mellan SKR och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å den andra.

2.4 Få möjliga medlingsärenden

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetstvister utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal.² Av de avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt under 2021 var det bara läraravtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan som omfattades av förhandlingsordningsavtal och därmed inte kunde bli föremål för Medlingsinstitutets medlarinsatser.

Till de knappt 20 avtal som löpte ut under 2021 och som omfattas av medbestämmandelagens ordning, där Medlingsinstitutet kan tillsätta medlare vid eventuella tvister, ska läggas nästan samtliga av de avtal som var kvarstående från 2020 års avtalsrörelse.

2 Det förekommer dock att Medlingsinstitutet utser medlare även på områden med förhandlingsordningsavtal. Det sker dock bara om parterna i det avtalet beslutar att inte själva utse medlare. Se exempelvis årsrapporten 2016, s 71. Läs mer om förhandlingsordningsavtal i kapitel 4.

3. Förhandlingsresultat 2021

Avtalsrörelsen år 2021 var av begränsad omfattning sett till antalet avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt under året. Ändå tecknades cirka 90 avtal. Förklaringen ligger i den uppskjutna avtalsrörelsen 2020, där flera av avtalen nytecknades först under 2021.

Under 2021 fördes också ytterligare förhandlingar mellan parterna. Till exempel förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och LO för att åstadkomma ett huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd som inkluderade alla LO-förbund och inte bara IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

3.1 En liten avtalsrörelse som blev större

Totalt tecknades cirka 90 avtal, där huvuddelen (cirka 70 stycken) var avtal som egentligen hörde till 2020 års avtalsrörelse. Analogt med de avtal som tecknades under 2020 blev industrins avtal normerande för de avtal som tecknades även under 2021. Även om "märkets" innebörd, i likhet med 2020 års avtalsrörelse, ibland förefaller ha tolkats olika.¹

Knappt hälften av de nytecknade avtalen löper på 29 månader, där i praktiken samtliga är avtal som egentligen hör till 2020 års avtalsrörelse. Det har även tecknats tvååriga avtal, som därmed också kommer att löpa ut under 2023. Avtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund å andra sidan tillhör ett av undantagen. Avtalet löper på 36 månader med utlöpningsstidpunkt den sista mars 2024. Ett annat exempel på avtal med avvikande löptid och utlöpningsår är avtalet för SAS-piloter som endast löper på ett år och alltså omförhandlas 2022.

Det finns ett värde i att nya avtal träffas innan de gamla löper ut eftersom konflikt-risken då undanröjs. För 2021 var det närmare 70 procent av avtalen som tecknades senare än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten, vilket får betraktas som sent. Men det utdragna förloppet kan förklaras av att det framför allt handlar om avtal som egentligen hör till 2020 års avtalsrörelse, där den uppskjutna avtalsrörelsen blev så komprimerad att det var svårt för parterna att hinna med.

3.2 Förhandlingar utanför avtalsrörelsen

Utöver avtal om nya löner och allmänna villkor har arbetsmarknadens parter även tecknat överenskommelser om annat. Nedan följer en kort sammanfattning över några områden där parterna har förhandlat fram nya överenskommelser under 2021.

3.2.1 Trygghet, omställning och anställningsskydd

Den 16 oktober 2020 blev Svenskt Näringsliv och PTK överens om dels ett utkast till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten i fråga om lagändringar

¹ Industrins avtal tecknade på 29 månader med ett avtalsvärde på 5,4 procent vilket blev normerande (ett "märke") för övriga arbetsmarknaden.

som bland annat rör anställningsskydd, statligt finansieringsstöd vid omställning samt vuxenstudiestöd. Mer information om dessa förhandlingar och innehållet i överenskommelserna återfinns i kapitel 7 i Medlingsinstitutets årsrapport *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020*.

LO valde vid det tillfället att ställa sig utanför överenskommelserna, men den 4 december 2020 valde de enskilda LO-förbunden IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet att anta Huvudavtalet och ställa sig bakom principöverenskommelsen. Under 2021 fortsatte förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv och LO för att få till stånd en heltäckande uppslutning. Den 10 november blev Svenskt Näringsliv och LO överens om att rekommendera sina beslutande organ att godkänna principöverenskommelsen med förändringar i lagstiftning vad gäller anställningsskydd, omställning och studiestöd och att anta ett huvudavtal.

Den 17 november godkände också representantskapet, som är LO:s högsta beslutande organ mellan kongresserna, principöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd och huvudavtalet. Det är sedan upp till varje LO-förbund att under 2022 besluta om de vill skriva under principöverenskommelsen eller inte. Själva huvudavtalet skriver sedan parterna under först när de statliga lagändringarna är på plats hösten 2022.

För förbundsparter utanför LO-sfären som inte är medlemmar i PTK finns en möjlighet att anta Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Detta kräver dock ett godkännande från såväl Svenskt Näringsliv och PTK. Både Fackförbundet ST och Vision har under 2021 antagit det erbjudandet för sina privatanställda medlemmar som täcks av kollektivavtal tecknade av arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv.

Det finns även andra omställningsavtal på arbetsmarknaden som är under omförhandling. Till exempel träffade Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona ett nytt omställningsavtal med sina motparter den 21 december 2021. Det nya omställningsavtalet ger förstärkta möjligheter till omställning och kompetensutveckling för att möta den framtida arbetsmarknaden. Omställningsavtalet KOM-KR träder i kraft den 1 oktober 2022 och gäller samtliga 1,2 miljoner medarbetare i kommuner och regioner.

Ett annat exempel på omställningsavtal som är under förändring är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd. Avtalet är uppsagt med bland annat hänvisning till förväntade kommande lagförändringar.

3.2.2 Tjänstepension

Under 2020 blev Svenskt Näringsliv och LO överens om att stegvis sänka åldern för intjänande av ålderspension i avtalspension SAF-LO med ett år i taget för dem som är yngre än 25 år. Denna förändring har även genomförts i exempelvis tjänstepensionsplanen GTP för arbetare anställda hos arbetsgivare som är medlemmar i Fremia. Åldersgränsen sänktes till 23 år den 1 januari 2022 och sänkts till 22 år den 1 januari 2023.

En annan tjänstepensionsförändring inom Fremia är en ny tjänstepensionslösning för tjänstemän inom Kooperationen oavsett facklig tillhörighet. Tjänstepensionsavtalet mellan Fremia och Handels upphör därmed, och alla tjänstemän omfattas från och med den 1 januari 2022 av tjänstepensionsavtalet ITP mellan Fremia och PTK. Endast yngre tjänstemän inom Kooperationen, födda 1981 eller senare, berörs av denna förändring.

Inom den kommunala sektorn har Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona träffat ett nytt pensionsavtal med sina motparter med undantag för Läkarförbundet. Den 1 januari 2023 går kommuner och regioner över till ett rent avgiftsbestämt pensionssystem AKAP-KR². Pensionsavsättningarna höjs också till 6 procent på den pensionsgrundande lönen till och med 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 procent för lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp.

3.2.3 Arbetsmiljö

Även inom arbetsmiljöområdet har parterna träffat nya överenskommelser under 2021. Till exempel har Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) träffat nytt centralt arbetsmiljöavtal med sina motparter Forena och Sacoförbunden Jusek, Civilekonomerna och Sveriges Ingenjörer. Avtalet träder i kraft den 1 april 2022 och är ett ramavtal som möjliggör lokala lösningar.

Ett annat exempel inom arbetsmiljöområdet är den partsgemensamma avsiktsförklaring för friska arbetsplatser som arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona har träffat med sina fackliga motparter inom förbundsområdena: Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, OFR:s förbundsområde Läkare, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd och Akademikeralliansen.

Parterna är här överens om att utveckla stödet för att förebygga arbetsmiljörisker och främja hälsa i kommuner, regioner och kommunala företag. Satsningen består av tre delar: en kunskapsatsning på friskfaktorer, ett utvecklat stöd för samverkan samt uppföljning av arbetsmiljöarbetet under pandemin.

3.3 Organisations- och avtalsförändringar

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

I det följande redovisas exempel på förändringar som ägt rum under 2021.

² Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension.

3.3.1 Organisatoriska förändringar

Några exempel på organisatoriska förändringar som genomfördes under 2021.

- Den 1 januari 2021 gick Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea samman och bildade arbetsgivarorganisationen Fremia.
- Den 15 mars ändrade Teaterförbundet namn till Fackförbundet Scen & Film.
- Den 21 oktober 2021 ändrade IT&Telekomföretagen namn till TechSverige.
- Lärarförbundet beslutade under året att lämna centralorganisationen TCO och blev en del av Sacofederationen från och med den 1 januari 2022.

3.3.2 Avtalsförändringar

Att helt nya avtal tecknas eller att avtal helt upphör är visserligen inte ovanligt, men under såväl 2020 och 2021 har det skett betydande förändringar av avtalsstrukturen. Mycket är en följd av organisatoriska förändringar inom arbetsgivarorganisationerna. Som beskrevs i Medlingsinstitutets årsrapport 2020 medförde sammanslagningen av arbetsgivarorganisationerna Pacta och KFS till Sobona att en ny avtalsstruktur förhandlades fram under 2020 års avtalsrörelse. Detta för att minska antalet avtal inom överlappande avtalsområden.

För att underlätta för Sobonas medlemsföretag att hantera denna omställning började de nya branschöverenskommelserna att gälla från den 1 januari 2022. För perioden fram till 2022 tecknade parterna tillfälliga avtal som följde tidigare avtalsstruktur. Dessa avtal upphörde att gälla den sista december 2021.

Även sammanslagningen av Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea innebar vissa avtalsförändringar i den nybildade arbetsgivareorganisationen Fremia. Även här har parterna minskat antalet avtal inom överlappande avtalsområden. Till exempel hade såväl KFO och Idea avtal inom utbildningsområdet.

Totalt har cirka 90 avtal upphört att gälla från och med den sista december 2021 till följd av dessa förändringar. Därutöver finns det även andra förändringar rörande avtal som skett under avtalsåret 2021. Till exempel har ett nytt kollektivavtal *Juristavtalet – för advokat- och juristbyråer* tecknats mellan Almega Tjänsteföretagen och Akavia.

4. Medling, varsel och stridsåtgärder

Avtalsrörelsen 2020 fortsatte in i början av 2021. I likhet med föregående år förlorades inga arbetsdagar i tvister på förbunds nivå under 2021. Under året lades varsel i tio lokala tvister vilket föranledde medling i åtta fall. I lokala tvister förlorades elva arbetsdagar.

Visserligen fortsatte avtalsrörelsen 2020 in i början av 2021, men i övrigt var avtalsåret mycket begränsat. Totalt tecknades cirka 90 centrala kollektivavtal under 2021. Medling förordnades i två förbunds förhandlingar under året, i båda fallen handlade det om förhandlingar i den senarelagda avtalsrörelsen 2020. Inga arbetsdagar förlorades i konflikter på förbunds nivå under 2021.

På lokal nivå förekom tio tvister. Av dessa var åtta avtalstvister, vilka föranledde medling. Stridsåtgärder utlöstes i två fall och elva arbetsdagar förlorades. Politiska stridsåtgärder varslades i två fall under året.

I detta kapitel beskrivs tvisterna och medlingsverksamheten på central och lokal nivå under 2021. I kapitlet finns även en redogörelse för de politiska stridsåtgärder som förekom under året. Inledningsvis i kapitlet beskrivs reglerna för medlingsverksamheten och avslutningsvis beskrivs förekomsten av arbetsmarknadskonflikter över tid och därtill görs en jämförelse av förlorade arbetsdagar i konflikter i de nordiska länderna.

4.1 Allmänt om medling

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.

Under 2021 var fyra *fasta medlare* förordnade. De utses för ett år i taget och ansvarar för var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. I allmänhet gäller tvisterna fackliga krav om att arbetsgivaren ska teckna kollektivavtal.

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

4.1.1 Kort om reglerna

Medlingsinstitutet inrättades år 2000 och nya regler om medling trädde i kraft i juni samma år. De grundläggande bestämmelserna finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Bedömer vi att det finns risk för stridsåtgärder i en tvist eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får vi utan samtycke från parterna utse medlare i tvisten.

Sådan medling brukar betecknas som *tvångsmedling*. Det förekom i ett fåtal förhandlingar om förbundsavtal under Medlingsinstitutets första år att en part varslade och motsatte sig medling. Numera samtycker parterna vanligtvis till medling, så kallad *frivillig medling*. Förklaringen till detta torde vara vetskapen att vi bedömer att det föreligger risk för stridsåtgärder när en part har varslat om sådana. Därmed är förutsättningen för tvångsmedling uppfylld och det är inte meningsfullt att motsätta sig medling.

Den vanliga situationen när medlare utses är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder. Vi kontakter då parterna för att höra hur de ställer sig till medling. En stridsåtgärd ska föregås av ett skriftligt varsel. Det ska lämnas till motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Syftet med varselskyldigheten är bland annat att motparten ska kunna förbereda sig inför konflikten, men även att medlare ska ges möjlighet att lösa tvisten innan stridsåtgärderna bryter ut.

Den svenska lagstiftningen innehåller ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § medbestämmandelagen talas om "arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd". Detta är emellertid ingen fullständig uppräkningslista utan närmast en exemplifiering av olika förekommande typer av åtgärder. I princip kan en stridsåtgärd vara varje åtgärd som kan inverka på den part som handlingen riktas mot. Det avgörande är syftet med åtgärden. Har handlingen vidtagits i påtryckningssyfte och i kollektiv form är det i allmänhet fråga om en stridsåtgärd i lagens mening.

Det händer ibland att parterna själva tar ett gemensamt initiativ till medling när förhandlingar har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder.

Det bör påpekas att den medling som i dagligt tal kallas "frivillig" medling, inte är frivillig i den meningen att endera eller båda parterna kan frånträda medlingen. Detta gäller även i de fall då medlare har utsetts efter en begäran från parterna. Har Medlingsinstitutet väl utsett medlare är deras uppgift enligt medbestämmandelagen att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Uppdraget upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om vi beslutar att entlediga medlarna. Fram till dess är parterna skyldiga att infinna sig till förhandling inför medlarna och medverka till att föra förhandlingen framåt. Efter begäran från medlare får vi besluta att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar om det bedöms främja en god lösning av tvisten. Denna möjlighet har utnyttjats sparsamt. Beslut om uppskjutande av stridsåtgärder har fattats vid fyra tillfällen sedan Medlingsinstitutet inrättades. Senast det skedde var 2013.

4.1.2 Avtal om förhandlingsordning

Reglerna i medbestämmandelagen om Medlingsinstitutets möjligheter att besluta om tvångsmedling har ett undantag. Om parterna så vill kan de sluta ett särskilt avtal om förhandlingsordning. När avtalet har registrerats hos oss får, under avtalets giltighetstid, medlare inte utses utan parternas samtycke om avtalet uppfyller ett antal förutsättningar.

Ett sådant förhandlingsordningsavtal ska innehålla

- tidsplaner för förhandlingar
- tidsramar och regler för tillsättande av medlare
- regler om medlares befogenheter
- 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.

De allra flesta avtalen om förhandlingsordning träffades tidsmässigt i nära anslutning till Medlingsinstitutets inrättande. Vid utgången av 2001 hade institutet registrerat 16 sådana avtal. De omfattade bland annat tillverkningsindustrin (Industriavtalet¹) och andra betydelsefulla delar av den privata sektorn såsom avtalen för tjänstemän inom transportnäringen och handeln samt staten, kommuner och landsting (numera regioner). Bland de 16 avtalen fanns även sex avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt. Det har över lag varit vanligare med förhandlingsordningsavtal för tjänstemanna- respektive akademikerförbund än för LO-förbund.

Med tiden har emellertid antalet förhandlingsordningsavtal och organisationer med sådana avtal minskat. Dels har vissa avtal sagts upp och upphört att gälla, dels har vissa organisationer på den fackliga sidan sagt upp sin del av förhandlingsordningsavtal som man har haft gemensamt med andra fackliga organisationer. Bland annat upphörde förhandlingsordningsavtalen för tjänstemännen inom transportnäringen 2007 och inom handeln 2009. Inom kommun- och regionsektorn omfattar förhandlingsordningsavtalet inte längre Svenska Kommunalarbetareförbundet eller Sveriges läkarförbund och inom statlig sektor har förhandlingsordningsavtalet helt upphört. Under 2019 sade Unionen upp sina delar i förhandlingsordningsavtalen inom tjänstesektorn (avtalen nr 11–13 i uppställningen nedan). De avtalen upphörde därmed för Unionens del den sista december 2019.

Vid utgången av 2021 fanns 14 förhandlingsordningsavtal registrerade hos Medlingsinstitutet. Det kan noteras att det numera endast är inom industrin som det finns förhandlingsordningsavtal för LO-förbund (Industriavtalet).

I början av 2000-talet förhandlades lönerna för ungefär hälften av landets arbetstagare inom ramen för förhandlingsordningsavtal. Som en följd av att avtalen blivit färre och minskat i omfattning täcks numera cirka 1,25 miljoner arbetstagare av förhandlingsordningsavtal. Det motsvarar cirka 30 procent av alla anställda som omfattas av kollektivavtal.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsordningsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsordningsavtal. I början av 2022 fanns det cirka 650 kollektivavtal mellan förbundsparter på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det 90 som sluts av parter som omfattas av de 14 förhandlings-

1 Industriavtalet ändrades senast 2016, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2016, s. 61.

ordningsavtalen. De resterande kollektivavtalen omfattas alltså, formellt sett, av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Nedan följer en uppställning över de förhandlingsordningsavtal som gällde den sista december 2021 i kronologisk ordning utifrån när avtalen registrerades hos oss. Sedan avtalen registrerats har flera av parterna bytt namn bland annat till följd av sammanslagningar. I uppställningen anges de aktuella namnen på arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden även om namnen inte är desamma som i det registrerade avtalet.

Fördjupning: Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2021

1. Teknikarbetsgivarna ./ Ledarna (2000)
2. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (2000)
Parter: Sveriges Kommuner och Regioner och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./ OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikeralliansen och dess anslutna riksorganisationer.
3. TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag ./ Ledarna (2001)
4. Trä- och Möbelindustriföretagen ./ Ledarna (2001)
5. Industriarbetsgivarna ./ Ledarna (2001)
6. Innovations- och Kemiarbetsgivarna, Byggnadsämnesförbundet och Livsmedelsföretagen ./ Ledarna (2001)
7. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./ Akavia (2001)
8. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./ Forena (2001)
9. Gröna arbetsgivare ./ Ledarna (2001)
10. Kompetensföretagen ./ Unionen och tio Saco-förbund (2007)
11. Omega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)
12. TechSverige (tidigare IT& Telekomföretagen) ./ Akavia och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)
13. Innovationsföretagen ./ Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter (2010)
14. Industriavtalet (2016)
Parter: Byggnadsämnesförbundet, Grafiska Företagens Förbund, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Gröna arbetsgivare, Teknikföretagen, TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag och Trä- och Möbelföretagen ./ Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

4.1.3 Lönebildning och samhällsekonomi

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

vidare än det uppdrag som vår föregångare, Statens förlikningsmannasexpedition, hade. Dess uppgift var enbart att medla i tvister.

Egentligen var lagstiftningen en bekräftelse av den utveckling som hade ägt rum sedan början på 1990-talet och den så kallade Rehnberggruppens arbete med att få till stånd stabiliseringsavtal över hela arbetsmarknaden. Hänsynen till samhälls-ekonomi gav avgörande betydelse i det medlingsarbetet.

Lönebildningens betydelse för samhälls-ekonomi framgår också tydligt av förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Där anges att Medlingsinstitutet ska samråda med parterna om de samhälls-ekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt utifrån de rapporter om samhälls-ekonomi som Konjunkturinstitutet upprättar uppmärksamma lönebildningsproblem. Det bör understrykas att uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning gäller för hela arbetsmarknaden, oavsett om parterna har träffat avtal om förhandlingsordning.

4.1.4 Medlingen ska främja en väl fungerande lönebildning

Genom institutets uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning har det skett en förskjutning i synen på medlingsverksamheten. Samhälls-ekonomi är numera överordnad arbetsfreden, vilket betyder att medlarnas uppgift inte är att till varje pris söka åstadkomma arbetsfred.

Är parter överens om lönehöjningar på högre nivåer än vad som överenskommit inom den konkurrensutsatta industrin kan emellertid inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Några sådana befogenheter har vi inte. Det är i grund och botten parterna själva som måste ta ansvar för att upprätthålla de principer som lönebildningssystemet vilar på. Medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar dock inte till avtal som står i strid med en väl fungerande lönebildning, det vill säga en lönebildning i samhälls-ekonomisk balans där den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

4.2 Tvister och medling på förbunds nivå

Under 2021 tecknades cirka 90 centrala kollektivavtal, varav merparten hörde till den av pandemiskäl senarelagda avtalsrörelsen 2020. De enda fall i vilka det uppstod tvist mellan parterna och där medling förordnades av Medlingsinstitutet var i två förhandlingar av det senare slaget.

Inga stridsåtgärder bröt ut under avtalsförhandlingar under 2021 och inga arbetsdagar gick följaktligen förlorade på grund av arbetsmarknadskonflikter på förbunds nivå. Även om antalet avtalsförhandlingar blev högre än planerat på grund av den förskjutna avtalsrörelsen 2020 kan år 2021 i termer av antal medlingsärenden och förlorade arbetsdagar jämföras med tidigare år utan större avtalsrörelser, se **tabell 4.1** och **4.2**.

Tabell 4.1 Antal medlingsärenden på förbunds nivå hos Medlingsinstitutet under år med få avtalsförhandlingar

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

Källa: Medlingsinstitutet.

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

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

Källa: Medlingsinstitutet.

4.2.1 Medlingsärenden under 2021

Det ena av medlingsärendena hos Medlingsinstitutet under 2021 rörde en tvist mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vårdföretagarna om nya kollektivavtal för vård och omsorg samt äldreomsorg inom privat sektor. Det andra medlingsärendet handlade om en tvist mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivareförbund om ett nytt kollektivavtal för taxiförare. I båda fallen handlade tvisten främst om oenighet om lönehöjningar. Båda tvisterna och tillhörande medlingsärenden finns beskrivna i Medlingsinstitutets årsrapport för 2020 (s. 52–53).

Förutom i dessa tvister förekom ingen medling på förbunds nivå under 2021.

4.2.2 Politiska stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har under året mottagit kopior av två varsel om politiska stridsåtgärder. En lokal samorganisation av Sveriges Arbetares Centralorganisation, SAC Syndikalisterna, varslade en verksamhet i Huddinge om politisk strejk i två timmar den 8 mars 2021. Strejken skulle enligt varslet vidtas bland annat för att ”uppmärksamma de försämrade villkoren för arbetare” som enligt SAC-föreningen skulle bli följderna av sådana ändringar i arbetsrätten som diskuterades under året såsom att ”ge fri uppsägningsrätt utan hänsyn till om det finns sakliga skäl för uppsägningen”. En annan SAC-förening varslade en verksamhet i Tyresö om politisk strejk av en person i åtta timmar den 22 oktober 2021. Syftet med denna stridsåtgärd var att ge stöd för de strejkande skolungdomarna i Fridays for Future i samband med den globala strejkdagen det datumet. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om stridsåtgärderna verkställdes.

4.3 Den regionala medlingsverksamheten

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 (se **tabell 4.3**). De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Tabell 4.3 Fasta medlare 2021

Medlare	Region
Förre chefsjuristen Kurt Eriksson	Stockholms, Gotlands, Uppsala, Södermanlands och Västmanlands län
Förre rådmannen Karl Glimnell	Hallands, Västra Götalands, Värmlands och Örebro län
Förre hovrättspresidenten Ralf Larsson	Skåne, Blekinge, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Östergötlands län
Förre hyresrådet Carl Rydeman	Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Källa: Medlingsinstitutet

4.3.1 Nya ärenden för de fasta medlarna

Antalet lokala ärenden har minskat under en längre tid. Under de första fem åren på 2000-talet var dessa ärenden i genomsnitt cirka 80 per år, vilket var en halvering av antalet sådana ärenden jämfört med början av 1990-talet. År 2006 skedde en markant ökning av antalet lokala tvister, bland annat beroende på en mycket stor ökning det året och de närmast följande åren av antalet tvister med någon förening inom SAC Syndikalisterna som facklig part. Under de därefter följande åren minskade antalet lokala ärenden successivt ned till ett trettiotal per år under perioden 2012–2015. Med något undantag har därefter antalet lokala ärenden varit ett tiotal per år. Under 2021 var antalet lokala ärenden tio.

Medlingsinstitutet registrerar alla inkommande varsel, oavsett om de leder till medling eller inte. Flera varsel som hör till samma tvist (varsel i primärkonflikten samt eventuella sympativarsel) registreras i samma ärende.² Även varsel om sympatiåtgärder där primäråtgärden avser förhållanden utanför Sverige, det vill säga när tvisten inte rör en arbetsgivare i Sverige, liksom varsel om stridsåtgärder med politiska syften registreras som ärenden. Dessa typer av varsel ingår dock inte i redovisningen av den regionala medlingsverksamheten, se i stället avsnitt 4.2.2.

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

Förutom avtalstvisterna förekommer också varsel från föreningar som tillhör SAC och andra liknande organisationer. Dessa ärenden föranleder vanligtvis inte några medlingsinsatser. Under 2021 gjordes dock ett medlingsförsök i ett ärende med en SAC-förening i vilken föreningen ställde krav om tecknande av kollektivavtal.

En sammanställning av det totala antalet registrerade ärenden under senare år och hur de fördelar sig beroende på tvistens art och tvistande facklig organisation framgår av **tabell 4.4**.

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

Tabell 4.4 Ärendefördelning nya lokala ärenden åren 2006–2021

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Avtalstvister	102	44	13	18	17	12	16	17
varav LO-förbund	98	43	12	16	16	8	13	11
TCO-förbund	–	–	–	–	1	2	2	4
Saco-förbund	1	–	–	–	–	–	–	–
Övriga*	3	1	1	2	–	2	1	2
SAC	36	37	55	45	45	33	15	14
Övriga ärenden**	–	2	–	5	–	1	1	–
Totalt	138	83	68	68	62	46	32	31

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Avtalstvister	27	25	11	1	8	2	10	8
varav LO-förbund	20	21	6	1	7	2	7	7
TCO-förbund	6	–	–	–	–	–	–	–
Saco-förbund	–	–	–	–	–	–	–	–
Övriga*	1	4	5	–	1	–	3	1
SAC	8	4	7	2	3	10	1	2
Övriga ärenden**	–	1	1	1	–	–	–	–
Totalt	35	30	19	4	11	12	11	10

* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar. År 2021 avser siffran en tvist i vilken en SAC-förening ställde krav på kollektivavtal.

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

4.3.2 Avtalstvister under året

Kollektivavtalsbundenhet kan komma till stånd på två sätt. Arbetsgivaren kan gå in i en arbetsgivarorganisation eller teckna ett så kallat hängavtal med en facklig organisation, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa riksavtalet för den aktuella branschen. Ibland uppstår tvist om kollektivavtalstecknandet. Från toppnoteringen år 2006 med 102 avtalstvister minskade antalet till 44 tvister 2007. Därefter har avtalstvister varit färre än 20 per år med en viss uppgång under 2014 och 2015, vilket framgår av **tabell 4.5**. Under 2021 var det åtta avtalstvister. Det bör dessutom noteras att två avtalstvister (med Livsmedelsarbetareförbundet respektive Handelsanställdas förbund som fackliga parter) som inleddes under slutet av 2020 fortsatte in i 2021. Inte i någon av dessa tvister utlöstes stridsåtgärder. (Dessa ärenden berörs inte vidare i denna årsrapport, se i stället Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 58.)

Av 2021 års tvister, alla utom ett med något LO-förbund på den fackliga sidan, var Svenska Elektrikerförbundet (SEF) part i fem fall och GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch (GS-facket) respektive Industrifacket Metall (IF Metall) parter i en tvist var. Därtill var en SAC-förening part i en avtalstvist.

I samtliga avtalstvister lades varsel om stridsåtgärder i form av strejk, oftast i kombination med blockad av verksamheten. Stridsåtgärder utlöstes i två fall som sammantagna medförde att elva arbetsdagar förlorades. I samtliga fall utom ett (tvisten med SAC-föreningen) löstes tvisten genom att arbetsgivaren blev kollektivavtalsbunden med den varslande fackliga organisationen antingen genom att teckna ett hängavtal med den eller genom att bli medlem i en arbetsgivarorganisation med vilken den fackliga organisationen har ett centralt kollektivavtal.

Av SEF:s fem tvister avsåg tre företag som inte tidigare hade något kollektivavtal. I ett av de två övriga fallen var företaget verksamt inom solcellsbranschen och såsom medlem i en arbetsgivarorganisation (Teknikarbetsgivarna) redan bundet av ett kollektivavtal, dock inte ett avtal med SEF som facklig part. Tvisten löstes genom att företaget i stället blev medlem i en arbetsgivarorganisation (Energiföretagens Arbetsgivareförening) med vilken SEF har kollektivavtal (Kraftverksavtalet). I det andra av de övriga SEF-fallen uppgavs att företaget redan var bundet av ett kollektivavtal med en lokal fackförening. Tvisten i det fallet löstes med att företaget tecknade hängavtal på Installationsavtalet mellan Installatörsföretagen och SEF. Det var i två av SEF:s tvister som de elva arbetsdagarna på lokal nivå förlorades, i det ena fallet dock som resultat av vidtagna sympatiåtgärder av Svenska Byggnadsarbetareförbundet och inte som resultat av strejkande SEF-medlemmar. När SEF utlöst strejken hade nämligen en av de två medlemmarna på företaget slutat och den andre begärt sitt utträde ur organisationen.

I tvisterna med GS-facket och IF Metall hade de berörda arbetsgivarna inget kollektivavtal sedan tidigare. I avtalstvisten med SAC-föreningen var arbetsgivaren redan medlem i en arbetsgivarorganisation (Biltrafikens Arbetsgivareförbund) och gjorde klart att man inte avsåg att bli bunden av ett avtal med föreningen. Då bedömningen gjordes att det saknades förutsättningar att med hjälp av medling nå en lösning av tvisten avslutades ärendet.

Tabell 4.5 Avtalstvister åren 2006-2021

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Antal tvister	102	44	13	18	17	12	16	17
varav fartyg	7	5	1	4	2	1	3	2
varav utländska företag	4	1	1	0	0	0	0	0

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antal tvister	27	25	12	2	8	2	10	8
varav fartyg	4	3	0	0	1	0	0	0
varav utländska företag	0	0	0	0	1	0	0	0

4.3.3 Antal kollektivavtal mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer³

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

3 För en annan beräkning av antalet kollektivavtalsbindningar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer, se kapitel 15.

Foras uppgifter lämnades till Medlingsinstitutet den 10 december 2021, smärre förändringar av siffrorna kan alltså ha inträffat efter det datumet.

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

Enligt Foras uppgifter fanns det under 2021 cirka 68 000 hängavtalsanslutningar (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året). Det är något färre än under 2020. Uppgifterna avser hängavtal med såväl arbetarförbund som tjänstemannaförbund.

När det gäller hur många arbetstagare som varit anställda i företag som endast är bundna av hängavtal rapporteras uppgifterna till Foras register med ett års förskjutning. Det saknas därför siffror för 2021. Det ska också framhållas att här finns endast uppgifter för arbetstagare som omfattas av hängavtal med LO-förbund. År 2020 var antalet arbetstagare i sådana företag cirka 184 000, vilket är något färre än 2019.⁴

Under 2021 tecknades 3 181 nya hängavtal. Antalet nytecknade hängavtal per år sedan 2006 framgår av **tabell 4.6**.

Tabell 4.6. Nytecknade hängavtal registrerade hos Fora 2006–2021

År	2006	2007*	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Antal avtal	3 906	..	5 129	3 397	4 035	5 071	4 245	3 845
År	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antal avtal	3 324	5 638	4 652	3 759	4 822	3 583	4 246	3 181

*Uppgifter för 2007 saknas på grund av omläggning av Foras datasystem.
Källa: Fora.

Tabell 4.7 visar antalet hängavtalsanslutningar under 2021 fördelat på fackliga organisationer. Som framgår av tabellen är det LO-förbunden som tecknat flest hängavtal. Bland tjänstemanna- och akademikerfacken är det Unionen som stått för överlägset flest hängavtalsanslutningar.

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

Tabell 4.7 Hängavtal 2021 fördelat på fackliga organisationer

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtalsanslutningar
Akademikerförbundet SSR	1
Akavia	6
DIK	6
Fackförbundet Scen & Film	11
Fastighetsanställdas Förbund	80
GS Facket för skogs, trä och grafisk bransch	51
Handelsanställdas förbund	157
Hotell och restaurangfacket	243
IF Metall	253
Ledarna	16
Livsmedelsarbetareförbundet	29
Seko, Service och kommunikationsfacket	141
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	869
Svenska Elektrikerförbundet	95
Svenska Journalistförbundet	6
Svenska Kommunalarbetareförbundet	89
Svenska Målareförbundet	110
Svenska Transportarbetareförbundet	124
Sveriges Arkitekter	1
Sveriges Ingenjörer	12
Unionen	881
Totalt	3 181

Källa: Fora

Till de kollektivavtalsbindningar som uppkommer genom tecknande av hängavtal kommer de kollektivavtalsanslutningar som uppkommer vid arbetsgivares inträde i en arbetsgivarorganisation. Fora registrerade 9 346 nya sådana kollektivavtalsanslutningar under 2021 (se **tabell 4.8**), vilket är färre än under 2020 då antalet å andra sidan var avsevärt högre än åren dessförinnan.⁵

Fora hade totalt drygt 137 000 kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation under året (antalet inbegriper alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året, det vill säga även de som upphört under året), vilket är något fler än under 2020. Det kan nämnas att om man istället redovisar hur många ”unika” företag som har kollektivavtal genom medlemskap i någon arbetsgivarorganisation blir antalet cirka 68 000.

5 Det bör nämnas att enligt uppgift från Svenska Byggnadsarbetareförbundet ingick förbundet totalt 1 819 kollektivavtal (genom hängavtal och inträden i arbetsgivarorganisation) under 2021.

Tabell 4.8 Arbetsgivare som inträtt i arbetsgivarorganisation under 2021

Arbetsgivarförbund	Antal kollektivavtals anslutningar
Almega Tjänsteförbunden	483
Almega Tjänsteföretagen	219
Arbetsgivaralliansen	556
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation	2
Biltrafikens Arbetsgivarförbund	906
Byggföretagen	243
Danscentrum Stockholm	5
Energiföretagens Arbetsgivarförening	30
Fastigo	40
Fremia*	1 867
Frisörföretagarna	194
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	6
Glasbranschföreningen	32
Grafiska Företagen	21
Gröna Arbetsgivare	460
IKEM – Innovations och kemiindustrierna	70
Industriarbetsgivarna	143
Innovationsföretagen	73
Installatörsföretagen	368
Kompetensföretagen	166
Livsmedelsföretagen	57
Maskinentreprenörerna ME	552
Medieföretagen	39
Motorbranschens Arbetsgivarförbund	167
Måleriföretagen	80
Plåt & Ventföretagen	122
Sjöfartens Arbetsgivarförbund SARF	10
Sobona	33
Sv. Skorstensfejarmästarnas Riksförbund	1
Svensk Handel	378
Svensk Scenkonst	8
Svenska Flygbranschen	1
Sv. Kyrkans Arbetsgivarorganisation	11
Sveriges Bussföretag	6
Sveriges Hamnar	3
Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)	1
Säkerhetsföretagen	26
Teatercentrum	6
TechSverige	99
Teknikarbetsgivarna	305
TEKO, Sveriges Textil & Modeföretag	8
TMF, Trä och Möbelföretagen	46
Tågföretagen	2
Visita	1 208
Vårdföretagarna	293
Totalt	9 346

* Den höga siffran förklaras delvis av dubbelräkningar i samband med uppdateringar av Foras register vid bildandet av Fremia genom sammanslagningen av arbetsgivarorganisationerna KFO och Idea.

Källa: Fora.

4.3.4 Utländska företag

Enligt uppgifter från Fora fanns totalt cirka 930 hängavtal med utländska företag registrerade under 2021, ett något lägre antal än under 2020. Liksom 2020 uppgick antalet kollektivavtalsanslutningar genom medlemskap i arbetsgivarorganisation under 2021 till knappt 300. (Även beträffande utländska företag avser siffrorna för kollektivavtalsanslutningar genom hängavtal respektive medlemskap i arbetsgivarorganisation alla anslutningar som varit registrerade någon gång under året.)

Det har, som framgår av tabell 4.5 ovan, under senare år förekommit endast enstaka avtalstvister med utländska företag. Under åren fram till 2009 var det oftast Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) som vart part i tvister med utländska företag. Enligt uppgifter från Byggnads har i genomsnitt drygt 30 utländska företag per år blivit avtalsbundna med förbundet under perioden 2009–2021. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Under år 2021 tecknade Byggnads 78 hängavtal med utländska företag och ytterligare fem blev avtalsbundna genom inträde i en arbetsgivarorganisation

4.3.5 Syndikalisternas varsel och stridsåtgärder

SAC Syndikalisterna och dess medlemsföreningar (i fortsättningen används beteckningen SAC oavsett om det är centralorganisationen eller dess medlemsföreningar som avses) är vanligen inte part i kollektivavtal och organisationen är därför normalt inte bunden av den fredsplikt som följer av kollektivavtal. Varsel och stridsåtgärder har använts som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och i rättstvister. I början av 2000-talet utfärdade SAC varsel i enstaka fall. Åren 2006–2011 ökade aktiviteten från SAC:s sida, se tabell 4.4 ovan.⁶ Aktiviteten har dock minskat påtagligt sedan 2011.

SAC:s organisation bygger på ett starkt lokalt självstyre. Beslut om stridsåtgärder fattas i princip av de berörda medlemmarna på arbetsplatsen (organiserade i någon SAC-förening). SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder vanligtvis inte medling.

Den lagstiftning som trädde i kraft den 1 augusti 2019, som innebär begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder, kan antas ha fått betydelse för SAC givet den hittillsvarande strategin för användande av stridsåtgärder som påtryckningsmedel mot arbetsgivare. I tre fall framställde SAC-föreningar krav om tecknande av kollektivavtal under 2020. Under 2021 skedde det i ett av sammanlagt fem SAC-ärenden. I de övriga fyra SAC-ärendena handlade det i två fall om politiska stridsåtgärder (se ovan, avsnitt 4.2.2) och i två fall om skäl som sannolikt hade att göra med såväl intresse- som rättstvister.

Varslade och utlösta stridsåtgärder

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer. Det handlar om åtgärder som i varslen betecknats som aktiv bojkott, offensiv blockad, blockadsvärm, outsourcing, uthängning och varumärkesbränning⁷, även om det också

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

7 För en närmare beskrivning av begreppen, se Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014", (2015), s. 223.

genomförs stridsåtgärder av mera traditionellt slag. I varslen under 2021 förekom stridsåtgärder av båda slagen. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om stridsåtgärderna trädde i kraft.

4.4 Summering och konfliktstatistik

4.4.1 Allmänt om konfliktstatistik och effekterna av stridsåtgärder

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter. Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en påtryckning på motparten. Uppgifter om sådana stridsåtgärder redovisas dock inte i den internationella konfliktstatistiken.

Det är också givet att en 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. Inte heller sådana förlorade arbetsdagar ingår i konfliktstatistiken. 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. Andra konflikter utanför etablerade avtalsförhållanden är det svårare att bedöma omfattningen av. Så är ofta fallet när det gäller stridsåtgärder i samband med SAC:s tvister. Det kan vara oklart om SAC:s varslade åtgärder överhuvudtaget verkställs, då Medlingsinstitutet inte alltid får besked huruvida varsel återkallats eller om eventuellt verkställda stridsåtgärder avbrutits. Vår kännedom om olovliga konflikter grundas ibland på uppgifter i massmedia, ibland på uppgifter från parterna. Oavsett vilket är uppgifterna ofta osäkra och ungefärliga.

Uppgifter om förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter säger dock ingenting om de ekonomiska konsekvenserna av sådana stridsåtgärder. 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 samma ekonomiska 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 entreprenadbranschen kan effekten bli den samma. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder. På andra områden torde det vara avsevärt svårare, om ens möjligt, att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett varsel.

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 färdmedel vilket drabbar passagerare.

4.4.2 Summering av medlingar och konflikter 2021

Under 2021 utbröt inga stridsåtgärder i förbundsförhandlingar och följaktligen förlorades inga arbetsdagar i de tvister som förekom. I samband med lokala tvister förlorades elva arbetsdagar. Medlingsinstitutet har inga uppgifter om förlorade arbetsdagar i samband med olovliga stridsåtgärder under året.

Årets händelser sammanfattas i följande punkter och **tabell 4.9**.

- Två medlingsärenden i förbundsförhandlingar i Medlingsinstitutets regi.
- Tio regionala medlingsärenden, varav åtta avsåg avtalstvister och föranledde medling.

Tabell 4.9 Varsel och stridsåtgärder 2021 i siffror

Typ av tvist	Antal varsel i primärkonflikt (varav från arbetsgivare)	Antal varsel om sympatiåtgärder	Antal tvister med verkställda stridsåtgärder (varav strejk och/eller lockout)	Förlorade arbetsdagar
Förbundsförhandlingar	3 (0)	2	–	–
Lokala tvister (utom SAC)	9 (0)	3	2 (2)	11
SAC	5 (0)	–	?	–
Internationell bakgrund	–	–	–	–
Politiska stridsåtgärder	–	2	?	–
Vilda strejker	–	–	–	–
Totalt	17 (0)	7 (0)	2 (2)	11

Källa: Medlingsinstitutet

4.4.3 Förlorade arbetsdagar sedan Medlingsinstitutets inrättande

Antalet förlorade arbetsdagar totalt (det vill säga såväl i samband med förbundsförhandlingar som i lokala tvister och i situationer med internationell eller politisk bakgrund) sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 framgår av **tabell 4.10**. De större avtalsrörelserna sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 har ägt rum under åren 2001, 2004, 2007, 2010, 2012, 2013, 2016, 2017 och 2020. Något paradoxalt har sedan år 2000 flest arbetsdagar förlorats under år med få avtalsförhandlingar, 2003 och 2008⁸. För tiden före inrättandet av Medlingsinstitutet hänvisas till vår webbplats, www.mi.se.

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

Tabell 4.10 Förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter 2000–2021
Inklusive olovliga strejker

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

Källa: Medlingsinstitutet

4.5 Jämförelse mellan de nordiska länderna

Genom att hämta uppgifter från de statistikansvariga myndigheterna i Norge, Danmark och Finland kan man få fram siffror som sträcker sig fram till och med 2020. För 2021 finns ännu inget publicerat. **Tabell 4.11** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2020.

Tabell 4.11 Förlorade arbetsdagar i de nordiska länderna 2010–2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sverige	28 892	254	37 072	7 084	3 450	234
Norge	500 009	526	360 643	10 849	148 009	25 329
Danmark	18 500	15 000	10 200	930 000	16 900	9 400
Finland	314 667	127 758	17 254	25 999	40 500	109 000
	2016	2017	2018	2019	2020	Genomsnitt 2010–2020
Sverige	10 417	2 570	50	7 577	0	8 873
Norge	165 798	8 942	24 142	21 500	135 768	127 407
Danmark	15 400	28 100	20 300	8 400	8 500	98 245
Finland	6 600	23 077	214 428	378 000	176 184	130 316

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

Det kan noteras att antalet förlorade dagar varierar betydligt mellan åren i samtliga länder. Särskilt höga tal för förlorade arbetsdagar hittar man i Danmark 2013 då en lärarkonflikt som svarade för 920 000 av de förlorade dagarna. Lägger man till åren närmast före denna 10-årsperiod ökar Danmarks genomsnittssiffra påtagligt (2008 förlorades totalt nästan 1,9 miljoner arbetsdagar, varav cirka 1,84 miljoner dagar berodde på en omfattande strejk i offentlig sektor inom sjukvård och barnomsorg). Räknet från och med 2010 har konflikternas omfattning varit störst i Finland, tätt följt av Norge.

Notabelt är att Sverige, med den klart största arbetsmarknaden, har det klart lägsta genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år under perioden.

För en översiktlig genomgång av bland annat förekomsten av konflikter i ett antal europeiska länder under pandemiåret 2020 se Medlingsinstitutets rapport "Ekonomi och lönebildning under pandemin – En internationell utblick". Rapporten kan laddas ned från vår webbplats www.mi.se.

5. Kommande års förhandlingar

Avtalsrörelsen 2022 blir inte av någon större omfattning då endast 31 avtal ska omförhandlas. Eftersom avtalsrörelsen 2020 var mycket omfattande och de flesta av de avtal som tecknades då löper på 29 månader blir det först 2023 som de flesta av arbetsmarknadens avtal ska nytecknas.

Genom att den exportberoende industrins avtal löper fram till 2023 finns det en normering att förhålla sig till i de förhandlingar som kommer att föras år 2022. Avtalsrörelsen år 2022 hade kunnat bli betydligt mer omfattande om parterna valt att utnyttja möjligheten att säga upp de gällande avtalen, men det skedde inte.

5.1 Avtalsrörelsen 2022

När det gäller avtal som löper ut under 2022 är avtalen för OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan det klart största. Dessa avtal löper ut den sista mars 2022 och omfattar knappt 100 000 sjuksköterskor, barnmorskor, röntgensköterskor och biomedicinska analytiker.

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

Utöver Hälso- och sjukvårdsavtalen är det 29 avtal som också löper ut under året, däribland avtalet för SAS-piloter mellan SAS/Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening som i likhet med Hälso- och Sjukvårdsavtalen löper ut den sista mars. Även avtalen som tecknas av Svenska Kyrkan som arbetsgivarpart ska omförhandlas under 2022, då Svenska Kyrkan valt att säga upp avtalen i förtid.¹

Totalt omfattas cirka 150 000 anställda av avtal som ska nytecknas under 2022.

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

Industrins parter valde att inte utnyttja möjligheten att säga upp sina avtal i förtid. Detta tillsammans med att sista datum för förtida uppsägning har passerats medför att det vid årsskiftet 2021/22 endast återstod 24 avtal med möjlighet att sägas upp i förtid under det första halvåret 2022. Avtalen omfattar cirka 50 000 anställda.

¹ Fackliga motparter är Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd.

Bland dessa avtal är 15 tecknade av LO-förbund, där Kommunikationsavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko är det största avtalet.

5.1.1 Möjliga medlingsärenden

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetstvister utom i de fall där parterna har förhandlingsordningsavtal registrerade. I avtalsrörelsen 2022 finns förhandlingsordningsavtal för avtalen för OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona å ena sidan och Vårdförbundet å andra sidan, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations avtal med tjänstemän och akademiker samt avtalet för försäkringstjänstemän mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation FAO och Forena. Det betyder att övriga avtal kan bli föremål för Medlingsinstitutets insatser i händelse av arbetstvist.

Av de avtal som fortfarande efter årsskiftet 2021/22 kan sägas upp i förtid saknar samtliga förhandlingsordningsavtal registrerade hos Medlingsinstitutet, vilket betyder att vid en eventuell förtida uppsägning kan dessa avtal bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser

5.2 Avtalsrörelsen 2023

Som en följd av att så många avtal som slöts under 2020 tecknades på 29 månader kommer avtalsrörelsen år 2023 att bli mycket omfattande då inte bara industrins avtal, utan också huvuddelen av arbetsmarknadens övriga avtal löper ut. Avtalsrörelsen år 2023 lär därmed bli av samma omfattning som den år 2020.

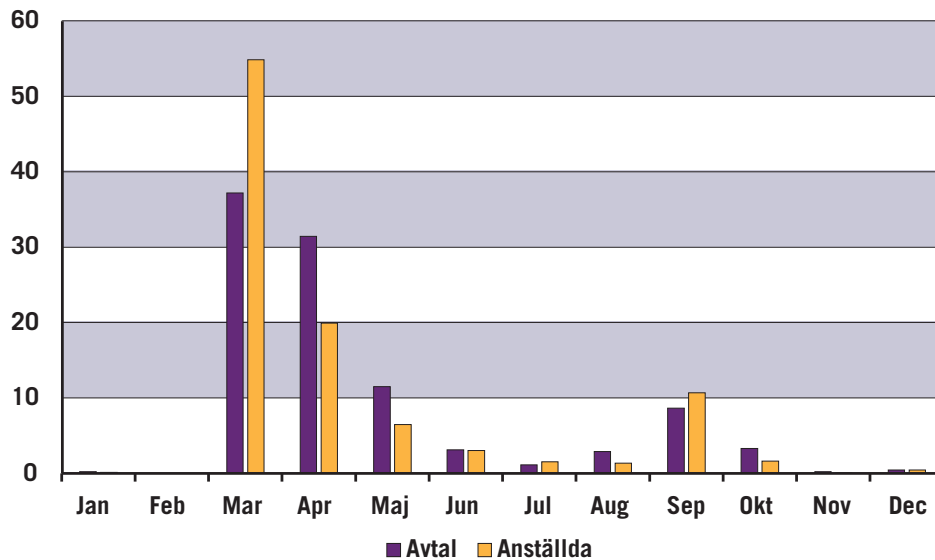
5.2.1 Avtal som löper ut 2023

Drygt 2,2 miljoner anställda kommer att omfattas av de cirka 450 avtal som ska omförhandlas under 2023. De organisatoriska förändringar som har skett under senare tid har inneburit en förändrad avtalsstruktur inom flera organisationer, vilket har inneburit att det totala antalet avtal har minskat från cirka 700 till 644 avtal.²

I **diagram 5.1** redovisas andelen avtal respektive andelen anställda fördelade efter avtalens utlöppningstidpunkt. Som framgår av diagrammet löper de flesta avtalen ut under mars eller april, där de märkessättande avtalen inom industrin löper ut den sista mars. Även uttryckt i antalet anställda som omfattas är dessa två vårmånader de största följt av september månad då de statliga avtalen löper ut.

2 Pacta och KFS har till exempel gått samman och bildat Sobona. Detsamma gäller KFO och Idea som har bildat arbetsgivarorganisationen Fremia.

Diagram 5.1 Andel avtal och andel anställda fördelat efter utlöpningsmånad 2023
Procent



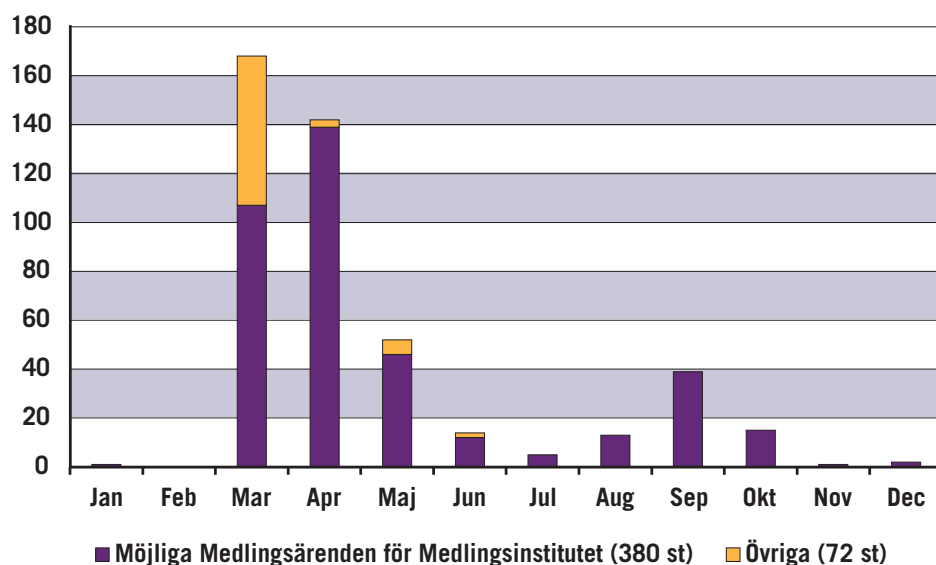
Källa: Medlingsinstitutet

Utöver avtalen i diagrammet fanns det vid årsskiftet 2021/2022 cirka 110 uppsägningsbara avtal som löper tills vidare – oftast med tre månaders uppsägningstid. I avtal som löper över flera år är det också relativt vanligt att parterna enas om en möjlighet att säga upp avtalet i förtid. Oftast handlar det om att det sista avtalsåret är uppsägningsbart. Det fanns vid årsskiftet 2021/22 cirka 40 avtal med ordinarie utlöpningsstidpunkt under 2024, men inga av dessa avtal har någon sådan möjlighet till förtida uppsägning med ny utlöpningsstidpunkt under 2023.

5.2.2 Möjliga medlingsärenden

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

Diagram 5.2 Möjliga medlingsärenden och avtal med förhandlingsordning 2023
Antal



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet kan i teorin den stora majoriteten av de avtal som löper ut under 2023 bli föremål för Medlingsinstitutets medlingsinsatser. Erfarenheten visar emellertid att även under stora avtalsrörelser går endast ett fåtal förhandlingar till medling. Det var enbart i 32 av dessa 380 avtal som ett nytteknande förgicks av medling vid förra förhandlingstillfället – och då räknas Samhallsavtalet och Bemanningsavtalet med LO-förbunden som åtta respektive 14 avtal.³

Även i övriga medlingsärenden var arbetstagarorganisationerna LO-förbund, där Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund och Byggavtalet mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är två exempel. Mer information om tidigare medlingsärenden återfinns i Medlingsinstitutets årsrapporter.

3 I bilaga 2 redovisas hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal.

6. Lagstiftning och domar

Även under 2021 upptogs en del av lagstiftningsarbetet av åtgärder mot covid-19-pandemins konsekvenser för ekonomi och arbetsmarknad. Därtill lades under året fram utredningsförslag för att genomföra de partsöverenskommelser om nya regler om anställningsskydd och omställning som ingått i slutet av 2020. Inom EU lades ett direktivförslag fram om så kallad lönetransparens. Såväl Arbetsdomstolen som EU-domstolen hade att bedöma bland annat olika frågor om stridsåtgärder.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att följa utvecklingen av arbetsmarknads-lagstiftningen i Sverige och i omvärlden. I detta kapitel ger vi en kortfattad beskrivning av vissa föreslagna och beslutade ändringar i lagstiftningen i Sverige och av nya EU-förslag. Därtill redogörs för några domar från Arbetsdomstolen respektive EU-domstolen.

Fördjupning: Några nyckelbegrepp i lagstiftningsprocessen

Lagrådsremiss: Utkast till en lag som regeringen lämnar till lagrådet som bland annat granskar hur förslaget förhåller sig till grundlagarna och rättsordningen i övrigt. Efter lagrådets behandling bearbetar regeringen förslaget och lämnar det i en proposition till riksdagen.

Promemoria: Resultatet av en intern utredning inom Regeringskansliet. En promemoria publiceras i Departementsserien, Ds.

Proposition: Förslag från regeringen till riksdagen om en ny lag eller om förändringar av redan gällande lagar. Förkortas prop.

Riksdagskrivelse: En skrivelse från riksdagen till regeringen, till exempel om att ett beslut har fattats av riksdagen. Förkortas rskr.

Utskottsbetänkande: En skrivelse från ett riksdagsutskott till riksdagen med motiverat förslag till riksdagsbeslut, det vill säga om hur riksdagen ska besluta om förslagen i propositioner, motioner med mera.

Utredningsbetänkande: Rapport och förslag från en av regeringen tillsatt särskild utredare eller kommitté. Publiceras i Statens offentliga utredningar, SOU.

6.1 Ny lagstiftning med mera

6.1.1 Fortsatta åtgärder med anledning av coronaviruset

Även under 2021 beslutade regering och riksdag om ett antal åtgärder för att mildra effekterna för företag och på arbetsmarknaden av spridningen av coronaviruset. Det handlade framförallt om förlängningar av sådana tillfälliga åtgärder som hade beslutats under 2020. Redan i slutet av 2020 beslutades om fortsatt tillämpning av den tillfälligt förstärkta arbetslöshetsförsäkringen, i form av bland annat lättnader av medlemsvillkor och arbetsvillkor samt höjda ersättningsnivåer. Under 2021 beslutades om fortsatt tillämpning av de särskilda pandemimotiverade reglerna om stöd vid korttidsarbete, se nedan under särskild rubrik. Vidare beslutade regeringen redan i slutet av 2020 att de förlängningar som tidigare under

det året hade beslutats om hur länge man kan ha så kallade extratjänster och introduktionsjobb skulle gälla även under 2021. Likaså beslutades i början av 2021 att den möjlighet till förlängning av tiden i så kallat nystartsjobb som beslutats under 2020 även skulle gälla under 2021.

6.1.2 Stöd vid korttidsarbete

Ett system för statligt stöd vid så kallat korttidsarbete trädde i kraft 2014, i *lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete*. Stödet syftade till att vid mycket djupa lågkonjunkturer bevara arbetstillfällena i företag som möter en vikande efterfrågan genom att anställda tillfälligt går ned i arbetstid och lön. I syfte att åstadkomma ett för företagen mer konkurrenskraftigt stöd i förhållande till andra länder beslutades under 2020, genom ändringar i lagen, om ett system som kompletterar det som infördes 2014. Detta system förutsätter inte en synnerligen djup lågkonjunktur och särskilda föreskrifter från regeringen för att träda i kraft. Det innebär att stöd vid korttidsarbete kan ges under begränsade perioder till enskilda arbetsgivare som drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som inte kunnat förutses eller undvikas genom andra åtgärder.

Mot bakgrund av de omfattande konsekvenserna av coronavirusutbrottet genomfördes därtill ytterligare, tillfälliga, regler i lagen om stöd vid korttidsarbete under 2020. Under 2020 höjdes statens andel av kostnaderna från en tredjedel till tre fjärdedelar. Vidare uppgick löneminskningen till 4, 6 respektive 7,5 procent (i stället för 12, 16 respektive 20 procent) om arbetstidsminskningen är 20, 40 respektive 60 procent. Systemet, som även kom att kallas korttidspermittering, började tillämpas i mars 2020. Genom ytterligare ändringar i lagen gavs möjlighet till stöd vid arbetstidsminskning på 80 procent, arbetstagarnas löneminskning uppgick då till 12 procent. Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 73 f.

Genom en särskild lag, *lagen (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall*, som var i kraft under perioden 15 februari–30 juni 2021, möjliggjordes stöd vid korttidsarbete enligt särskilda pandemimotiverade regler även under perioden december 2020–september 2021. Under det första halvåret 2021 kunde stöd ges vid arbetstidsminskning upp till 80 procent, varvid arbetstagarnas löneminskning skulle uppgå till 12 procent. I december 2021 föreslog regeringen i promemorian Tillfälligt slopad karenstid för stöd vid korttidsarbete ändringar i lagen så att de arbetsgivare som tagit emot stöd under 2020 och 2021 även ska kunna få stöd under 2022.

I september 2021 beslutade regeringen att en kommitté skulle ges i uppdrag att se över stödet vid korttidsarbete (Dir. 2021:79). Kommittén ska bland annat utvärdera stödets betydelse för att lindra effekterna av pandemin för näringsliv, sysselsättning och samhällsekonomi och analysera och ta ställning till om det fortsatt ska finnas två parallella system för stöd vid korttidsarbete. Kommittén ska också se över reglerna i vissa avseenden och lämna nödvändiga författningsförslag. Den del av uppdraget som handlar om att utvärdera stödets betydelse för att lindra effekterna av pandemin ska redovisas i ett delbetänkande senast den 31 maj 2022. Uppdraget i övrigt ska redovisas senast den 30 november 2022.

6.1.3 Skydd för visselblåsare

I betänkandet *Ökad trygghet för visselblåsare (SOU 2020:38)* föreslogs hur EU:s så kallade visselblåsardirektiv¹ ska genomföras i svensk rätt. Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2020.

I propositionen *Genomförande av visselblåsardirektivet (prop. 2020/21:193)* lämnade regeringen sitt förslag till genomförande av direktivet. Förslaget innebär att direktivet i huvudsak ska genomföras genom en ny lag som ersätter lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Den nya lagen föreslogs gälla inom all privat och offentlig verksamhet och skulle därmed få ett mer omfattande tillämpningsområde än visselblåsardirektivets. Lagen avsågs inte inskränka utan komplettera det skydd som redan finns för visselblåsare i bland annat grundlag, lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förslaget innebär att bestämmelser föreskrivs om skydd för personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang har fått del av eller inhämtat information om missförhållanden och rapporterar den. Exempelvis ska en rapporterende person inte utom i vissa fall kunna göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikt, under förutsättning att personen vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet. Skyddet föreslogs också bestå i förbud mot hindrande åtgärder och repressalier. Skyddet föreslogs även gälla för andra än rapporterende personer, till exempel personer som bistår den rapporterende personen. Vidare föreslogs bland annat regler om interna och externa rapporteringskanaler. Verksamhetsutövare ska vara skyldiga att inrätta interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. Skyldigheten ska gälla för verksamhetsutövare med 50 eller fler arbetstagare. Verksamhetsutövare ska under vissa förutsättningar och i vissa avseenden kunna dela interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning med varandra. Bestämmelserna om interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning föreslogs vara kollektivavtalsdispositiva. Vad gäller externa rapporteringskanaler föreslogs att regeringen ska kunna utse myndigheter som ges i uppdrag att inom visst ansvarsområde ha sådana rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning och ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter om missförhållanden inom ansvarsområdet.

Det föreslogs också ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Förslaget innebär bland annat att sekretess ska gälla hos offentliga verksamhetsutövare vid uppföljningen av rapporter om missförhållanden och i domstol vid tillämpningen av den nya lagen. Därtill föreslogs i den nya lagen en särskild bestämmelse om tystnadsplikt i enskild verksamhet innebärande att den som hanterar ett uppföljningsärende inte obehörigen får röja en uppgift som kan avslöja identiteten på den rapporterende personen eller på någon annan enskild som förekommer i ärendet.

1 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

Riksdagen antog regeringens förslag (arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU3, rskr 2021/22:9). Lagändringarna trädde i kraft den 17 december 2021, se vidare lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Enligt förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ska Arbetsmiljöverket svara för myndighetstillsynen över kraven om att inrätta interna visselblåsarfunktioner.

6.1.4 Etableringsjobben prövas av EU

LO, Unionen och Svenskt Näringsliv träffade 2017 en principöverenskommelse om en ny typ av kollektivavtalad anställning, så kallad etableringsjobb, som riktar sig till nyanlända och långtidsarbetslösa. I mars 2018 kom regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv överens om en gemensam avsiktsförklaring om att etableringsjobb bör införas. Modellen innebär att staten ska subventionera anställningen genom att betala en ersättning direkt till individen, i stället för att arbetsgivaren betalar hela lönen till arbetstagaren och sedan får ersättning för en del av lönen från staten. Inom Arbetsmarknadsdepartementet utarbetades därefter promemorian Etableringsjobb (Ds 2019:13), se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2019, s. 69. I propositionen Förutsättningar för etableringsjobb och vissa frågor om kontroll inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (prop. 2019/20:117) föreslogs vissa ändringar i socialförsäkringsbalken, lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift och lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program för att möjliggöra reformen. Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 77.

Eftersom stödet räknas som ett statligt stöd enligt EU:s statsstödsregler måste regeringen få stödet godkänt av EU-kommissionen. I oktober 2021 lämnade regeringen in en så kallad förhandsanmälan om stödet till kommissionen, vilken är startpunkten för prövningen mot EU:s statsstödsregler.

6.2 Förslag och utredningar

6.2.1 Utredningsbetänkanden m.m.

Trygghet, omställning och anställningsskydd

Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetsförbundet träffade i slutet av 2020 en överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Överenskommelsen innehåller ett antal förslag om ändringar av arbetsrättsliga regler, såsom ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) samt införande av ett nytt offentligt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. De avtalsslutande parterna hemställde därefter hos regeringen att denna snarast påbörjar ett arbete med att genomföra de lagändringar, budgetdispositioner med mera som partsöverenskommelsen innebar. Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2020, s. 92 f. I januari 2021 beslutades om tre interna utredningar inom Regeringskansliet vars uppdrag var att lämna förslag till hur parternas överenskommelse skulle genomföras. Den ena interna utredningen gällde anställningsskydd och tillhörande a-kassefrågor, den andra en ny offentlig omställningsorganisation och den tredje ett nytt och parallellt offentligt omställningsstudiestöd.

I promemorian *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* (Ds 2021:16) föreslogs införandet av ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd som ska kunna ges till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Stödet, som ska bestå av vägledning, rådgivning och i vissa fall förstärkt stöd, ska omfatta både anställda och de vars anställning har upphört. Stöd får som längst ges under 12 månader. För att få tillgång till stödet ska den sökande uppfylla vissa kvalificeringskrav när det gäller omfattningen av hans eller hennes tidigare arbete. Den nya offentliga omställningsorganisationen föreslås organiseras vid Kammarkollegiet.

Förutom att omställningsstödet ska kunna ges till personer vars tillsvidareanställning eller tidsbegränsade anställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist ska det också kunna ges till personer vars anställning ska upphöra eller har upphört till följd av ohälsa eller sjukdom. Kompetensstödet ska få ges till personer som har en anställning. Stödet ska syfta till att stärka arbetstagarens framtida ställning på arbetsmarknaden. I promemorian föreslogs vidare att arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd genom registrerade omställningsorganisationer ska kunna få ersättning för detta oavsett om sådan finansiering följer av kollektivavtal eller inte. Ansökan om registrering av omställningsorganisation ska göras hos Kammarkollegiet och en förutsättning för registrering är bland annat att omställningsorganisationen tillhandahåller grundläggande omställnings- eller kompetensstöd motsvarande det som ska ges av den offentliga omställningsorganisationen.

Reglerna om det nya offentliga omställnings- och kompetensstödet samt ersättningen till arbetsgivare föreslogs träda i kraft den 30 juni 2022, medan verksamheten inom det nya systemet för grundläggande omställnings- och kompetensstöd enligt promemorian borde inledas så snart det är praktiskt möjligt, med sikte på den 1 oktober 2022. Bestämmelserna om ersättning till arbetsgivare föreslogs tillämpas första gången på ansökningar om ersättning för perioden från och med den 1 oktober 2022.

I promemorian *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, (Ds 2021:17) föreslogs hur parternas överenskommelse avseende anställningsskydd bör genomföras. Utredningen föreslog att begreppet *saklig grund* i anställningsskyddslagen ska ersättas av *sakliga skäl*. Avsikten med ändringen är att det vid en uppsägning av personliga skäl ska bli mer förutsebart vad som krävs för en giltig uppsägning. I likhet med vad som gäller idag ska en bedömning av om det finns sakliga skäl göras med utgångspunkt i om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om han eller hon insett eller bort inse detta. Det ska dock därefter inte göras någon intresseavvägning mot arbetstagarens intresse att behålla anställningen eller någon prognos om hur arbetstagaren i framtiden kan antas uppfylla sina skyldigheter. Viss förändring föreslogs också beträffande kravet på arbetsgivaren att vidta mindre ingripande åtgärder, såsom omplacering, innan uppsägning sker. Det föreslogs också att reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara kollektivavtalsdispositiva på det sättet att avvikelser ska kunna göras både till nackdel och fördel för arbetstagaren, förutsatt att kollektivavtalet på arbetstagsidan har slutits av en huvudorganisation eller förhandlingskartell.

I promemorian föreslogs också en utökning av arbetsgivarens möjlighet enligt anställningsskyddslagen att undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Enligt förslaget ska arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare och undantagsmöjligheten ska gälla oavsett antalet anställda. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en efterföljande uppsägning som sker inom tre månader. Det ska liksom idag vara tillåtet att genom kollektivavtal göra undantag från turordningsreglerna.

Vidare föreslogs att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om en uppsägnings giltighet. Inte heller ska domstol kunna interimistiskt besluta att anställningen ska bestå tills en tvist om avskedande är slutligt avgjord. Ett undantag ska dock gälla beträffande fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. För dessa ska de nuvarande reglerna fortsatt gälla, det vill säga att anställningen ska bestå under tvist om uppsägnings giltighet. Som en följd av dessa förslag föreslogs också att det vid bestämmande av skadestånd vid ogiltiga uppsägningar och avsked hänsyn ska tas även till syftet att motverka överträdelser av reglerna. Skadestånden ska därmed sättas på en nivå som är avskräckande. Därtill föreslogs vissa ändringar i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring för att hindra att arbetstagare av ekonomiska skäl tvingas avstå från att rättsligt angripa en felaktig uppsägning. Enligt förslaget ska en arbetstagare inte kunna stängas av från rätten till arbetslöshetsförsäkringen vid tvistiga uppsägningsfall.

Ytterligare ett förslag gällde turordningsregler när sysselsättningsgraden för flera arbetstagare ska sänkas (så kallad hyvling). Förslaget innebär att arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering till en lägre sysselsättningsgrad före arbetstagare med längre anställningstid och att det vid en sådan omplacering ska tillämpas en omställningstid motsvarande den uppsägningstid som skulle gällt vid uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Under omställningstiden ska arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Reglerna föreslogs vara kollektivavtalsdispositiva.

Vad gäller visstidsanställningar föreslogs att anställningsformen allmän visstidsanställning ska ersättas med en ny anställningsform kallad särskild visstidsanställning. Inte heller för denna ska det krävas att arbetsgivaren anger något objektivi skäl för tidsbegränsningen. En särskild visstidsanställning ska dock snabbare övergå till tillsvidareanställning än vad som gäller för allmän visstidsanställning. En övergång ska ske när arbetstagaren varit anställd i en särskild visstidsanställning i mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. Vidare ska en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. Dessutom ska anställningstiden beräknas på ett mer förmånligt sätt för arbetstagaren. Reglerna ska vara kollektivavtalsdispositiva. I promemorian föreslogs också att anställningsavtal ska anses gälla på heltid om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta inom tre veckor.

Vidare föreslogs vissa ändringar i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare för att ge bemanningsanställda en ökad möjlighet till anställning i kundföretaget. Ett kundföretag som haft en arbetstagare inhyrd på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader ska enligt förslaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning. Genom att i stället betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två månadslöner kan kundföretaget välja att inte erbjuda en tillsvidareanställning. De nya reglerna ska vara kollektivavtalsdispositiva på samma sätt som reglerna om sakliga skäl för uppsägning.

EU-regler om utstationering inom vägtransportsektorn, m.m. (mobilitetspaketet)

I Infrastrukturdepartementets promemoria *Genomförande av mobilitetspaketet* lades förslag om hur rättsakterna i EU:s så kallade mobilitetspaket ska genomföras och kompletteras nationellt. Mobilitetspaketet avser ändringar i EU:s förordningar om trafiktillstånd, godstransporter, kör- och vilotider och färdskrivare vid gods- och persontransporter på väg, med mera, samt inför särskilda regler för utstationering av förare i vägtransportsektorn. Paketet antogs av EU sommaren 2020. Se vidare Medlingsinstitutets årsrapport för 2020.

Bestämmelserna i EU:s utstationeringsdirektiv² och det så kallade tillämpningsdirektivet³ till utstationeringsdirektivet är i och för sig tillämpliga på vägtransportsektorn, men beroende på de särskilda omständigheter som råder för denna verksamhet (på grund av arbetskraftens rörlighet) bedömdes det i mobilitetspaketet att det är nödvändigt att införa vissa särskilda EU-regler inom denna sektor. Så skedde genom beslutet om direktivet 2020/1057 om utstationering av förare.⁴ Det nya direktivet innebär vissa begränsningar i fråga om när utstationering ska anses föreligga på vägtransportområdet. I departementets promemoria föreslogs att utstationering av förare i vägtransportsektorn bör regleras av bestämmelserna i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, dock med vissa särskilda regler för just denna sektor. Därtill föreslogs särskilda regler i en ny förordning om utstationering av förare inom vägtransportsektorn. Bland annat föreslogs att en arbetsgivare ska lämna in en utstationeringsdeklaration till Arbetsmiljöverket innan en utstationering i Sverige åt ett utländskt transportföretag påbörjas. Om transportföretaget vid en vägkontroll inte kan visa upp en kopia av deklarationen ska företaget betala en sanktionsavgift. Vidare föreslogs att en beställare av en transport ska kunna hållas straffrättsligt ansvarig om en utstationeringsdeklaration inte har lämnats in. Ändringarna föreslogs träda i kraft under februari 2022.

Utökat skydd mot diskriminering

I betänkandet *Ett utökat skydd mot diskriminering (SOU 2021:94)*, föreslogs bland annat ett utvidgat skydd för arbetstagare mot trakasserier och hot från tredje man. Förslaget innebär ett förtydligande av att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder

2 Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

3 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

4 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2020/1057 av den 15 juli 2020 om fastställande av särskilda regler med avseende på direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU för utstationering av förare inom vägtransportsektorn och om ändring av direktiv 2006/22/EG vad gäller tillsynskrav och förordning (EU) nr 1024/2012.

enligt diskrimineringslagen (2008:567) även ska omfatta trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man. Arbetet med att motverka sådana handlingar från tredje man skulle därmed bli införlivat med annat förebyggande arbete mot diskriminering och med samverkan med arbetstagarorganisationer. Vidare skulle Diskrimineringsombudsmannen (DO) kunna bedriva tillsyn över även denna form av diskriminering och vid brister kunna agera. Utredningen föreslog också att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att utarbeta särskilda föreskrifter mot trakasserier och sexuella trakasserier från tredje man som, enligt utredningen, bör kunna utgå från de redan gällande föreskrifterna om kränkande särbehandling samt åtgärder mot våld och hot om våld.

6.2.2 Förslag inom EU

Lönetransparens

I mars 2021 överlämnade kommissionen ett förslag till direktiv om bland annat transparens i lönesättningen⁵ till Europaparlamentet och rådet. Förslaget syftar till att stärka den i EU-fördraget fastställda principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete⁶ och innehåller i drygt 30 artiklar bestämmelser om insyn i lönesättningen, rättsmedel och efterlevnad, statistik m.m. Därtill innehåller förslaget ett antal definitioner av bland annat olika lönebegrepp för tillämpningen av direktivet.

Enskilda arbetstagarare föreslås få rätt att ta del av information om relevanta lönenivåer. Arbetsgivaren ska samtidigt ha rätt att kräva att arbetstagararen inte använder informationen för andra syften än att hävda sin rätt enligt direktivet. En beskrivning av vilka kriterier som används för att bestämma lönenivåer och karriärutveckling ska göras tillgänglig för arbetstagararna. Vidare ska arbetsgivare informera arbetsökande om lönenivå eller lönespann utan att den arbetsökande har efterfrågat detta. Arbetsgivare med 250 eller fler anställda ska årligen ta fram information om löneskillnader mellan kvinnor och män som ska göras tillgänglig för allmänheten. Arbetstagarorganisationer, likabehandlingsorgan och tillsynsorgan ska även ges viss ytterligare information. Sådana arbetsgivare ska vidare under vissa förutsättningar, tillsammans med arbetstagarorganisationer, göra analyser av kvinnors och mäns löner av vilka bland annat ska framgå hur stor andel kvinnor respektive män som utför lika eller likvärdigt arbete. Därtill ska redovisningar göras, bland annat av vilka åtgärder som vidtas för att komma tillrätta med löneskillnader. Analyser och redovisningar ska göras tillgängliga för arbetstagarare, arbetstagarorganisationer och likabehandlingsorgan.

Det ska enligt förslaget finnas effektiva rättsmedel och sanktioner i medlemsstaterna för det fall direktivets bestämmelser inte efterlevs. Den som lidit skada av att principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete inte följts ska ha rätt till kompensation. Förslaget innehåller bestämmelser om omvänd bevisbörda, tillgång till bevismedel, repressalieförbud och preskription. Vidare föreslås att en svarande arbetsgivare som huvudregel inte ska ha rätt till ersättning för sina rättegångskostnader från en kående arbetstagarare som förlorat målet, om det inte är uppenbart oskäligt i det enskilda fallet.

5 Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM(2021) 93.

6 Artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Ett organ ska utses för att övervaka tillämpningen av direktivet och tillhandahålla verktyg för att företag ska kunna genomföra löneanalyser. Organet ska motta statistik från arbetsgivare och publicera denna samt samla in löneanalyser från arbetsgivare med 250 eller fler anställda.

Plattformsarbete med mera

I slutet av 2021 överlämnade EU-kommissionen ett direktivförslag till Europaparlamentet och rådet om förbättrade arbetsvillkor vid plattformsarbete⁷. Direktivförslaget syftar till att förbättra villkoren vid sådant arbete genom att fastställa kriterier för när berörda personer ska räknas som arbetstagare och därmed ges rätt till arbetsrättsligt skydd. Direktivförslaget innehåller en förteckning med kriterier och om den digitala plattformen uppfyller minst två av dessa ska den presumeras vara en arbetsgivare. Kriterierna handlar om vilken kontroll plattformen har över arbetets utförande och över personen som utför det, exempelvis om plattformen bestämmer vilken ersättning som ska betalas och vilka villkor som ska gälla för arbetets utförande, om den övervakar arbetet och begränsar möjligheterna att fritt bestämma arbetstider samt om den bestämmer om arbete ska kunna nekas eller inte. Det framhålls samtidigt att reglerna inte ska omfatta ”äkta” egenföretagare.

Förslaget medför också en skyldighet för plattformarna att informera plattformsarbetarna om automatiska övervaknings- och beslutssystem samt att utvärdera sådana system så att de inte medför risker för plattformsarbetarna i olika avseenden. En del av dessa regler ska tillämpas även om plattformsarbetarna inte anses vara arbetstagare. Förslaget innebär också särskilda krav på att information ska ges och samråd hållas med plattformsarbetarnas representanter eller dem själva inför beslut om väsentliga ändringar av automatiska övervaknings- eller beslutssystem.

Direktivförslaget medför vidare krav på plattformarna att tillhandahålla viss information till myndigheter som ansvarar för tillsyn av arbetsmiljö med mera. Därtill föreslås bestämmelser om plattformsarbetares tillgång till domstolsprövning och möjligheter att få gottgörelse, med mera för det fall de inte får sina rättigheter tillgodosedda samt skydd mot missgynnande och uppsägningar/avsked om de tar sina rättigheter i anspråk.

Samtidigt som direktivförslaget presenterades inledde kommissionen ett samråd (med bland andra arbetsmarknadens parter) om ett utkast till riktlinjer för om och hur EU:s konkurrenslagstiftning ska tillämpas på kollektivavtal om arbetsvillkor för egenföretagare som tillhandahåller tjänster.⁸ I sitt meddelande konstaterade kommissionen att egenföretagare utan anställda, såväl inom plattformsekonomin som utanför denna, kan ha svårt att få gehör för berättigade krav på rimliga arbetsvillkor. Möjligheter att förhandla kollektivt och på så sätt förbättra sina villkor hindras i praktiken av att de betraktas som ”företag” och att kollektiva förhandlingar om priser och villkor då kan anses utgöra brott mot EU:s konkurrenslagstiftning. I utkastet till riktlinjer beskrivs EU-domstolens rättspraxis angående kollektivavtal i ett konkurrensrättsligt sammanhang och anges när egenföretagare utan anställda kan jämföras med arbetstagare och därför inte omfattas av EU:s konkurrenslagstiftning, det vill säga när denna inte hindrar kollektivavtal för egenföretagare utan

7 COM(2021) 762.

8 C(2021) 8838.

anställda. De egenföretagare som avses bli omfattade av riktlinjerna är exempelvis personer som är ekonomiskt beroende eller arbetar tillsammans med andra arbetstagare online och offline, och personer som arbetar via plattformar. Tillämpningsområdet för de tänkta riktlinjerna är dock inte begränsat till plattformsekonomin. Efter det att synpunkter inkommit avsåg kommissionen att presentera den slutliga versionen av riktlinjerna under andra kvartalet 2022.

6.2.3 Nya utredningar

Regeringen beslutade under 2021 att tillsätta en särskild utredare för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet (Dir. 2021:81). Utredaren ska undersöka vilka effekter de regionala skyddsombudens verksamhet har och bedöma om de kan ges bättre förutsättningar att verka. Utredaren ska överväga om och i så fall vilka författningsändringar som bör göras. Utredningen ska vara färdig senast den 19 augusti 2022.

Under året beslutades också om tillsättandet av en särskild utredare med uppdrag att undersöka förutsättningar för en ny kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring (Dir. 2021:64). Uppdraget hänger samman med den partsöverenskommelse om trygghet och omställning på arbetsmarknaden som träffades i slutet av 2020. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetsförbundet lämnade mot bakgrund av sin överenskommelse ett förslag till regeringen om att utreda förutsättningarna för en kollektivavtalad arbetslöshetsförsäkring som kan stärka den svenska partsmodellen och värna förutsägbarheten inom arbetslöshetsförsäkringen.

6.3 Arbetsdomstolen

Skyldigheten att varsla om stridsåtgärder

Under våren 2020 pågick en konflikt mellan den portugisiska hamnarbetarorganisationen SEAL och Lissabons hamn. På begäran av SEAL varslade Svenska Hamnarbetsförbundet (förbundet) den 13, 14 och 25 maj 2020 arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar (med kopia till dess medlemsföretag APM Terminals Gothenburg AB, APM) om sympatiåtgärder i form av blockad i svenska hamnar av allt lossnings- och lastningsarbete på två fartyg som enligt SEAL lastats av "strejkbrytare" i Lissabons hamn. Det första varslet avsåg fartyget Wes Janine och det andra fartyget Wes Gesa. Varslet den 13 maj innebar att stridsåtgärden skulle träda i kraft samma dag. Varslet den 14 maj innebar ett ikraftträdande av stridsåtgärden sex dagar senare. Det tredje varslet avsåg en förlängning av stridsåtgärdena. Inget av förbundets varsel lämnades med iakttagande av den varselfrist som enligt 45 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) ska uppgå till minst sju arbetsdagar såvitt inte det finns giltigt hinder mot att varsla. Parterna var oense om det hade funnits giltigt hinder för förbundet mot att iaktta varselfristen, om 45 § medbestämmandelagen var tillämplig på varslet den 25 maj 2020 samt om det varslet var tillräckligt tydligt avseende omfattningen av stridsåtgärdena. Sveriges Hamnar väckte talan och yrkade att förbundet skulle förpliktas betala skadestånd till såväl organisationen som dess medlemsföretag APM. Det var till APM de båda fartygen skulle anlöpa i Sverige.

I sin dom (AD 2021 nr 36) påminde Arbetsdomstolen om förarbetsuttalanden enligt vilka avsikten med undantaget från varselskyldigheten främst är att möjliggöra

stridsåtgärder i fall där ett upprätthållande av skyldigheten skulle innebära att stridsåtgärden blir verkningslös samt att undantaget också bör kunna tillämpas i andra situationer där varselskyldigheten framstår som meningslös. Ett exempel när undantaget kan tillämpas är de särskilda förhållandena inom sjöfarten, till exempel vid blockad mot lossning av fartyg med kort liggetid. Likaså kan en stridsåtgärd bli verkningslös om arbetsgivaren i förväg informeras om åtgärden och då omdirigerar sitt fartyg. En liknande situation kan vara att arbetet som berörs av stridsåtgärden är så kortvarigt att det inte finns tid för varsel. Enligt Arbetsdomstolen måste dock en förutsättning för att kortvarigt arbete ska utgöra giltigt skäl att inte varsla normalt vara att den fackliga organisationen inte haft kännedom om situationen i så god tid att det funnits tid att varsla. Om det handlar om en sympatiåtgärd måste normalt beaktas om den som begärt sympatiåtgärden hade kunnat framställa begäran tidigare. I annat fall skulle enligt domstolen varselreglerna kunna kringgås.

Arbetsdomstolen konstaterade att det aktuella rederiets fartyg trafikerade en slinga i vilken ingick anlöp varje vecka till APM:s terminal i Göteborg, något som förbundet var medvetet om. Eftersom varslen den 13 och 14 maj inte avsåg ett specifikt anlöp utan skulle gälla under viss tid som den 25 maj dessutom förlängdes med en dryg månad, var inte stridsåtgärdens påtryckningseffekt på SEAL:s motpart i Lissabons hamn något som stod och föll med att de aktuella fartygen utsattes för blockad vid sitt nästa anlöp till svensk hamn. Tvärtom var stridsåtgärderna tänkta att vidtas under en längre period i vart fall om de aktuella fartygen även vid senare anlöp skulle vara lastade av "strejkbrytare". Mot denna bakgrund ansåg Arbetsdomstolen att ett iakttagande av varselskyldigheten inte hade inneburit att stridsåtgärderna blev verkningslösa och att förbundet inte haft giltigt hinder mot att varsla.

Vad gäller varslet den 25 maj ansåg förbundet, även om man i och för sig varslade inför förlängningen av blockaden, att man inte hade varit skyldig att göra det eftersom det varken var fråga om en ny stridsåtgärd eller en utvidgning av en pågående stridsåtgärd. Arbetsdomstolen ansåg dock att varslet inneburit en så betydande förändring av den pågående blockaden att förbundet var skyldigt att varsla enligt 45 § medbestämmandelagen innan åtgärden vidtogs. Därefter prövade domstolen om varslet den 25 maj hade varit tillräckligt tydligt med avseende på stridsåtgärdens anledning och omfattning. Domstolen ansåg att den tydliga kopplingen till de tidigare varslen, vari stridsåtgärdens anledning och omfattning klart framgår, gjorde att varslet den 25 maj uppfyllde kraven i medbestämmandelagen. Att förbundet i det varslet skriver att man i dagsläget tror att det endast rör sig om fartygen Wes Gesa och Wes Janine förändrade inte domstolens bedömning, man tolkade skrivningen som att förbundet avsåg att återkomma med nytt varsel om fler fartyg skulle komma att omfattas.

I fråga om skadestånd gällde saken om både Sveriges Hamnar och bolaget var skadeståndsberättigade. Arbetsdomstolen konstaterade att det är den fysiska eller juridiska person som enligt 45 § medbestämmandelagen ska varslas (motparten) som är skadeståndsberättigad. Ofta råder det ingen tvekan om vem som är den varslade partens motpart. Med hänvisning till förarbetsuttalanden konstaterade domstolen att utgångspunkten är att det är organisationerna på ömse sidor som ska varslas och att i sådana situationer behöver organisationens medlemmar normalt

inte varslas. Tanken måste enligt domstolen vara att det är den angripna organisationens uppgift att underrätta sina medlemmar om varslet. Man menade att det bör vara självklart att varselskyldigheten avser organisationen – inte medlemmarna – när stridsåtgärden syftar till att träffa kollektivavtal mellan berörda organisationer. Samma sak bör enligt domstolen gälla om den varslade parten har ett kollektivavtal med en organisation på andra sidan avseende sådant arbete som berörs av stridsåtgärden. Stridsåtgärderna i målet vidtogs till stöd för en primärkonflikt i Lissabon och var avsedda att påverka en arbetsgivare i Portugal. Förbundet och Sveriges Hamnar hade ett kollektivavtal sig emellan. Därför var enligt Arbetsdomstolen Sveriges Hamnar motpart i den mening som avses i 45 § medbestämmandelagen och förbundet var inte skyldigt att varsla APM, varför bolaget inte heller var skadeståndsberättigat. Denna slutsats påverkades inte av att APM var det enda av Sveriges Hamnars medlemsföretag som berördes av stridsåtgärderna, att förbundet hade varslat även APM om åtgärden eller att det var bolaget som drabbades av att förbundet inte varslade i tid.

Vidtogs stridsåtgärder?

I ett mål om huruvida stridsåtgärder skulle anses ha vidtagits, där vissa yrkanden av käranden prövades och avslogs i ett interimistiskt beslut under 2020 (AD 2020 nr 40, se Medlingsinstitutets årsrapport för 2020) avgjordes saken slutligt under 2021 (AD 2021 nr 47). Det handlade om en tvist mellan ett byggbolag (käranden) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och två av dess regioner. Bolaget var genom hängavtal med förbundet bundet av Byggavtalet mellan arbetsgivarorganisationen Byggföretagen och förbundet. Förbundet och regionerna (i fortsättningen Byggnads) hade skickat uppmaningar till bolagets kunder (vilka var medlemmar i Byggföretagen och därmed också bundna av Byggavtalet) att häva sina entreprenadkontrakt med bolaget eftersom man ansåg att bolaget vid anlitande av vissa underentreprenörer brutit mot lag och det gällande kollektivavtalet. Bolaget ansåg att Byggnads åtgärder var att anse som stridsåtgärder i en rättstvist och därmed olovliga. Enligt bolaget hade stridsåtgärderna inte heller beslutats i behörig ordning och var följaktligen olovliga även av den anledningen.

I domen hänvisade Arbetsdomstolen till bestämmelserna om förfarandet vid anlitande av underentreprenörer i Byggavtalet, enligt vilka regionen i vissa fall kan kräva att entreprenadavtal ska hävas, och återknöt till skälen i det interimistiska beslutet från föregående år. Man konstaterade sålunda att om en part i god tro utövar en befogenhet enligt lag eller avtal, är det inte tillräckligt (för att åtgärden ska anses vara en stridsåtgärd) att åtgärden i och för sig innebär en påtryckning på motparten i exempelvis en rättstvist, och att parten förstår det. För att det ska anses vara en stridsåtgärd krävs att åtgärden vidtagits i något annat syfte än det som är ändamålet med befogenheten. Hade då Byggnads i god tro utövat de befogenheter man har enligt Byggavtalet?

Arbetsdomstolen fann att Byggnads visat att Byggföretagens medlemmars anlitande av bolaget och dess anlitande i sin tur av en underentreprenör hade inneburit att bestämmelser i Byggavtalet åsidosatts (beroende på bolagets och dess underentreprenörs ageranden i olika avseenden, det hade exempelvis betalats för låga löner). I en sådan situation kan den fackliga organisationen enligt medbestämmande-

lagen aktualisera ett veto mot anlitan­de av entreprenörer. Skulle entreprenad­avtalen redan ha ingåtts innebär Byggavtalet att Byggnads i stället kan påkalla hävning av avtalen enligt ett visst förfarande. Detta förfarande hade följts och det fanns enligt domstolen inget stöd för att Byggnads i ond tro hade hävdat sin uppfattning att de enligt Byggavtalet hade haft rätt att agera på det sätt som man gjort. Inte heller fanns det något stöd för att Byggnads agerande dessutom haft som syfte att utöva påtryckning mot bolaget, agerandet ansågs följaktligen inte ha utgjort någon stridsåtgärd.

Bundenhet av kollektivavtal vid utträde ur arbetsgivarorganisation

Ett hotell hade tidigare varit medlem i arbetsgivarorganisationen Visita och därmed bundet av kollektivavtal mellan den organisationen och Hotell- och restaurangfacket (HRF), men utträdde som medlem under 2014. En tillsvidareanställd arbetstare, vars anställning hos hotellet hade upphört i slutet av sommaren 2018, väckte talan vid tingsrätten och yrkade att hotellet skulle betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till henne på grund av avsked eller uppsägning utan laga skäl. Hotellet bestred talan och gjorde i första hand gällande att den var preskriberad. Tingsrätten biföll arbetstarens talan, varefter hotellet överklagade domen. En central fråga för att avgöra om arbetstarens talan var preskriberad var om hotellet vid den aktuella tiden fortfarande var bundet av kollektivavtalet och dess förhandlingsordning. Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att hotellet var bundet av kollektivavtalet var parterna överens om att talan inte var preskriberad.

I AD 2021 nr 11 konstaterade Arbetsdomstolen att enligt 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) upphör en medlem i en avtalsslutande organisation inte att vara bunden av ett kollektivavtal bara för att medlemmen utträder ur organisationen. Samtidigt bör enligt domstolen utgångspunkten vara att den som utträder inte är bunden av kollektivavtalet under längre tid än den avtalsslutande organisationen och att en utträdande medlem blir fri från avtalet utan särskild uppsägning när avtalet upphör att gälla för organisationen. Detta bör anses gälla oavsett om avtalet blivit uppsagt organisationerna emellan eller om det utan föregående uppsägning ersatts av annat avtal. Om avtalstiden förlängs kan dock en arbetsgivare fortsatt vara bunden. Avgörande i detta mål var därför om det kollektivavtal mellan Visita och HRF som gällde när hotellet utträdde ur Visita vid ett senare tillfälle (i avtalsrörelsen 2017) skulle anses ha upphört och ersatts av ett annat avtal, eller om dess giltighetstid då hade förlängts.

Med hänvisning till rättspraxis framhöll domstolen att ett gammalt kollektivavtal bör anses ha upphört och ersatts av ett nytt om avtalsparterna gemensamt har upprättat ett avtalstryck som anger den nya avtalstiden och innehåller den konsoliderade avtalstexten i form av vissa ändrade avtalsvillkor såsom en höjning av löner och andra villkorsändringar. Samma sak bör enligt domstolen anses gälla om avtalsparterna i samband med att de enas om en ny avtalstid kommer överens om sådana ändringar av löner eller anställningsvillkor som är brukliga vid omförhandlingar av förbundsavtal även om inget nytt avtalstryck upprättas.

I det aktuella fallet hade Visita och HRF under våren 2017 kommit överens om ett kollektivavtal för tiden april 2017–mars 2020, innefattande bland annat höjning av löner. Efter träffad överenskommelse hade ett sedvanligt avtalstryck upprättats. Mot

denna bakgrund och givet innebörden i rättspraxis ansåg Arbetsdomstolen att det stod klart att överenskommelsen våren 2017 innebar ett nytt avtal som ersatte det äldre kollektivavtalet. Eftersom Visita inte längre var bundet av det tidigare kollektivavtalet var inte heller hotellet det. Det saknade betydelse att hotellet inte sagt upp avtalet eller att det i överenskommelsen från 2017 angavs att parterna prolongerar mellanvarande avtal med vissa angivna ändringar och tillägg.

När Arbetsdomstolen skulle avgöra frågan om fördelning av rättegångskostnaderna konstaterade den att rättsläget måste anses påtagligt svårbedömt. Särskilt arbetstagar sidan har uppfattat det så att en arbetsgivare som utträtt ur sin arbetsgivarorganisation fortsätter att vara bunden av avtalet i dess äldre lydelse, i vart fall av de delar av avtalet som lämnats oförändrade, när det i ett protokoll anges att ett kollektivavtal prolongeras med vissa ändringar. Den i målet aktuella arbetstagens fackliga företrädare hade enligt domstolen agerat utifrån denna uppfattning och att den visade sig felaktig hade framgått först genom en närmare analys av äldre praxis. Mot denna bakgrund ansåg domstolen att arbetstagen hade haft skälig anledning att få tvisten prövad, varför vardera parten fick stå för sina rättegångskostnader. Uppfattningen om rättsläget på arbetstags sidan återspeglades av det faktum att domstolens arbetstags ledamot i målet hade en skiljaktig mening.

6.4 EU-domstolen

Konsumenträttsliga aspekter på vidtagna stridsåtgärder

EU-domstolen förklarade i två domar under 2021 den närmare innebörden i begreppet ”extraordinär omständighet” i EU:s så kallade flygpassagerarförordning⁹. Enligt EU-förordningen är ett flygbolag som ställer in en flygning inte skyldig att betala kompensation till passagerarna om det kan visa att den inställda flygningen beror på extraordinära omständigheter som inte har kunnat undvikas även om alla rimliga åtgärder har vidtagits.

I målet C-28/20¹⁰ hade en svensk tingsrätt begärt ett förhandsavgörande av EU-domstolen om den närmare innebörden i dessa EU-bestämmelser. I målet i den svenska domstolen hade talan väckts om kompensation till en passagerare vars flygning ställts in under den pilotstrejk som vidtogs på Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (SAS) under våren 2019. Under konflikten strejkade pilotföreningarna i Sverige, Danmark och Norge, totalt fyra föreningar. (Läs mer om konflikten i Medlingsinstitutets årsrapport för 2019, s. 41). SAS inställning i målet var att man inte ansåg sig skyldigt att betala den begärda ersättningen eftersom den aktuella strejken utgjorde just en sådan extraordinär omständighet som avses i EU-förordningen. Man menade att strejken inte hade kunnat undvikas även om alla rimliga åtgärder hade vidtagits eftersom de krav på löneökningar som piloternas fackföreningar framförde var orimliga. SAS ansåg att strejken föll utanför bolagets normala verksamhet (att bedriva luftfartsverksamhet) och faktiska kontroll. Man hade inte kunnat omorganisera sin verksamhet så att flygningarna kunde utföras som planerat, och då strejken var laglig kunde man inte heller beordra de anställda att återuppta arbetet.

9 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 261/2004 av den 11 februari 2004 om fastställande av gemensamma regler om kompensation och assistans till passagerare vid nekad ombordstigning och inställda eller kraftigt försenade flygningar och om upphävande av förordning (EEG) 295/91.

10 ECLI:EU:C:2021:226.

EU-domstolen konstaterade att undantaget från principen om passagerares rätt till kompensation vid inställda flygningar ska tolkas restriktivt och vidare att rätten att vidta kollektiva åtgärder, däribland strejk, är en grundläggande rättighet som skyddas av EU-rätten. Domstolen prövade därefter dels om en strejk såsom den i målet aktuella kunde anses vara något som föll utanför bolagets normala verksamhet, dels om stridsåtgärden var utom bolagets faktiska kontroll. Vad gäller den första frågan konstaterade EU-domstolen att en strejk, syftande till exempelvis att förmå arbetsgivaren att gå med på de löneökningar man kräver, är en av de åtgärder som kan vidtas i samband med avtalsförhandlingar. Den ska därför betraktas som en händelse som faller inom ramen för den berörda arbetsgivarens normala verksamhet. Vad gäller den andra frågan framhöll domstolen att en strejk ska anses vara något som varje arbetsgivare bör kunna förutse, särskilt när en sådan strejk föregås av ett varsel. Därav följer enligt EU-domstolen att arbetsgivaren i princip har möjlighet att förbereda sig för strejken, mildra dess konsekvenser och därmed i viss utsträckning behålla kontrollen över händelseförloppet. Att så är fallet ska enligt domstolen inte påverkas av att de strejkande eventuellt framför krav som är orimliga eller oproportionerliga eller av att de inte har godtagit ett förlikningsförslag (såsom hade skett i den svenska konflikten). Som exempel på motsatsen, när en händelse varken kan sägas vara en följd av ett flygbolags normala verksamhet eller något det kan ha kontroll över, nämnde domstolen flygledare på en flygplats som går ut i strejk (med de konsekvenser det får för flygbolagets möjligheter att bedriva verksamhet).

Bakgrunden till den andra domen var att flygningar med flygbolaget Eurowings GmbH ställts in på grund av en vidtagen sympatiststrejk bland bolagets kabinpersonal till stöd för den fackliga sidan i en konflikt med bolagets moderbolag Lufthansa AG. När Eurowings vägrade betala kompensation för en inställd flygning mellan Salzburg och Berlin väckte en passagerare talan i en österrikisk domstol, som i sin tur vände sig till EU-domstolen med en begäran om ett förhandsavgörande för att få klarhet i hur reglerna om kompensation i EU:s flygpassagerarförordning ska tillämpas i den aktuella situationen. I sin dom, i målet C-613/20¹¹, konstaterade EU-domstolen i likhet med vad man sagt i målet C-28/20 att för att ett flygbolag ska slippa att betala kompensation till passagerare vid en inställd flygning med hänvisning till en ”extraordinär omständighet” krävs att omständigheten ligger utanför bolagets normala verksamhet och kontroll. Fackliga stridsåtgärder kan inte anses ligga utanför normal verksamhet och kontroll, det gäller även sympatiåtgärder till stöd för en konflikt i ett annat bolag.

Arbetstid

EU-domstolen har i några avgöranden under 2021 preciserat hur arbetstid ska räknas i EU:s så kallade arbetstidsdirektivs¹² mening.

I en begäran om förhandsavgörande från en tjeckisk domstol gällde frågan om arbetstidsdirektivet ska tolkas så att raster som erbjuds en arbetstagare (i detta fall en brandman) under arbetstid, under vilka arbetstagaren måste kunna göra en uttryckning inom två minuter, ska anses utgöra ”arbetstid” eller ”viloperiod”. EU-domstolen har tidigare slagit fast att direktivets begrepp ”arbetstid” och ”viloperiod” utsluter varandra, det vill säga det går inte att ha vila under arbetstid. Frågan var

¹¹ ECLI:EU:C:2021:820.

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

vidare om bedömningen påverkas av att uttryckning endast sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, eller av hur ofta sådana uttryckningar sker under rasterna. EU-domstolen konstaterade i sin dom, i målet C-107/19¹³, att arbetstagaren i det aktuella fallet under rasterna inte ersattes av någon annan och att han var utrustad med en mottagare som förvarnade ifall han behövde avbryta sin rast för en uttryckning. Han hade därför jour, vilket avser en period när en arbetstagare fortsätter att stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov kunna utföra arbete. Av EU-domstolens tidigare praxis följer att en period när en arbetstagare inte utför något arbete åt sin arbetsgivare inte nödvändigtvis utgör en viloperiod. Om en arbetstagare under en jourperiod måste stanna kvar på sin arbetsplats och omedelbart stå till arbetsgivarens förfogande, tvingas uppehålla sig utanför sin privata sfär och därtill har begränsade möjligheter att förfoga över den tid som i och för sig inte behöver tas i anspråk för arbete, ska jourtiden i sin helhet kvalificeras som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening. Detta oavsett om några arbetsprestationer faktiskt har utförts under perioden i fråga. Samma sak ska enligt tidigare praxis gälla för så kallad bakjour – det vill säga när arbetstagaren inte måste stanna kvar på sin arbetsplats – förutsatt att den joutiden har en väsentlig inverkan på arbetstagarens möjligheter att ägna sig åt personliga intressen och sociala aktiviteter.

Det avgörande ska alltså enligt EU-domstolen vara om arbetstagaren under den ”lediga” tiden är skyldig att iaktta krav som i väsentlig mån påverkar hans eller hennes möjligheter att fritt förfoga över den lediga tiden. Skulle arbetstagaren under sådan tid ges en rimlig frist för att återuppta arbetet ska det normalt inte anses vara arbetstid men om tidsfristen bara är några minuter blir tiden att anse som arbetstid i direktivets mening. Vilken inverkan en sådan ”reaktionsfrist” har måste emellertid enligt domstolen fastställas efter en bedömning i det enskilda fallet och med beaktande av de övriga krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta. Mot denna bakgrund blev EU-domstolens slutsats i det aktuella målet att raster ska anses utgöra arbetstid i arbetstidsdirektivets mening, när det vid en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter framgår att de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta under rasterna är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över sin egen tid. Att raster kan avbrytas endast slumpmässigt och oförutsägbart påverkar enligt domstolen inte denna bedömning så länge förhållandena är sådana att arbetstagaren inte fritt kan förfoga över sin tid.

Arbetstidsbegreppet i arbetstidsdirektivet aktualiserades även i två andra förhandsavgöranden under året. I målet C-585/19 var frågan om den arbetstid som utförs enligt flera anställningsavtal med samma arbetsgivare ska läggas samman eller räknas per avtal vid tillämpningen av arbetstidsdirektivets bestämmelser. EU-domstolen slog i domen¹⁴ fast att om det ingåtts flera anställningsavtal mellan samma arbetsgivare och arbetstagare måste arbetstiden enligt de olika avtalen läggas samman och kraven som direktivet ställer på olika viloperioder är tillämpliga på avtalen sammantagna. Om så inte sker riskerar berörda arbetstagare gå miste om det skydd man ska ha enligt direktivet. I målet C-909/19 gällde frågan om den tid

13 ECLI:EU:C:2021:722.

14 ECLI:EU:C:2021:210.

som en arbetstagare på en plats utanför den normala arbetsplatsen genomgår en yrkesutbildning på begäran av arbetsgivaren, en tid under vilken han eller hon alltså inte utför sina vanliga arbetsuppgifter, ska anses utgöra arbetstid i arbetstidsdirektivets mening. EU-domstolen besvarade frågan jakande¹⁵.

15 ECLI:EU:C:2021:893.

Del 2

Lönebildningen och samhällsekonomin

7. Internationell ekonomi och svensk konkurrenskraft

Sveriges ekonomi har återhämtats i linje med våra viktigaste handelspartner och exportindustrin har inte tappat marknadsandelar under 2021 – ett år som har präglats av vaccinering och återöppning.

Världens efterfrågan har snabbt skiftat från tjänster mot varor och det har varit högt tryck i världshandeln. Stora logistikproblem tillsammans med stigande energikostnader har dock lett till högre och mer varaktiga prisökningar än väntat för både företag och löntagare.

Ökningstakten på de avtalade tyska lönerna har dämpats och ökat i liknande takt som de svenska under åren 2020–2021. Om man inte tar hänsyn till växelkursförändringar har Sveriges kostnadsmässiga konkurrenskraft inte förändrats i förhållande till våra viktigaste konkurrentländer under pandemin. Kronans förstärkning på senare tid har dock gjort att de svenska enhetsarbetskostnaderna, omräknat till gemensam valuta, ökat snabbare än i omvärlden.

7.1 Överblick över världsekonomin 2021¹

Den återhämtning av den globala ekonomin som har skett under 2021 jämfört med 2020 präglas av flera obalanser. Rikare länder har utvecklats bättre än fattigare och vaccinationsgraden skiljer sig stort mellan olika delar av världen. De politiska åtgärderna har haft olika omfattning och profil, näringsgrensstrukturen har medfört stora skillnader i hur drabbad efterfrågan blivit och produktionsstörningarna har sett olika ut bland världens länder.

Även om smittan spreds i olika takt mellan och inom länder vårvintern 2020 skedde en i hög grad *samtidig* global respons. Gatorna tömdes och världshandeln tvärstannade. Sedan dess har utvecklingen varit mer varierande. Vaccineringen och därmed återöppnandet av kontaktnära branscher har till exempel skett i olika takt. Konsumtionen av nöjen, restauranger och i synnerhet resor har dock inte nått tillbaka till utgångsläget före pandemin, medan varukonsumtionen har ökat rejält.

Mot denna bakgrund är det inte förvånande att ju mer öppen och handelstillvänd ekonomin är och ju mindre beroende den är av internationell turism och inkomster från kontaktnära verksamheter i servicesektorn, desto bättre har den ekonomiska utvecklingen varit. Den skara länder, varav Sverige är ett, som klarat pandemin bäst ur ett rent ekonomiskt perspektiv kombinerar dessa båda förutsättningar.

Det svenska näringslivet verkar i hög grad internationellt och världsekonomin påverkar förutsättningarna för den svenska lönebildningen på flera sätt. Den samlade efterfrågan i världen är grunden för en stor andel företag och anställda. Importen av insats- och konsumtionsvaror påverkar såväl företagens som löntagarnas prisbild. Skillnader i produktionskostnader eller produktivitet mellan länder kan bidra till att verksamheter omlokaliseras. Vidare påverkar kostnadsläget i olika

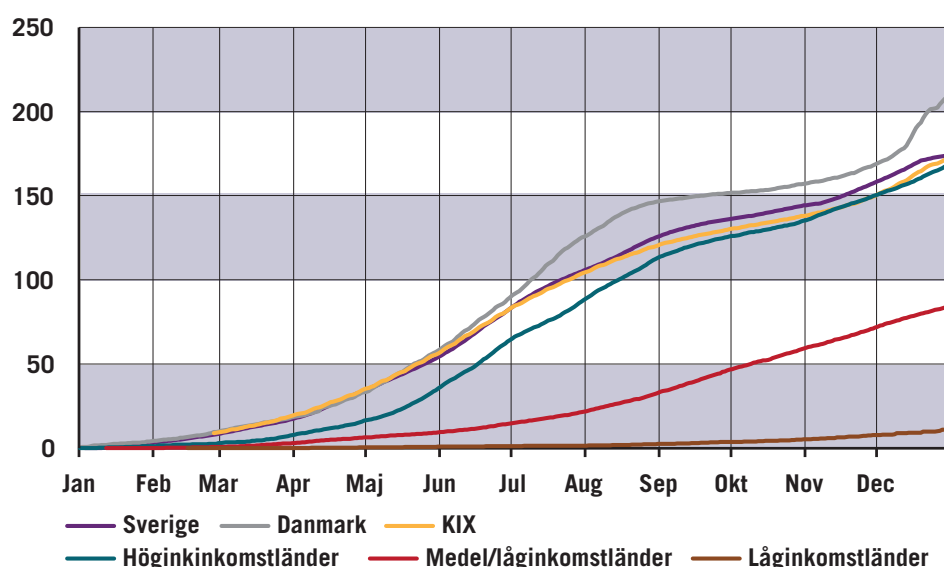
¹ Den makroekonomiska analysen bygger på den statistik som fanns tillgänglig till och med den 28 januari 2022.

länder växelkurser och priser, vilket i sin tur påverkar lönebildningens förutsättningar. De senaste två åren har även global smittspridning i hög grad påverkat samhälls-ekonomin. En viktig faktor under 2021 har även varit i vilken takt vaccin rullat ut.

7.2 Pandemiläget

I de flesta höginkomstländer har covid-19-vaccin rullats ut i hög takt sedan april 2021 (se **diagram 7.1**). Vaccinationsgraden i Sverige har i stort följt den i de länder som Sverige bedriver mest handel med, varav de flesta är höginkomstländer. Redan i slutet av sommaren hade i genomsnitt hundra doser per hundra personer givits i bland annat Sverige. I slutet av 2021 var det en fortsatt stigande trend och på väg mot två doser per person² i genomsnitt i de rikare länderna. I Danmark hade detta redan uppnåtts. Siffran är ett genomsnitt och betyder inte att alla hade vaccinerats med minst en dos i dessa länder vid tidpunkten. Många hade fått två doser, särskilt riskgrupper, medan andra helt saknade vaccination. I slutet av 2021 hade majoriteten i de rikare länderna tagit minst två doser och såväl de hälsomässiga som de ekonomiska följdverkningarna av pandemin var avsevärt mildare än under avslutningen av 2020.

Diagram 7.1 Vaccindoser per 100 personer efter land



Anmärkning: KIX avser en sammanvägning av de 32 länder som Sverige handlar mest med. Sammanvägningen baseras på vikt respektive land har i Sveriges utrikeshandel och tas löpande fram av Riksbanken.

Källor: Our world in data, Riksbanken och egna beräkningar.

Däremot har takten på vaccinutrollningen varit lägre i medel- till låginkomstländer (vissa av dessa kategoriseras som så kallade tillväxtekonomier) där inte ens ett genomsnitt av en vaccindos per person hade uppnåtts vid slutet av 2021 (se diagram 7.1). I de länder som har de allra lägsta inkomstnivåerna är vaccinutrollningen marginell i jämförelse med övriga världen. I närtid går det därför knappast att förvänta sig annat än att covid-19-pandemin kommer att fortsätta att påverka såväl folkhälsan som ekonomin negativt i dessa länder. Utöver det mänskliga lidandet påverkas även andra länder ekonomiskt av att det kan förekomma fortsatta störningar i produktionen och exporten från länderna med låg vaccinationsgrad under lång tid framöver.

² 200 doser per 100 personer i diagrammet.

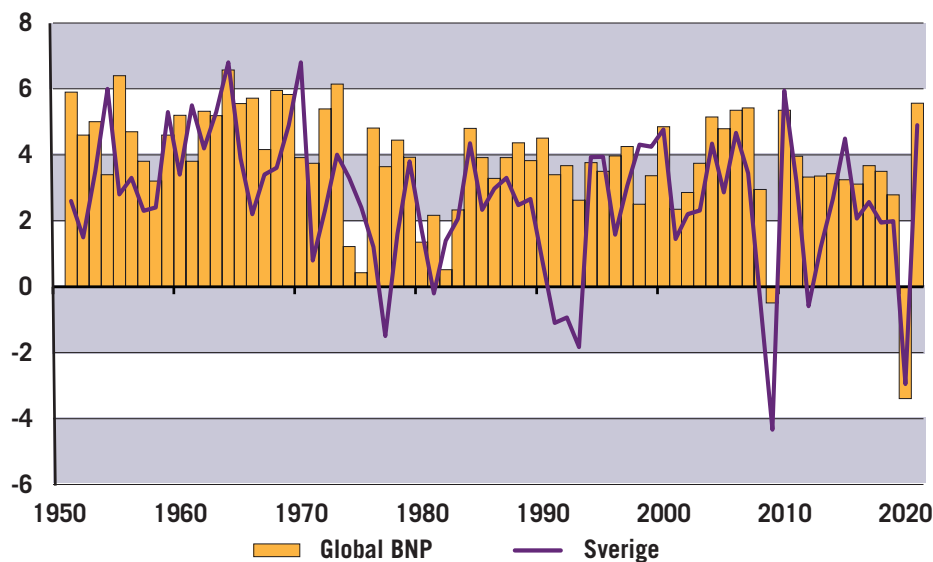
7.3 Produktion och världshandel

I vissa länder är vaccineringarna på låg nivå och under hösten har pågående smittspridning tagit fart och nya varianter börjat sprida sig. Detta bromsar den ekonomiska återhämtningen ytterligare en tid. Vissa länder tillämpar strategin att reducera smittspridningen kraftigt.

Världsekonomin har emellertid stigit snabbt under år 2021 jämfört med det skakiga året 2020 då pandemin bröt ut (se **diagram 7.2**). Den mest dramatiska ekonomiska nedgången visade sig inte bli så långvarig och den ekonomiska återhämtningen blev oväntat stark efter våren 2020. I slutet av 2020 förutspådde OECD att den globala ekonomiska tillväxten skulle uppgå till 4,2 procent år 2021, efter en då uppskattad nedgång på 4,2 procent år 2020. Man vet nu att ekonomin krympte med den något lägre takten 3,4 procent under 2020 och uppskattade i december tillväxten för 2021 till 5,6 procent.

Till följd av den globala rörligheten av både virus och information har pandemin generellt medfört nedstängningar och återöppningar inom nästan alla länder. Vilken typ av ekonomi som ett land har påverkar naturligtvis pandemins genomslag. Omfattningen och tidpunkterna för såväl smitta som samhällsåtgärder skiljer sig också åt. Men det grundläggande pandemiförloppet går alla länder igenom på ett liknande sätt. Svensk BNP har i stort sett följt den globala BNP tillväxten såväl 2020 som 2021.

Diagram 7.2 Global och svensk BNP
Årlig procentuell förändring



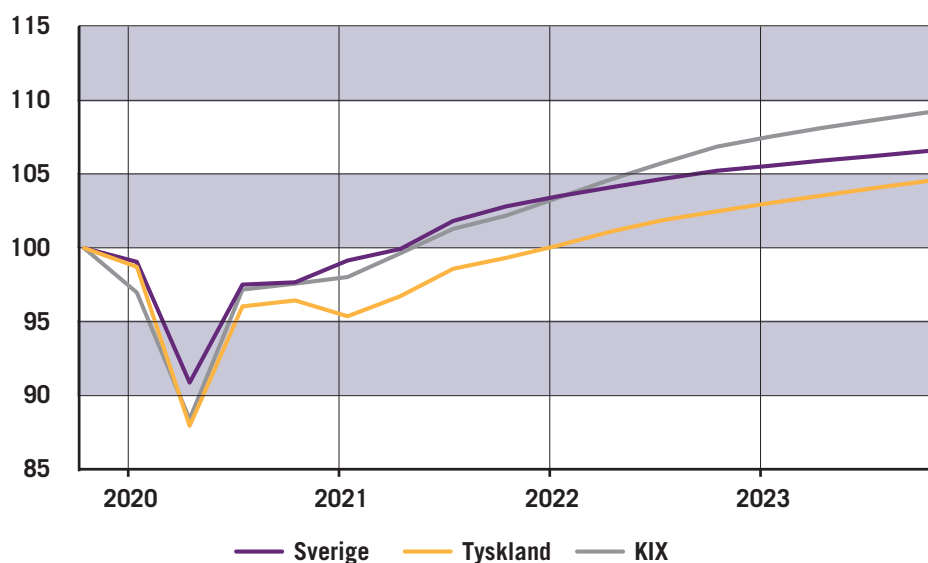
Anmärkning: Fasta priser. Utvecklingen 2021 enligt prognos från OECD (Economic Outlook, december 2021).
Källor: Maddison project database, OECD och Världsbanken.

Jämför man den svenska BNP-utvecklingen med genomsnittet bland de länder som Sverige bedriver sin huvudsakliga handel med är följsamheten med omvärlden ännu tydligare (se **diagram 7.3**). Enligt en sammanvägning av OECD:s BNP-prognoser för dessa länder kommer utvecklingen att fortsätta att vara i linje med den svenska under 2022, medan BNP växer lite snabbare än i Sverige 2022–2023.

Utvecklingen i Kina och andra tillväxtmarknader är drivande för att tillväxten väntas bli högre jämfört med den svenska under de kommande åren.

Bland Sveriges handelspartner finns stora skillnader i utvecklingen. I Kina har BNP hittills ökat snabbare än i de andra länderna och i exempelvis Sydeuropa och Storbritannien var utgångsläget i slutet av 2021 mycket sämre än i de övriga länderna. I Tyskland minskade inte BNP lika mycket som i de värst drabbade ekonomierna, men enligt prognosen från OECD kommer det ta ytterligare några år att nå exempelvis Sveriges grad av återhämtning efter pandemin.

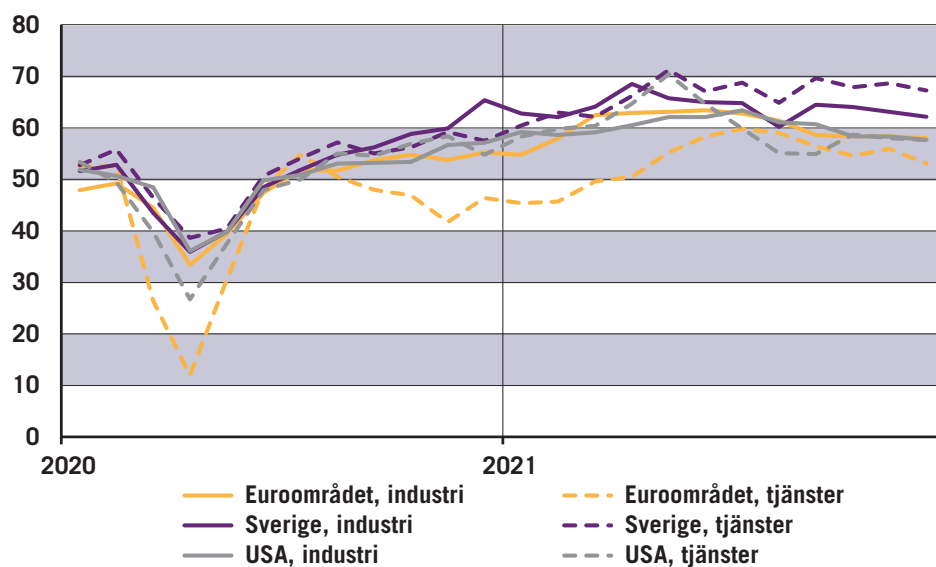
Diagram 7.3 BNP i Sverige och Sveriges viktigaste handelspartner (KIX)
Index 2019 kvartal 4 = 100



Anmärkning: KIX avser en sammanvägning av de 32 länder som Sverige handlar mest med. Sammanvägningen baseras på viktiga respektive land har i Sveriges utrikeshandel och tas löpande fram av Riksbanken. BNP för KIX fjärde kvartalet 2021 och framåt är en sammanvägning av prognoser från OECD (Economic outlook december 2021).
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Även om den övergripande bilden visar på en tydlig ekonomisk återhämtning för världsekonomin finns stora skillnader mellan och inom länder. Industrins inköpschefsindex fortsatte att indikera god tillväxt för produktionen under 2021 i USA, euroområdet liksom i Sverige (se **diagram 7.4**). Tjänstesektorns utsikter har dock varierat mer under pandemin, med upp- och nedgångar i USA, men i synnerhet i euroområdet har läget växlat mellan negativt, positivt och balanserat. I såväl USA, euroområdet som i Sverige fanns sammantaget indikationer på framtida tillväxt för både industriproduktion och tjänster i avslutningen av 2021, trots pågående smittvågor och leveransstörningar. Inom industrin är tillväxtindikatorerna till och med mer positiva än före pandemin trots att den redan har gått på högvarv under hela 2021. Detta har att göra med den ökade varuefterfrågan som pandemin medfört.

Diagram 7.4 Inköpschefsindex industri- respektive tjänstesektorn
Nettotal



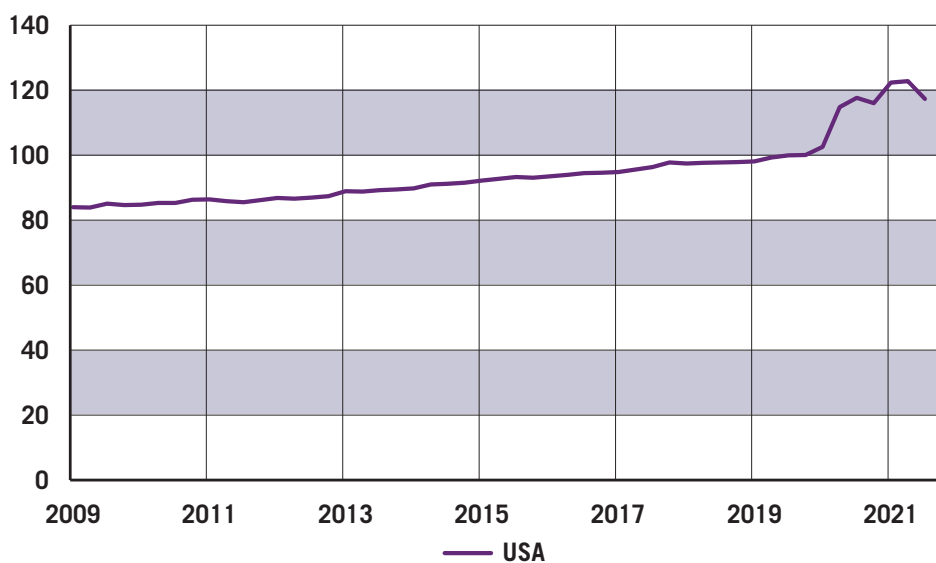
Anmärkning: Säsongrensade värden. Indextal över 50 indikerar tillväxt. Indextal under 50 indikerar minskad ekonomisk aktivitet.

Källor: IHS Markit och Sif/Swedbank.

7.3.1 Fyra års ökning av varuinköpen på mindre än två år

På mindre än två år har grundläggande globala konsumtionsmönster förändrats, med ett dramatiskt skifte från tjänster till varor. Den viktigaste drivkraften bakom den globala ökningen av varuefterfrågan är hur konsumtionen utvecklats i USA sedan covid-19 bröt ut 2020. I samband med pandemin har köplusten riktats om från tjänster till varor (se **diagram 7.5**).

Diagram 7.5 Amerikansk konsumtion av varor i förhållande till tjänster
Index, 2019 kvartal 4 = 100



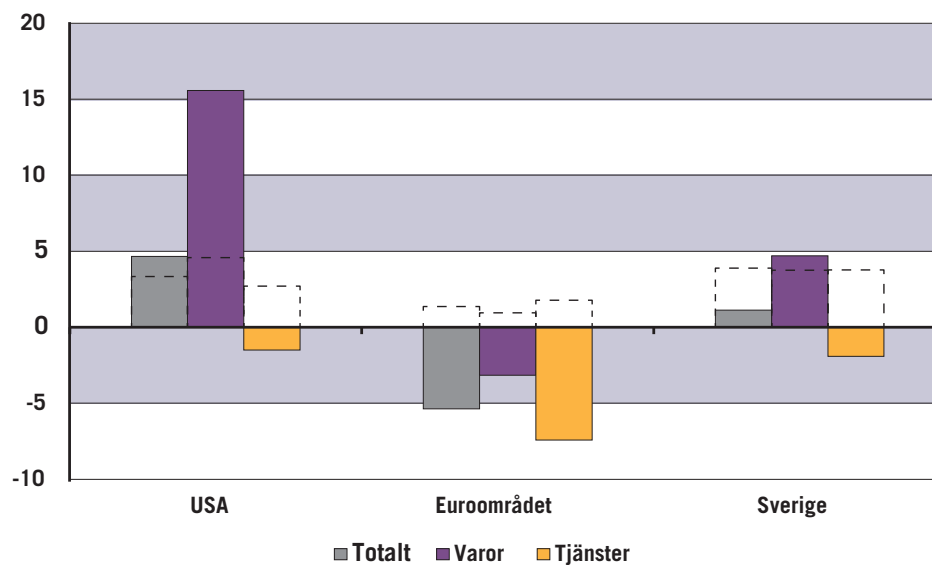
Anmärkning: Säsongrensad volym.
Källa: OECD.

I volymer räknat har de amerikanska hushållen ökat sin varukonsumtion under pandemins ett och ett halvt år med 16 procent. Före pandemin tog det *fyra år* för de amerikanska hushållen att öka varukonsumtionen i samma storleksordning. Trots att tjänstekonsumtionen minskat har därmed de totala konsumtionsvolymerna ökat *snabbare under pandemin* än tidigare bland de amerikanska hushållen (se **diagram 7.6**).

I euroområdet har hushållens konsumtion totalt sett minskat, även vad gäller varukonsumtionen. Det kan ha att göra med de stora inkomstbortfall som drabbat framför allt de mest turismberoende länderna. Därutöver var tjänstekonsumtionen på en fortsatt mycket låg nivå det tredje kvartalet 2021, delvis orsakat av att den viktiga servicesektorn stundom blivit nära nog otillgänglig.

Diagram 7.6 visar också att de svenska hushållens totala konsumtion har ökat något under pandemin som helhet, men med en något långsammare takt än tidigare, till följd av den minskade tjänstekonsumtionen. Liksom i omvärlden har tjänstekonsumtionen minskat även i Sverige, med 2 procent mellan fjärde kvartalet 2019 och det tredje kvartalet 2021. Före pandemin tenderade tjänstekonsumtionen att öka med cirka 4 procent under en lika lång tidsperiod. Däremot har den svenska varukonsumtionen, likt den amerikanska, ökat snabbare än tidigare, om än inte alls med samma dramatik.

Diagram 7.6 Hushållens konsumtion under pandemin
Procentuell förändring 2019 kv4 – 2021 kv3



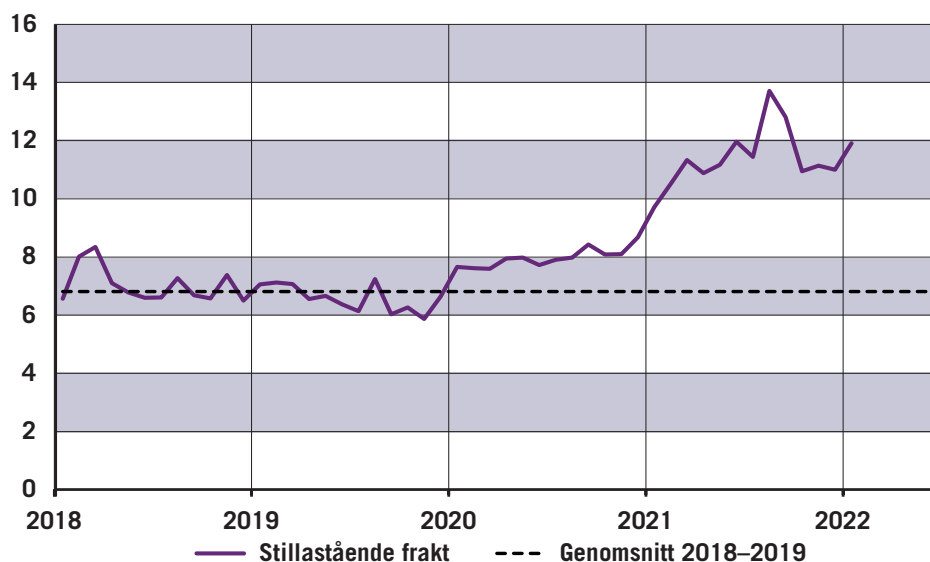
Anmärkning: Säsongrensad volym. Streckade staplar anger den genomsnittliga procentuella förändringen under perioder om sju kvartal 2009–2019.
Källor: Eurostat och OECD.

7.3.2 Köer till sjöss

Efterfrågeskiftet från tjänster till varor har skett samtidigt som olika störningar har hindrat de varuproducerande delarna av näringslivet att fullt ut möta den ökade efterfrågan. Framförallt inom de globala värdekedjorna har det uppstått flaskhalsar och störningar.

Andelen frakt i fartyg som står still, det vill säga som väntar på att lasta av containrar eller annan last i en hamn, började stiga 2020 men har fördubblats under 2021 jämfört med genomsnittet 2018–2019 (se **diagram 7.7**). Det indikerar att även om den internationella varuhandeln till sjöss slår rekord i volym räknat kunde leveransflödena ha varit ytterligare 5–6 procentenheter mer omfattande om det inte hade varit för köbildningen i världens hamnar.

Diagram 7.7 Stillastående sjöburen frakt
Procent

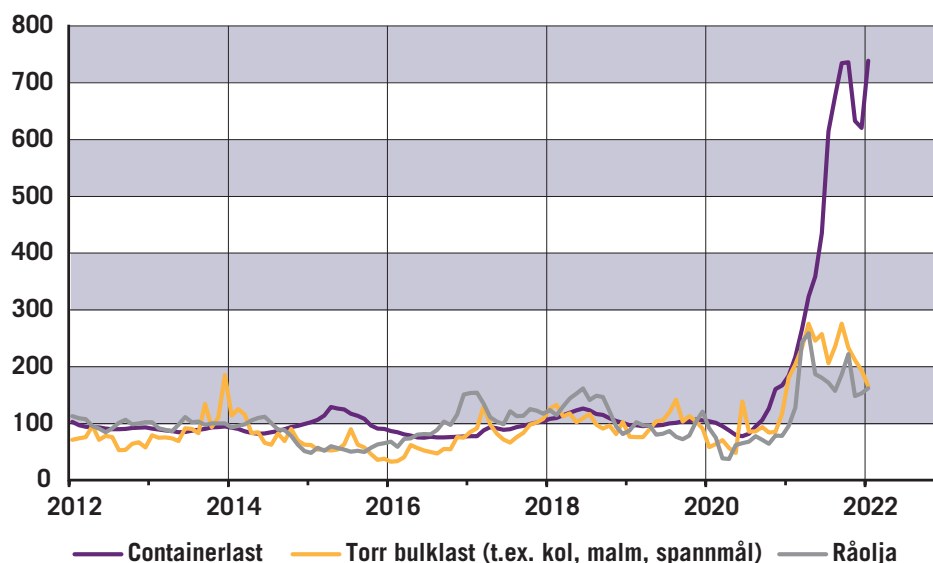


Anmärkning: Fraktvolym på stillastående fartyg som andel av total sjöburen fraktvolym.
Källa: Kiel institute für Weltwirtschaft.

En annan indikation på de stora leveransproblemen är att priset för att frakta framför allt varor som skickas i container ökat dramatiskt (se **diagram 7.8**). Även fraktpriser för råvaror som ryms i andra typer av lastutrymmen har stigit kraftigt, men det är till större del beroende av att priset på råolja steg rejält under 2021 jämfört med nedgången 2020.

Diagram 7.8 Fraktkostnader och råoljepris

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



Anmärkning: Med bulklast avses material som tappas eller hålls i olika typer av lastutrymmen.

Källor: Baltic Exchange, Hamburg Shipbrokers' Association (VHSS) och Intercontinental Exchange (ICE).

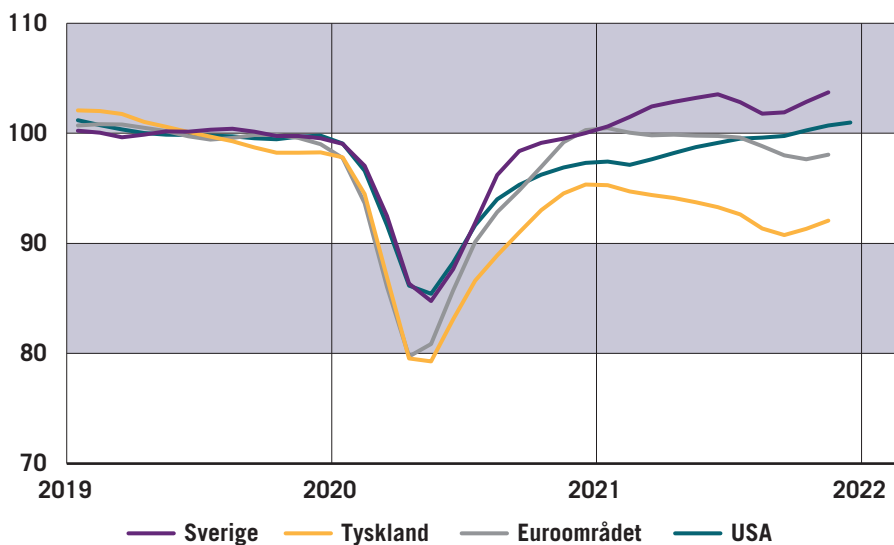
Det verkar som att de logistikproblem som har växt mest under 2021 gäller frakt av containrar till och från världens hamnar. Covid-19-pandemin innebar att komplext synkroniserade leveranskedjor antingen bröts eller gick in i varandra och i slutet av 2021 kärvade det fortfarande. Bland annat bidrog brist på lagerutrymme till att gods ligger kvar i hamnen och blockerar därmed nya leveranser som ska vidare in i landet eller vidare till andra destinationer. Problemen verkar inte ha lättat efter årsskiftet, såväl stillastående frakt som priset på containerfrakt ökade något i januari 2022 (se diagram 7.7 och 7.8).

Ökad e-handel och investeringar i ökad efterfrågan på elektronik som underlättar digitalt arbete kan komma att sätta press på kapaciteten i de globala leverantörskedjorna under många år. Mycket talar för att kapaciteten byggs ut och dämpar de störningar som uppstått i och med de efterfråge- och utbudsschocker som präglade 2020–2021. Men det kan ta tid att bygga stora lager, tillverka nya containrar och att bygga bättre system för att koordinera olika fraktjänster.

7.4 Svensk och tysk industriproduktion

Samtidigt som det varit leveransproblemen har produktionsvolymerna inom tillverkningsindustrin återhämtats relativt väl i flera delar av världen. I exempelvis USA och i Sverige var produktionen högre i slutet av 2021 än före pandemin (se diagram 7.9). I euroområdet började däremot aktiviteten inom tillverkningsindustrin att åter vika ner igen efter en stabilt återhämtad produktionsnivå under första halvan av 2021. Den svagare utvecklingen i euroområdet förklaras till stor del av den svaga utvecklingen för den tyska tillverkningsindustrin.

Diagram 7.9 Produktion, tillverkningsindustri
Index, 2019 = 100



Källor: Eurostat, Federal Reserve och egna beräkningar.

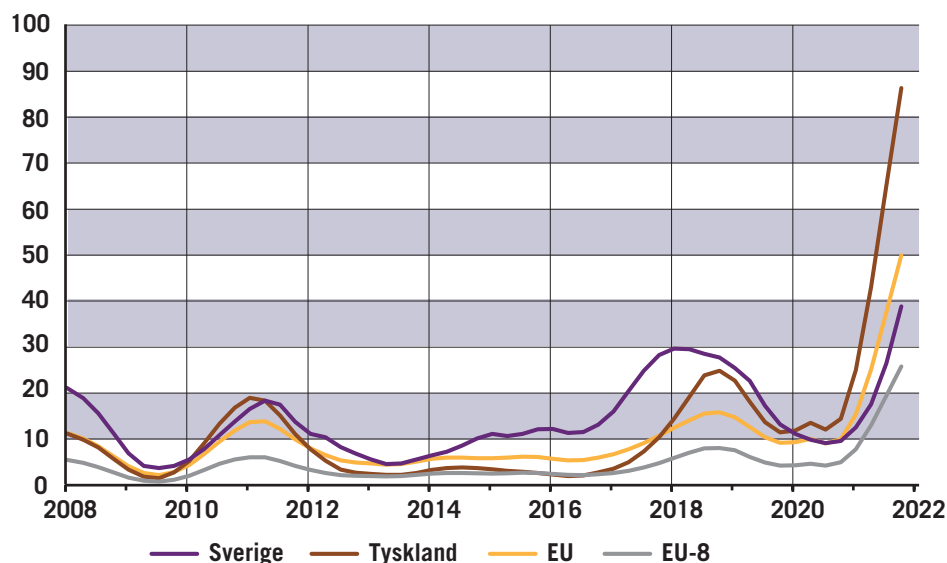
Med tanke på den starka globala efterfrågan på varor (se avsnitt 7.1.1 ovan) är det egentligen lite som talar för att den exportorienterade tyska tillverkningsindustrin skulle ha utvecklats så mycket sämre än den svenska, som ju också i hög grad lever på export. Det finns dock tecken på att den tyska industrin har drabbats mer av svårigheter med att få tag på material och arbetskraft jämfört med andra länder.

7.4.1 Komponent- och kompetensbrist

I slutet av 2021 uppgav nästan 90 procent av de tyska företagen inom tillverkningsindustrin att komponentbrist begränsar produktionen (se **diagram 7.10**). Under den goda globala industrikonjunkturen i slutet av 2018 var andelen tyska företag med produktionshinder på grund av komponentbrist omkring 25 procent, vilket understryker att situationen var exceptionell i slutet av 2021.

Andelen företag i den svenska tillverkningsindustrin vars produktion begränsas av komponentbrist har inte slagit i taket som i Tyskland, men har stigit till rekordnivåer med svenska mått mätt.

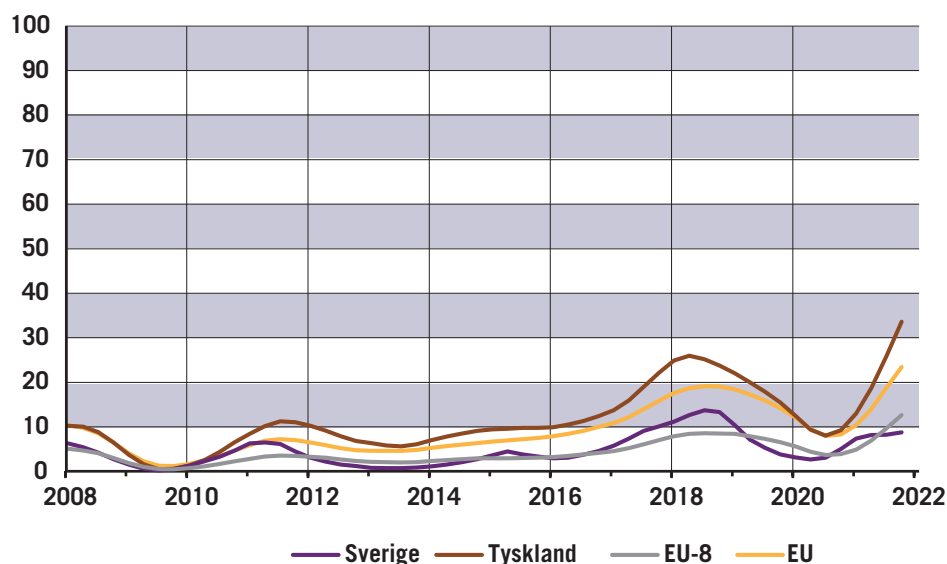
Diagram 7.10 Komponentbrist som hinder för produktionen, tillverkningsindustrin
Procent



Källa: Europeiska kommissionen - Generaldirektorat för Ekonomi och finans (ECFIN)

Utöver brist på komponenter har andelen företag där brist på arbetskraft hämmar produktionen ökat i slutet av 2021 och allra mest i Tyskland (se **diagram 7.11**). En tredjedel av företagen inom tysk tillverkningsindustri begränsas av personalbrist. Bristen på arbetskraft har ökat bland tillverkningsföretagen även i Sverige i slutet av 2021, men i mindre omfattning än under den senaste högkonjunkturen 2018. Skillnaden mellan den tyska och den svenska arbetskraftsbristen var påtaglig under årets avslutning.³

Diagram 7.11 Arbetskraftsbrist som hinder för produktionen, tillverkningsindustrin
Nettotal



Källa: Europeiska kommissionen - Generaldirektorat för Ekonomi och finans (ECFIN)

³ Dessa resultat är baserade på enkäter som inte tar hänsyn till *hur stor* eller hur allvarlig bristen är hos de olika företagen, utan visar i stället *hur många* som uppger denna brist. Det får därför ses som en indikator på den totala bristen i tillverkningsindustrin i de olika länderna, men jämförelser mellan länder och tidpunkter ska tolkas försiktigt vad gäller den totala omfattningen och effekterna av de olika skälen till begränsning.

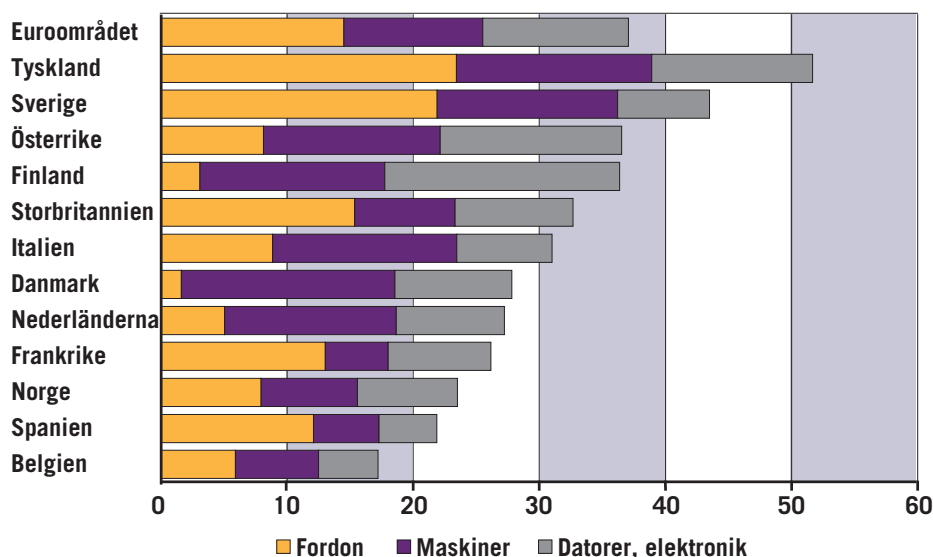
Brist på arbetskraft som exempelvis lastbilschaufförer ser inte ut att vara lika utbredd som bristen på komponenter, men denna typ av brist kan vara nog så allvarlig. I förhållande till komponentbristen är det mer av ett inhemskt problem. Potentiellt är det mer svårlöst eftersom det finns få verktyg som på kort sikt påverkar arbetsmarknaden i önskad riktning.

7.4.2 Tekniktung tillverkning i såväl Tyskland som i Sverige

Ett par indikationer på varför svensk tillverkningsindustri utvecklats bättre än den tyska under 2021 utgjordes alltså dels av större tysk brist på arbetskraft, dels av brist på komponenter. Att det skiljer i brist på arbetskraft kan ha att göra med inhemska faktorer i de båda länderna vad gäller bland annat arbetskraftsdeltagande, kompetensinriktning och även hanteringen av covid-19. Den akuta komponentbristen har däremot mer med globala faktorer att göra och borde drabba världens industrinationer på liknande sätt, förutsatt att importbehovet är liknande.

Frågan är då varför komponentbristen verkar ha varit mer utbredd i Tyskland än i Sverige i slutet av 2021. Importbehovet av komplexa produkter ser liknande ut. Tyskland och Sverige är de länder i Västeuropa vars tillverkningsindustri i högst grad producerar fordon, maskiner eller dator- och elektronikutrustning (se **diagram 7.12**). Fordon dominerar i både den svenska och den tyska tillverkningsindustrin och andelen maskintillverkning är liknande i de båda länderna. Inslaget av dator- och elektronikprodukter är dock något högre i Tyskland än i Sverige. Sverige kan ändå sägas vara nästan lika beroende som Tyskland av tillgång på importerade insatsvaror till denna typ av teknikintensiva varor. Ändå tycks komponentbristen vara ett ännu större problem i Tyskland än i Sverige.

Diagram 7.12 Andelar av tillverkningsindustrin
Procentuella andelar i av totala tillverkningsindustrins förädlingsvärde år 2017



Anmärkning: uppdelning enligt NACE Rev.2: Tillverkningsindustrin C; Fordon C29-C30, Maskiner C28; Datorer, elektronik C27-C28.

Källor: Eurostat och egna beräkningar.

7.4.3 Kan olika hamnstrukturer förklara skillnaden?

Att den svenska samlade svenska industriproduktionen trots allt utvecklas starkare än i exempelvis Tyskland (se diagram 7.9) trots liknande profiler i tillverkade varor kan delvis ha att göra med olika stora problem vad gäller den import som kommer till sjöss. Det är svårt att hitta statistiska underlag som ger stöd åt en sådan hypotes, men enligt uttalanden från branschen⁴ går det att notera några särdrag vad gäller den för svensk industri så viktiga hamnen i Göteborg:

- Det är balans mellan import- och exportflöden i Göteborgs hamn. Bristen på containrar får då inte samma negativa effekt som i många stora internationella hamnar.
- Hamnen har jämförelsevis stor kapacitet i terminaler och hamninfrastruktur vilket minskar trängseln.
- Järnvägssystemet transporterar över 60 procent av containergodset som går över kaj. Det bidrar till att bristen på lastbilschaufförer inte påverkar lika mycket som i andra hamnar.
- Slutligen har Sverige generellt mindre inslag av plötsliga nedstängningar på grund av covid-19 än vad länder som Tyskland haft.

Skillnaden mellan Sveriges och Tysklands tillverkningsindustrier är naturligtvis mer mångfacetterad än enbart egenskaperna i en enskild hamn. Några djupgående studier om den just nu aktuella skillnaden i produktionsutveckling länderna emellan har dock inte stått att finna.

Även om komponentbristen i Sverige har varit mindre allvarlig än i Tyskland och andra centraleuropeiska länder har den utan tvivel hämmat den svenska produktionskapaciteten under 2021. Det finns dessutom andra problemfaktorer utöver själva frakten till sjöss. Under 2021 ökade svårigheterna för olika fabriker världen över att överhuvudtaget hinna med att producera varorna som efterfrågas. Bland annat den svenska lastbilstillverkningen har drabbats när Volvo lastvagnar och Scania stoppat produktionen under 2021.

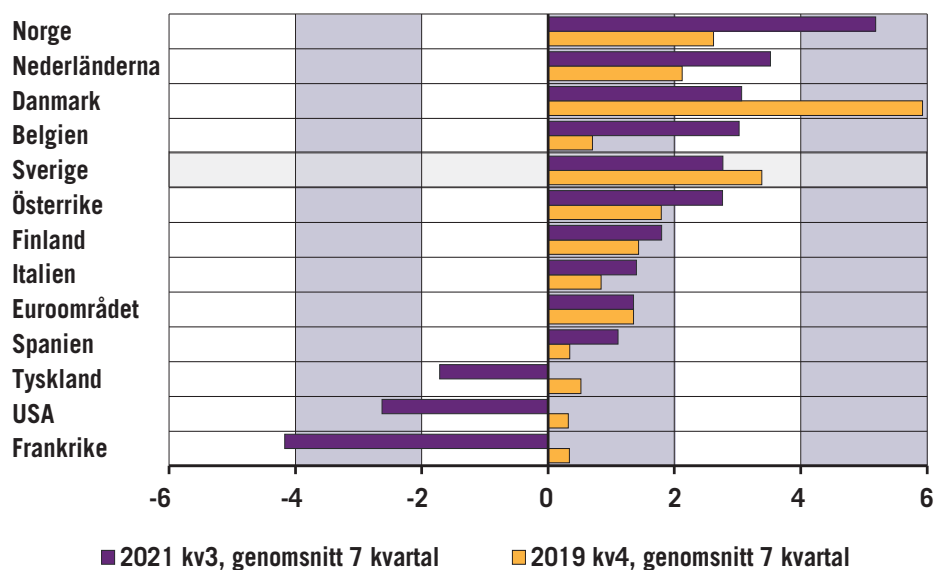
7.5 Export

Trots världshandelns tidigare tvärnit, de tilltagande logistikproblemen och de smitto-relaterade störningarna har volymen exporterade varor från euroområdet ökat lika mycket under pandemins sju kvartal som under motsvarande period innan pandemin bröt ut (se **diagram 7.13**).

Bilden ser dock mycket olika ut internationellt. För bland annat Norge, Nederländerna och Belgien har pandemin medfört en tilltagande export av varor. I många länder, däribland Sverige, har varuexporten återgått till samma tillväxtbana som under åren 2020–2021. I några stora länder har exporten utvecklats mer negativt. I Tyskland råder som nämnts ovan omfattande komponentbrist, Frankrikes flygplansindustri lider av låg efterfrågan och USA, som har god konjunktur, möter en lägre efterfrågan från euroområdet än förut.

4 "Trots pandemi ökar godsvolymer i Göteborgs hamn", 19 januari 2022, Järnvägsnyheter.se.

Diagram 7.13 Varuexport, volym
Genomsnittlig procentuell förändring, årstakt

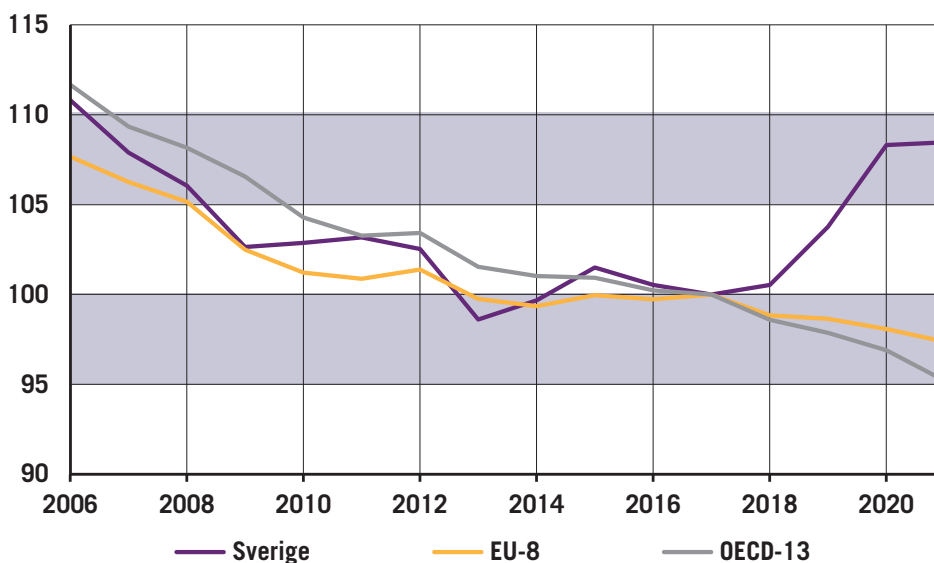


Källor: Eurostat, OECD och egna beräkningar.

7.5.1 Sverige bibehåller exportmarknadsandelen trots starkare krona

I **diagram 7.14** visas hur snabbt exporten från olika länder växer i förhållande till den samlade importen i de länder som exporten i huvudsak går till. Det blir då ett mått på hur respektive exportmarknadsandel utvecklas. Den tröga exporten i ett antal stora konkurrentländer (se ovan) tynger på senare år den sammanvägda utvecklingen i konkurrentländernas exportmarknadsandelar.

Diagram 7.14 Exporttillväxt i förhållande till exportmarknadstillväxt
Index, 2017 = 100



Anmärkning: Genomsnitten för ländergrupperna är vägda med KIX-vikter.
Källor: OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Det har under lång varit utmanande att öka exportmarknadsandelarna i Västeuropa. Ända sedan Östeuropa och Kina gjort sitt inträde på världsmarknaden är förutsättningarna små att öka exporten lika snabbt som från dessa delar av världen. För Sverige ser dock utvecklingen sedan 2017 annorlunda ut med antingen bibehållen exportmarknadsandel eller snabbt stigande andel 2019–2020.

Sedan 2017 är den svenska kronan försvagad (se **tabell 7.1**), vilket har gjort svenska exportvaror billigare för utlandet på senare år, vilket kan ha haft en positiv inverkan på förutsättningarna för att ta exportmarknadsandelar. Kronan stärktes 2020, men marknadsandelen kunde öka till följd av att exporten från andra länder minskade mer än vad den svenska exporten minskade. Under 2021 har svensk export ökat i takt med exportmarknaden, detta trots en ytterligare förstärkning av kronan utöver den som skedde 2020.

Tabell 7.1 Kronans växelkurs (KIX).

Index, 1992 = 100. Högre indextal innebär svagare krona

	2017	2018	2019	2020	2021
Index	112,9	117,7	122,1	118,5	114,3
Procentuell förändring	1,1	4,2	3,7	-2,9	-3,5

Anmärkning: Växelkursindex avser en sammanvägning av kronans växelkurser gentemot 32 länder, utifrån så kallade KIX-vikter från Riksbanken. Högre indextal indikerar en svagare krona.

Källa: Riksbanken.

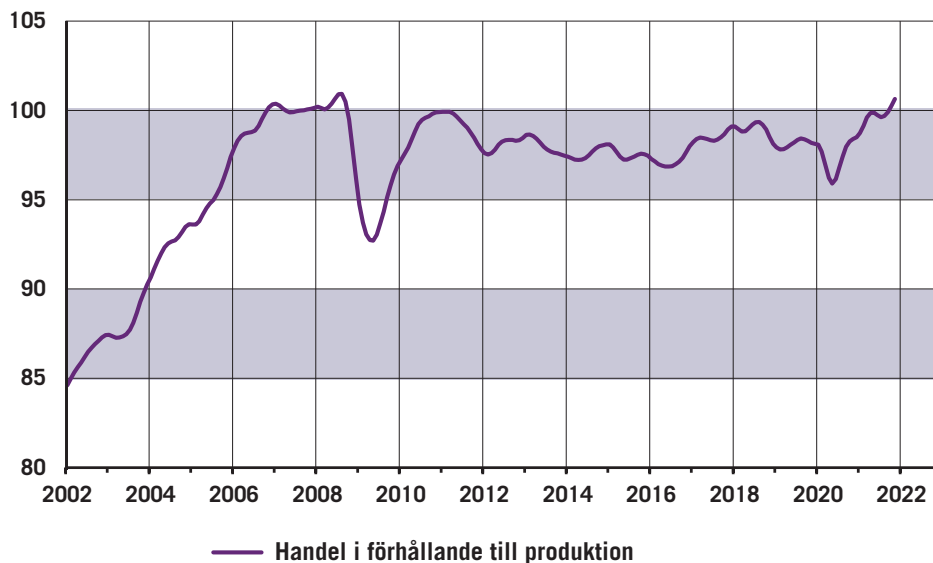
7.5.2 Ökad globalisering 2021

Ibland hävdas att pandemins oförutsedda nedstängningar och leveransproblem skulle ha bidragit till en minskad globalisering av tillverkning, det vill säga att världens varubehov i högre grad tillgodoses direkt av inhemsk industri snarare än av internationell handel. Så är det också på sina håll, där många företag planerar att placera större andelar av sin tillverkning på hemmaplan. Men på andra håll fortsätter man att i högre grad importera snarare än tillverka olika varor.

Den sammantagna utvecklingen för världsproduktionen och världshandeln visar hittills inga tecken på minskad globalisering under just covid-19-pandemin. Världshandeln bromsade in mer tvärt än industriproduktionen under det första halvåret 2020. Men därefter har världshandeln ökat snabbare och i slutet av 2021 var förhållandet mellan världens handel och produktion detsamma som under 2007, vilket är det år fram till vilket varuhandeln under lång tid präglats av tilltagande globalisering (se **diagram 7.15**).

Det kan vara för tidigt att dra slutsatser om världshandelns underliggande utveckling i dagsläget. Den starka efterfrågeuppgången på sällanköpsvaror som korsar landsgränserna har gett en skjuts uppåt i världshandeln, men denna uppgång kan väntas klinga av när efterfrågan på tjänster går mot en eventuell normalisering efter pandemin.

Diagram 7.15 Världshandelstillväxt relativt global produktionstillväxt
Index, 2007 = 100



Anmärkning: Volym, säsongrensade och utjämnade värden t.o.m. december 2021.
Källor: CPB World Trade Monitor och egna beräkningar.

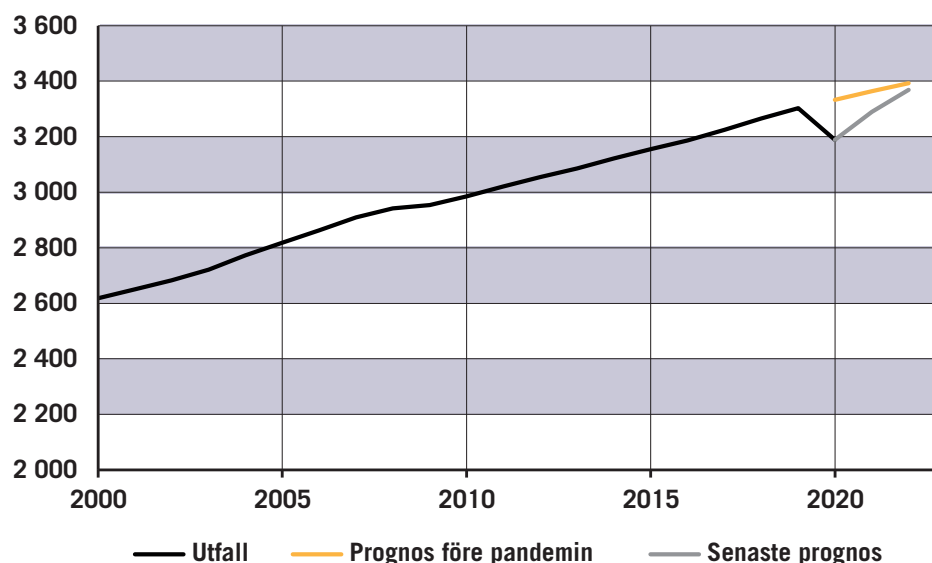
7.6 Arbetsmarknad

Under 2020 beräknade ILO⁵ att den globala sysselsättningen minskade med nästan 150 miljoner personer jämfört med 2019 (se **diagram 7.16**). Under 2000-talet har den globala sysselsättningen i stället stigit med 30–40 miljoner personer i genomsnitt per år. Att arbetsmarknadskrisen 2020 var allvarlig blir uppenbart om man jämför med den globala finanskrisen 2009, då den globala sysselsättningen steg med cirka 12 miljoner personer trots nedgången i världsekonomin.

I samband med återhämtningen har den globala sysselsättningen under 2021 ökat nästan lika mycket som den minskade 2020. ILO beräknade att antalet sysselsatta ökade med cirka 100 miljoner 2021 jämfört med 2020. Som diagram 7.16 visar är det ändå långt ifrån vad sysselsättningen skulle bli 2021 utifrån de prognoser som gjordes före pandemin. Trots att den globala sysselsättningen ökade med 100 miljoner personer 2021 fattades 75 miljoner sysselsatta för att jobbutvecklingen skulle ha varit i linje med tidigare bedömningar. Under 2022 räknade dock ILO med att antalet sysselsatta i världen ska återgå till den tidigare trenden för sysselsättningsutvecklingen. Alla beräkningar och prognoser på denna aggregerade nivå är behäftade med stor osäkerhet, men ger en fingervisning om att den globala arbetsmarknadsläget fortsatt behöver förbättras för att återhämtningen efter pandemin ska kunna sägas vara genomförd.

5 International Labour Organization är en ett repartiskt sammansatt FN-organ där regeringar och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer deltar i de beslutande och verkställande organen.

Diagram 7.16 Global sysselsättning enligt ILO
Miljoner personer



Anmärkning: Säsongrensad volym.
Källa: ILO.

Arbetsmarknadssituationen i USA, euroområdet och Sverige såg förhållandevis god ut under 2021. I USA var arbetslösheten endast något högre det fjärde kvartalet 2021 än genomsnittet 2019 (se **tabell 7.2**), då arbetslösheten hade sjunkit till historiskt låga nivåer. Arbetslösheten inkluderar dock inte personer som är utanför arbetskraften och därmed inte är tillgängliga för arbetsmarknaden. Det kan vara personer som gått i pension, studerar eller av andra skäl varken arbetar eller söker arbete. Tabell 7.2 visar att samtidigt som arbetslösheten är lika låg som förut i USA har arbetskraftsdeltagandet minskat i omfattning. Arbetsmarknaden ser alltså ut att vara generellt god bland de som har eller söker arbete, men sett till omfattningen i personer räknat var det alltså många som stod utanför den amerikanska arbetsmarknaden jämfört med tidigare.

Tabell 7.2 Arbetsmarknaden i USA, euroområdet och Sverige
Fjärde kvartalet 2021 (genomsnittet för 2019 inom parentes)
Procent av befolkningen respektive procent av arbetskraften

	Arbetskraftens andel av befolkningen	Sysselsatta som andel av befolkningen	Arbetslösa som andel av arbetskraften
USA	61,9 (63,1)	59,5 (60,8)	3,9 (3,6)
Euroområdet	74,1 (73,8)	53,1* (53,0)	7,4 (7,5)
Sverige (AKU)	73,5** (73,6)	68,0** (68,3)	8,3*** (6,7)
Sverige (Arbetsförmedlingen)			7,2 (7,0)

Anmärkning: Säsongrensade värden.

*) Avser tredje kvartalet 2021.

***) För närvarande underskattad, se mer i fördjupningsruta i kapitel 8.

****) För närvarande överskattad.

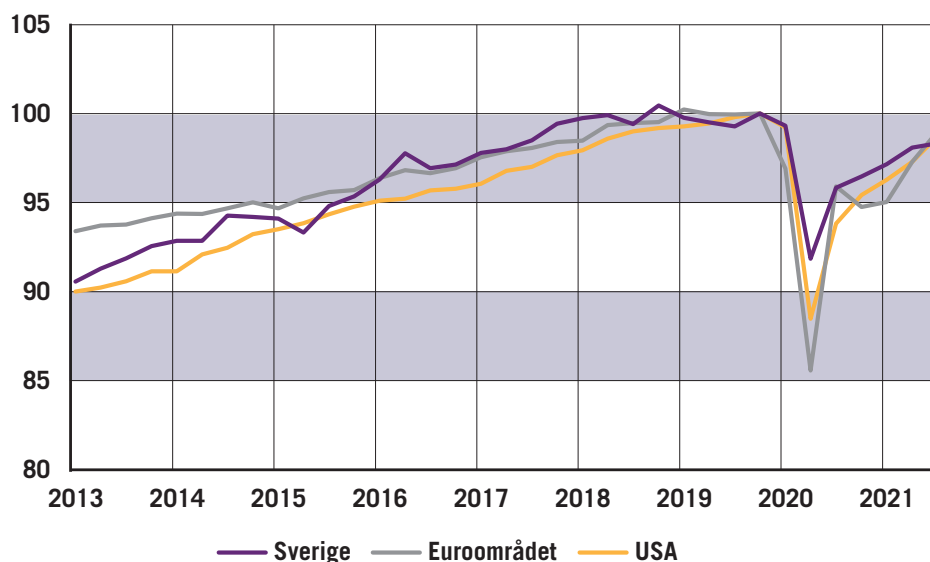
Källor: Arbetsförmedlingen, Eurostat, SCB och U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS).

I Euroområdet var såväl arbetskraftsdeltagandet, sysselsättningsgraden och arbetslösheten på samma nivåer det fjärde kvartalet 2021 som under 2019. Det kan dock noteras att arbetslösheten var nästan dubbelt så hög som i USA.

När det gäller den svenska arbetsmarknaden är det svårt att göra internationella jämförelser till följd av ett märkbart tidsseriebrott i den officiella arbetsmarknadsstatistiken från SCB. Sysselsättningen och arbetskraften bedöms vara underskattad under 2021 i förhållande till de uppgifter som finns från tidigare år, medan arbetslösheten är överskattad.⁶ I tabell 7.2 framgår dock att såväl arbetskraftsdeltagandet som sysselsättningsgraden är återställd jämfört med före pandemin enligt SCB:s statistik, trots underskattningen av dessa mått. Det officiella arbetslöshetstalet på 8,3 procent är däremot högre än förut, men skillnaden mellan åren är förstärkt till följd av det ovan nämnda tidsseriebrottet. Arbetslösheten enligt Arbetsförmedlingen var dock i nivå med vad den var före pandemin. Den sammantagna bedömningen är därmed att den svenska arbetsmarknaden återhämtat sig väl sett ur ett övergripande perspektiv.

Trots den goda makrobilden vad gäller befolkningens arbetsmarknadsanknytning är det kanske tydligaste exemplet på att ekonomin inte återhämtades helt under 2021 att det totala antalet arbetade timmar fortfarande understiger nivån före pandemin (se **diagram 7.17**). Normalt ska det totala antalet arbetade timmar öka över tid, ungefär i takt med den ökande befolkningen och arbetskraften. Trots delvis olika utfall för ekonomin i övrigt var den sammantagna förändringen under pandemin ungefär densamma i USA, euroområdet och i Sverige. Skillnaden i arbetsinsats i slutet av 2021 jämfört med 2019 är dock inte dramatisk och påverkas bland annat av mindre efterfrågan på arbetskraft i delar av servicesektorn och förhöjd sjukfrånvaro.

Diagram 7.17 Arbetade timmar
Index, 2019 kv 4 = 100



Källor: OECD, Statistiska centralbyrån och U.S. Bureau of Labor Statistics.

6 Se mer i kapitel 8 om tidsseriebrottet.

7.7 Prisbilden

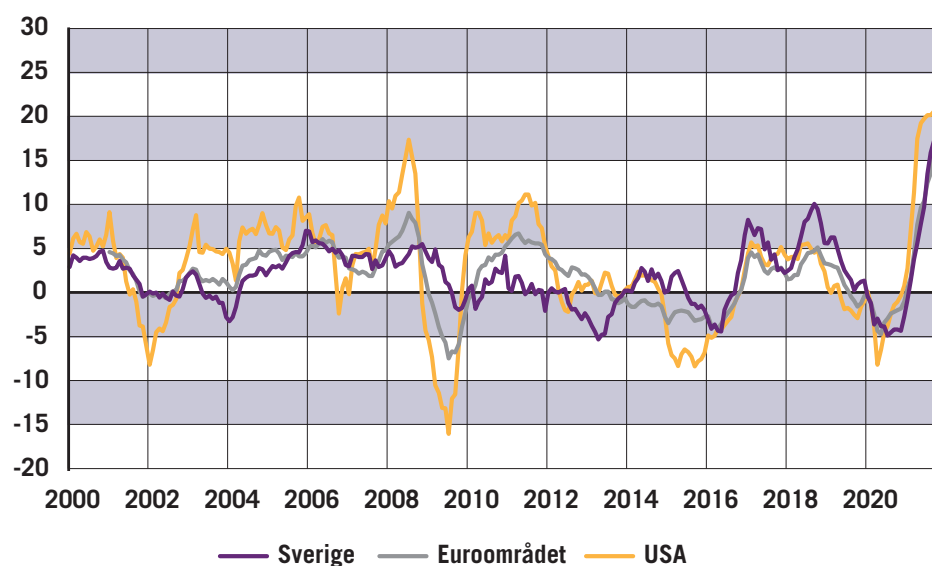
Av olika anledningar har pandemins följdverkningar inneburit betydligt snabbare prisuppgångar än väntat för både företag och löntagare. Den internationella prisbilden påverkar förutsättningarna för den svenska lönebildningen och den har haft en mer händelserik utveckling under 2021 än på många år.

7.7.1 Företagens produktionspriser rusar

Ökade fraktpriser och framförallt kraftigt stigande energipriser har lett till snabbare uppgångar i företagens produktionskostnader än på decennier. Producentprisindex (PPI), som mäter den övergripande prisbilden på insatsvaror, steg med omkring 20 procent i slutet av 2021 jämfört med slutet av 2020 i såväl USA, euroområdet som Sverige (se **diagram 7.18**).

Diagram 7.18 Produktionsprisindex (PPI)

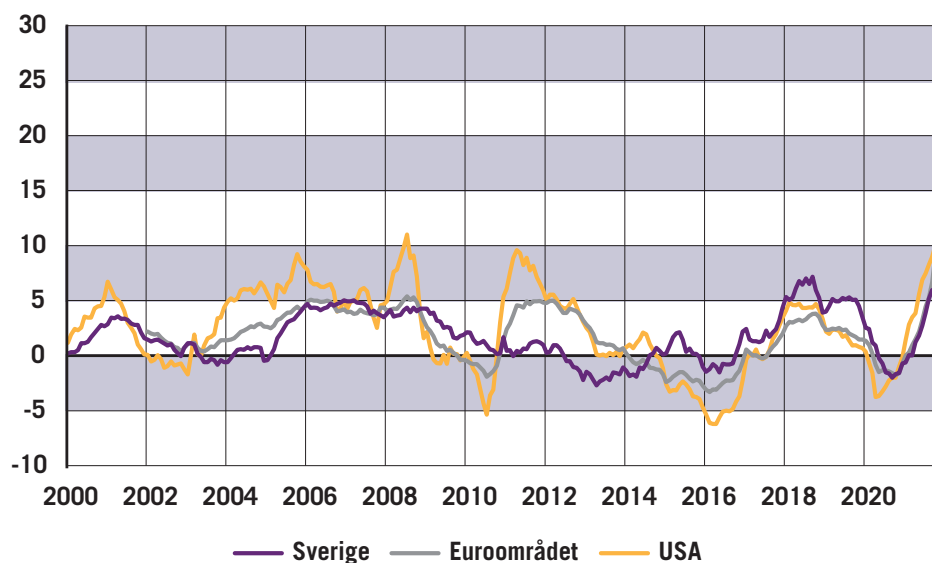
Årlig procentuell förändring



Källor: OECD, Statistiska centralbyrån och U.S. Bureau of Labor Statistics.

Till viss del är ökningen en konsekvens av att producentpriserna föll rejält under jämförelseåret 2020. Nedgången berodde till stor del på att råoljepriset föll kraftigt, vilket reflekterade den allmänna ekonomiska inbromsningen. Att priserna steg kraftigt under 2021 påverkades alltså såväl av att varuutbudet inte hängde med efterfrågan, som av att jämförelsen görs med en period då kostnadstrycket hade fallit märkbart. Justerat för snabba upp- och nedgångar mellan åren steg producentpriserna dock alltså kraftigt i slutet av 2021 i framförallt USA och i euroområdet, medan utvecklingen inte var lika dramatisk i Sverige med denna justering (se **diagram 7.19**).

Diagram 7.19 Utjämnat produktionsprisindex (PPI)
Årlig procentuell förändring



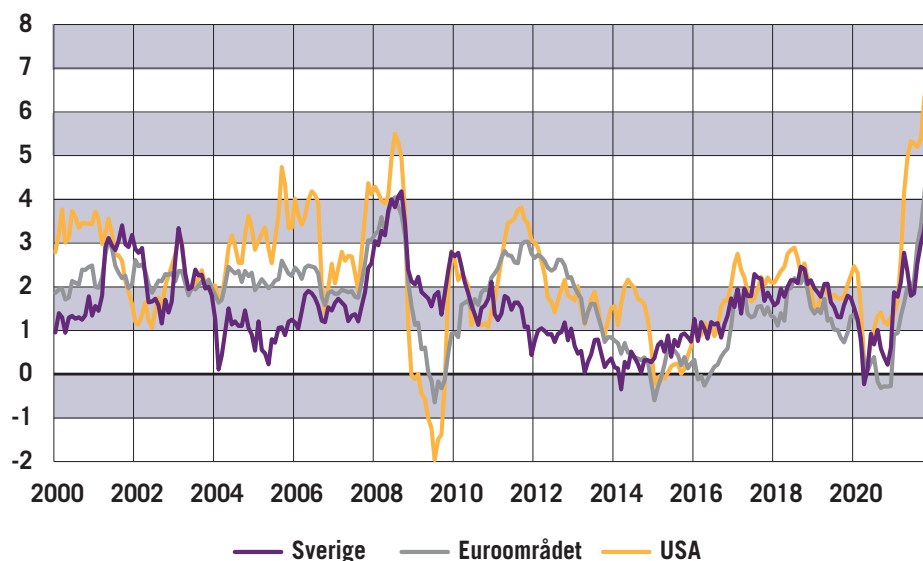
Källor: OECD, Statistiska centralbyrån, U.S. Bureau of Labor Statistics och egna beräkningar.

Konsekvenserna av företagens ökade kostnader är inte helt lätta att förutse vad gäller löner och konsumentpriser. I ett scenario kan företagen kompensera sig med ökade priser gentemot kunderna utan att efterfrågan minskar för mycket. Då kan personalstyrkan bibehållas och lönerna kan fortsätta att stiga som förut. I ett annat scenario är konkurrensen för svår och priserna kan inte höjas tillräckligt mycket för att parera den fördyrade produktionen. Om kravet på avkastning för företagen är detsamma som innan produktionskostnaderna ökade, dämpas utrymmet att höja de anställdas löner.

7.7.2 Konsumentpriser

I slutet av 2021 steg de amerikanska konsumentpriserna med drygt 7 procent (se **diagram 7.20**). Det var den högsta takten på 40 år. Även i Europa och i Sverige ökade priserna snabbare än på många år i slutet av 2021, med 5 procent i euroområdet och 4 procent i Sverige.

Diagram 7.20 Konsumentpriser
Årlig procentuell förändring

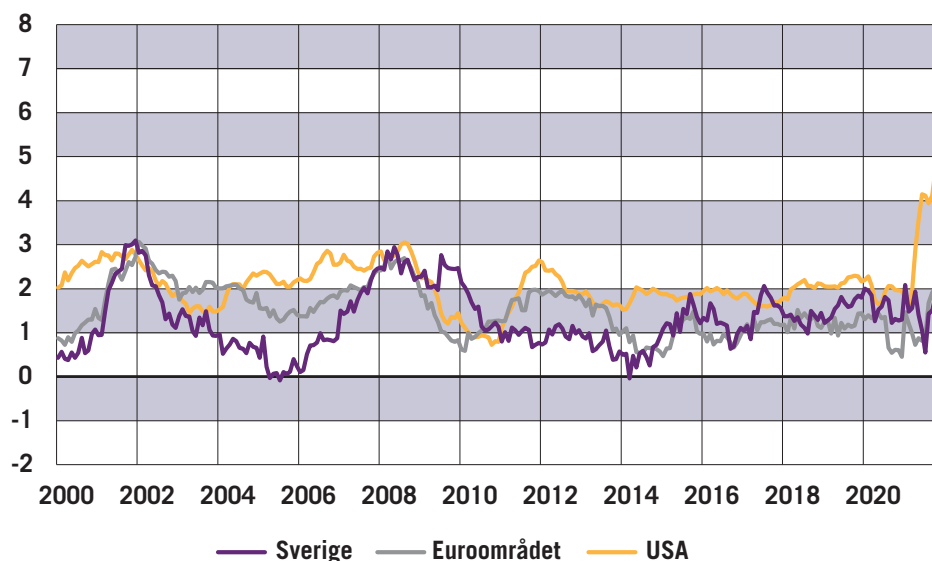


Källor: Eurostat och U.S Bureau of Labor Statistics.

Än så länge har inte producenternas ökade priser gjort att det är ökade varupriser som driver hushållens prisuppgångar. Det är framförallt priserna på el- och bränslekonsumtionen som har stigit. Inflation i bred mening kan dock inte sägas ha uppstått ännu, eftersom detta skulle innebära att den allmänna prisnivån i ekonomin ökat ihållande utan att den reala ekonomin växt lika mycket. Det vill säga priserna behöver stiga snabbare för i princip alla konsumentvaror om det är inflation formellt sett. Trots detta är det brukligt att benämna alla sammanvägda ökningar av konsumentpriserna som inflation oavsett hur bred prisuppgången är.

Att energipriserna spelade stor roll för de totala prisökningarna under 2021 blir tydligt om man jämför diagram 7.20 ovan med **diagram 7.21**. I såväl USA, euroområdet som i Sverige skulle inflationen ha varit hela 2 procentenheter lägre om man bortser från de stigande energipriserna. I Sverige hade då inflationen varit omkring målet på 2 procent i slutet av 2021, snarare än att som nu vara den högsta på många år.

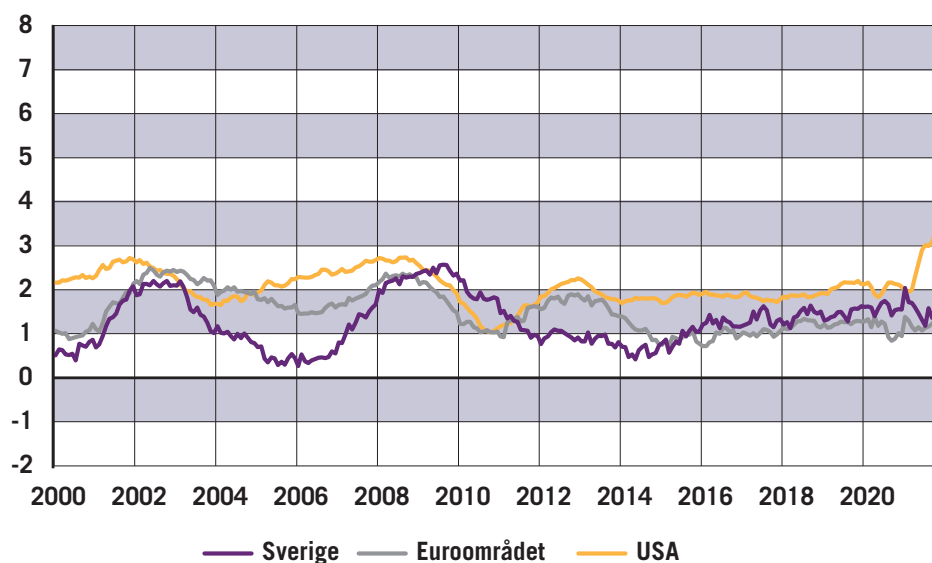
Diagram 7.21 Konsumentpriser exklusive energi
Årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat och U.S Bureau of Labor Statistics.

Utöver de kraftigt stigande energipriserna under 2021 påverkas även inflationen av att den baseras på jämförelser med prisnivåer från krisåret 2020. För stora delar av näringslivet var det då uteslutet med normala prishöjningar på grund av det osäkra kundunderlaget under pandemins första år. I **diagram 7.22** visas den genomsnittliga prisökningstakten utjämnad över två år, det vill säga justerat för snabba ned- och uppgångar. Diagrammet indikerar att en stor del av den inflationsuppgång som skett i slutet av 2021 är en effekt av de låga priserna under 2020. Detta gäller euroområdet och Sverige, där den genomsnittliga prisökningstakten under pandemins två år inte skiljer sig från åren dessförinnan.

Diagram 7.22 Konsumentpriser exklusive energi, utjämnat 2 år
Årlig procentuell förändring



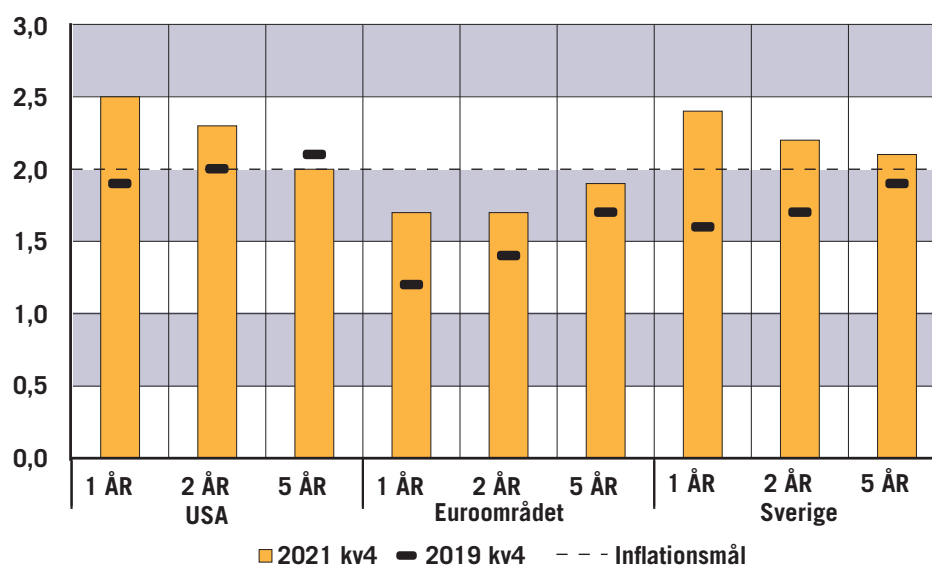
Källor: Eurostat, U.S Bureau of Labor Statistics och egna beräkningar.

För USA steg dock även inflationsmättet som justerar för snabba förändringar mellan åren betydligt snabbare under 2021 än förut. Efterfrågan i den amerikanska ekonomin är dock starkare än på nästan alla andra håll i världen, bland annat efter historiskt stora ekonomiska stöd till hushållen.

7.7.3 Välförankrade inflationsförväntningar

De mycket snabbt stigande konsumentpriserna under hösten 2021 har fått ett påfallande litet genomslag på hur inflationsförväntningarna utvecklats jämfört med 2019 (se **diagram 7.23**). De enkätbaserade förväntningarna för de närmaste ett till två årens inflation har förvisso stigit under 2021 i takt med de överraskande höga inflationsutfallen, men nivåerna på de närmaste årens inflation väntas vara strax under 2 procent i euroområdet och strax över 2 procent i USA och i Sverige. Därutöver har förväntningarna om inflationstakten om fem år knappt ändrats, utan ligger likt innan pandemin kvar kring nivåer som är förenliga med centralbankernas långsiktiga inflationsmål på 2 procent. Det tyder på att de flesta som tillfrågats om inflationens framtida bana räknar med att fraktproblemen och de höga energikostnaderna från 2021 kommer att lätta framöver.

Diagram 7.23 Inflationsförväntningar efter horisont
Årlig procentuell förändring



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

Inte heller på finansmarknaderna fanns det i slutet av 2021 några klara tecken på ökande kompensationskrav för varaktig inflation framöver. Till exempel var avkastningen på säkra tillgångar som statsobligationer med 10 års löptid på samma rekordlåga nivåer som i slutet av 2019.⁷ Om inte förväntningarna om kommande realekonomisk tillväxt är mycket dystra tyder det på att även aktörerna på den internationella räntemarknaden bedömer att prisökningstakten kyls ner så småningom.

⁷ Räntan på en amerikansk statsobligation med 10 års löptid var i genomsnitt 1,5 procent både det tredje och det fjärde kvartalet 2021. Motsvarande ränta var 1,7 respektive 1,9 procent det tredje respektive det fjärde kvartalet år 2019.

7.8 Arbetskostnader och konkurrenskraft

Under 2020, pandemins första år, låg inte mycket fokus på hur det underliggande löne- och arbetskostnadstrycket utvecklades. Åtgärder för att hålla nere företagens arbetskostnader var förvisso mycket omfattande och vidtogs för att bibehålla sysselsättningen under vad som antogs vara en tillfällig kris, men det var snarare utsikterna till arbete som var av högst intresse. Under 2021 när världens ekonomier har börjat öppna upp har det samtidigt uppstått stora arbetskraftsbrister på sina håll, vilket gör det mer relevant att se hur löntagarnas kompensation utvecklas.

Pandemin har dock medfört utmaningar att med hög precision mäta det underliggande löne- och arbetskostnadstrycket. Under specifika perioder ändrades antalet och profilen på de anställda mycket hastigt och många typer av stödåtgärder har både införts och slutat att nyttjas så att internationella jämförelser i princip inte gått att ta fram.⁸ Detta gäller både 2020 och 2021, men genom att analysera den sammanlagda löne- och arbetskostnadsutvecklingen 2020–2021 kan många av de tillfälliga störningarna i viss mån ta ut varandra. Störningarna av de statistiska förutsättningarna har inte klingat av till fullo och en säkrare analys av arbetskostnadsutvecklingen blir möjlig först när data över hela perioden 2020–2022 finns tillgänglig.

7.8.1 Tyska, europeiska och svenska löneavtal i takt

Löneökningar enligt centrala avtal påverkas inte av de statistiska mätproblem som drabbat faktiska löner i samband med olika krisåtgärder eller snabba personalförändringar. Utöver att vara opåverkade av statistiska mätproblem har de avtalade lönerna andra förtjänster. Jämfört med faktiska löner, som påverkas av personalomsättning, säsong, övertid med mera, kan de avtalade lönerna ge mer renodlade signaler om synen på företagets möjligheter att bära ökade lönekostnader, samt löntagarnas arbetsmarknads- och förhandlingsläge. Det är dock viktigt att komma ihåg att löneavtal ofta löper över många år, och därmed är signalvärdet som högst just när nya avtal tecknas.

Svenska avtalade löneökningar utvecklas ofta i linje med de tyska (se diagram 7.24). I samband med pandemins utbrott våren 2020 inleddes en märkbar dämpning av de avtalade löneökningarna i Tyskland som pågick fram till och med sommaren 2021. Löneavtalen löper i hög grad omlott. Det innebär att många avtal har kunnat löpa vidare medan andra omförhandlats under krisen. Detta gör att inbromsningen av de avtalade löneökningarna blev mindre tvär för den tyska arbetsmarknaden som helhet jämfört med en situation där alla avtal ändrats samtidigt. Under hösten har de sammanlagda avtalade löneökningarna tilltagit men är fortsatt under 2 procent i årstakt.

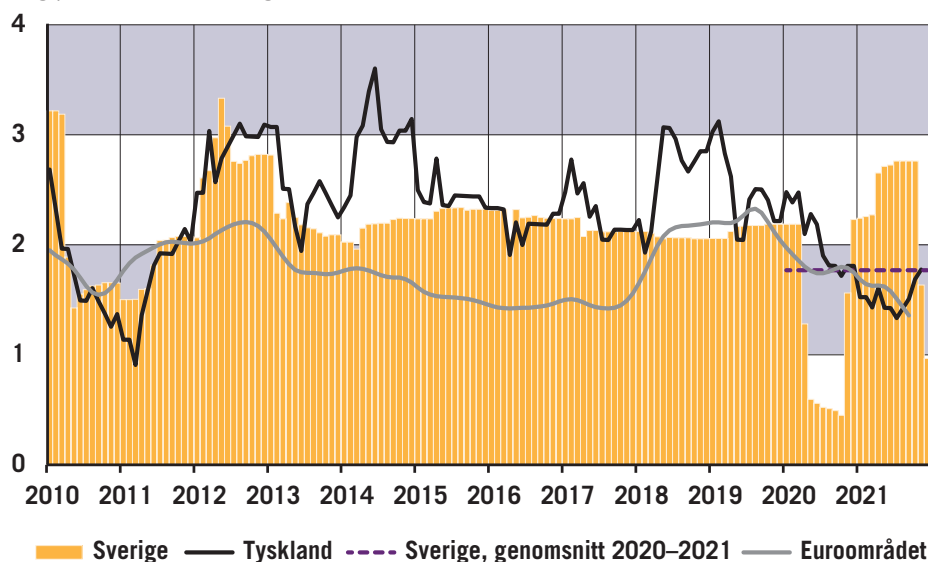
Under inledningen av 2022 kommer det sammantagna avtalsläget i Tyskland att vara präglad av de återhållsamma avtal som redan tecknats. I mars ska dock Kemi- och läkemedelssektorn förhandla om nya löner för närmare 600 000 anställda, men i övrigt är det endast i mindre avtalsområden som rådande avtal löper ut under våren 2022. Det mest inflytelserika avtalet i Tyskland omförhandlas under hösten, då parterna inom metall- och elektronikindustrin (IG Metall och Gesamtmetall) ska teckna avtal som berör nära 4 miljoner löntagare.

8 Exempelvis har regelverken kring och tillämpningen av korttidsarbete varierat mellan olika länder.

Situationen är förhållandevis osäker inför 2022 års tyska avtalsförhandlingar. Den höga tyska inflationen, som har urholkat reallönerna, kan ge upphov till kompensationskrav från de tyska industrifacken. Om den jämförelsevis svåra situationen för tysk tillverkningsindustri fortsätter kan dock arbetsgivarnas benägenhet att tillgodose sådana krav vara mindre.

Diagram 7.24 Avtalade löner

Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Avtalade löneökningar för Euroområdet fram till och med tredje kvartalet 2021, för Tyskland till och med november 2021 och för Sverige fram till och med januari 2022.

Källor: Destasis, ECB och Medlingsinstitutet.

De svenska avtalen prolongerades under 2020, vilket har inneburit starka upp- och nedgångar i de samlade avtalade löneökningarna. Utslaget över 24 månader har de svenska avtalade löneökningarna likt de tyska också dämpats jämfört med före pandemin, sett till utvecklingen under kalenderåren 2020–2021. Nivån på de svenska avtalade löneökningarna har därmed fortsatt att i stort sett överensstämma med de tyska på senare tid. De svenska löneavtalen präglas av en betydligt mer sammanhållen koordinering i fråga om tidpunkter och även nivåer, jämfört med de tyska motsvarigheterna. Inför 2022 vet vi därför mer om de svenska avtalen, av vilka de flesta löper fram till och med våren 2023 (se mer i kapitel 10).

Även enligt ECB:s indikator⁹ över avtalade löner har de samlade avtalade lönerna i euroområdet dämpats fram till och med tredje kvartalet 2021. När data för fjärde kvartalet 2021 blir tillgängligt väntas dock den tyska uppgången i avtalade löneökningar ge ett positivt bidrag till den indikatorn.

9 Indikatorn baseras på nationella icke-harmoniserade data och innefattar överenskomna löneökningar mellan arbetstagare och arbetsgivare. Sociala avgifter ingår således inte. Den påverkas inte heller av förändringar i arbetstiden. Eftersom underlaget inte är helt harmoniserat kan dock behandlingen av bonusar och andra rörliga ersättningar variera mellan länderna. Täckningen kan också variera med avseende på vilka sektorer i ekonomin som ingår.

7.8.2 Stabil svensk löneökningstakt under pandemin

Under pandemin, det vill säga 2020–2021 har de nominella lönerna i genomsnitt ökat i samma takt som tidigare i Sverige, enligt särredovisningen av löner i Labour Cost Index (se **tabell 7.3**).¹⁰ I såväl EU-8 som i USA har lönerna ökat snabbare i genomsnitt. Under tider av snabba förändringar på arbetsmarknaden ska dock förändringar av genomsnittslöner, som det gäller här, tolkas med extra försiktighet. Bli det exempelvis snabbt färre unga på arbetsmarknaden eller färre anställda i service-sektorn kan lönerna påverkas positivt trots en sämre arbetsmarknad i stort.

Tabell 7.3 Löner i olika länder enligt Labour Cost Index (Europa) och Employment Cost Index (USA)

Årlig procentuell förändring

	2010-2021*	2017-2019	2020-2021*	2021*
Sverige	2,5	2,4	2,5	2,6
EU-8**	2,0	2,1	2,6	1,4
USA	2,2	2,7	3,0	3,4

*T.o.m. tredje kvartalet 2021.

** Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.

Källor: Eurostat och U.S. Bureau of Labor Statistics.

Den höga inflationen det fjärde kvartalet 2021 kan ännu inte sättas i relation till internationellt jämförbar löneutveckling, eftersom komplett lönestatistik för det fjärde kvartalet ännu inte publicerats. Den genomsnittliga reallöneutvecklingen under 2020 och fram till det tredje kvartalet 2021 har tilltagit i Sverige och i EU-8 jämfört med tidigare (se tabell 7.4). Sett till utvecklingen under de första tre kvartalen 2021 minskade dock reallönerna i såväl EU-8 som i USA, medan reallönerna ökade något i Sverige, mätt med LCI. Den tilltagande globala konsumentprisinflationen i slutet av 2021 kan dock väntas resultera i en mer negativ reallöneutveckling för helåret 2021 när alla uppgifter finns tillgängliga. Reallönerna i Sverige utvecklades negativt under oktober och november enligt konjunkturlönestatistiken (se mer om den svenska utvecklingen i kapitel 8).

Tabell 7.4 Reallöner i olika länder enligt Labour Cost Index (Europa) och Employment Cost Index (USA)

Årlig procentuell förändring

	2010-2021*	2017-2019	2020-2021*	2021*
Sverige	1,3	0,6	1,2	0,4
EU-8**	0,6	0,5	1,4	-0,6
USA	0,4	0,3	0,6	-0,6

Anmärkning: Nominella löner med avdrag för ökning av konsumentprisindex.

*T.o.m. tredje kvartalet 2021.

** Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.

Källor: Eurostat och U.S. Bureau of Labor Statistics.

7.8.3 Kostnadsmässig konkurrenskraft i hela ekonomin

Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders kostnadsmässiga konkurrenskraft är arbetskraftskostnaden per producerad enhet eller enhetsarbetskostnad. Om ökningen av arbetskraftskostnaderna per timme överstiger produktivitetstillväxten stiger enhetsarbetskostnaderna vilket bidrar till att pressa ner vinstmarginalerna i företagen.

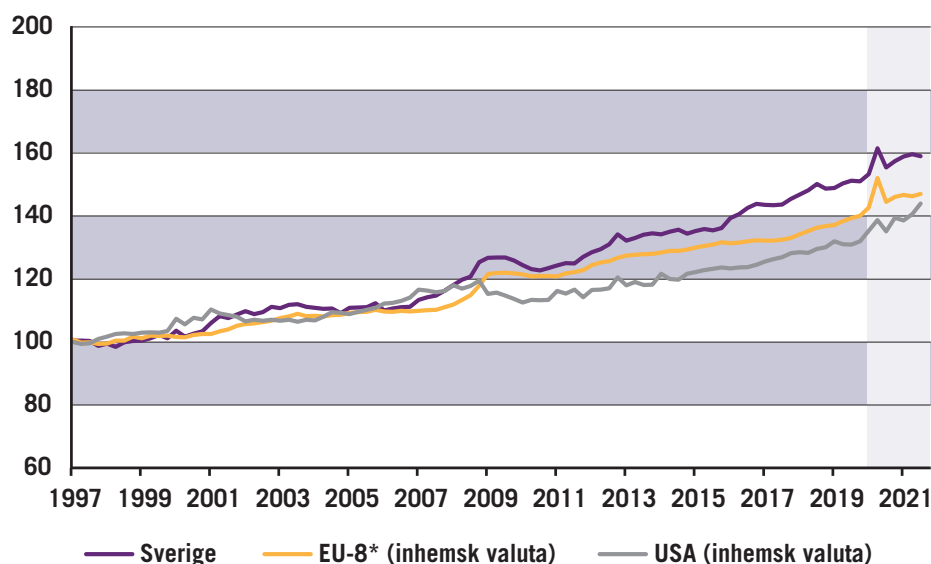
¹⁰ Se mer om Labour Cost Index i kapitel 12.

Denna typ av jämförelser av konkurrenskraft tenderar att avse kostnadsläget inom den industriella tillverkningen, eftersom denna ofta kan placeras ut över hela världen. Internationella jämförelser av arbetskostnader och produktivitet i ekonomin som helhet kan dock också vara relevanta även om huvudintresset ligger på tillverkningsindustrin. Utvecklingen av ett lands totala arbetskostnadstryck kan förändra prisbilden för industrinära tjänster och därmed behoven att anpassa kostnader eller priser i internationellt konkurrensutsatta verksamheter inom sektorn.

Sedan 1997 har enhetsarbetskostnaderna i ekonomin som helhet ökat snabbare inom Sverige än inom såväl USA som EU-8, mätt med nationella valutor (se **diagram 7.25**). En bidragande orsak till att enhetsarbetskostnaderna i Sverige har hållits upp är en lång tid av strukturomvandling med stigande andel anställda i servicesektorn, där den genomsnittliga produktivetsnivån är lägre. Denna tendens har varit något starkare i Sverige än i USA och i EU-8.¹¹ Men växlas utlandets enhetsarbetskostnader in till svenska kronor, har arbetskostnadstrycket i Sverige i stället stigit mindre än i EU-8 sedan 1997 och lika mycket som i USA (se **diagram 7.26**).

De senaste åren ser dynamiken annorlunda jämfört med i det längre perspektivet. Sedan pandemin bröt ut har enhetskostnaderna inom Sverige ökat ungefär lika snabbt som i EU-8, medan de ökat snabbare i USA (se diagram 7.25 och tabell 7.5). Tas hänsyn till växelkursförändringar har dock den svenska kronans förstärkning mot dollarn 2020–2021 gjort att enhetsarbetskostnaderna ökat snabbare i Sverige än i USA, räknat i gemensam valuta. Den svenska kronans förstärkning mot euron har medfört att det svenska arbetskostnadstrycket har stigit snabbare även jämfört med EU-8, räknat i gemensam valuta (se diagram 7.26 och tabell 7.5).

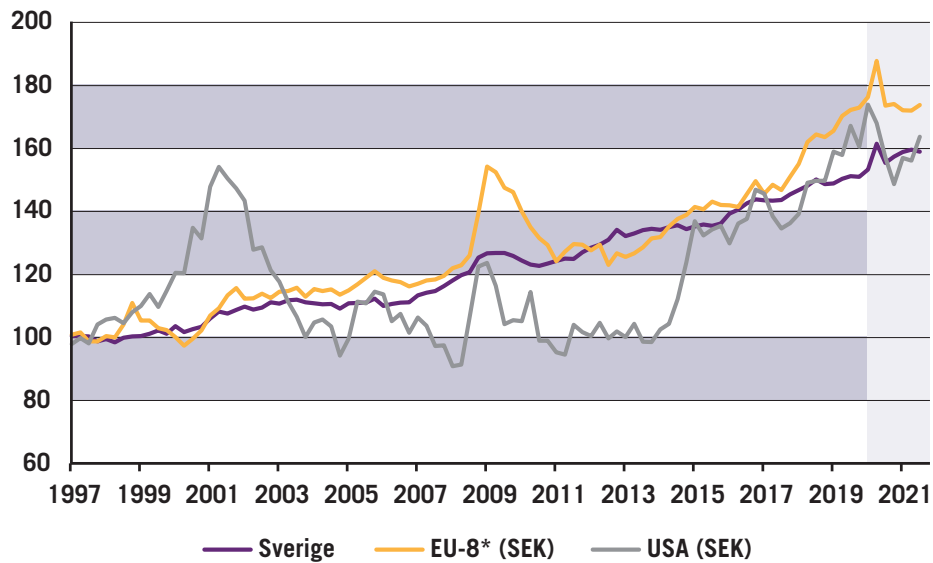
Diagram 7.25 Enhetsarbetskostnader i hela ekonomin
Index, 1997 = 100



*Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

11 Denna typ av omfördelning medför dock varken ökad eller lägre samhällsekonomisk effektivitet. Om befolkningen efterfrågar tjänster eller varor som utförs i branscher med lägre kapitalintensitet behöver kan det vara mer samhällsekonomiskt effektivt att detta behov tillgodoses genom att en högre andel av arbetskraften utför dessa tjänster eller producerar dessa varor.

Diagram 7.26 Enhetsarbetskostnader i hela ekonomin (svenska kronor)
Index, 1997 = 100



*Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Tabell 7.5 Arbetskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader i hela ekonomin
Genomsnittlig procentuell förändring per år

	1998–2021	2017–2019	2020–2021
Arbetskostnader			
Sverige	3,3	3,5	4,2
EU-8*	2,3	2,4	2,8
USA	3,4	4,7	6,8
Produktivitet			
Sverige	1,6	1,4	1,9
EU-8*	1,0	0,7	0,7
USA	1,5	1,8	2,8
Enhetsarbetskostnader			
Sverige	1,8	2,1	2,3
EU-8*	1,4	1,8	2,2
USA	1,8	2,8	3,9
Enhetsarbetskostnader (SEK)			
Sverige	1,8	2,1	2,3
EU-8*	2,2	3,2	-0,3
USA	2,8	2,5	-2,2

*Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken, U.S. Bureau of Labor Statistics och egna beräkningar.

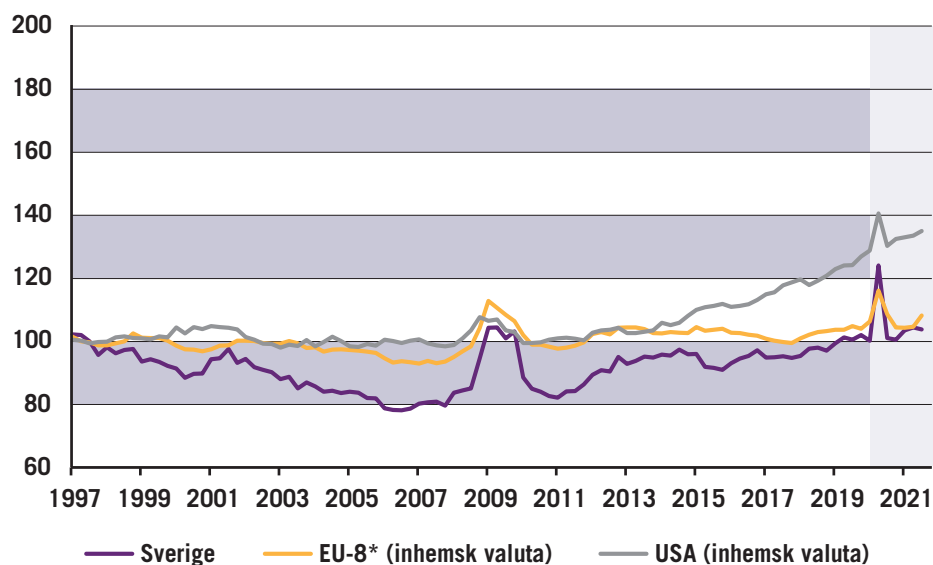
7.8.4 Kostnadsmässig konkurrenskraft i tillverkningsindustrin

Den mest internationellt konkurrensutsatta delen av näringslivet finns i tillverkningsindustrin. För många tjänstebranscher sker i hög grad ett utbyte med bland annat industrin och även dessa branscher kan sägas vara internationellt konkurrensutsatta. I den mån tjänsterna utgör någon form av stödtjänst till de varuproducerande verksamheterna sätts dock priserna på den svenska marknaden. Priserna på varor bestäms dock i hög grad på världsmarknaden. Det mest vedertagna måttet för den kostnadsmässiga konkurrenskraften brukar därför utgöras av svenska tillverkningsindustrins enhetsarbetskostnader jämfört med motsvarande enhetsarbetskostnader i omvärlden.

Sedan 1997 och fram till finanskrisen ökade tillverkningsindustrins enhetsarbetskostnader långsammare i Sverige än i våra närmaste konkurrentländer i EU-8. De senaste 10 åren har dock svenska arbetskostnader tenderat att öka snabbare än produktiviteten och det förhållande som rådde mellan enhetsarbetskostnaderna i Sverige och i EU-8 år 1997 var i princip återställt i slutet av 2021 (se **diagram 7.27**).¹² I USA stod arbetskostnadstrycket inom tillverkningsindustrin stilla under lång tid, men har ihållande ökat snabbare än i exempelvis Sverige den senaste tioårsperioden. Den svenska kronans långsiktiga försvagning har dock medfört att den kostnadsmässiga konkurrenskraften har stärkts under samma period. Enhetsarbetskostnaderna i gemensam valuta har nämligen utvecklats långsammare sedan 1997 jämfört med konkurrentländerna (se **diagram 7.28** och **tabell 7.6**).

Under pandemin 2020–2021 har tillverkningsindustrins enhetskostnader knappt förändras varken inom Sverige eller EU-8 (se diagram 7.27 och tabell 7.6). Däremot har enhetsarbetskostnaderna i USA fortsatt att stiga. Den förstärkta kronan har dock pressat ner omvärldens enhetsarbetskostnader räknat i gemensam valuta (se diagram 28 och tabell 7.6).

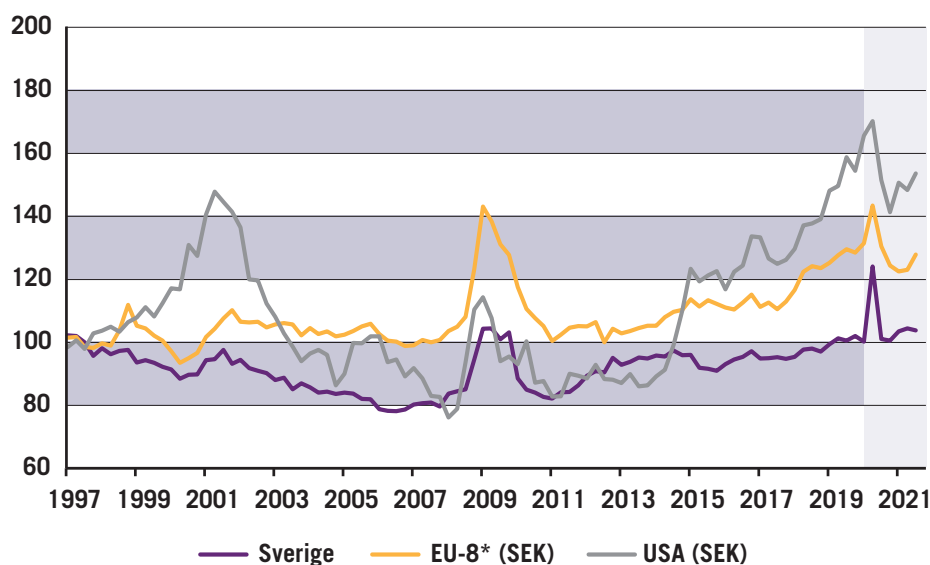
Diagram 7.27 Enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin
Index, 1997 = 100



*Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

12 Notera att skillnader mellan länder i nivå avseende kostnad per enhet inte framgår här. Diagrammen visar enbart utvecklingen för respektive land.

Diagram 7.28 Enhetsarbetskostnader i tillverkningsindustrin (svenska kronor)
Index, 1997 = 100



*Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar.

Tabell 7.6 Löner, produktivitet och enhetsarbetskostnader, tillverkningsindustrin
Genomsnittlig procentuell förändring per år

	1998–2021	2017–2019	2020–2021
Arbetskostnader			
Sverige	3,4	3,6	4,9
EU-8*	2,5	1,8	1,8
USA	3,4	3,9	5,7
Produktivitet			
Sverige	3,6	2,3	4,6
EU-8*	2,4	1,7	2,2
USA	2,2	0,2	2,0
Enhetsarbetskostnader			
Sverige	-0,2	1,3	0,2
EU-8*	0,1	0,1	-0,4
USA	1,2	3,6	3,7
Enhetsarbetskostnader (SEK)			
Sverige	-0,2	1,3	0,2
EU-8*	0,9	1,5	-2,8
USA	2,1	3,3	-2,6

*Tyskland, Nederländerna, Belgien, Frankrike, Italien, Finland, Österrike och Danmark.
Källor: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

Över en längre period har produktiviteten inom tillverkningsindustrin ökat långsammare i EU-8 än i Sverige och i USA, vilket är förenligt med att arbetskostnaderna i EU-8 stigit långsammare (se **tabell 7.6**). Den uppmätta produktivitetstillväxten under pandemin 2020–2021 ska tolkas försiktigt till följd av bland annat korttidsarbete och andra stödåtgärder. Det tycks dock som att mönstret med jämförelsevis lägre genomsnittlig produktivitet i våra närmaste konkurrentländer bestå, vilket minskar förutsättningarna för stigande nominella löne- och arbetskostnadsökningarna där.

Förstärkningen av den svenska växelkursen har försämrat den kostnadsmässiga konkurrenskraften 2020–2021. Det finns dock inga tecken på att utvecklingen av de svenska enhetskostnaderna har hämmat efterfrågan på svenska varor och tjänster i ett internationellt perspektiv (se avsnitt 7.5).¹³

7.9 Sammanfattning

Världsekonomin utveckling under 2021 har gynnat exportinriktade ekonomier som den svenska, i och med att den globala konsumtionen av tjänster skiftat mot varukonsumtion. Utbudsstörningarna i leveranskedjorna har dock varit stora och bland annat andelen stillastående frakt till sjöss har fördubblats.

Den globala produktionen och framförallt handeln har gått på högvarv, men det finns ändå indikatorer som pekar på att produktionen hämmas av utbudsproblem och att det är svårt att fullt ut möta den ökade efterfrågan. Den svenska tillverknings- och exportindustrin har utvecklats förhållandevis väl i förhållande till omvärlden, trots komponentbrist och svårigheter att hitta personal. Situationen ser ut att ha varit ännu svårare i exempelvis Tyskland, där industriproduktionen vikt nedåt när bristen på komponenter och arbetskraft ökat till skyhöga nivåer.

Den svenska kronans växelkurs har blivit starkare 2020–2021, vilket bland annat har bidragit till att den kostnadsmässiga konkurrenskraften försvagats under dessa år. Den svenska varuexporten har dock ökat i liknande takt som innan pandemin och världsmarknadsandelen har utvecklats positivt de senaste åren. Bortsett från kronförstärkningen har förhållandet mellan arbetskostnad och produktivitet (enhetsarbetskostnaden) utvecklats i liknande takt i Sverige som i de viktigaste konkurrentländerna under pandemin. Inte heller de centralt avtalade löneökningarna skiljde sig mycket åt mellan Sverige, Tyskland och euroområdet under åren 2020–2021. Sammantaget finns hittills få tecken på att Sveriges konkurrenskraft skulle ha påverkats i någon större utsträckning under pandemin.

Ett framträdande drag för världsekonomin under 2021 var att prisutvecklingen blev allt mer påfrestande ju längre året gick. I december ökade konsumentpriserna i USA med 7 procent i årstakt. I Euroområdet respektive Sverige var ökningstakten samtidigt 5 respektive 4 procent. Mycket kan förklaras av snabbt stigande energipriser, som när de räknas bort resulterar i hela två procentenheter lägre inflationstakt i såväl USA, euroområdet som i Sverige.

¹³ I analysen över enhetsarbetskostnader särredovisas inte exportindustrin i sig utan även annan tillverkning påverkas, vilket bidrar till en viss osäkerhet vad gäller kopplingen mellan kostandsläge och export.

Oavsett orsakerna kan dock ihållande höga inflationstal i sig bidra till stigande förväntningar om framtida prisökningar. Inflationförväntningarna ser dock ut att vara väl förankrade omkring 2 procent på fem års sikt, att döma av noteringarna från slutet av 2021.

Under 2021 var det just olika utbudsrelaterade problem som i huvudsak låg bakom den uppdrivna prisökningstakten. Lindras inte utbudsproblemen riskerar det att leda till en svårare lönebildningsprocess, särskilt jämfört med de senaste decennierna då inflationen varit historiskt sett på en låg nivå. Om stigande lönekrav framöver skulle ta sin utgångspunkt i att utbudsproblem och energipriser drivit upp inflationen kompliceras situationen av att även företagens kostnader redan har stigit på grund av detta. Om de flesta företag kompenserar sig för ökade kostnader genom att höja priserna kan det leda till en spiral med stigande inflationstakt, ytterligare stigande löneökningsskrav, och så vidare. Om utsikterna att höja priserna gentemot kunderna däremot är små kan ökade löner även leda till minskade vinstmarginaler eller minskad sysselsättning.

Utsikterna för 2022 är blandande. Om pandemin övergår i en endemi i de flesta delar av världen och ekonomierna öppnar upp fullt ut finns bättre förutsättningar för fler grupper att komma in på arbetsmarknaden. Skiftar efterfrågan då tillbaka från varor till tjänster, vilket är troligt om pandemin upphör helt, kan det även göra att trycket och därmed störningarna i världshandeln lättar väsentligt. För exportindustrin i bland annat Sverige kan då en något lägre varuefterfrågan delvis kompenseras av mindre risk för dyra produktionsstopp när leveranskedjorna slutar kärva.

Det finns självklart många risker för såväl den internationella som den svenska ekonomin framöver. Uppkomsten av nya covid-19-varianter kan förlänga pandemin och framkalla förnyade ekonomiska störningar. Det är inte säkert att de komplexa men nu delvis brutna värdekedjorna kan återställas till att vara lika effektiva som förut under de kommande åren. Till sist har många stater och andra aktörer ökat sina redan höga skulder under pandemin och finansmarknaden tycks känslig för räntehöjningar, som dock kan behöva bli nödvändiga om inte det globala pristrycket lättar.

8. Svensk produktion och arbetsmarknad

Svensk BNP förbättrades snabbt under 2021 jämfört med 2020. Den summerade tillväxten 2020–2021 var måttlig, men positiv trots pandemin. Antalet nya lediga jobb ökade snabbt under andra halvan av 2020 samtidigt som arbetslösheten sjönk tillbaka till samma nivå som före krisen, enligt Arbetsförmedlingens statistik.

Antalet långtidsarbetslösa har dock ökat till höga nivåer och varken sysselsättningen eller lönsamheten inom exempelvis restaurangbranschen har återställts. Efterfrågan i ekonomin verkar dock vara god och lönsamheten inom näringslivet var på historiskt sett höga nivåer under 2021.

År 2021 avslutades med att de genomsnittliga konsumentpriserna ökade betydligt snabbare än de genomsnittliga lönerna. Den främsta förklaringen var mycket snabbt stigande energipriser. En annan orsak var att löneutvecklingen bromsade in som en följd av kollektivavtalens lönerevisionstidpunkter. Reallönen i november minskade med 1,3 procent jämfört med motsvarande månad år 2020.

8.1 Resursutnyttjande och lönsamhetsomdömen¹

Efter att ha minskat med mer än 3 procent 2020 ökade BNP med drygt 5 procent under 2021.² Det riktigt branta fallet i produktionen blev förhållandevis kortvarigt under våren 2020 och återhämtningen påbörjades redan under slutet av sommaren. Trots en världsomspännande pandemi uppvisar den ekonomiska tillväxten för åren 2020–2021 sammantaget en positiv siffra och har stigit med i genomsnitt 1 procent per år (se **tabell 8.1**), det vill säga med totalt 2 procent. Från 1997 och fram till krisen 2020 ökade svensk BNP med 2,5 procent i genomsnitt per år. Sammantaget är det ingen stark sammanlagd utveckling totalt för 2020–2021 i jämförelse med tidigare år under 2000-talet. Att en global pandemi fått samhällsekonomiska konsekvenser kan dock inte sägas vara anmärkningsvärt och som vi diskuterade i kapitel 7 har många länder drabbats hårdare.

Tabell 8.1 Svensk BNP
Årlig procentuell förändring

	1998-2019	2020	2021*	2020-2021*
BNP	2,5	-3,2	5,2	1,0

Anmärkning: BNP med kalenderkorrigerade fasta priser. Värderna för 1998–2019 respektive 2020–2021 är genomsnitt per år.

*Baserat på nationalräkenskaperna till och med tredje kvartalet 2021 samt SCB:s BNP-indikator för det fjärde kvartalet 2021.

Källa: SCB.

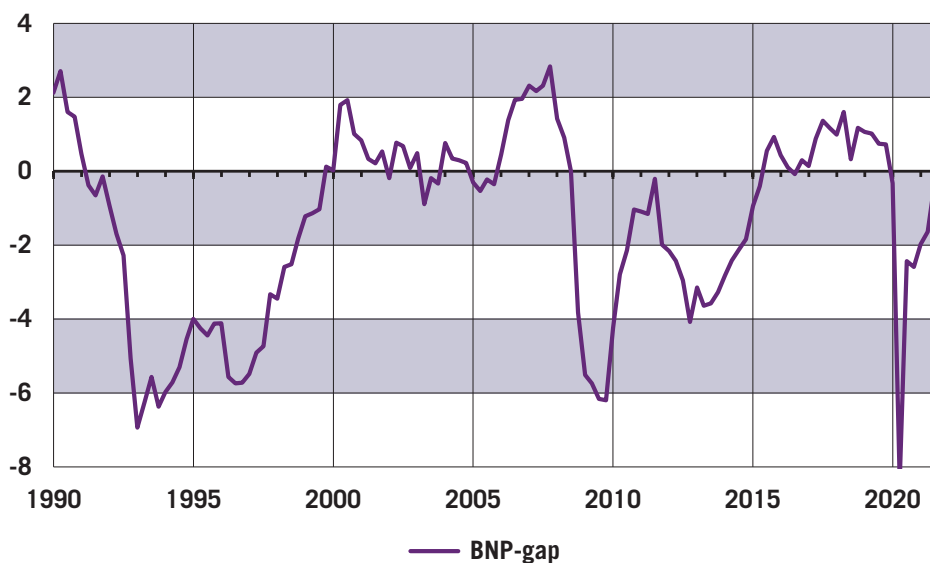
För att bedöma om det är hög- eller lågkonjunktur i en ekonomi räcker det inte att enbart mäta tillväxttakten utifrån jämförelser bakåt. Ökar BNP från en låg nivå kan tillväxttakten vara snabb, men det kan ändå finnas kvar en stor andel lediga resurser i ekonomin som inte har hunnit ta del av den snabbt ökande efterfrågan i ekonomin.

1 Den makroekonomiska analysen bygger på den statistik som fanns tillgänglig till och med den 28 januari 2022.
2 Enligt nationalräkenskaperna för kvartal 1-3 och SCB:s BNP-indikator för det fjärde kvartalet.

8.1.1 Lågkonjunkturen tog slut 2021

Ett sätt att mäta resursutnyttjandet i ekonomin är att jämföra den faktiska BNP-nivån med den potentiella BNP-nivån, ett så kallat "BNP-gap".³ Enligt Konjunkturinstitutets bedömning minskade BNP så mycket under våren 2020 att 8 procent av den potentiella produktionen i Sverige gick förlorad under det andra kvartalet (se **diagram 8.1**). Resursutnyttjandet steg dock rekordsnabbt igen det tredje kvartalet 2020 och sedan dess har det fortsatt att stiga. Under loppet av 2021 väntas till och med ett balanserat konjunkturläge uppnås för den samlade produktionen, i och med att BNP-gapet kommer att slutas det fjärde kvartalet 2021, enligt Konjunkturinstitutets prognos.

Diagram 8.1 Resursutnyttjande
Procentenheter



Anmärkning: BNP-gapet är Konjunkturinstitutets bedömning av faktisk BNP som procent av potentiell BNP.
Källa: Konjunkturinstitutet.

8.1.2 Utbrett god lönsamhet i slutet av 2021

De snabba ned- och sedan uppgångarna i den samhällsekonomiska utvecklingen till följd av pandemin har självklart påverkat förutsättningarna för företagen att bedriva sin verksamhet. Andelen företag som rapporterade god lönsamhet sjönk mycket kraftigt under 2020, men under 2021 har andelen stigit till högre nivåer än på många år (se **diagram 8.2**).

Lönsamheten inom handeln och tjänstebranscherna har sammantaget utvecklats i linje med genomsnittet i näringslivet, medan den har varit högre inom tillverkningsindustrin de senaste åren. Under andra halvan av 2021 minskade dock andelen företag med god lönsamhet inom tillverkningsindustrin, men till en fortsatt hög nivå. Detta trots utbudsstörningarna som diskuterades i kapitel 7.

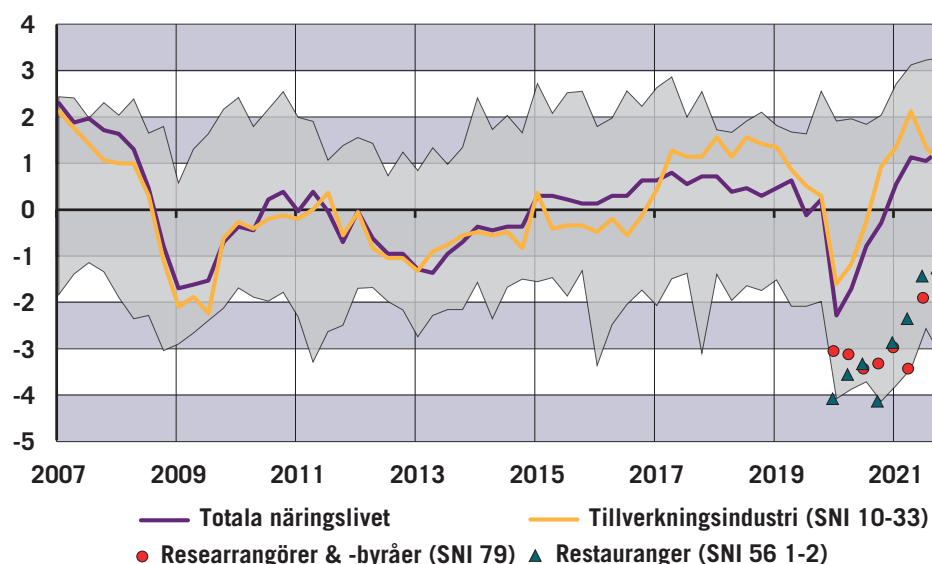
För bland annat restaurang- och resebranscherna har pandemin inneburit hittills oöverträffade påfrestningar. Under 2020 var det svårt att hitta företag som hade god lönsamhet inom dessa typer av verksamheter. I samband med vaccineringar

3 Den potentiella BNP-nivån är den bedöms råda vid ett balanserat konjunkturläge.

och att restriktioner lättat har lönsamheten inom restaurangbranschen återhämtat sig sedan 2020, men läget var fortsatt ansträngt i slutet av 2021. I resebranschen kunde ett hopp skönjas det tredje kvartalet 2021, men antagligen bidrog spridningen av de nya covid-19-varianterna till att lönsamheten åter rasade inom branschen det sista kvartalet 2021.

Diagram 8.2 Lönsamhetsomdömen i näringslivet

Standardiserade netttotal



Anmärkning: Säsongsrensade värden. Det grå fältet visar det mest positiva respektive det mest negativa nettototalet bland 75 branscher.

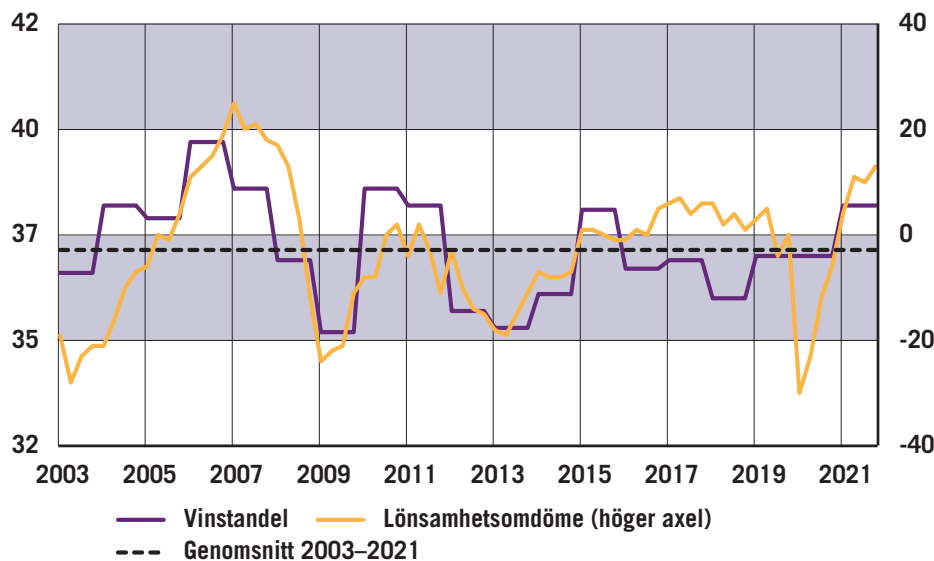
Källor: Konjunkturinstitutet och egna beräkningar.

Genom att använda nationalräkenskaperna kan företagens vinster i förhållande till vad löntagarna får ut av driftöverskottet beräknas utifrån statistik över den genomsnittliga ekonomiska aktiviteten i företagen. Den del av företagens driftöverskott som tillfaller ägarna kallas för vinstandel och den resterande delen, som tillfaller löntagarna, kallas för arbetskostnadsandel. Hur stort företagens överskott blir, och hur det fördelas mellan ägare och löntagare, är en viktig aspekt i analysen av lönebildningen.⁴

Även den genomsnittliga vinstandelen bland företagen var förhöjd under 2021 jämfört med det historiska genomsnittet (se **diagram 8.3**). Den beräknade vinstandelen gick till skillnad mot de enkätbaserade lönsamhetsomdömena inte ner under 2020. Det kan ha sin förklaring i att olika åtgärder gav stöd åt företagens balansräkningar, men att företagen inte beaktat detta i sina enkätsvar om i vilken mån lönsamheten var god – exempelvis var många av stöden retroaktiva.

4 I en ekonomi som är öppen mot omvärlden kan inte vinstandelen långsiktigt bli för låg jämfört med det internationellt bestämda kravet på kapitalavkastning utan att det uppstår negativa effekter för investeringarna och sysselsättningen. Om å andra sidan vinstandelen stiger kraftigt och till exempel överstiger kapitalavkastningskravet kan det påverka yrkanden och lönekrav i partsförhandlingarna.

Diagram 8.3 Vinstandel och lönsamhetsomdöme i näringslivet
Procent av förädlingsvärdet respektive netttotal (procentenheter)



Anmärkning: Den streckade linjen avser genomsnittet för både vinstandelen och lönsamhetsomdömet under perioden 2003–2021. Förädlingsvärdet är exklusive små- och fritidshus. Nettotalen (från Konjunkturbarometern) beskriver skillnaden mellan andelen företag som svarat att lönsamheten är god respektive dålig.
Källor: Konjunkturinstitutet.

8.2 Arbetsmarknad

I kapitel 7 (avsnitt 7.6) jämfördes den svenska arbetsmarknaden översiktligt med omvärlden. I stora drag kan befolkningens arbetsmarknadssituation sägas vara återställd. Nedan beskrivs utvecklingen lite mer ingående.

8.2.1 Färre i butikerna men fler på vägarna

Det totala antalet anställda i privat sektor var i princip oförändrat mellan det tredje kvartalet 2019 och motsvarande kvartal 2021 (se **tabell 8.2**). I personer räknat har sysselsättningen minskat mest inom *Hotell och restauranger* och stigit mest inom *Byggindustri* samt *Information och kommunikation*.

Den samlade efterfrågan i världen har i stor utsträckning skiftat från tjänster till varor (se kapitel 7). Trots det har sysselsättningen inom *Detaljhandeln* minskat sedan 2019. Det kan ha att göra med den snabbt växande e-handeln, där det inte behöver vara lika många anställda som i de fysiska butikerna. Ett tecken på att sådan handel växer är att anställda inom *post- och kurirföretag* har ökat med nästan 9 procent mellan 2019 och 2021.

Antalet anställda inom tillverkningsindustrin har minskat något. Det kan indikera ökad produktivitet på senare tid, eftersom industriproduktionen har utvecklats väl under perioden. Det är dock svårt att helt rättvisande utvärdera statistiken för tillverkningsindustrin, som i hög grad är beroende av stödtjänster som utförs av anställda i närliggande branscher.

Tabell 8.2. Anställda i privat sektor efter näringsgren
Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

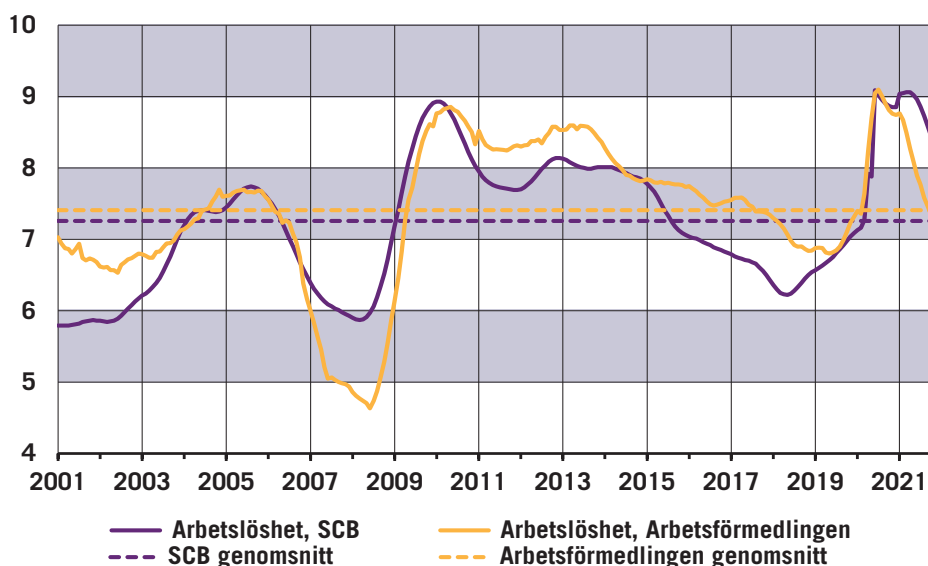
Näringsgren	Antal anställda kvartal 3 år 2021	Antal anställda jämfört med kvartal 3 år 2019	Procentuell förändring
A-S Samtliga näringsgrenar (exkl T+U)	3 352 200	13 900	0,4
A Företag inom jordbruk, skogsbruk och fiske	41 700	-400	-1,0
B Gruvor och mineralutvinningsindustri	10 100	900	9,3
C Tillverkningsindustri	534 000	-10 700	-2,0
D El-, gas- och värmeverk	28 600	1 100	3,9
E Vattenverk; reningsverk o.d., avfallsanläggningar	20 600	2 100	11,4
F Byggindustri	344 200	15 600	4,8
G Handel; serviceverkstäder för motorfordon och motorcyklar	598 000	3 800	0,6
46 Parti- och provisionshandel utom med motorfordon	216 400	6 700	3,2
47 Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	302 400	-3 500	-1,1
H Transport- och magasineringsföretag	228 700	-1 900	-0,8
49 Landtransportföretag; rörtransportföretag	132 300	-2 700	-2,0
50-51 Rederier och flygbolag	7 300	-2 200	-23,2
52 Magasin och serviceföretag till transport	55 100	200	0,3
53 Post- och kurirföretag	33 900	2 800	8,9
I Hotell och restauranger	160 700	-21 500	-11,8
J Informations- och kommunikationsföretag	215 300	12 600	6,2
62 Programvaruproducenter, datakonsulter o.d.	139 500	11 100	8,6
K Kreditinstitut och försäkringsbolag m.m.	99 900	4 200	4,3
L Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	85 600	12 400	16,9
M Företag inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	292 000	-100	0,0
N Företag inom uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	275 100	-2 900	-1,0
78 Arbetsförmedlingar, rekryteringsföretag, personal-uthyrningsföretag o.d.	96 000	-2 700	-2,7
81 Företag för fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor	83 000	6 000	7,7
P Utbildningsväsendet	92 600	7 100	8,3
Q Enheter för vård och omsorg, socialtjänst	240 700	-6 500	-2,6
86 Enheter för hälso- och sjukvård	78 900	4 400	5,8
87-88 Vårdhem och bostäder med omsorg; sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	161 800	-10 900	-6,3
R Enheter för kultur, nöje och fritid	43 200	-2 000	-4,5
S Andra serviceföretag	40 900	200	0,5

Anmärkning: Avrundade värden per näringsgren; summeringar av delaggregat kan skilja sig från redovisade helaggregat.
Källa: SCB.

8.2.2 Minskande total arbetslöshet

Trots att sysselsättningen har minskat inom vissa branscher och den totala utvecklingen är måttlig sedan 2019 har det övergripande arbetsmarknadsläget mätt med arbetslösheten förbättrats markant under 2021 (se **diagram 8.4**).

Diagram 8.4 Arbetslöshet enligt olika källor
Procent av arbetskraften



Anmärkning: Streckade linjer visar genomsnittet 2001–2021.
Källor: Arbetsförmedlingen och SCB.

Arbetslösheten enligt den officiella arbetsmarknadsstatistiken från SCB (AKU) var dock fortsatt förhöjd jämfört med genomsnittet under 2000-talet. AKU:s relativa mått på arbetslösheten är i dagsläget inte helt jämförbart med tidigare år (se fördjupningsrutan nedan). Arbetslösheten enligt Arbetsförmedlingens statistik över inskrivna arbetslösa⁵ var däremot på samma nivå i slutet av 2021 som i slutet av 2019. Arbetslösheten enligt detta mått var något lägre än genomsnittet under 2000-talet.

Fördjupning: EU-gemensamt tidsseriebrott i sysselsättning och det relativa arbetslöshetstalet

Det mått på sysselsättningen som normalt används för internationella jämförelser mäts genom de av ILO samordnade arbetskraftsundersökningarna AKU/LFS. I och med 2021 ändrades EU:s instruktioner för hur AKU/LFS ska mätas och definieras, vilket på sina håll har inneburit relativt stora tidsseriebrott av främst antalet sysselsatta.

Skillnaden mellan sysselsättningsutvecklingen enligt AKU/LFS och enligt nationalräkenskaperna är för det mesta liten. I och med övergången mellan 2020 och 2021 utvecklas dock sysselsättningen påtagligt olika enligt de respektive måtten och särskilt Sverige (som även gjort andra ändringar), Tyskland, Belgien, Nederländerna och i Norge.

⁵ Populationer, metoder och definitioner skiljer sig åt mellan de måtten. Unga täcks generellt mindre väl av arbetsförmedlingen medan nyanlända representeras i lägre grad inom ramen för AKU.

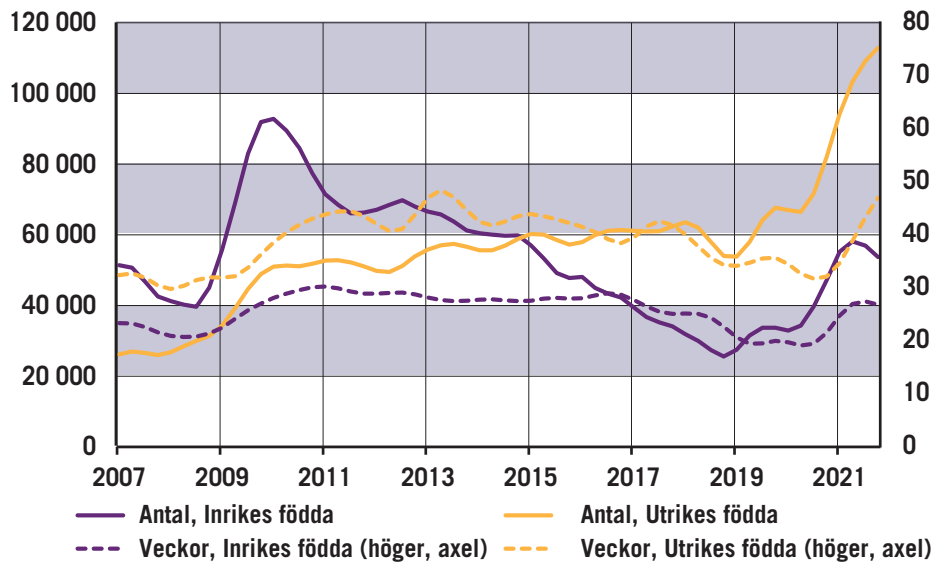
Tidsseriebrottet rör framförallt sysselsättningen, och därmed även den totala arbetskraften. Dessa två mått minskar starkt i övergången mellan 2020 och 2021 med de nya mätmetoderna. Det innebär alltså att sysselsättningen och arbetskraften under 2021 är överskattad *i förhållande till tidigare år*. Det medför i sin tur att arbetslöshetsstalet, det vill säga andelen arbetslösa av arbetskraften, också drabbats av ett tidsseriebrott. Detta eftersom arbetslöshetsstalet beräknas som andelen arbetslösa av arbetskraften, där arbetskraften är summan av arbetslösa och sysselsatta.

Statistikmyndigheterna i EU:s medlemsländer har en överenskommelse med Eurostat om att bistå med historisk statistik som länkar samman arbetskraftsmätningar enligt både nya och gammal definitioner när det blir möjligt, så att jämförelser bakåt blir möjliga.

8.2.3 Fler långtidsarbetslösa

Även om den övergripande bilden är att ekonomin och arbetsmarknaden förbättrades under 2021 ökade antalet långtidsarbetslösa till höga nivåer. Redan i samband med konjunkturavmattningen 2019 började antalet långtidsarbetslösa stiga. Stigande långtidsarbetslöshet är svår att få bukt med, eftersom utsikterna att få jobb minskar ju längre arbetslöshetstiden blir. När många av de branscher som ofta är inkörsport till arbetsmarknaden för en stor andel långtidsarbetslösa dragit ner på folk under pandemin, tilltog antalet långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden (se **diagram 8.5**). Särskilt bland utrikesfödda finns nu ett stort antal individer med långa arbetslöshetstider.

Diagram 8.5 Långtidsarbetslösa
Individer respektive veckor

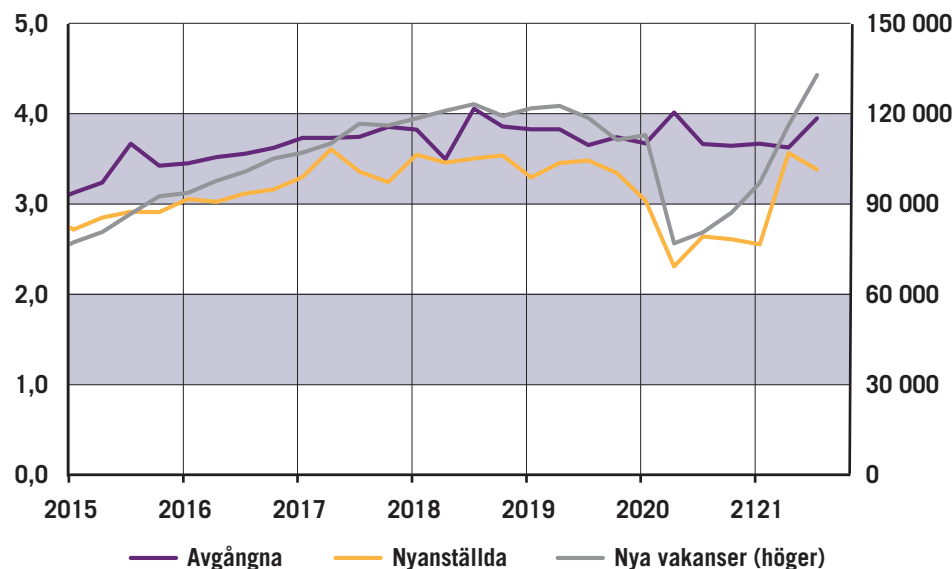


Anmärkning: Säsongrensade och utjämnade värden.
Källa: Statistiska centralbyrån.

Även om det i slutet av 2021 fanns grupper på arbetsmarknaden vars kompetens inte efterfrågades tillräckligt mycket för att de skulle bli anställda finns indikationer på en förhöjd efterfrågan på arbetskraft generellt. Exempelvis har antalet nya

vakanser ökat till högre nivåer än före krisen (se **diagram 8.6**). Att det främst är personer med lös anknytning till arbetsmarknaden som har drabbats under de senaste årens turbulens speglas i att andelen avgångna inte förändrades genom krisen. De sysselsättningsminskningar som har skett verkar främst ha skett genom färre nyanställningar. Under 2021 års andra hälft har dock andelen nyanställda på företagen återgått till liknande nivåer som för några år sedan.

Diagram 8.6 Personalomsättning och nya vakanser
Procent respektive antal



Anmärkning: Avgångna och nyanställda som andel av tillsvidareanställda enligt Kortperiodisk sysselsättningsstatistik. Säsongrensade värden.
Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

8.3 Nominella och reala löner

Även om arbetsmarknadsläget succesivt förbättrats under 2021 är bilden mångfacetterad. För ekonomin som helhet har ännu inte några klara tecken trätt fram som visar att det förbättrade arbetsmarknadsläget drivit upp löneökningstakten. Jämfört med 2020 ser många siffror på arbetsmarknaden starka ut, men det finns få indikationer på att situationen på arbetsmarknaden har blivit mycket starkare 2021 jämfört med 2019.

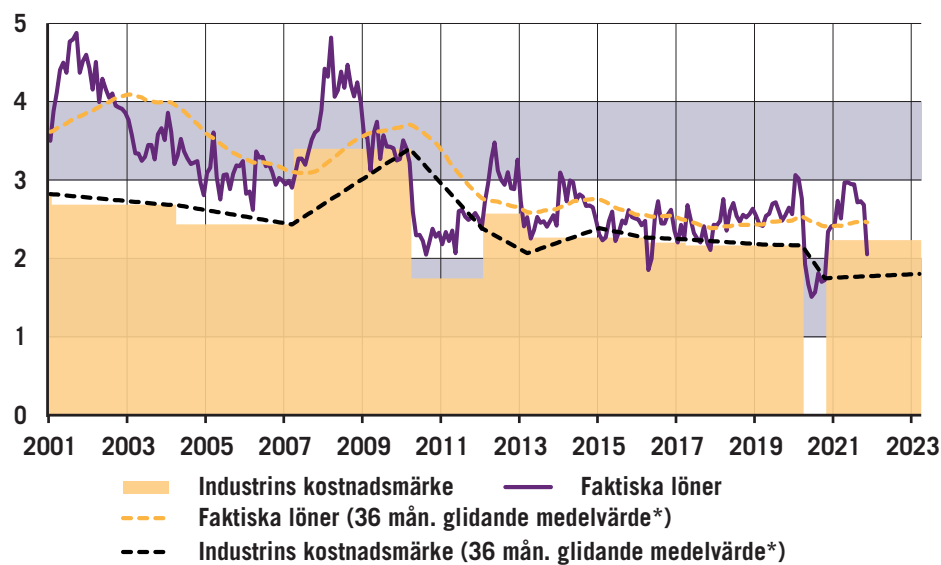
Den nominella löneutvecklingen under 2021 är dock inte helt lätt att utvärdera i förhållande till konjunkturen. Detta gäller även år 2020, då lönerna dämpades mycket kraftigt för att snabbt ta fart igen vid årsskiftet 2020/2021. I november bromsade lönerna sedan tvärt in igen (se **diagram 8.7**). Dessa snabba upp- och nedgångar har dock mest att göra med hur kollektivavtalen är skrivna, snarare än att förhandlingsläget parterna emellan plötsligt skulle ha förändrats (se fördjupningsrutan "Framtunga avtal och ovanliga revisionstidpunkter" i kapitel 10).

Lönerna i hela ekonomin och industrins kostnadsmärke (som även innehåller andra värden än nominell lön) går oftast i liknande takt om utjämnade värden beräknas för utvecklingen (se diagram 8.7). Genom att jämna ut löneökningarna

beaktas de snabba upp- och nedgångarna på senare tid. Skillnaden mellan den utjämnade löneökningstakten och det utjämnade kostnadsmärket har dock ökat något under 2021 jämfört med förut. Så som de flesta kollektivavtal är skrivna på arbetsmarknaden kommer de att bidra till att löneökningstakten bromsar in något kommande år och att den därmed närmar sig det långsiktiga kostnadsmärket igen.⁶

Löneutvecklingen under 2021 beskrivs mer i detalj i kapitel 10. Löne- och arbetskostnadsutvecklingen beskrivs även i samband med de internationella jämförelser som presenteras i kapitel 7.

Diagram 8.7 Löneutveckling och industrins kostnadsmärke
Årlig procentuell förändring



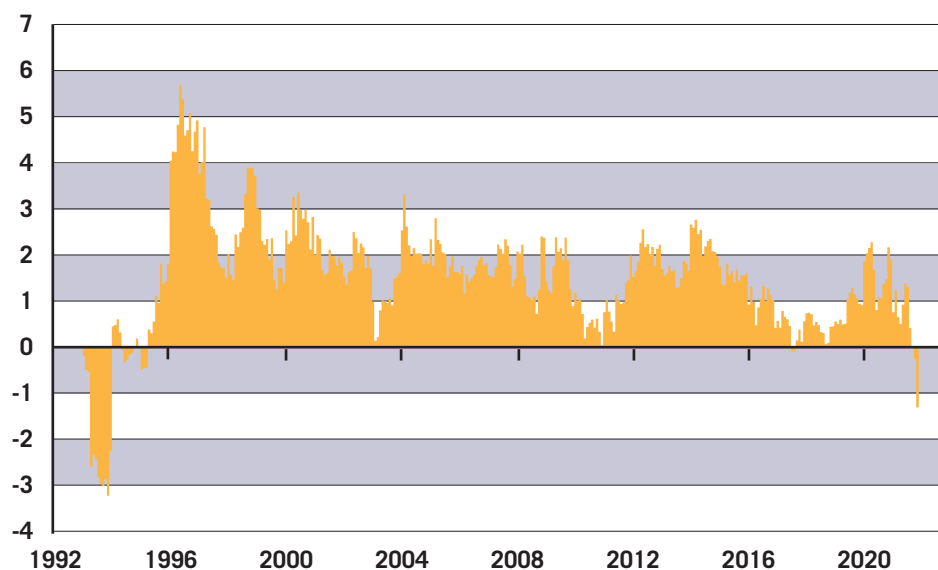
Anmärkning: Löneökningar exkluderar de förändringar i villkor och förmåner som ingår i kostnadsmärket utöver lön. Faktiska löner för 2021 är preliminära.
Källa: Medlingsinstitutet.

Kollektivavtalens konstruktion har lett till att löneökningstakten i hela ekonomin dämpades i november 2021 och under månaderna december 2021–mars 2022 kommer de att bromsa in ännu mer (se beskrivningen ovan och kapitel 10). Dämpningen av lönerna sker samtidigt som de genomsnittliga konsumentprisernas ökningstakt har tilltagit (se en genomgång av inflationen i Sverige och i andra länder i kapitel 7).

I över 25 år har dock de nominella lönerna i princip oavbrutet ökat snabbare än konsumentpriserna, det vill säga att reallönerna har stigit månad för månad (se **diagram 8.10**). Under denna långa period har det funnits enstaka undantag, men då har skillnaderna mellan lönernas och priserna ökningstakt varit så marginella att reallönerna snarare kan sägas ha varit oförändrade. Löneutfallet i november 2021 innebar dock att den genomsnittliga reallönen minskade med mer än en procent, en negativ takt som man får gå tillbaka till 1993 för att hitta tidigare exempel på.

6 För de flesta anställda kommer perioden mellan våren 2020 och våren 2023 innebära två i stället för det normala tre lönerevisioner. Det gör att totalt 12 månader under denna treårsperiod kommer att löpa utan att en individuell löneförändring har skett. När avtalsperioden för en majoritet på arbetsmarknaden går mot sitt slut under våren 2023 kommer denna effekt ha fått genomslag på den långsiktiga, faktiska löneutvecklingen.

Diagram 8.8 Reallön (KPIF)
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Reallönens utveckling definierad som nominell årlig löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken minus årliga förändringar av konsumentprisindex med fast ränta (KPIF).
Källa: Medlingsinstitutet.

Enligt tillgängliga data för 2021 var den genomsnittliga reallöneökningen under året positiv trots det starkt negativa utfallet i november (se **tabell 8.3**). Under 2020 steg reallönerna med 1,6 procent till följd av långsammare ökning av priserna. I genomsnitt under 2020–2021 har reallönen stärkts med 1,1 procent, vilket är i linje med genomsnittet de senaste 10 åren.

Tabell 8.3 Reallön 1980–2021
Genomsnittlig procentuell förändring per år

	Nominell timlön	Konsumentprisindex (KPIF)	Reallön (KPIF)
1980–1989	7,8	8,2	-0,3
1990–1999	4,6	3,7	0,9
2000–2009	3,6	1,8	1,8
2010–2019	2,6	1,4	1,2
2020	2,1	0,5	1,6
2021 (jan-nov)*	2,8	2,2	0,5
2020–2021	2,1	1,3	1,1

*Skattning avseende nominell timlön. Se mer i kapitel 10 för en beskrivning av konjunkturlönestatistiken.

**December 2021 är inte med i beräkningen av genomsnittet.

Källa: Medlingsinstitutet

November 2021, som var den senaste utfallsmånaden i skrivande stund, markerade inledningen på en period med minskande reallöner. Exakt hur lång denna period blir är omöjligt att säga med säkerhet, det beror dels på hur konsumentpriserna utvecklas framöver, dels på hur den faktiska lönebildningen utvecklas när nya löneöversyner sker under våren 2022. När det gäller priserna pekar de flesta prognoser på att energi- och därmed de totala konsumentpriserna väntas falla tillbaka under framförallt andra halvan av 2022. När kollektivavtalen normaliseras under våren 2022 avseende avståndet mellan lönerevisionerna kommer inte heller de genomsnittliga lönerna att längre tyngas ned av den anledningen.

Del 3

Lönestatistiken

9. Den officiella lönestatistiken

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

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

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

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

Utfallet av statistiken redovisas i kapitel 10–12.

9.1 Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månadsvis belysa lönenivån och dess förändring över tid. En bearbetning av statistiken publiceras på Medlingsinstitutets webbplats. Sedan början av 1990-talet finns konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Konjunkturlönestatistiken är en undersökning med hög aktualitet. De första preliminära utfallen publiceras cirka två månader efter mätperiodens slut. Utfallen revideras därefter successivt under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel februari 2022 publiceras blir uppgifterna för februari 2021 definitiva.

Den uppmätta lönenivån i den första preliminära mätningen ligger i normalfallet lägre än den definitiva mätningen ett år senare. Det beror på att retroaktiva löneutbetalningar i efterhand förs till den månad då lönen tjänades in. Statistiken kompletteras också med andra revideringar till följd av fördröjningar i företagens inrapportering till undersökningen, vilket ibland kan innebära mindre nedrevideringar.

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

Medlingsinstitutet har före pandemin använt en statistisk modell för att utifrån preliminära data uppskatta det definitiva utfallet. Modellen bygger på att historiska

mönster upprepas vad gäller tillämpningen av centrala löneavtal på arbetsmarknaden. Eftersom pandemin innebar en unik paus på sju månader i avtalsförhandlingarna sattes modellen tillfälligt ur spel. Läs mer om modellen i kapitel 11.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk. För månadsavlönade beräknas den genomsnittliga överenskomna månadslönen genom att lönesumman delas med antalet heltidstjänster. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön som den sammanlagda utbetalda lönesumman delad med det motsvarande antalet utförda arbetstimmar. Statistiken bygger alltså inte på uppgifter om enskilda individer utan på lönesummor, anställda, tjänstgöringsgrad och arbetade timmar hos respektive arbetsgivare.

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

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

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

Fördjupning: Mer om konjunkturlönestatistiken

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

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

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

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

Delvis olika lönemått och insamlingsmetoder i undersökningarna

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

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

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

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

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

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

Fördjupning: Statistik över utbetalda lönesummor

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

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

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

9.2 Lönestrukturstatistiken

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

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

Den årliga statistiken efter sektor publiceras i maj året efter statistikåret (insamlingsåret), med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, regioner samt staten.

I slutet av juni publiceras sammanställningar för hela ekonomin, där timlöner för arbetare räknats om till månadslöner. Statistiken för privat sektor är fördelad på näringsgren. Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Information om utbildningsnivå matchas från utbildningsregistret hos SCB till lönestrukturstatistiken.

Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning från Medlingsinstitutet ställer det till förfogande.⁴ Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörd. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av statistiken från arbetsgivarorganisationerna görs en kompletterande insamling av SCB.

Fördjupning: Mer om lönestrukturstatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, regioner och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, som vid undersökningstillfället år 2020 bestod av cirka 8 700 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet, slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek i 530 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arbetare/tjänstemän) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N_{sv}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

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

3 Se fördjupning om lönestrukturstatistiken.

4 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.

I månadslön ingår: fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön, ob-/skifftillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring.

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

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

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

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

9.3 EU-statistiken

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

9.3.1 Labour Cost Index, LCI

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

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

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. Förutom primärdata används de procent-satser som redovisas i tabell 12.1 och information om olika typer av tillfälliga premierreduktioner.

9.3.2 Labour Cost Survey, LCS

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

9.3.3 Structure of Earnings Survey, SES

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

Den senaste undersökningen gäller 2018 och resultaten är publicerade på Eurostats webbplats.

10. Utfall enligt konjunkturlönestatistiken

Under 2021 ökade lönerna i Sverige med i genomsnitt 2,7 procent jämfört med samma period 2020. Det visar konjunkturlönestatistikens preliminära utfall. Efter en ovanligt låg löneökningstakt under 2020 på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen var löneökningstakten under 2021 tvärtom något förhöjd på grund av avtalens konstruktion.

I detta kapitel visas löneutvecklingen i Sverige enligt konjunkturlönestatistiken. Konjunkturlönestatistiken mäter löner varje månad och är därmed den mest aktuella indikatorn över den aktuella löneutvecklingen. Den publiceras cirka två månader efter mätperiodens utgång. De senaste tolv månadsutfallen är dock preliminära. Normalt sker löpande upprevideringar av den preliminära statistiken till följd av retroaktiva löneutbetalningar. I kapitlet beskrivs i huvudsak utfallet för utvecklingen januari till och med november år 2021.

De preliminära faktiskt uppmätta löneökningarna januari–november 2021 var i genomsnitt 2,7 procent. Utfallet för 2021 påverkades framför allt av hur de sent tecknade avtalen från 2020 konstruerades (se fördjupningsrutan ”Framtunga avtal och ovanliga revisionstidpunkter” nedan). Sammantaget innebär de centrala avtalens konstruktion att löneökningstakten var något högre än normalt under större delen av år 2021 för att sedan dämpas kraftigt i november. Även för december väntas ett dämpat utfall.

Fördjupning: Framtunga avtal och ovanliga revisionstidpunkter

Avtalsläget 2021 präglades av att Industrins avtal, som började gälla från och med november 2020, innebar lönekostnadsökningar på 5,4 procent under 29 månader. Industrins avtal fick en normerande roll både när det gällde nivå, avtalslängd, antal revisionstillfällen, låglönesatsning (LO-avtal) och avsättning till pension. Det gällde också synen på retroaktivitet.¹

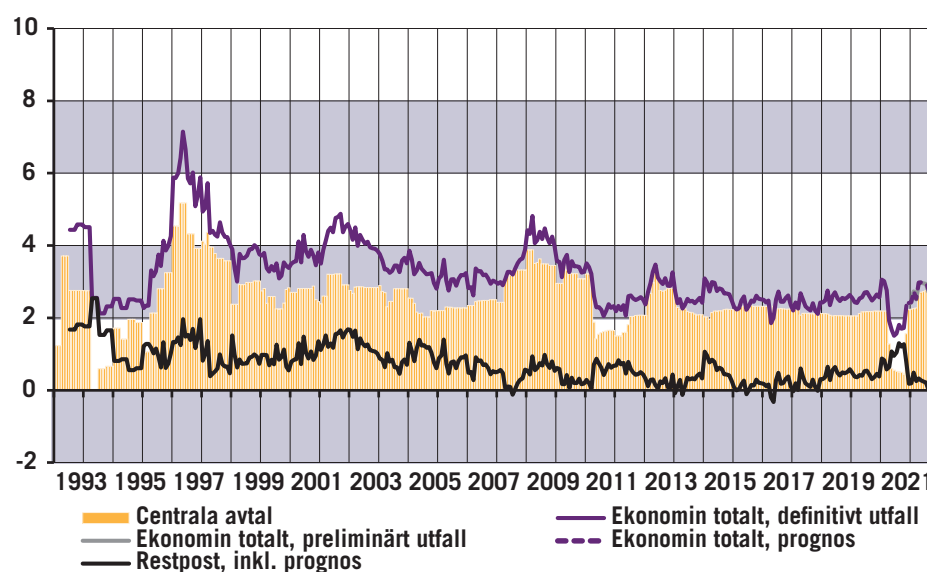
Normalt tecknas avtal med lönerevisioner som sker var tolfte månad. Enligt detta avtal ska lönerna i stället revideras två gånger: den 1 november 2020 och den 1 april 2022. Det innebär att det är 17 istället för 12 månader mellan dessa tidpunkter och under perioden november 2021–mars 2022 är den avtalsmässiga löneökningen 0 procent jämfört med perioden 12 månader innan. Men för en stor del av 2021 (januari–oktober) bidrar avtalen till en förhöjd löneökningstakt eftersom de avtalade löneökningarna uppgick till 3 procent vid den första lönerevisionstidpunkten i november 2020, medan de uppgår till 2,4 procent i april 2022. Att den större andelen av de totala avtalade löneökningarna sker tidigt i avtalsperioden brukar beskrivas som att avtalen har en ”framtung” profil.

1 Det faktum att avtalen prolangerades olika lång tid komplicerar beskrivningen av avtalens löptider. Se mer i kapitel 3 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2020.

10.1 Löneökningstakten i förhållande till centrala avtal

I **diagram 10.1** redovisas statistik över centrala avtal tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om "avtal" utgör en sammanvägning av siffror i olika typer av avtal. Det kan till exempel handla om en lönepott eller en så kallad stupstock, som gäller i de fall lokala parter inte kommer överens om annat. De centralt avtalade löneökningarna avser endast lön och inte andra komponenter som kan ingå i den totala avtalskostnaden.

Diagram 10.1 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Hela ekonomin



Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad. Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar. Källa: Medlingsinstitutet.

De centralt avtalade löneökningarna i hela ekonomin har årligen uppgått till drygt 2 procent från april 2013 till och med mars 2020. Under 2021 har de centralt avtalade löneökningarna under stora delar av året däremot varit högre än närmast föregående år innan pandemin. Det beror i huvudsak på att den större andelen av de totala avtalade löneökningarna ligger tidigt i avtalsperioden (se fördjupningsrutan "Framtunga avtal och ovanliga revisionstidpunkter").

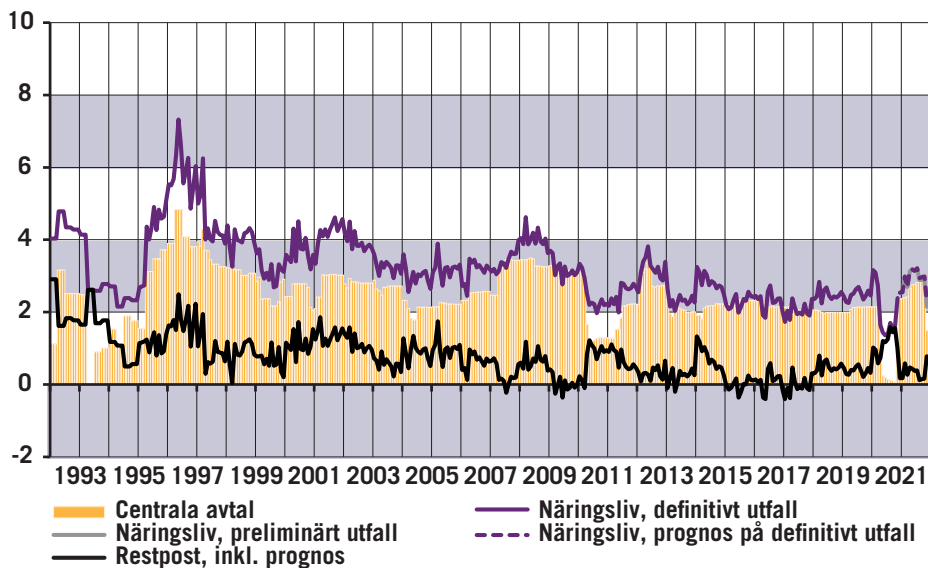
De faktiska löneökningarna uppvisar följsamhet med de avtalade löneökningarna (se diagram 10.1). I ekonomin som helhet har lönerna ökat med omkring 2,5 procent i årstakt de senaste åren innan pandemin. Under 2021 uppgick löneökningstakten till 2,7 procent enligt det första preliminära utfallet.² Enligt Medlingsinstitutets modell för retroaktiva löneutbetalningar väntas den definitiva ökningstakten bli 0,1 procentenheter högre när statistiken blir definitiv. Inte sedan 2014 har lönerna ökat med mer än 2,6 procent jämfört med föregående år enligt konjunkturlönestatistiken.

² Utfall för december 2021 var ännu inte publicerat vid tidpunkten för denna publikation.

10.1.1 Högre löneökningstakt i näringslivet

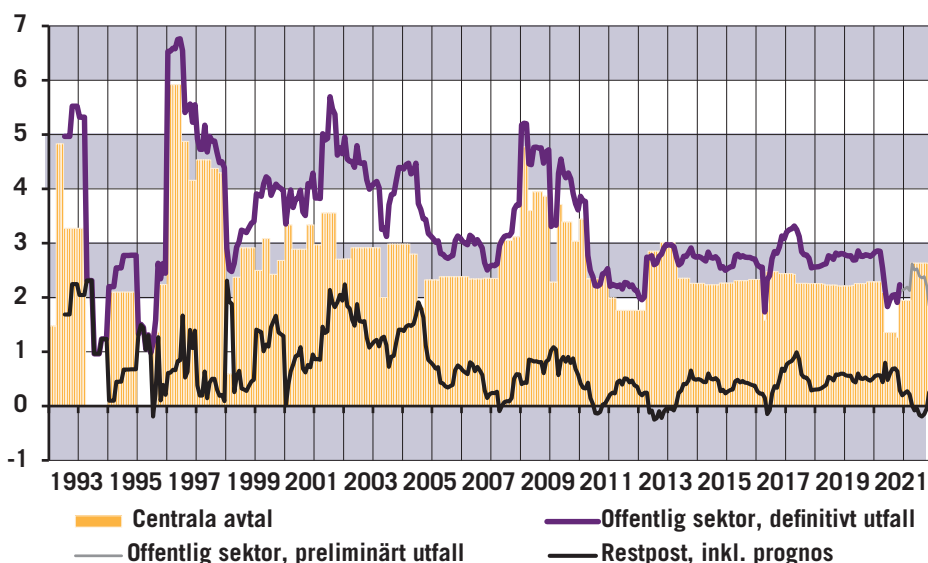
Diagram 10.2 och **diagram 10.3** visar de centralt avtalade och faktiska löneökningarna i privat respektive offentlig sektor. Det är framförallt i näringslivet som löneökningstakten stigit kraftigt jämfört med 2020. Detta beror dock till stor del på att det är en skillnad mellan sektorerna i när de avtalade ökningarna får genomslag. I näringslivet var löneökningstakten 2,9 procent under år 2021 medan den i offentlig sektor uppgick till 2,3 procent.

Diagram 10.2 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Näringslivet



Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad.
Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar.
Källa: Medlingsinstitutet.

Diagram 10.3 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"
Offentlig sektor



Anmärkning: Prognos är Medlingsinstitutets modellskattning i och med utfallet för november månad.
Restposten är skillnaden mellan centralt avtalade och uppmätta löneökningar.
Källa: Medlingsinstitutet.

10.1.2 Låg restpost under 2021

Som framgår av diagrammen 10.1 till 10.3 har de faktiska löneökningarna historiskt sett tenderat att öka snabbare än de sammanvägda höjningarna enligt kollektivavtalen. Sedan finanskrisen 2010 och framåt har det dock inte varit ovanligt att skillnaden varit obefintlig eller till och med att de faktiska lönerna ökat något långsammare än de centralt avtalade lönerna. Skillnaden i ökningstakt mellan faktiska och avtalade löner brukar i dagligt tal kallas för "löneglidning". Med utgångspunkt i hur statistiken för faktiska respektive avtalade löner är konstruerade använder Medlingsinstitutets i stället benämningen "restpost" för skillnaden i ökningstakt. Med det som traditionellt brukar kallas för löneglidning avses ofta implicit att lokala löneförhandlingar resulterat i högre löneökningar än vad som anges i de centrala avtalen. Detta ingår i restposten som en faktor tillsammans med dem som beskrivs nedan och restposten kan variera över tid av flera olika skäl:

- Till att börja med mäts endast *faktiska* löner i den officiella lönestatistiken, antingen på individnivå eller företagsnivå. Statistiken för centralt avtalade löneökningar framställs genom sammanvägningar av uppgifter från representativa kollektivavtal, det vill säga det är ett genomsnitt som baseras på vad som står i olika centrala skrivningar snarare än på något som samlats in i samband med faktiska löneuppgifter.
- Personalomsättningen har stor påverkan på löneläget, något som kan ha varit särskilt relevant för de senaste årens utfall. Om fler anställda än normalt under året har bytt jobb, lämnat arbetskraften, kommit tillbaka till arbete eller är helt nya på arbetsmarknaden, påverkar detta den genomsnittliga lönen på arbetsmarknaden, utan att kollektivavtalens innehåll beaktats.
- De anställda som saknar kollektivavtal berörs av uppenbara skäl inte direkt av lönerevisionstidpunkter eller avtalade löneökningar i de kollektivavtal som tecknas. Dessa anställda ingår däremot i beräkningarna av de faktiska lönerna, något som även det kan bidra till restpostens storlek.
- De faktiska lönerna, och därmed restposten, påverkas även av hur lönerna sätts vid vissa nyanställningar. Den lön som sätts för nyanställda kan påverkas i de fall det finns angivna lönenivåer i de centrala avtalen, men berörs inte av de kollektivavtal som innehåller avtalade löneökningar eftersom det inte finns någon tidigare lön på företaget att jämföra med.
- Om det sker förändringar av arbetskraftens sammansättning avseende till exempel bransch eller utbildningsnivå kan det också påverka genomsnittslönen, medan de avtalade lönerna är opåverkade av sådana förändringar på kort sikt.
- För anställda vars lön regleras via kollektivavtal utan angivna lönenivåer eller löneökningstakter, så kallade "sifferlösa avtal" finns ingen avtalad lön att använda i beräkningen av en restpost. I den sammanvägda statistiken över centralt avtalade löner imputeras avtalade löneökningar för sådana avtalsområden utifrån det aktuella industrimärket. Det bidrar till ökad osäkerhet när det gäller att beskriva nivån på centralt avtalade löneökningarna.
- Utfallen under enskilda år påverkas ibland också av tillfälliga statistiska effekter, eftersom undersökningen för näringslivet är en urvalsundersökning.

Under 2021 har de faktiska löneökningarna legat strax över de jämförelsevis höga avtalsmässiga höjningarna, det vill säga restposten har varit förhållandevis låg. Det behöver dock inte med nödvändighet innebära att det individuella förhandlingsläget och att utsikterna till individuell "löneglidning" varit märkbart försämrade. Som nämnts ovan påverkas restposten av en rad andra faktorer som också kan medföra att den varierar.

Två faktorer kan nämnas som kan sägas ha varit särskilt framträdande under 2021 och som har relevans för restposten. För det första har det pågått snabba strukturella förändringar på arbetsmarknaden under såväl 2020 som 2021, vilket har påverkan på hur de faktiska lönerna utvecklas medan avtalen inte i sig påverkas av sådana snabba förändringar. För det andra har de årliga tidpunkterna för lönerrevision stuvats om för en stor andel av de anställda, men det är svårt att bedöma hur anställda utan kollektivavtal eller med sifferlösa kollektivavtal påverkats av dessa skiften i normerande tidpunkter.

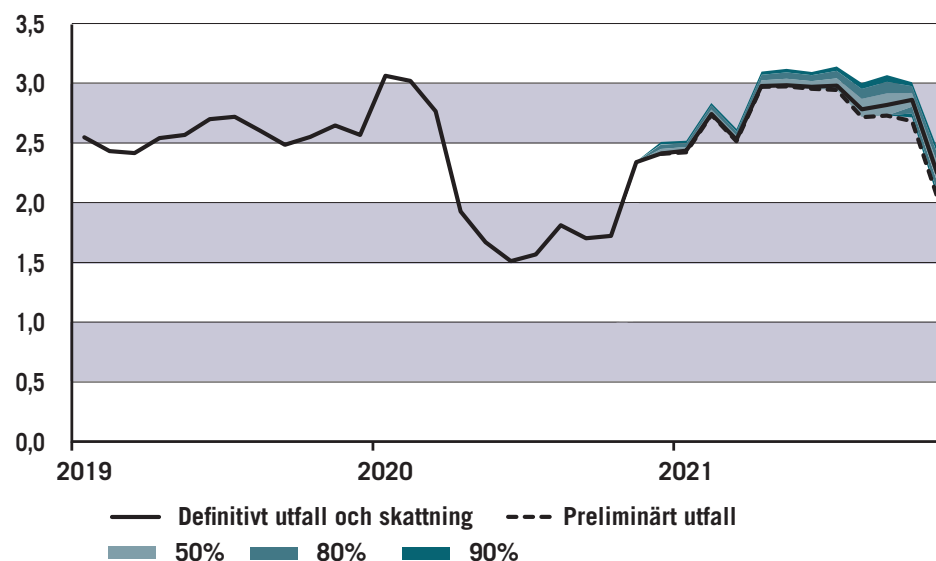
10.2 Modellberäkning av definitivt löneutfall

Löneökningarna för de senaste tolv månaderna revideras normalt sett uppåt allt eftersom nya utfall publiceras. Revideringarna av konjunkturlönestatistiken beror framförallt på retroaktiva löneutbetalningar. Storleken på revideringarna påverkas av när i tiden lokala löneförhandlingar blir klara.

Vid varje nytt månadsutfall genomför Medlingsinstitutet regressionsanalyser för att modellberäkna storleken på revideringarna, det vill säga skatta vilket definitivt utfall som de preliminära utfallen indikerar. Modellen beaktar den tidigare strukturen i revideringarna samt information från de centrala avtalen om löneökningar och revisionstidpunkter. Olika modeller skattas separat för arbetare respektive tjänstemän i näringslivet, samt för anställda inom stat, kommuner respektive regioner. Resultaten vägs sedan ihop till näringslivet, offentlig sektor och ekonomin som helhet.

När denna rapport skrevs fanns utfall fram till och med november 2021. Den preliminära genomsnittliga årliga löneökningstakten var 2,7 procent. Modellen indikerar ett definitivt utfall för dessa elva månader på i genomsnitt 2,8 procent i årlig löneökningstakt. Modellens prognos är dock behäftad med viss osäkerhet, se **diagram 10.4**. Med 90 procents sannolikhet blir det definitiva utfallet för dessa månader mellan 2,75 och 2,98 procent.

Diagram 10.4 Utfall, prognos och osäkerhetsband för modellskattning



Anmärkning: November 2020–november 2021, baserat på information som fanns att tillgå i januari 2022.
Källa: Medlingsinstitutet.

10.3 Statistiken kommande år

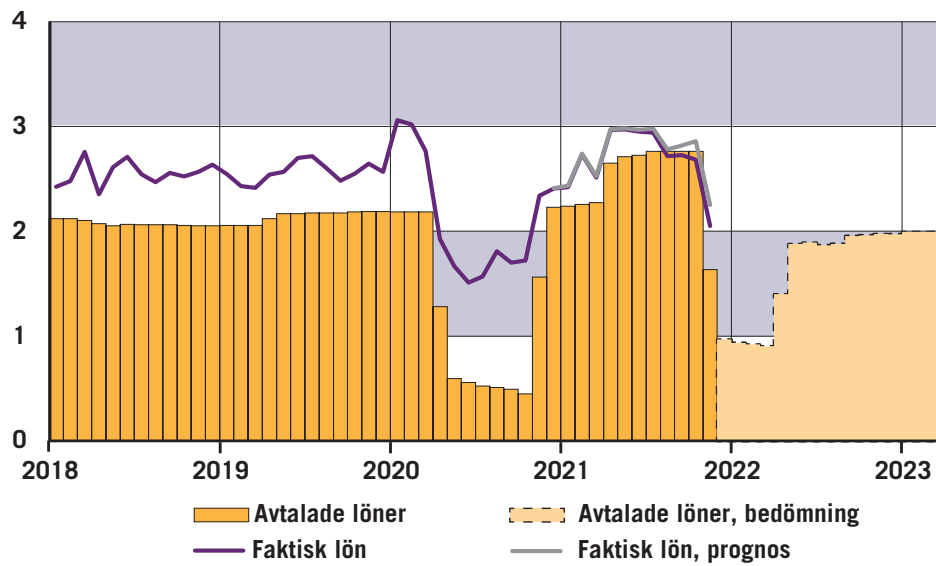
Som nämnts i beskrivningen av utfallet för år 2021 så är det tydligt att revisions-tidpunkterna i de avtal som tecknades under hösten 2020 påverkar statistiken. På grund av att dessa avtal inte följer den gängse 12-månadersprincipen har vi haft en mer varierande löneökningstakt än normalt.

I **diagram 10.5** visas löneökningstakten till och med november 2021 tillsammans med en bedömning av de avtalade löneökningarna fram till och med mars 2023. Löneökningstakten växlade upp till en högre takt under perioden april–oktober 2021.

Under perioden november 2021 till mars 2022 kommer det däremot att ha dröjt mer än 12 månader sedan den senaste centralt avtalade löneökningen. Det gör att många anställda har samma lön jämfört med ett år bakåt ända fram till våren 2022 i stora delar av näringslivet. Detta kommer att ske till följd av att tiden mellan olika revisionstidpunkter avviker från de sedvanliga 12-månadersperioderna (se fördjupningsrutan "Framtunga avtal och ovanliga revisionstidpunkter"). Under dessa månader kommer alltså ett stort antal anställda att ha väntat på sin "årliga" lönerevision i mer än ett år. I takt med att de inplanerade revisionerna infaller kommer den centralt avtalade löneökningstakten att återigen växla upp från och med april 2022.

Sammantaget kommer inte något av åren 2020, 2021 eller 2022 präglas av normala tidsprofiler vad gäller de centralt avtalade och därmed även de faktiska lönerna. För att få en bättre bild av löneökningstakten under denna period bör man i analysen beakta den genomsnittliga utvecklingen för de tre åren tillsammans när all statistik är insamlad. Från och med våren 2022 väntas dock tidsprofilerna för de centralt avtalade löneökningarna övergå till att mer likna tidigare avtalsperioder och därmed blir det mindre komplicerat att följa den aktuella löneutvecklingen.

Diagram 10.5 Industrins avtalade löner och övriga kostnader och faktiska löner i hela ekonomin
Årlig procentuell ökningstakt



*Siffror för 2021 är preliminära.

Källa: Medlingsinstitutet, staplarna för just dessa förändringstakter. Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

11. Utfall enligt lönestrukturstatistiken

Genomsnittslönen för hela ekonomin var 36 100 kronor år 2020. Det var en ökning med 2,3 procent jämfört med året innan. Det visar den senaste lönestrukturstatistiken som presenterades i juni 2021.¹

Genomsnittslönen ökade med 700 kronor för såväl män som kvinnor år 2020 jämfört med 2019. Utryckt i procent motsvarar det en ökning på 1,9 procent för män och 2,1 procent för kvinnor. Löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras närmare i kapitel 13, men även i detta kapitel beskrivs löneutvecklingen delvis ur ett jämställdhetsperspektiv.

Statistiken visar också att den totala lönespridningen ökade marginellt mellan år 2019 och 2020.

I normala fall fångas den årliga lönerevisionen upp i mätperioden, men på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen år 2020 har en stor del av löntagarna inte fått någon löneförändring mellan åren. Detta medför att tolkningar av resultaten bör göras med viss försiktighet eftersom de speglar effekten av en uppskjuten lönerevision.

Vår analys visar att 34 procent av löntagarna hade oförändrad lön mellan 2019 och 2020. Andelen som inte har fått ny lön är ovanligt stor. I normala fall ligger denna andel kring 5 procent.

I detta kapitel använder vi lönestrukturstatistiken för att redovisa den genomsnittliga månadslönens nivå och förändringstakt inom olika delar av ekonomin. Därefter analyseras löneökningstakten för så kallade identiska individer, alltså anställda med samma yrke och arbetsgivare under två på varandra följande år. På det följer en fördjupning av de effekter den uppskjutna avtalsrörelsen 2020 haft på lönestrukturstatistiken. Kapitlet avslutas med en analys av lönespridningen och dess utveckling.

11.1 Månadslöner år 2020

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin uppgick år 2020 till 36 100 kronor (se **tabell 11.1**).² Genomsnittslönen i offentlig sektor var högst inom staten och lägst inom kommunerna. I privat sektor redovisas även lönen för arbetare respektive tjänstemän. Med en sådan uppdelning har i stället de privatanställda tjänstemännen arbetsmarknadens högsta löner och arbetarna de lägsta. Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin var 3 700 kronor högre för män än för kvinnor år 2020, vilket är en oförändrad skillnad jämfört med 2019.

1 Statistiken presenterades uppdelad för respektive sektor i maj 2021 samt för hela ekonomin i juni samma år. Lönestrukturstatistiken beskrivs också i kapitel 9.

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

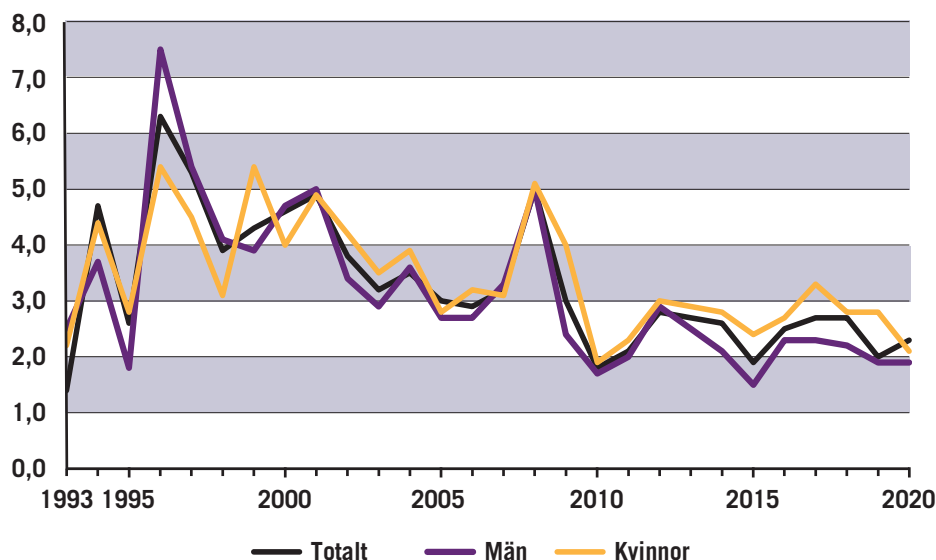
Tabell 11.1 Genomsnittliga månadslöner 2020

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	34 200	37 900	36 100
Privat sektor	34 400	38 000	36 600
Arbetare	27 300	30 500	29 400
Tjänstemän	40 300	47 600	44 400
Offentlig sektor	34 000	37 200	34 900
Kommuner	32 000	32 600	32 200
Regioner	37 100	45 200	38 900
Staten	38 600	41 100	39 800

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Med undantag för år 2007 har genomsnittslönen ökat snabbare bland kvinnor än bland män varje år sedan 2002 (se **diagram 11.1**). Denna skillnad i ökningstakt gäller även år 2020.³

Diagram 11.1 Årlig förändring av genomsnittlig månadslön
Procent



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Den genomsnittliga månadslönen i hela ekonomin ökade med 2,3 procent mellan 2019 och 2020 (se **tabell 11.2**).⁴ Det motsvarar en ökning med 800 kronor. I privat respektive offentlig sektor var ökningen 1,9 respektive 2,6 procent eller 700 respektive 900 kronor. Observera att tolkningen av dessa beräkningar skall ske med viss försiktighet på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen år 2020.

3 En bidragande orsak är att lönerna har stigit jämförelsevis mycket i yrken som både är kvinnodominerade och tillhör de största på arbetsmarknaden. Se rapporten "Yrke lön och kön", Medlingsinstitutet, 2018 samt kapitel 2.

4 Siffran skiljer sig något från vad konjunkturlönestatistiken visar. Konjunkturlönestatistiken är den primära källan när det gäller löneutveckling. Lönestrukturstatistiken visar förändringen av genomsnittslönen under en annan tidsperiod och för en annan population. Läs mer i avsnitt 11.5.

Tabell 11.2 Förändring av genomsnittliga månadslöner 2020 jämfört med 2019
Procent (kronor inom parentes)

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	2,1 (700)	1,9 (700)	2,3 (800)
Privat sektor	1,8 (600)	1,9 (700)	1,9 (700)
Arbetare	0,7 (200)	1,7 (500)	1,4 (400)
Tjänstemän	2,0 (800)	1,9 (900)	2,1 (900)
Offentlig sektor	2,7 (900)	1,9 (700)	2,6 (900)
Kommuner	2,6 (800)	1,9 (600)	2,5 (800)
Regioner	1,9 (700)	0,9 (400)	1,6 (600)
Staten	2,4 (900)	2,2 (900)	2,3 (900)

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Sammantaget ökade genomsnittslönerna i hela ekonomin med 700 kronor för båda könen. Eftersom genomsnittslönen är lägre bland kvinnor än bland män innebär det att kvinnors månadslön mätt i procent ökade snabbare än männens, med 2,1 procent jämfört med 1,9 procent (se tabell 11.2).

Bland arbetare i privat sektor var skillnaden i ökningstakt mellan kvinnor och män stor år 2020. Bland män var ökningstakten 1,7 procent och bland kvinnor 0,7 procent. Den låga ökningstakten bland kvinnor är troligtvis en konsekvens av en uppskjuten avtalsrörelse och urvalsrotation, där en del av företagen i urvalet byts ut.

Även de sammansättningseffekter som kan påverka utfallet ser ut att ha haft ovanligt stor effekt, vilket kan ses när löneökningstakter beräknas som exkluderar effekter från strukturella förändringar. I dessa beräkningar blir skillnaden mellan kvinnors och mäns ökningstakt bland tjänstemän i privat sektor betydligt mindre. Även den urvalsrotation som sker årligen i undersökningen, verkar ha haft en dämpande effekt på ökningstakten bland manliga tjänstemän i privat sektor.

11.2 Individuella löneökningstakter

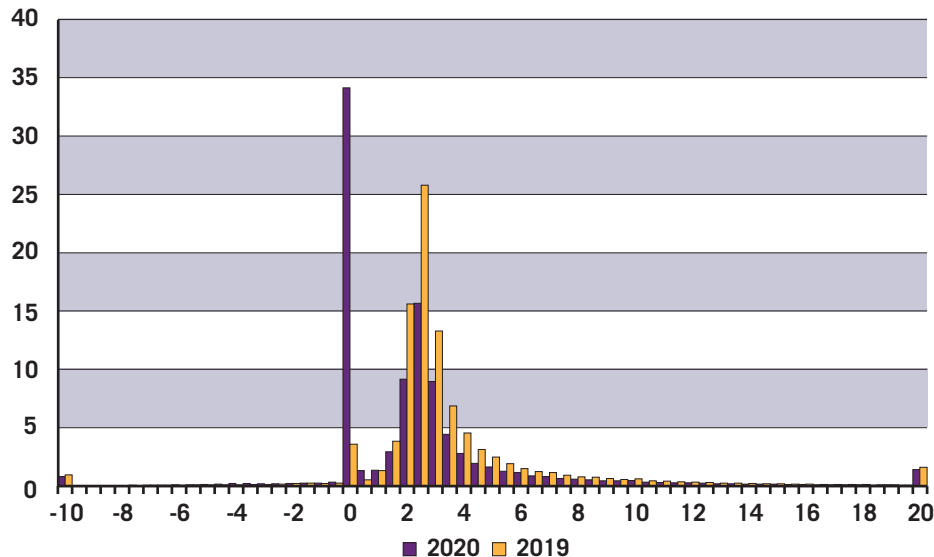
I föregående avsnitt analyserades den årliga utvecklingen av genomsnittslönen för alla löntagare. I detta avsnitt analyseras identiska individers löneökningar. Att beräkna ökningstakten för så kallade identiska individer är ett sätt att mäta löneutvecklingen som en direkt följd av löneförhandlingar.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

Beräkningarna för anställda inom offentlig sektor baseras på grundlönen av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor ingår dessutom rörliga komponenter som prestations- och ackordslön.

Diagram 11.2 visar fördelningar av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer i lönestrukturstatistiken från 2019 till 2020 (i lila staplar) samt fjolårets utveckling från 2018 till 2019 (gula staplar). För att rensa bort effekter som har att göra med byte av yrke och arbetsplats ställs i denna beräkning krav på att individen har arbetat inom samma företag/arbetsställe (organisationsnummer) och har haft samma yrkeskod (SSYK) de båda åren. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i det aktuella löneökningintervall.

Löneökningarna anges i intervall om 0,5 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,5 procentenheter. Andelen löntagare med löneförändringar lägre än 10 procent respektive högre än 20 procent har summerats i staplarna för just dessa förändringstakter.

Diagram 11.2 Fördelning av löneökningar i procent, hela ekonomin, 2020
Andel löntagare i procent



Källa: Medlingsinstitutet

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

För omkring 35 procent av löntagarna hade lönen förändrats mellan 0 och 0,5 procent mellan 2019 och 2020. Av dessa hade nästan alla 0 procent i löneförändring, det vill säga lönenivån var oförändrad. Andelen som inte har fått ny lön är ovanligt stor. Detta beror på att insamlingen av data för 2020 skedde innan lönerna reviderades. I normala fall fångas den årliga lönerevisionen upp, men på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen har en stor del av löntagarna inte fått någon löneförändring mellan åren.

11.2.1 Hälften av individerna fick 0–2 procent i löneökning 2020

Även om en stor del av löntagarna saknar löneförändring, finns det grupper där revideringar har skett. Den genomsnittliga individuella löneökningen uppgick till 2,2 procent 2020. Vilket är 1,0 procentenheter lägre än motsvarande ökning för 2019.

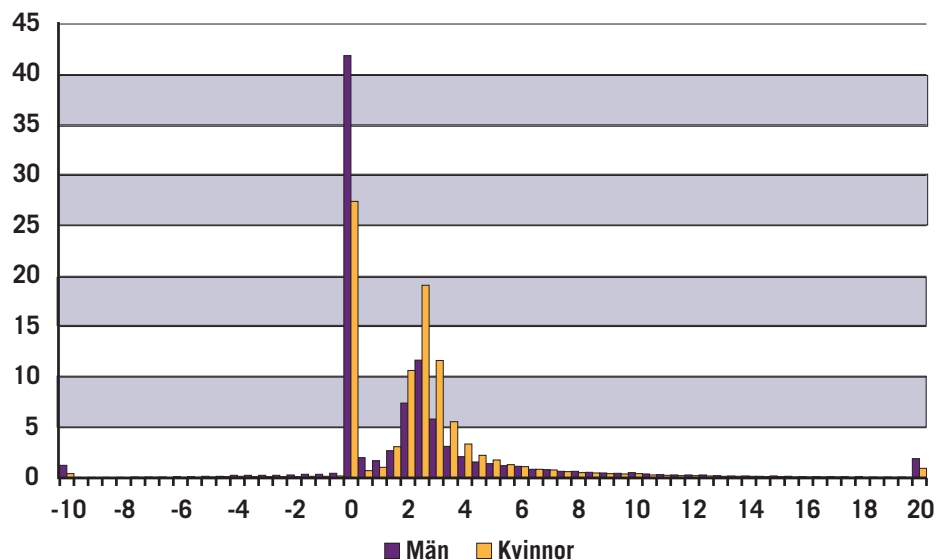
Löneökningstakten bland identiska individer är i regel högre än genomsnittslönens ökningstakt.⁵ Årets utfall är dock ett undantag från denna regel. Medianökningen, det vill säga den mittersta av löneökningarna om dessa rangordnas efter storlek, uppmättes till 1,9 procent. Av diagrammet framgår att cirka hälften av löntagarna ligger inom löneökningensintervall 0 till 2,0 procent.

11.2.2 Större andel med oförändrad lön bland män än bland kvinnor

Det var vanligare bland män än bland kvinnor att lönen var oförändrad mellan 2019 och 2020 (se **diagram 11.3**). Det var även vanligare bland män än bland kvinnor med löneminskningar med mer än 10 procent. Kvinnor uppvisar klart högre andelar bland identiska individer vars löneökning uppgått till 2–5 procent. För högre löneökningstakter var det ungefär lika stora andelar bland kvinnor och män. Den totala andelen anställda med löneökningar på 20 procent och uppåt var dock högre bland män än bland kvinnor.

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

Diagram 11.3 Fördelning av löneökningar i procent efter kön, hela ekonomin, 2020
Andel löntagare i procent



Anmärkningar: Löneökningarna anges, liksom i diagram 13.2, i intervall om 0,5 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,5 procentenheter. Andelen löntagare med löneförändringar lägre än -10 procent respektive högre än 20 procent har summerats. Källa: Medlingsinstitutet.

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

Som framgår av **tabell 11.3** ökade lönen för identiska individer i genomsnitt något snabbare bland kvinnor än bland män inom privat sektor mellan 2019 och 2020. Bland kvinnor var ökningen 1,8 procent och bland män var den 1,6 procent. I offentlig sektor var skillnaderna omvända. Som tidigare nämnts påverkas statistiken av om lönerrevision har genomförts eller ej. Då insamlingsmånaden är i november för kommuner och regioner så det dock troligt att statistiken fångat upp delar av lönerrevisionen för år 2020.

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

Tabell 11.3 Årlig ökningstakt av genomsnittslönen för identiska individer
Procent

	Kvinnor	Män	Totalt
Hela ekonomin	2,4	2,0	2,2
Privat sektor	1,8	1,6	1,7
Arbetare	1,5	1,4	1,4
Tjänstemän	2,0	1,9	1,9
Offentlig sektor	2,7	2,9	2,7
Kommuner	2,7	2,7	2,7
Regioner	2,1	1,9	2,1
Staten	3,2	3,8	3,5

Källa: Medlingsinstitutet.

11.3 Lönespridningen år 2020

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

År 2020 var lönen för de högst avlönade 2,14 gånger högre än lönen för de lägst avlönade (se **tabell 11.4**). Kvoten mellan P90 och P10 var alltså 2,14. I ett internationellt perspektiv har Sverige en relativt låg lönespridning. Sverige tillhör, tillsammans med Italien, Belgien och de övriga nordiska länderna, den grupp av länder som har lägst lönespridning inom OECD.⁶ Enligt OECD:s sätt att mäta har dessa länder som mest en kvot omkring 2,5.⁷ Bland länder med högre lönespridning kan nämnas Tyskland och Storbritannien där kvoten är drygt 3 och USA med en kvot på knappt 5.

6 "Employment database – Earnings and wages" / "Distribution of gross earnings of full-time employees (annual)", december 2021, OECD.

7 Norge (2020); Finland (2019) och Danmark (2019) ligger alla i spannet 2,34-2,60.

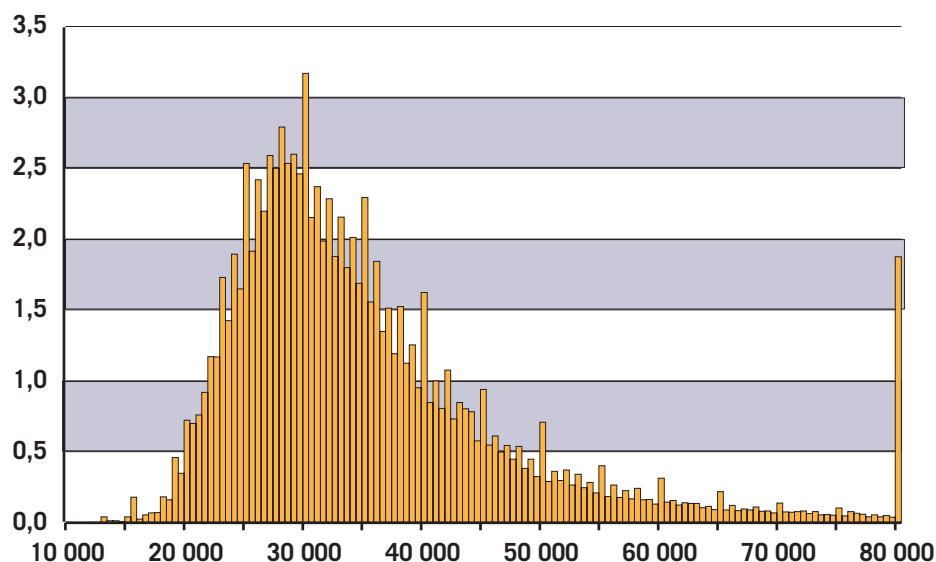
Tabell 11.4 Lönespridning i hela ekonomin år 2020⁸

	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Hela ekonomin	23 900	32 400	51 200	2,14

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Medianlönen, det vill säga percentil 50, uppgick till 32 400 kronor år 2020. Det var 3 700 kronor mindre än den genomsnittliga lönen samma år (se tabell 11.1). Det beror på att spridningen av löner som är högre än medianlönen tenderar att vara större än spridningen av de löner som ligger under medianlönen. Detta återspeglas i **diagram 11.4**, som visar lönefördelningen. Varje stapel visar andelen löntagare i procent i löneintervall om 500 kronor. Den vanligaste månadslönen, det så kallade typvärdet, var 30 000 kronor. Vidare framgår av diagrammet att lönefördelningen är "högerskev", det vill säga att det är vanligare med löner som är mycket högre än de mest typiska lönerna än med löner som är mycket lägre.

Diagram 11.4 Fördelning av genomsnittlig månadslön i hela ekonomin 2020
Procent av alla anställda



Anmärkning: Intervall om 500 kronor. Av diagramtekniska skäl har hela andelen löntagare med minst 80 000 kronor i månadslön samlats i intervallet 80 000 till 80 500 kronor.

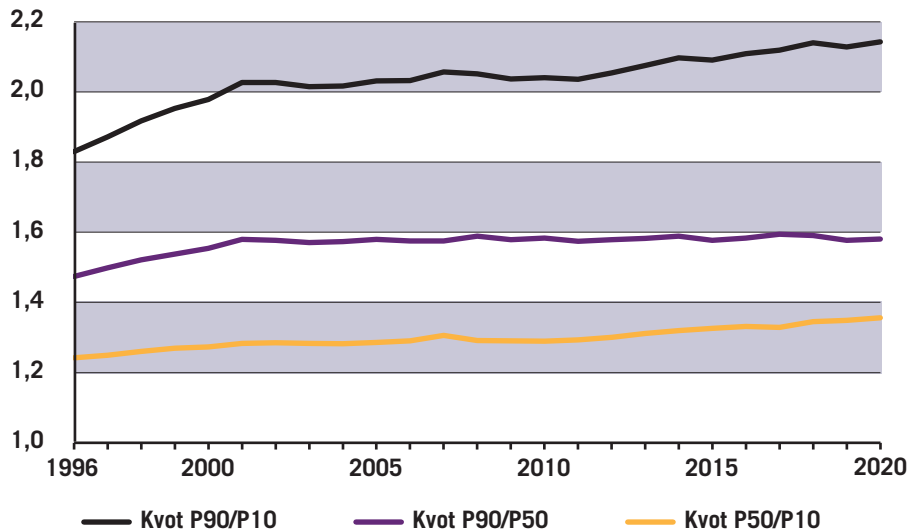
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

11.3.1 Något ökande lönespridning

Diagram 11.5 visar de senaste årens lönespridning i form av percentilkvoter. Under mitten av 1990-talet fram till år 2001 ökade kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen från 1,8 till strax över 2. Sedan år 2011 syns åter en uppgång; kvoten har ökat från 2,04 till 2,14.

⁸ Värdet (lönen) i den 10:e percentilen (P10) anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för övriga percentiler. P50 är medianlönen, och anger den lönenivå som den ena hälften av löntagarna tjänar mindre än och den andra hälften tjänar mer än. Det kan även sägas vara lönen för den mittersta löntagaren sorterat efter lön.

Diagram 11.5 Lönespridning i hela ekonomin
Percentilkvoter



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

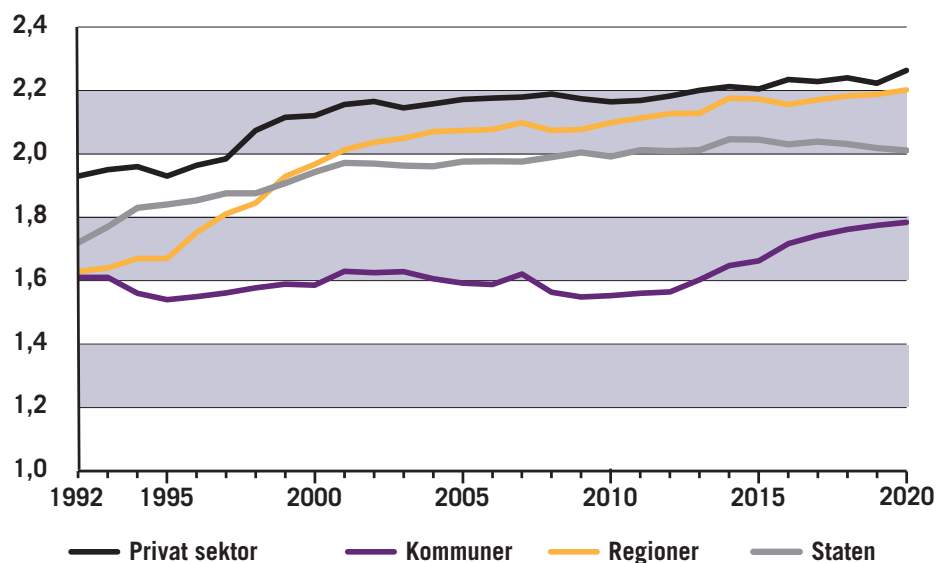
Förutom kvoten för det mått som brukar mäta den totala lönespridningen, P90/P10, visas också utvecklingen för lönespridningen i den övre respektive undre delen genom kvoterna P90/P50 respektive P50/P10.

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

Sett över hela perioden finns en ökande trend i fördelningens undre del (P50/P10). År 1996 var medianen minst 24 procent högre än lönen för den lägst avlönade tiondelen. Den skillnaden har ökat till 36 procent.

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

Diagram 11.6 Lönespridning efter sektor



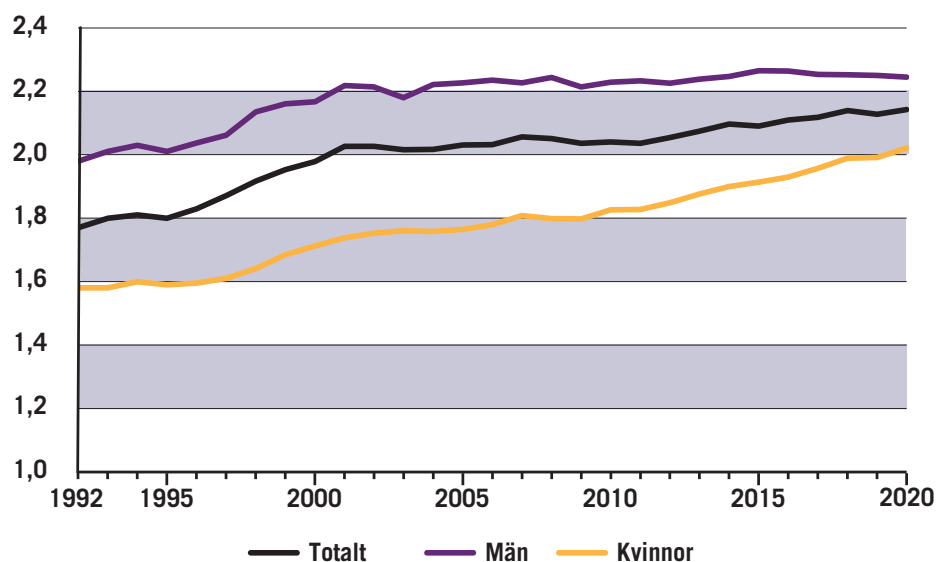
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

11.3.2 Lönespridningen ökar främst bland kvinnor

Lönespridningen utvecklas delvis olika för kvinnor och män (se **diagram 11.7**).⁹ Lönespridningen bland männen ökade från 1995 till och med 2000. Sedan 2001 har kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen legat relativt konstant vid cirka 2,25.

Diagram 11.7 Lönespridning efter kön

Procent



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

⁹ Könsuppdelad lönestatistik för perioden 1992–1994 är inte helt jämförbar med senare statistik eftersom endast heltidsanställda då ingick i beräkningen av lönemåttet. När deltidsanställda kom in i statistiken 1995 påverkade det lönespridningen mer för män än för kvinnor. En förklaring till att spridningen bland män ökar mer än för kvinnor kan vara att deltidsanställda män arbetar i andra yrken och sektorer än heltidsanställda.

Utvecklingen av kvinnornas lönespridning har följt ett delvis annorlunda mönster. Fram till och med 1997 var kvinnors lönespridning närmast konstant. Därefter har lönespridningen ökat. Perioder med tydligt ökande spridning var 1997–2004 samt 2010–2018. Mellan 2018 och 2019 var spridningen oförändrad, men ökade igen år 2020. Sammantaget har lönespridningen, mätt som kvoten P90/P10, ökat med mer än 26 procent mellan 1997 och 2020 bland kvinnor, medan motsvarande ökning bland män var drygt 9 procent.

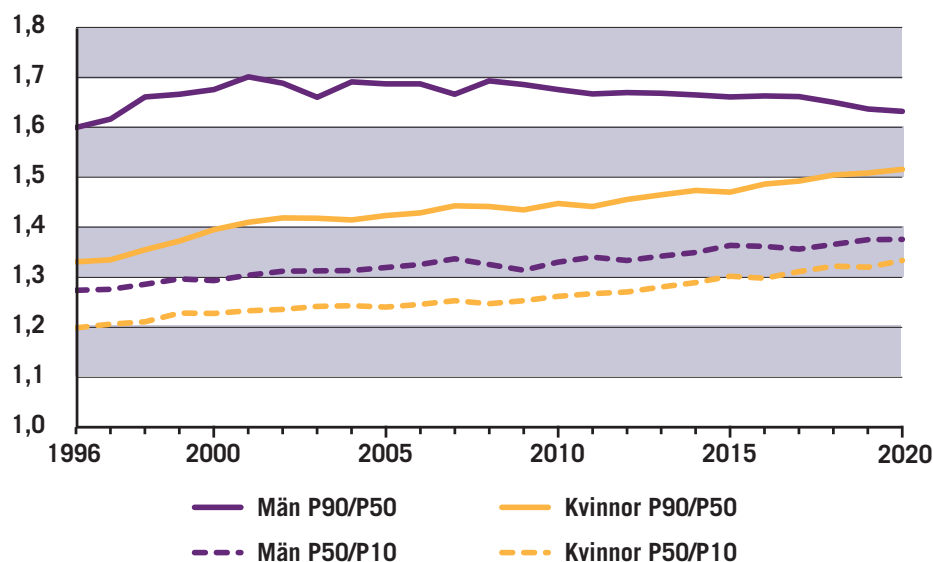
11.3.3 Ökande skillnad mellan medianlönen och de lägsta lönerna

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

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

En förklaring till att lönespridningen hos kvinnor har ökat i den övre delen av fördelningen kan vara att andelen kvinnor ökat i högvärlönde yrken, som till exempel olika typer av ledningsarbete.¹⁴

Diagram 11.8 Lönespridning efter kön, P90/P50 respektive P50/P10
Procent



Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

11.4 Analys av löneförändringar

Kapitlet avslutas med en fördjupning av de effekter den uppskjutna avtalsrörelsen 2020 haft på lönestrukturstatistiken. För omkring 35 procent av löntagarna hade lönen förändrats mellan 0 och 0,5 procent mellan 2019 och 2020. Av dessa hade nästan alla en oförändrad lönenivå. Andelen som inte har fått ny lön är ovanligt

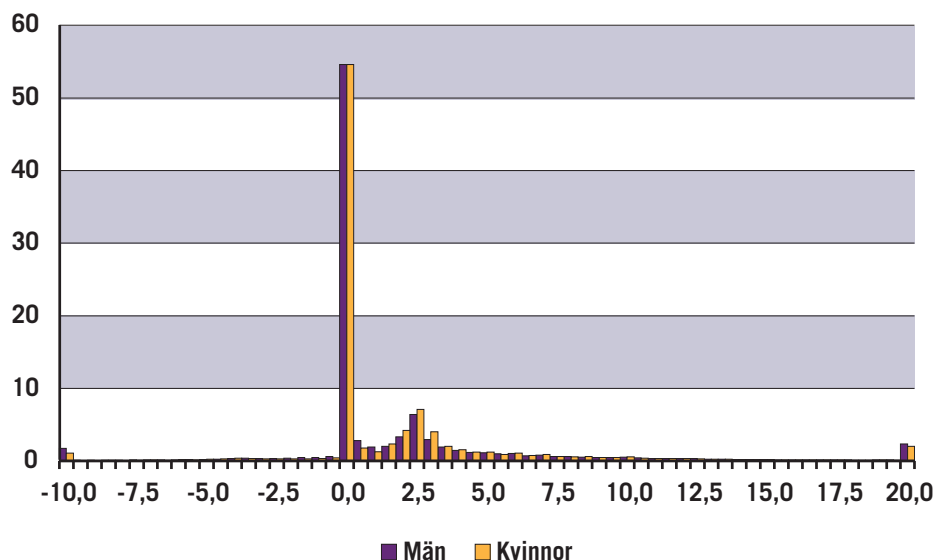
stor. Detta beror på att insamlingen av data för år 2020 skedde innan lönerna reviderades. I normala fall så fångas den årliga lönerevisionen upp, men på grund av den uppskjutna avtalsrörelsen har en stor del av löntagarna inte fått någon löneförändring mellan åren.

11.4.1 Den uppskjutna avtalsrörelsens effekter på lönestrukturstatistiken

I detta avsnitt presenteras en fördjupning av de effekter som den uppskjutna avtalsrörelsen har haft på lönestrukturstatistiken. Även om effekterna varit kraftiga så finns det en stor variation mellan sektorer och näringsgrenar. **Diagram 11.9** och **diagram 11.10** visar fördelningar av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer för privat respektive offentlig sektor i lönestrukturstatistiken från 2019 till 2020. Jämförs privat och offentlig sektor framgår att andelen med oförändrad lön är klart större i privat sektor. Andelen i privat sektor med oförändrad lön uppgår till 55 procent, vilket kan jämföras med 14 procent i offentlig sektor. På sektornivå är skillnaderna mellan könen små.

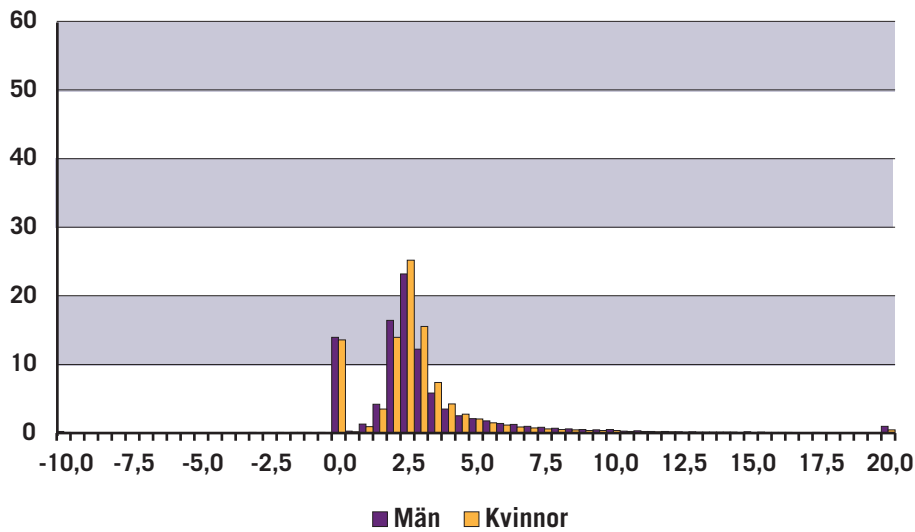
Det var vanligare bland män än bland kvinnor att lönen var oförändrad, vilket framgick av diagram 11.3. Men vid en uppdelning på sektorer ser man att detta är ett utfall av könsuppdelningen på arbetsmarknaden, eftersom det inte är någon skillnad mellan könen i respektive sektor. Den skillnad som syns när man tittar på alla anställda beror alltså på att fler män arbetar i privat sektor där lönerna oftare var oförändrade.

Diagram 11.9 Fördelning av löneökningar i procent efter kön, privat sektor, 2020
Andel löntagare i procent



Källa: Medlingsinstitutet.

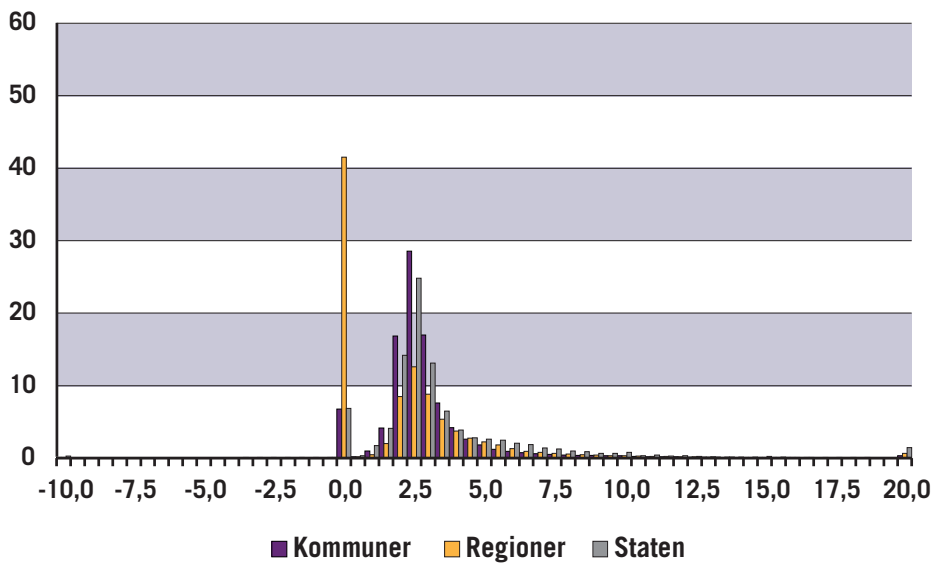
Diagram 11.10 Fördelning av löneökningar i procent efter kön, offentlig sektor, 2020
Andel löntagare i procent



Källa: Medlingsinstitutet.

Även inom sektorerna finns det skillnader. Särskilt inom offentlig sektor är detta tydligt. **Diagram 11.11** visar fördelningar av den procentuella utvecklingen i grundlön för identiska individer för kommuner, regioner och staten från 2019 till 2020. Inom kommuner och staten hade mindre än 10 procent oförändrad lön medan andelen inom regionerna var märkbart högre, med en andel med oförändrad lön på 42 procent. Privat sektor visar på mindre skillnader mellan arbetare och tjänstemän. Andelen arbetare med oförändrad lön uppgår till 51 procent, respektive 58 procent för tjänstemännen.

Diagram 11.11 Fördelning av löneökningar i procent, offentlig sektor, 2020
Andel löntagare i procent



Källa: Medlingsinstitutet.

Även uppdelat på näringsgren kan man se tydliga spår av den uppskjutna avtalsrörelsen i lönestrukturstatistiken. Tabell 11.5 visar andelen anställda efter näringsgren. Av tabellen framgår att andelen med oförändrad lön var över 60 procent inom fyra näringsgrenar. Störst var andelen inom Hotell och restaurang (I) med 67,1 procent. Inom näringsgrenarna Byggnadsindustrin (F) och Transport (H) var andelen något lägre – 37,3 procent respektive 35,2 procent. Lägst nivåer hade de näringsgrenar som är förknippade med offentlig sektor.

Tabell 11.5 Andelen anställda med oförändrad samt minskad lön (grundlön) mellan 2019 och 2020 efter näringsgren, identiska individer
Procent

Näringsgren	Ingen förändring (procent)
Hotell och restaurang (I)	67,1
Industri (BCDE)	63,6
Information och kommunikation (J)	62,9
Handel (G)	60,3
Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)	59,1
Juridisk och ekonomisk verksamhet (M)	58,9
Fastighet, uthyrning (LN)	41,3
Byggnadsindustri (F)	37,3
Transport (H)	35,2
Utbildning, kultur och service (PRS)	27,4
Finans och försäkring (K)	23,1
Vård och omsorg (Q)	10,8
Offentlig förvaltning (O)	9,9

Källa: Medlingsinstitutet.

12. EU-statistiken

Arbetskostnadsutvecklingen enligt Labour Cost Index har dämpats något under pandemin fram till det tredje kvartalet 2021. En internationell jämförelse av arbetskostnaderna enligt Labour Cost Survey visar att arbetskostnaderna i Sverige var bland de högsta i Europa under 2020.

Kostnadsstrukturen i Europa har i stora drag bestått under en längre period och avspeglar skillnader i pris och produktivitet mellan de varor och tjänster som produceras i länderna.

Den svenska kostnadsutvecklingen har varit något lägre 2020–2021 än under de föregående åren. Under 2020 bromsade de totala arbetskostnaderna in rejält när arbetsgivaravgifter sänktes och sjuklöneansvaret minskade i samband med covid-19-krisen. Under år 2021 kom en rekyl uppåt när siffrorna jämförs med 2020, men den genomsnittliga arbetskostnadstillväxten per timme har sammantaget dämpats fram till och med det tredje kvartalet 2021.¹

12.1 Labour Cost Index (LCI) för Sverige

LCI är ett arbetskostnadsindex som tas fram enligt instruktioner från Eurostat.² Den totala arbetskostnaden inkluderar alla löneelement samt de skatter och avgifter som företag och myndigheter är skyldiga att betala enligt lag och avtal. För Sveriges räkning bygger lönekomponenten i LCI i huvudsak på uppgifter från konjunkturlönestatistiken. Till det läggs uppgifter om bonusutbetalningar.

LCI vägs samman av dels ett rent löneindex, dels ett index för övriga arbetskostnader utöver lön. Löneindexet beräknas utifrån timlöner, medan indexet för övriga arbetskostnader beräknas utifrån avtalade och lagstadgade arbetsgivaravgifter tillsammans med sjuklöner.³

12.1.1 Långsammare arbetskostnadsutveckling

Under elva år innan pandemin 2020 har arbetskostnaderna per timme ökat snabbare än lönerna (se **tabell 12.1**). Att utvecklingen för arbetskostnaderna varit högre än för lönerna sett över en lite längre period har flera förklaringar. Exempelvis har premierna för tjänstemäns ålderspension (ITP) stigit.

Under 2020 dämpades dock arbetskostnadsökningarna kraftigt (se **tabell 12.1**). Under det andra kvartalet 2020 fick samtliga företag nedsatta arbetsgivaravgifter och sjuklöneansvaret övergick till staten. Den årliga procentuella ökningstakten under 2021 påverkas starkt av att de tillfälligt nedsatta arbetskostnaderna inte längre gäller, vilket gör att arbetskostnaderna per timme har ökat kraftigt i förhållande till 2020.

1 Statistiken är för närvarande preliminär. En noggrannare genomgång av hur pandemin påverkat löne- och arbetskostnadsstatistiken återfinns i kapitlet i del 2.

2 Det finns även ett alternativt index, Arbetskostnadsindex (AKI), som Statistiska centralbyrån producerar. En skillnad i beräkningarna mellan LCI och AKI är att premierreduktioner tillåts få genomslag i LCI, men inte i AKI.

3 I LCI används tjänstepensionsvarianten ITP2 för att beräkna tjänstemännens premier.

Tabell 12.1 Arbetskostnader och lön per timme enligt LCI
Årlig procentuell förändring

	2009-2019	2020	2021 (3 kvartal)	2020 kv1–2021 kv3 genomsnittlig årstakt*
LCI (Total arbetskostnad per timme)	2,8	1,3	3,4	1,8
LCI (Lön per timme)	2,5	2,4	2,6	2,3

Anmärkning: Säsongsrensade och kalenderkorrigerade värden.

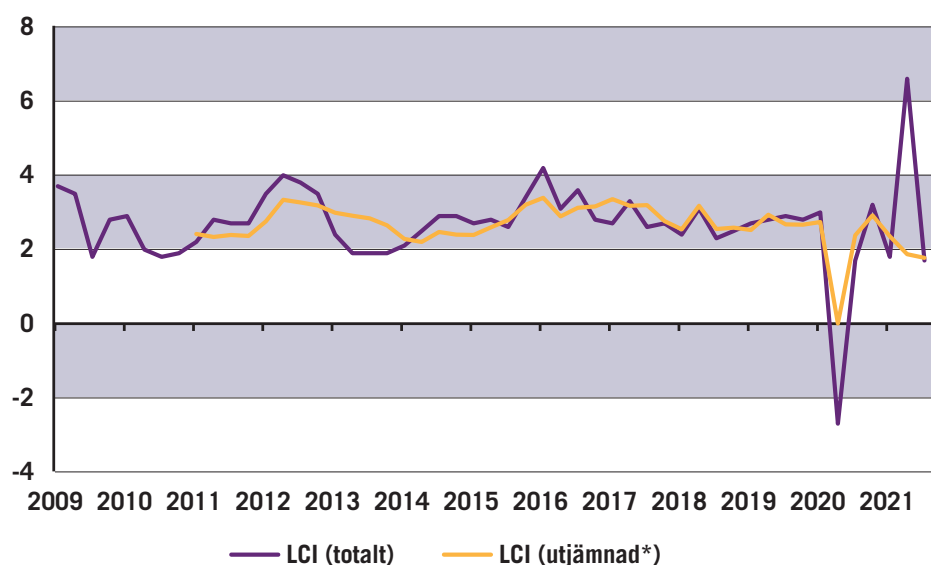
*Genomsnittlig tillväxttakt mellan indextalen det första kvartalet 2020 och det tredje kvartalet 2021, omräknad till kalenderårstakt.

Källor: Eurostat, Medlingsinstitutet och SCB.

I **diagram 12.1** redovisas arbetskostnaderna per timme uttryckt som den årliga procentuella ökningen jämfört med motsvarande kvartal året innan. Ökningstakten var cirka 2,7 procent i årstakt åren före pandemins utbrott det andra kvartalet 2020, då LCI i stället *minskade* med 2,7 procent jämfört med andra kvartalet 2019. Sedan dess har de statliga åtgärderna för att lindra arbetskostnadstrycket trappats ned vilket åskådliggörs av den höga årliga ökningstakten under det andra kvartalet 2021.

De stora svängningarna i utvecklingstakt under de sex kvartalen med pandemi försvårar förståelsen av arbetskostnadsutvecklingen. I diagram 12.1 visas därför även ett utjämnat mått på hur LCI utvecklas. Detta mått tar hänsyn till stora upp- och nedgångar mellan olika år. Värdet på den sista observationen (tredje kvartalet 2021) visar den genomsnittliga ökningstakten under de senaste årens pandemi och uppgick till 1,8 procent (se även tabell 12.1). Statistiken är fortfarande delvis preliminär, men indikerar sammantaget att arbetskostnaden per timme under pandemin utvecklats långsammare än tidigare.

Diagram 12.1 Labour Cost Index (LCI) i ekonomin som helhet
Årlig procentuell förändring



Anmärkning: Säsongsrensade och kalenderkorrigerade värden.

* Genomsnittlig tillväxttakt per kvartal under 2 år, omräknad till kalenderårstakt.

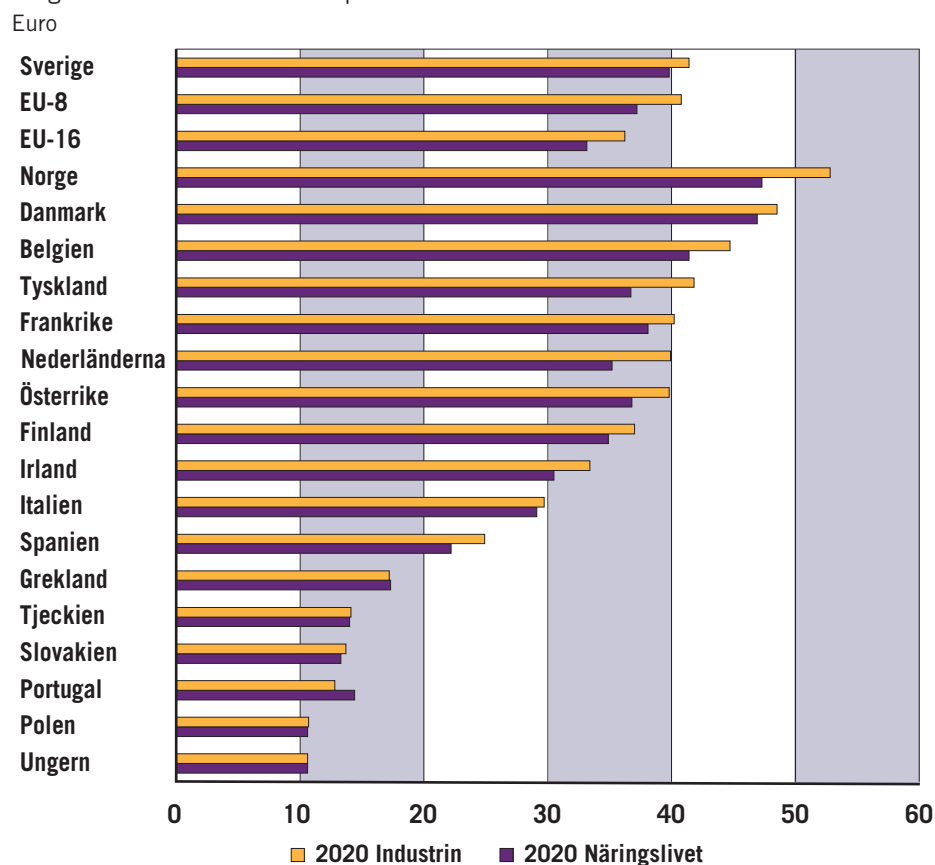
Källor: Eurostat, Medlingsinstitutet och SCB.

12.2 Arbetskostnadernas nivå i Sverige och omvärlden

För att jämföra lönekostnadernas nivå mellan olika länder används årliga undersökningar och det senaste året med uppgifter är pandemiåret 2020. **Diagram 12.2** visar arbetskraftens kostnader per timme i näringslivet respektive tillverkningsindustrin i ett antal länder, enligt Eurostats Labour Cost Survey (LCS) för 2020. Enligt Eurostat var den genomsnittliga kostnaden per timme i Sverige 39,8 euro i näringslivet och 41,4 euro i tillverkningsindustrin. De genomsnittliga arbetskostnaderna per timme i Sverige var därmed bland de högsta i Europa (se diagram 12.2). Jämfört med genomsnittet i EU-16 var kostnaderna klart högre i Sverige. Även i förhållande till genomsnittet i EU-8 var kostnaderna i Sverige något högre. Endast i Norge, Danmark och Belgien var kostnaderna högre än i Sverige vad gäller näringslivet som helhet.

Eftersom arbetskraftens kostnader redovisas i euro påverkas kostnadsstrukturen mellan länderna av växelkursen. En försvagad svensk krona bidrar, allt annat lika, till att Sveriges kostnader sjunker i förhållande till andra länder. Kortsiktiga fluktuationer i växelkursen kan därmed påverka jämförelsen ett enskilt år. Kronan har försvagats påtagligt mellan 2013 och 2020, vilket bidragit till att Sveriges relativa kostnadsläge sjunkit under denna period (se kapitel 8 om internationell ekonomi och Sveriges konkurrenskraft). Det har exempelvis påverkat jämförelsen med Tyskland, där arbetskostnaderna under många år varit högre än i Sverige räknat med euro i båda länderna. För åren 2018–2020, då kronan sammantaget försvagats mot euron, har däremot de genomsnittliga kostnaderna inom tillverkningsindustrin varit i nivå med dem i Sverige, skillnaden är mindre än en euro per timme för båda dessa år. Kostnaderna i näringslivet som helhet var dock fortsatt klart lägre än i Sverige.

Diagram 12.2 Arbetskostnad per timme 2019



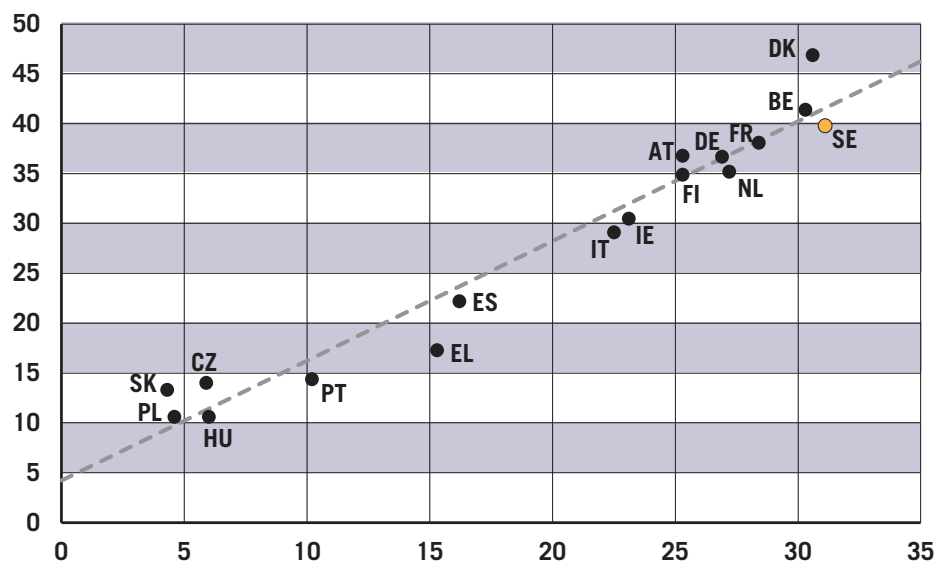
Anmärkning: I EU-16 ingår samtliga länder i diagrammet utom Sverige och Norge.
Källor: Eurostat, Riksbanken och Macrobond.

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

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

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

Diagram 12.3 Arbetskostnad per timme i näringslivet
Euro, 2004 = horisontell axel och 2020 = vertikal axel



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

Fördjupning: Statistik över arbetskostnader i nivå för olika länder

En av de främsta källorna för arbetskostnader i nivå är Labour Cost Survey (LCS) från Eurostat. Undersökningen genomförs vart fjärde år och beskriver arbetskostnaderna i ett antal länder i Europa. För att överbrygga åren mellan undersökningarna beräknar Eurostat kostnadsnivåerna för de mellanliggande åren med hjälp av Labour Cost Index (LCI).

Ytterligare ett sätt att mäta arbetskostnadernas nivå är att använda information om löner, arbetskostnader och arbetade timmar direkt från ländernas nationalräkenskaper. Jämförelser av data över arbetskostnadernas nivå är i viss mån osäkrare än att jämföra arbetskostnadernas förändring över tiden eftersom nivåerna är känsligare för definitionsskillnader och mätskillnader mellan länderna. Därför är statistik som bearbetats hos en producent troligen mer tillförlitlig än rena jämförelser mellan olika länders nationalräkenskaper.

En annan källa som kan användas för industrin är beräkningar som görs av amerikanska Conference board. För Sveriges del baseras beräkningarna på flera källor, främst konjunkturlönestatistiken för privat sektor, nationalräkenskaperna, Labour Cost Survey samt information från Svenskt Näringsliv om avtalade kollektiva avgifter (skriften Fakta om löner och arbetstider).

13. Löneskillnad mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet har i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. En rapport där löneskillnader mellan kvinnor och män redovisas och analyseras publiceras i juni varje år. Detta kapitel sammanfattar delar av den senaste rapporten som visar att löneskillnaderna mellan könen minskar.

Den rapport om löneskillnader som publicerades år 2021 gällde förhållandena år 2020 och visade att skillnaden i lön mellan könen var 9,8 procent. Det var en minskning med 0,1 procentenheter jämfört med år 2019. Siffrorna för år 2020 speglar emellertid en tid mitt under covid-19-pandemin. Hur pandemin påverkat löneutvecklingen för män och kvinnor är ännu svårt att säga. Den uppskjutna avtalsrörelsen år 2020 har gjort tolkningen av utfallen svårare.

Det lönemått som används i analysen av löneskillnaden är månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.¹ Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier och optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

13.1 Ovägd löneskillnad mellan kvinnor och män 2020

Medlingsinstitutet har sedan det inrättades analyserat löneskillnaden mellan kvinnor och män. Till en början publicerades analysen i årsrapporten, men sedan 2009 utkommer en särskild rapport på sommaren, samtidigt som lönestrukturstatistiken för föregående år publiceras. De siffror som redovisas här är hämtade ur rapporten för år 2020. Statistiken för år 2021 presenteras i juni 2022.

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

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män år 2020 fanns bland tjänstemän i privat sektor, medan arbetare i privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det tjänstemän i privat sektor som har högst genomsnittlig lön, medan kvinnliga arbetare i privat sektor har lägst.

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

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

Tabell 13.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2020

	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel i procent	Ovägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	34 200	37 900	36 100	90,2	9,8
Privat sektor	34 400	38 000	36 600	90,5	9,5
Arbetare	27 300	30 500	29 400	89,5	10,5
Tjänstemän	40 300	47 600	44 400	84,7	15,3
Offentlig sektor	34 000	37 200	34 900	91,4	8,6
Kommuner	32 000	32 600	32 200	98,2	1,8
Regioner	37 100	45 200	38 900	82,1	17,9
Staten	38 600	41 100	39 800	93,9	6,1

Anmärkning: Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 90,2 procent av mäns lön 2020, det vill säga att den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män var 9,8 procent (100-90,2). Variationen mellan olika sektorer var stor. Störst löneskillnad fanns inom regionerna, där löneskillnaden var 17,9 procent. Löneskillnaden var minst inom kommunerna där den uppgick till 1,8 procent.

13.1.1 En bild av könssammansättningen

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

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

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

Slutligen beskrivs könssammansättningen genom att ytan i de olika cirklarna har olika färg, beroende på hur stor andel män respektive kvinnor det är i yrket. Kvinnligt dominerade yrken färglagda i gult³, manligt dominerade yrken i lila och könsneutrala yrken i grått.

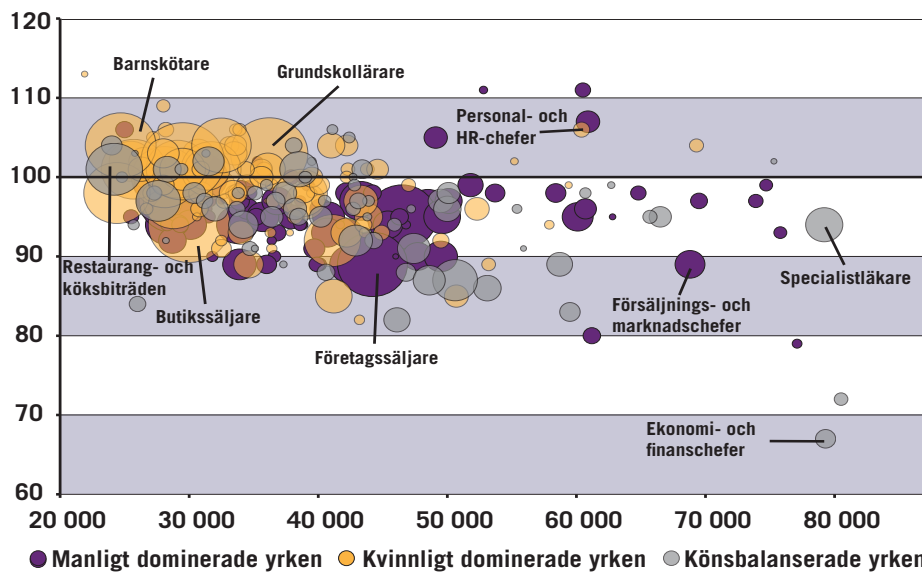
Ett interaktivt bubbeldiagram med uppgifter om enskilda yrken finns på Medlingsinstitutets webbplats (www.mi.se). De variabler som ligger till grund för diagrammet är hämtade från lönestrukturstatistiken i statistikdatabasen (publicerad på SCB:s webbplats).⁴ Alla yrken ingår inte i datamaterialet på grund av osäkerhet i skattningarna.⁵ Totalt finns information om 260 olika yrken. Alla cirklar syns inte i diagrammet eftersom de delvis överlappar varandra. Av diagramtekniska skäl har också x-axeln med kvinnors lön i procent av mäns och y-axeln med lönenivå begränsats (60 till 120 procent respektive 20 000 till 80 000 kronor).

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

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

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

Diagram 13.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor
Hela ekonomin, år 2020



Källor: Medlingsinstitutet, SCB.

Diagram 13.1 visar att genomsnittslönen ligger under 40 000 kronor för de flesta yrken. Anhopningen till vänster i diagrammet gör det svårt att urskilja enskilda yrken, men exempelvis representerar den gula cirkeln längst till vänster, ovanför 100-linjen, yrket "barnskötare". Genomsnittslönen för yrket är 24 700 kronor i månaden, antalet löntagare är 89 700 och att cirkeln ligger ovanför linjen innebär att kvinnor har en högre genomsnittslön än män (4 procent högre). För att ta ett annat exempel så representerar den stora, lila cirkeln mitt i diagrammet "företagssäljare". I det yrket är genomsnittslönen 44 200 kronor i månaden, kvinnor har i genomsnitt 11 procent lägre lön än män och antalet löntagare är 87 100.

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

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

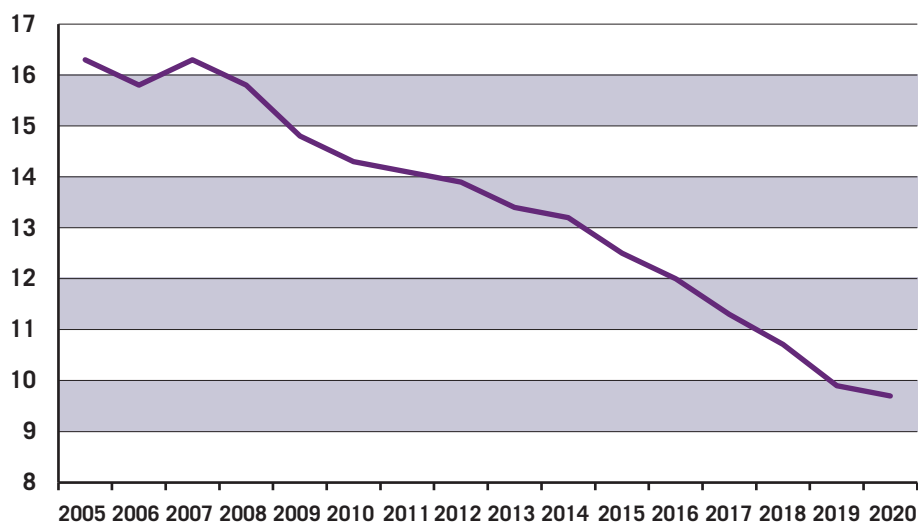
Ett av de yrken som tydligt bryter mönstret är "personal- och HR-chefer", den gula cirkeln högt upp i mitten av diagrammet. Genomsnittslönen i detta yrke är 60 400 kronor i månaden, kvinnors lön är 6 procent högre än männens och antalet löntagare är 4 800.

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

13.1.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2020

Mellan 2005 och 2020 minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 6,5 procentenheter. **Diagram 13.2** visar hur löneskillnaden minskat sedan år 2005. Mellan 2019 och 2020 minskade den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män med 0,1 procentenheter. Både kvinnornas och männens genomsnittslön steg med 700 kronor.

Diagram 13.2 Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män



Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

Tabell 13.2 visar ovägd löneskillnad mellan män och kvinnor mellan 2005 och 2020. Från år 2014 sker en striktare tillämpning av Medlingsinstitutets definition av personal-kategorier. I undersökningen har klassificering av personalkategori (arbetare/tjänstemän) skett enbart utifrån den yrkeskod de anställda har. Jämförelser med tidigare år bör därför inte göras inom privat sektor. Ökningen av löneskillnaden bland arbetare 2020 är påverkad av uppskjuten avtalsrörelse och urvalsrotation, se bilaga 4 i Medlingsinstitutets rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2021.

Tabell 13.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män (ovägd) 2005–2020

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

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

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna, vilket framgår av tabell 13.2. Störst är förändringen inom regionerna där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 10,7 procentenheter mellan 2005 och 2020. Näst störst är minskningen inom staten, där löneskillnaden minskat med 8,2 procentenheter.

13.2 Löneskillnad efter standardvägning

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

13.2.1 Standardvägd löneskillnad 2020

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

Efter standardvägning ökar kvinnors lön i procent av mäns till 95,6 (**tabell 13.3**). Det innebär att en oförklarad löneskillnad på 4,4 procent återstår för hela arbetsmarknaden.

Tabell 13.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2020 (standardvägd)

	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	95,6	4,4
Privat sektor	94,5	5,5
Arbetare	96,1	3,9
Tjänstemän	93,4	6,6
Offentlig sektor	98,3	1,7
Kommuner	99,8	0,2
Regioner	96,9	3,1
Staten	96,3	3,7

Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

13.2.2 Oförklarad löneskillnad

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

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

13.2.3 Standardvägd löneskillnad 2005–2020

Mellan åren 2005 och 2020 har den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) minskat med 2,4 procentenheter (tabell 15.4). Den största minskningen finns i staten där den oförklarade löneskillnaden minskat med 3,4 procentenheter.⁶

Tabell 13.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005–2020

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

*Ej jämförbart med år före 2014 på grund av ändrad klassificering av personalkategori.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB.

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning ökade med 0,2 procentenheter mellan år 2019 och 2020. Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden, i synnerhet från ett år till nästa, måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och av om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättilfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid.

6 Observera att parterna på arbetsmarknaden kan redovisa andra nivåer på löneskillnaden. Detta kan bland annat bero på att de studerar andra urval eller har mer detaljerad information. Se till exempel "Löneskillnad mellan kvinnor och män i staten, påverkansfaktorer 2020" (Arbetsgivarverket 2020).

13.3 Löneskillnaden ur ett europeiskt perspektiv

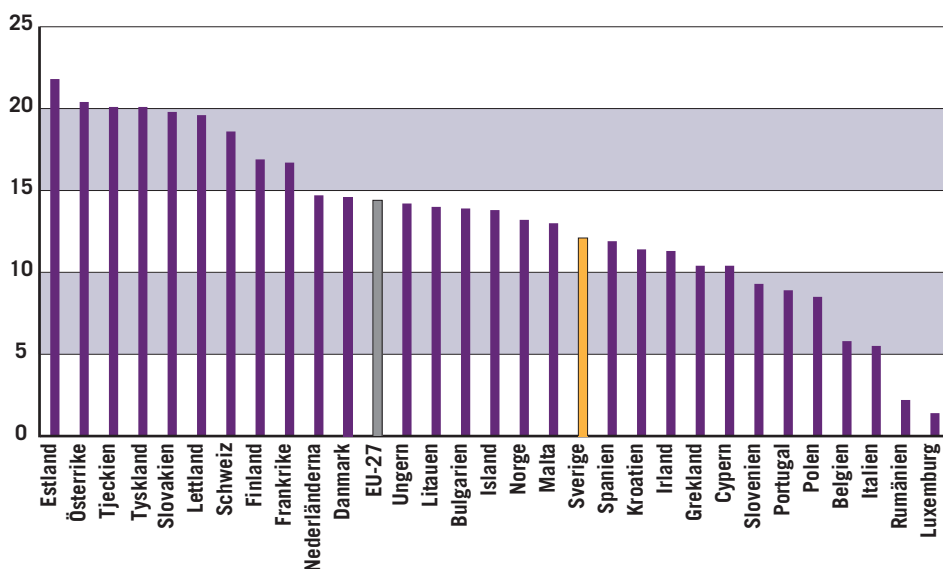
I detta avsnitt jämförs löneskillnaden mellan kvinnor och män bland ett antal europeiska länder. I avsnittet studerar vi även samband mellan löneskillnaden och kvinnors sysselsättningsgrad i olika länder.

EU:s statistikmyndighet Eurostat sammanställer och redovisar lönestatistik för medlemsstaterna, kandidatländer och vissa länder i Europeiska frihandels-sammanslutningen (EFTA). De nationella statistikbyråerna är ansvariga för insamling av lönestatistiken och vidarebefordrar resultaten till Eurostat i enlighet med gemensamma riktlinjer. Den del av lönestatistiken som är uppdelad på kvinnor och män består dels av undersökningen: Structure of Earnings Survey (SES) som görs vart fjärde år (se kapitel 9 och 12 för vidare beskrivning).⁷ Den senaste SES-undersökningen publicerades under 2020 och bygger på uppgifter från 2018.

Beräkningar av löneskillnaden mellan kvinnor och män kan skilja sig åt mellan olika undersökningar. Löneskillnaden 2018 var 10,7 procent beräknat utifrån lönestrukturstatistiken och 12,1 procent beräknat utifrån SES. Att beräkningarna skiljer sig åt kan förklaras av att det är olika populationer som undersöks samt att lönemåtten inte är helt identiska. SES undersökningen omfattar exempelvis inte anställda inom företag i de minsta storleksklasserna, med 1–9 anställda, vilka ingår i lönestrukturstatistiken. Lönemåtten skiljer sig något åt mellan SES och lönestrukturstatistiken, då även övertid ingår i SES, vilket inte är fallet i lönestrukturstatistiken.

Eurostats beräkningar av löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2018 för ett antal europeiska länder presenteras i **diagram 13.3**.

Diagram 13.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män i olika europeiska länder 2018
Procent



Källa: Eurostat.

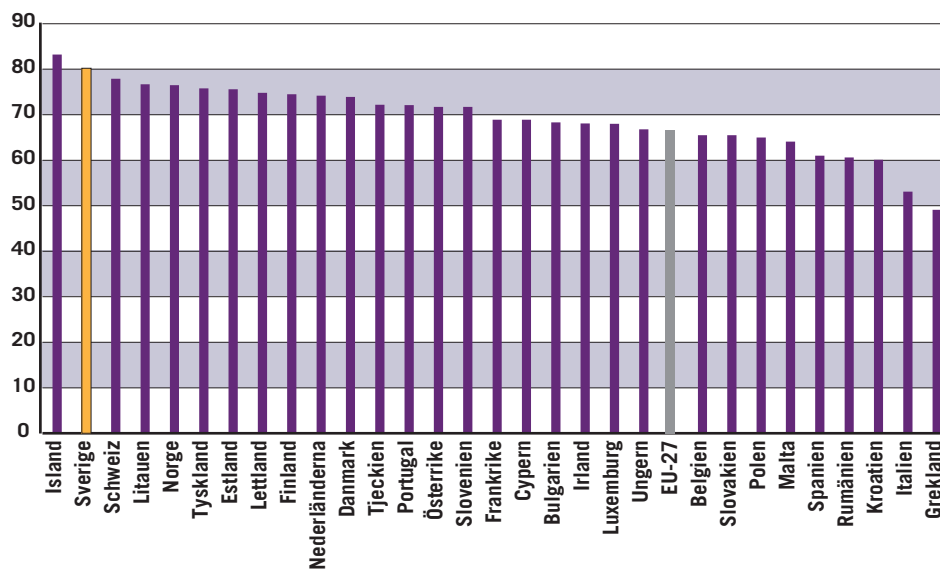
7 Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män i europeiska länder beräknas utifrån en nationell population som består av alla avlönade anställda i företag med 10 anställda eller fler i näringsgren (Nace rev 2) B till S (utom O). Beräknas inom ramen för de uppgifter som samlas in i enlighet med den metod som används i undersökningen av lönestruktur (EG-förordning: 530/1999).

Av diagram 13.3 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 14,4 procent inom EU (27 länder) under 2018. Diagrammet är baserat på Eurostats undersökning av löneskillnader mellan kvinnor och män 2018. De största löneskillnaderna mellan kvinnor och män återfinns i Estland (21,8), Österrike (20,4), Tjeckien (20,1) och Tyskland (20,1). De minsta skillnaderna återfinns i Luxemburg (1,4), Rumänien (2,2) och Italien (5,3). Sverige har i denna undersökning en löneskillnad mellan kvinnor och män på 12,1 procent, vilket är 2,3 procentenheter under genomsnittet inom EU.

Att uteslutande fokusera på olikheter i löneskillnaden mellan kvinnor och män i europeiska länder kan dock ge en något missvisande bild. Ur både välfärds- och jämställdhetssynpunkt är det angeläget att uppnå både en jämlik sysselsättningsgrad och jämställda löner för både kvinnor och män. Ju mindre skillnad det är mellan dessa komponenter, desto mindre blir skillnaden i livsarbetsinkomst mellan könen. För att få en kompletterande bild granskas även europeiska skillnader i sysselsättningsgrad.

Eurostat redovisar även sysselsättningsgraden för kvinnor, som publiceras i EU:s arbetskraftsundersökning (EU-LFS). I **diagram 13.4** presenteras sysselsättningsgraden för kvinnor i 28 europeiska länder.

Diagram 13.4 Sysselsättningsgrad för kvinnor 2018, 20–64 år
Procent

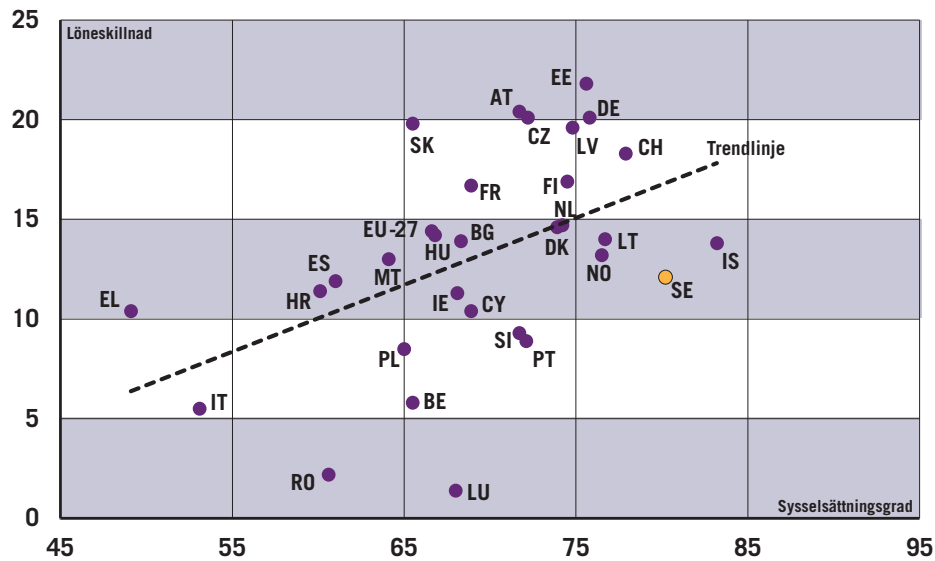


Källa: Sysselsättningsgrad för kvinnor, EU:s arbetskraftsundersökning (EU LFS), Eurostat.

Av diagram 13.4 framgår att sysselsättningsgraden för kvinnor var 66,7 procent inom EU (27 länder) under 2018. Sverige har den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor inom EU med 80,2 procent. Endast Island (83,2) har en högre sysselsättningsgrad. Lägsta sysselsättningsgraden för kvinnor återfinns i Kroatien (60,1), Italien (53,1) samt Grekland (48,3).

För att undersöka om det kan finnas någon samvariation mellan sysselsättningsgraden för kvinnor och löneskillnaden mellan kvinnor och män, plottas dessa mot varandra, för var och ett av de 28 europeiska länderna, i **diagram 13.5**.

Diagram 13.5 Sysselsättningsgrad för kvinnor (x-axel) och löneskillnad mellan kvinnor och män (y-axel) i europeiska länder 2018
Procent



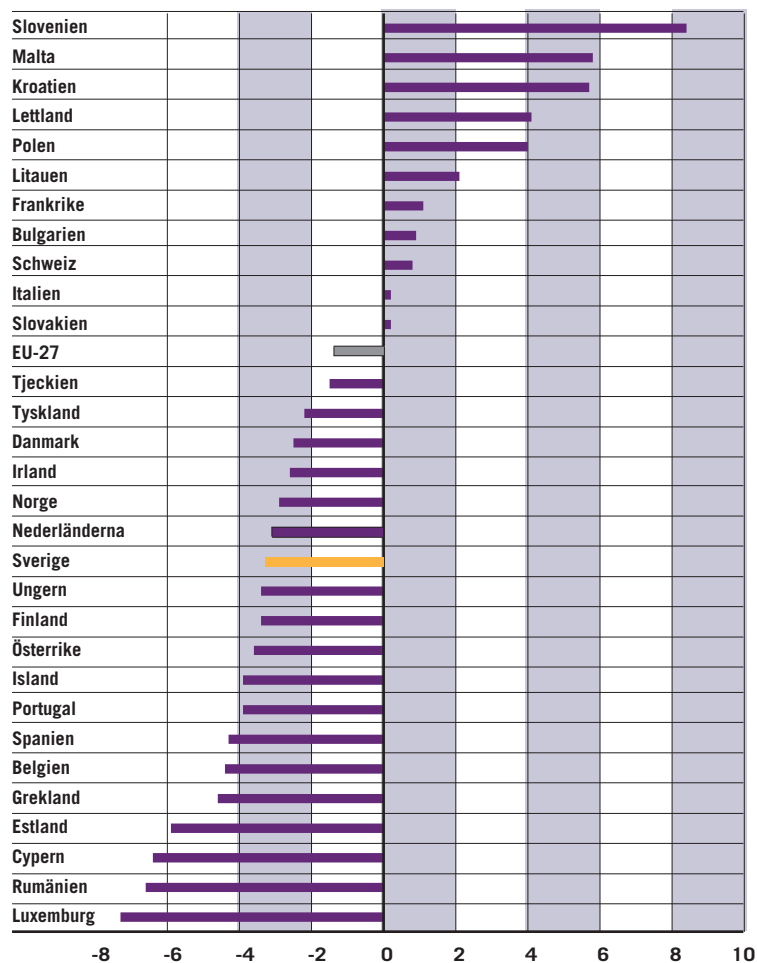
Anmärkning: Förkortningarna (enligt EU:s standard) står för följande länder: AT: Österrike, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CH: Schweiz, CZ: Tjeckien, CY: Cypern, DE: Tyskland, DK: Danmark, EE: Estland, EL: Grekland, ES: Spanien, FI: Finland, FR: Frankrike, HU: Ungern, HR: Kroatien, IS: Island, IT: Italien, IE: Irland, LU: Luxemburg, LV: Lettland, LT: Litauen, MT: Malta, NL: Nederländerna, NO: Norge, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Sverige, SK: Slovakien, SL: Slovenien.
Källor: Eurostat.

I diagram 13.5 syns tydligt att det finns en positiv samvariation mellan sysselsättningsgraden för kvinnor och storleken på löneskillnaden. En förklaring till att löneskillnaden mellan kvinnor och män samvarierar med sysselsättningsgraden, är att det finns en "selektionseffekt": Om det är relativt fler högutbildade kvinnor, och som arbetar i bättre betalda jobb, i länder med låg sysselsättningsgrad jämfört med länder med hög sysselsättningsgrad, kan detta förklara den samvariation som visas mellan måtten.

Avslutningsvis undersöks utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Förändringen i procentenheter mellan 2010 och 2018 för vart och ett av länderna i diagram 13.3, presenteras i **diagram 13.6**.

Diagram 13.6 Utveckling av löneskillnad mellan kvinnor och män i olika europeiska länder mellan 2010 och 2018

Procentenheter



Källa: Eurostat.

Av diagram 13.6 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat i merparten av de observerade länderna. Inom EU (27 länder) var minskningen 1,4 procentenheter. Störst minskning har skett i Luxemburg (-7,3) och Rumänien (-6,6). Löneskillnadsmåttet utifrån SES har för Sverige minskat med 3,3 procentenheter.

Sammanfattningsvis tycks det finnas en trend mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män i Europa, även om det finns stora skillnader i nivå mellan länderna. Vid en landjämförelse tycks det finnas en samvariation mellan kvinnors sysselsättningsgrad och storleken på löneskillnaden. Länder med relativt stor löneskillnad har ofta en större andel av sysselsatta kvinnor.

Del 4

Arbetsmarknadens struktur

14. Arbetsmarknadens organisationer

Det finns mer än 100 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, drygt 50 arbetsgivarorganisationer respektive fackförbund. Tillsammans tecknar de totalt omkring 650 kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.

Antalet yrkesaktiva medlemmar inom de tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco minskade med sammanlagt omkring 16 000 under 2021. Det var framför allt LO:s förbund som fick färre medlemmar. Minskningen under 2021 är dock betydligt mindre än ökningen var under 2020, så fler var med i facket vid slutet av 2021 än före pandemins utbrott.¹

Arbetsgivarorganisationerna inom Svenskt Näringsliv har fått fler medlemmar under såväl 2020 som 2021.

14.1 Arbetsgivarnas organisationer

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

14.1.1 Privat sektor

Bland arbetsgivarorganisationerna dominerar Svenskt Näringsliv i den privata sektorn. Närmare 60 000 företag med mer än 1,8 miljoner anställda är medlemmar i Svenskt Näringsliv² (se **tabell 14.1**). Av dessa företag har 98 procent färre än 250 anställda. Svenskt Näringsliv har 49 medlemsorganisationer som företräder medlemsföretagen, (se **tabell 14.2**).

Medlemsutvecklingen för Svenskt Näringsliv har varit stabil under ett antal år. 2020 skedde en uppgång med 163 medlemsföretag och under 2021 ökade antalet medlemsföretag med 177. Det innebär att under båda de turbulenta pandemiår vi har bakom oss har Svenskt Näringsliv ökat antalet medlemsföretag netto.

Ökningen under 2021 förklaras av att antalet medlemsföretag med 0–9 anställda ökade jämfört med föregående år. I kategorin med 0 anställda finns även nya medlemsföretag som ännu inte har hunnit rapportera in antal anställda. Förändringar jämfört med tidigare år i de övriga storlekskategorierna är relativt små och kan bero på att medlemsföretag bytte storleksklass genom att minska antalet anställda snarare än att antalet medlemsföretag har förändrats. Exempelvis ökade antalet medlemsföretag med 250 eller fler anställda med tolv företag, samtidigt som de största medlemsföretagen, med fler än 500 anställda, minskade med lika många företag.

1 År 2020 ökade antalet yrkesaktiva medlemmar i de tre centralorganisationernas förbund med 67 900 så under pandemin har antalet medlemmar ökat med nästan 51 900.

2 Av dessa är 34 antingen rena arbetsgivarorganisationer eller har förenat arbetsgivar- och branschrollen.

Tabell 14.1 Svenskt Näringslivs medlemmar vid årsskiftet 2021/22

Anställda i företaget	Antal företag	Procentuell förändring från föregående år	Antal anställda	Procentuell förändring från föregående år
0 /uppgift saknas	8 960	3,8%	0	-
1–9	28 210	1,0%	116 631	1,2%
10–49	16 901	-1,9%	358 219	-2,0%
50–249	4 450	-2,3%	446 028	-2,7%
250–499	545	2,3%	188 239	1,6%
500+	485	-2,4%	740 664	-2,4%
Totalt	59 551	0,3%	1 849 781	-1,7%

Anmärkning 1: Visar antalet medlemmar samt anställda 2022-01-04. Uppgifterna om antalet anställda avser i huvudsak första kvartalet 2021. För nytilkommande medlemmar kan uppgifterna avse annan tidpunkt under 2021 eller ännu inte vara inrapporterade. Medlemsuppgiftsinsamling sker årligen under det första kvartalet.

Anmärkning 2: Gruppen företag utan anställda består bland annat av egenföretagare, men det kan också vara nya medlemsföretag som ännu inte hunnit rapportera in antalet anställda.

Källa: Svenskt Näringsliv.

Omkring hälften av de anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetade under år 2021 i företag med mellan 1–249 anställda, medan den andra hälften arbetade i företag med 250 anställda eller fler. Antalet anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag minskade under 2021 med 1,7 procent, eller knappt 32 500 personer.

Tabell 14.2 visar Svenskt Näringslivs 49 medlemsorganisationer. Av dessa är 34 antingen arbetsgivarorganisationer eller har förenat arbetsgivar- och branschrollen. Övriga är rena branschorganisationer.

Tabell 14.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv 2021
Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

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

*Almega Tjänsteförbunden organiseras i följande branscher: Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Lagring&Distribution, Serviceföretagen, Spelföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster.

**Ett 30-tal branscher finns representerade i Almega Tjänsteföretagen, bland annat friskolor, revisions- och konsultföretag, resebyråer och researrangörer, call-/kontaktcenter, marknadsundersökningsföretag, företag inom gym och friskvård, turism- och nöjesföretag, travränare och ridskolor, fastighetsförmedlare, bingoföretag, bowlinganläggningar, distributionsföretag och uthyrningsföretag med flera.

*** Den 21 oktober 2021 bytte IT & Telekomföretagen namn till TechSverige.

**** De företag som tidigare fanns i Petroleumbanschens arbetsgivareförbund är nu en del av Motorbranschens Arbetsgivareförbund.

Till de större arbetsgivarorganisationerna utanför Svenskt Näringsliv under 2021 hör Fremia som organiserar företag och organisationer inom bland annat Kooperation, civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta samt medarbetar- eller partnerägda företag och Sobona med kommun- och regionägda aktiebolag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund som medlemmar. Förändringarna för arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv var relativt små jämfört med föregående år.

Tabell 14.3 Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv 2021

Organisation	Antal medlemsföretag	Anställda i medlemsföretagen
Arbetsgivaralliansen	3 284	44 799
Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO)	157	43 547**
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	1 000	24 000
Fremia*	5 289	146 496
Frisörföretagarna	3 204***	3 722
Sinf	520	12 000
Sobona	1 067	91 565
Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation	647****	22 000
Svensk Scenkonst	116	11 800*****

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

*Den 1 januari 2021 gick KFO och Idea samman och bildade den nya organisationen Fremia. Mer information om organisationsförändringar finns i kapitel 3.

**Omräknat till heltidsanställda.

***Många frisörer är enmansföretagare. Av de 3 204 frisörföretagen är 955 arbetsgivarföretag för cirka 3 700 anställda.

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

*****Avser 2020.

Källa: Medlingsinstitutet.

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

14.1.2 Offentlig sektor

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

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, är arbetsgivar- och intresseorganisationen för Sveriges 290 kommuner och 21 regioner med sammanlagt drygt 1,2 miljoner anställda – cirka 75 procent av dem i kommunerna.

Arbetsgivarverket företräder 250 myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området med cirka 270 000 anställda.

14.2 De fackliga organisationerna

Fackförbunden är i de flesta fall medlemmar i någon av de tre så kallade centralorganisationerna³ LO, TCO eller Saco.

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

TCO – Tjänstemännens centralorganisation har 13 fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har cirka 1,1 miljoner yrkesaktiva medlemmar. TCO bildades 1944.⁴

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation består av 22 fackförbund och yrkesförbund.⁵ Tillsammans organiserar de knappt 0,6 miljoner yrkesaktiva medlemmar. Saco bildades 1947.

Knappt 54 procent av de yrkesaktiva medlemmarna i något av LO:s, TCO:s och Saco:s förbund är kvinnor medan drygt 46 procent är män. TCO och Saco har en majoritet kvinnliga yrkesaktiva medlemmar i sina respektive medlemsförbund. Inom LO är det mycket jämnt, 51,6 procent är män och 48,4 procent är kvinnor.

Fackliga organisationer som inte är med i någon centralorganisation är bland andra *Ledarna*, *Svensk Pilotförening*, *Säljarnas Riksförbund*, *Svenska Hamnarbetarförbundet* och *Sveriges Arbetares Centralorganisation*, SAC, som i dagligt tal kallas syndikalisterna.⁶

14.2.1 Centralorganisationernas roll

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

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

14.2.2 Fackliga samarbetsorgan och förhandlingskarteller

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

6F Fackförbund i samverkan, är ett samarbete som grundas i att Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet, Seko – Service- och kommunikationsfacket samt Svenska Transportarbetareförbundet 2009 tecknade ett avtal om samarbete. Svenska Transportarbetareförbundet lämnade samverkansorganet i slutet av 2012, men namnet 6F består.

3 Centralorganisationerna kallas ibland också huvudorganisationer.

4 Från och med den 1 januari 2022 består TCO av 12 förbund med nästan 1 miljon yrkesaktiva medlemmar.

5 Från och med den 1 januari 2022 består Saco av 23 förbund med drygt 0,7 miljoner yrkesaktiva medlemmar.

6 I kapitel 3 beskrivs organisationsförändringar som skett under 2021.

PTK, förhandlings- och samverkansråd består av 27 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar cirka 800 000 tjänstemän i den privata sektorn. PTK förhandlar med bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera.

OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, är ett samverkansorgan för 14 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna. OFR har i den offentliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Förbunden har motparter inom den offentliga sektorn. De 14 förbunden har sammanlagt drygt 550 000 medlemmar. OFR är indelat i sju förbundsområden. Det statliga området omfattar bland annat statstjänstemän, poliser och officerare. Det kommunala området omfattar allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, läkare och lärare.

Lärarnas Samverkansråd är ett samverkansorgan för Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund i förhandlingar inom både offentlig och privat sektor. Samverkansrådet förhandlar för drygt 200 000 medlemmar.

Akademikeralliansen är en organisation för förhandlingssamverkan mellan 16 Sacoanslutna förbund med 60 000 medlemmar, som har SKR och Sobona som motparter.

Saco-S har inom den statliga sektorn ett uppdrag som motsvarar PTK:s i den privata. Saco-S är förhandlingsorganisation för 19 Sacoförbund och företräder cirka 85 000 statligt anställda akademiker.

14.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 14.4–14.6** redovisas uppgifter om antal yrkesaktiva medlemmar i de fackliga centralorganisationernas medlemsförbund den 31 december 2021. Redovisningen gäller yrkesaktiva medlemmar, studerande och pensionärer ingår därmed inte i redovisningen.

14.3.1 LO-förbunden

Under 2021 minskade antalet yrkesaktiva medlemmar i LO:s förbund med totalt knappt 17 400 personer. Det är en något mindre nedgång än den uppgång som skedde under 2020 (då LO:s förbund fick nästan 19 000 fler yrkesaktiva medlemmar). Det innebär att antalet medlemmar i LO-förbund trots nedgången under 2021 sammantaget ökat något under de två pandemiåren.

Även om alla LO:s förbund fick färre medlemmar under 2021 är det betydande skillnader mellan olika förbund. De största förbunden Kommunal och IF Metall hade bara en marginell tillbakagång under 2021, medan flera av de mindre förbunden minskade mer sett i relation till sin storlek. Hotell- och restaurangfacket, som organiserar medlemmar inom en bransch som har haft en mycket tuff situation genom hela pandemin, minskade med drygt 9 procent eller med omkring 2 400 medlemmar under 2021.

Kommunal, som under 2020 ökade med nästan 18 000 medlemmar tappade knappt 4 300 medlemmar under 2021. Det betyder att Kommunal fortfarande har nästan 14 000 fler medlemmar än 2019. Även Handels, som ökade mycket under 2020, har trots en relativt stor nedgång under 2021 ett netto på fler än 4 000 yrkesaktiva medlemmar jämfört med 2019.

De mansdominerade förbunden IF Metall, Byggnads, Transport, Elektrikerna och Målarna har det gemensamt att de trots minskade medlemstal ökade antalet kvinnliga yrkesaktiva medlemmar i respektive förbund under 2021.

Tabell 14.4 LO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2021

	Yrkesaktiva medlemmar			Förändring jämfört med december 2020	Ingår i samverkansförbund eller liknande
	Män	Kvinnor	Totalt		
Svenska Kommunal- arbetareförbundet	116 901	397 579	514 480	-0,8%	
IF Metall	195 279	46 168	241 447	-0,1%	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	48 872	77 529	126 401	-2,2%	
Byggnads	73 239	1 568	74 807	-1,6%	6F Fackförbund i samverkan
Seko	51 632	17 611	69 243	-2,3%	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transport- arbetareförbundet	39 263	8 517	47 780	-2,1%	
GS-Facket	29 677	6 469	36 146	-2,2%	Facken inom industrin
Fastighets- anställdas förbund	12 652	11 604	24 256	-3,4%	6F Fackförbund i samverkan
Hotell- och restaurang- facket	10 337	13 728	24 065	-9,1%	
Livsmedelsarbetare- förbundet	14 697	7 441	22 138	-2,8%	Facken inom industrin
Svenska Elektriker- förbundet	17 552	563	18 115	-3,1%	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustri- arbetareförbundet	10 807	2 077	12 884	-3,1%	
Svenska Målareförbundet	8 998	1 348	10 346	-3,5%	6F Fackförbund i samverkan
Musikerförbundet	1 765	560	2 325	-4,3%	
Summa	631 671	592 762	1 224 433	-1,4%	

Källa: LO.

14.3.2 TCO-förbunden

Under 2020 hade TCO-förbunden sin största medlemsökning någonsin, med en ökning på 34 000 yrkesaktiva medlemmar. Under 2021 stannade uppgången av och sammantaget minskade antalet yrkesaktiva medlemmar marginellt. Vid utgången av 2021 hade TCO-förbunden drygt 2 500 yrkesaktiva medlemmar färre än föregående år, vilket motsvarar en minskning med 0,2 procent.

De flesta förbunden inom TCO hade små förändringar i sina medlemsantal under 2021. Bland de största TCO-förbunden hade såväl Unionen, Vision, Vårdförbundet som Fackförbundet ST alla förändringar på mindre än en procent när det gäller yrkesaktiva medlemmar under 2021

För Unionen som under en längre tid haft en mycket stark medlemsutveckling innebär nedgången med omkring 3 600 yrkesaktiva medlemmar under 2021 ett trendbrott. Men Unionen behåller sin position som Sveriges största fackförbund eftersom det nästa största förbundet, Kommunal, minskade med ungefär lika mycket.

Tabell 14.5 TCO-förbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2021

	Yrkesaktiva medlemmar			Förändring jämfört med december 2020	Ingår i samverkansförbund eller liknande
	Män	Kvinnor	Totalt		
Unionen	333 979	258 446	592 425	-0,6%	Facken inom industrin, PTK
Läraryrket*	26 952	138 432	165 384	1,3%	OFR, PTK
Vision	40 131	103 206	143 337	0,2%	OFR
Vårdförbundet	9 777	82 309	92 086	-0,3%	OFR, PTK
Fackförbundet ST	25 576	41 032	66 608	-0,7%	OFR
Finansförbundet	10 300	14 995	25 295	-2,7%	
Polisförbundet	13 307	6 758	20 065	2,0%	OFR
Forena	5 626	7 635	13 261	-0,1%	
Journalistförbundet	4 813	5 390	10 203	-2,1%	PTK
Scen & Film	2 733	3 752	6 485	-0,1%	OFR, PTK
Försvarsförbundet	1 814	1 305	3 119	2,8%	OFR
Tull-Kust	1 063	766	1 829	-0,3%	OFR
SYMF	766	655	1 421	-0,7%	PTK
Totalt	476 837	664 681	1 141 518	-0,2%	

*Läraryrket lämnar centralorganisationen TCO och blir en del av Sacofederationen från och med den 1 januari 2022.

Det innebär att TCO-förbunden totalt sett i början av 2022 hade drygt 975 000 yrkesaktiva medlemmar.

Se även avsnitt 3.3.1.

Källa: TCO.

14.3.3 Sacoförbunden

Förbunden inom Saco ökade antalet det totala antalet yrkesaktiva medlemmar med knappt 3 900 under 2021. Även om det är en lägre ökningstakt än 2020 fortsatte Sacos medlemsförbund därmed att växa totalt sett även under det andra pandemiåret 2021.

Reservofficerarna, Sveriges läkarförbund och Sveriges psykologförbund var de tre förbund som ökade mest sett i relation till storleken på respektive förbund. För de flesta Sacoförbund var förändringarna relativt små under 2021. Ett undantag är Kyrkans akademikerförbund som efter en turbulent tid minskade medlemsantalet med drygt 800, eller med nästan 25 procent.

Tabell 14.6 Sacoförbundens yrkesaktiva medlemmar 31 december 2021

	Yrkesaktiva medlemmar			Förändring jämfört med december 2020	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
	Män	Kvinnor	Totalt		
Sveriges Ingenjörer	95 911	37 812	133 723	1,3%	Akademikeralliansen, Facken inom industrin
Akavia	41 818	58 768	100 586	0,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	19 197	45 163	64 360	-0,3%	OFR, PTK, Saco-S
Akademikerförbundet SSR	11 542	49 435	60 977	2,7%	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	18 299	21 418	39 717	3,4%	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	11 483	20 186	31 669	0,7%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges universitetslärare och forskare	9 678	10 029	19 707	2,0%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	4 391	13 832	18 223	-0,6%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
SRAT	5 668	12 541	18 209	-0,7%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	12 321	1 938	14 259	-0,3%	OFR
Fysioterapeuterna	2 469	8 565	11 034	-0,3%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arkitekter	3 938	6 118	10 056	-0,8%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	2 601	7 234	9 835	3,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	526	7 930	8 456	0,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceuter	828	4 854	5 682	0,2%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	1 777	3 713	5 490	-3,4%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	1 856	3 325	5 181	-2,8%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sjöbefälsföreningen	2 685	282	2 967	-5,0%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	436	2 064	2 500	0,8%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans Akademikerförbund	956	1 497	2 453	-24,7%	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Reservofficerarna	1 358	56	1 414	3,6%	
Totalt	249 738	316 760	566 498*	0,7%	

*Läraryrket ingår i Sacofederationen från och med den 1 januari 2022. Det innebär att Sacoförbunden totalt sett i början av 2022 hade drygt 730 000 yrkesaktiva medlemmar. Se även avsnitt 3.3.1.
Källa: Saco.

14.3.4 Förbund utanför de fackliga centralorganisationerna

Fackförbundet Ledarna hade 95 400 yrkesaktiva medlemmar vid slutet av 2021. En tredjedel av dessa var kvinnor och två tredjedelar var män. I jämförelse med år 2020 minskade antalet medlemmar något, med omkring 400 personer, eller med 0,4 procent.

Syndikalisterna SAC hade vid slutet av 2021 omkring 2 400 ordinarie medlemmar, varav knappt fyra av tio var kvinnor och drygt sex av tio var män.

14.4 Färre medlemmar i a-kassorna

De 24 a-kassorna har omkring 3,9 miljoner medlemmar, vilket motsvarar omkring sju av tio personer som är i arbetskraften. Under 2021 minskade antalet medlemmar i a-kassorna med knappt 15 000 personer, eller med 0,4 procent. Medlemsantalet minskade i 17 av 24 a-kassor. Nedgången under 2021 är första gången sedan 2007 som antalet a-kassemedlemmar minskade. Det är ett tydligt trendbrott jämfört med 2020, då antalet a-kassemedlemmar ökade med hela 7,3 procent.⁷

14.5 Långsiktiga trender

Lite drygt fyra av tio yrkesaktiva fackliga medlemmar var i slutet av 2021 med i ett LO-förbund medan knappt sex av tio var med i något av TCO eller Saco:s förbund. Det är en liten förändring jämfört med 2020 i och med att TCO:s och Saco:s förbund sammantaget ökade med knappt 1 300 yrkesaktiva medlemmar medan LO:s förbund minskade med drygt 17 000 medlemmar. Men det är också en fortsättning på en långsiktig trend där skillnaden i medlemsantal mellan å ena sidan LO-förbunden och å andra sidan TCO och Saco har ökat successivt sedan 2008, då TCO:s och Saco:s förbund tillsammans för första gången hade fler yrkesaktiva medlemmar än LO:s förbund.

⁷ Sveriges a-kassor, *Antalet medlemmar i a-kassan minskar för första gången sedan 2007*, pressmeddelande 2021-01-19.

15. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning¹

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år på omkring 90 procent. Ungefär lika hög är organisationsgraden bland arbetsgivarna om man mäter den som andelen anställda på arbetsmarknaden med en arbetsgivare som är med i en arbetsgivarorganisation.² Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på närmare 70 procent, men med ökade skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Fyra av tio arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal eftersom arbetsgivare med kollektivavtal måste tillämpa dem på alla sina anställda. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade.

Den fackliga organisationsgraden har minskat sedan 1990-talets mitt. Sverige är dock fortfarande, tillsammans med en grupp av nordiska länder, ett av de länder som har högst facklig organisationsgrad i världen. Sedan 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. I dag är närmare 70 procent av de anställda i Sverige medlemmar i en facklig organisation, i Danmark och Finland omkring 60–65 procent. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte har förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011–2014, 69 procent 2015–2017, 68 procent 2018–2019 och återigen 69 procent 2020) kan en tydlig skillnad konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som förekommer hos arbetarna uteblev under åren 2009–2016 hos tjänstemännen bland vilka i stället en mindre uppgång inträffade. Under 2017 och 2018 sjönk dock både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad.³ År 2019 var organisationsgraden för arbetare oförändrad medan den sjönk till 72 procent bland

-
- 1 Kapitlet har författats av Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Trade Unions in Europe" (Etui, Bryssel).
 - 2 Att kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad är nästan densamma trots att hängavtalen (med oorganiserade arbetsgivare) adderas till arbetsgivarorganisationernas kollektivavtal vid beräkandet av kollektivavtalens täckningsgrad förklaras av att inte alla anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag är "inkopplade" på kollektivavtal. Det gäller främst Svensk Handel och fyra av Almegaförbunden. Hösten 2021 (använt för årsskiftet 2020/2021) var det efter omräkning från årsanställda till individer sammanlagt cirka 35 000 arbetare och cirka 29 000 tjänstemän eller totalt cirka 64 000 anställda i Svenskt Näringslivs arbetsgivarorganisationer som inte omfattades av kollektivavtal.
 - 3 Mellan 2017 och 2018 var tjänstemännens organisationsgrad mätt i hela procentenheter oförändrat 73 procent (tabell 15.4B). Om en decimal tas med skedde dock en nedgång från 73,3 procent 2017 till 72,5 2018, det vill säga med 0,8 procentenheter (vilket avrundat blir en procentenhet). Räknat på detta sätt var nedgången densamma som bland arbetarna (från 61,1 procent 2017 till 60,3 procent 2018). Mellan 2018 och 2019 skedde räknat med en decimal endast små förändringar: minus 0,2 procentenhet bland arbetarna (till 60,1 procent) och minus 0,3 enhet hos tjänstemännen (till 72,2 procent). Avrundat till hela procent blev det ändå en nedgång från 73 procent till 72 procent hos tjänstemännen. Mellan 2019 och 2020 steg organisationsgraden bland arbetare från 60,1 till 60,8 procent, det vill säga med en procentenhetantingen man räknar med hela procent (från 60 till 61 procent) eller med procentenheter (plus 0,7 procentenhet, vilket avrundat blir en procentenhet). Bland tjänstemännen ökade organisationsgraden från 72,2 procent 2019 till 73,2 procent 2020, det vill säga med en hel procentenhet hur man än räknar.

tjänstemännen. Under ”coronaåret” 2020 steg arbetarnas organisationsgrad till 61 procent och tjänstemännens till 73 procent. Under 2021 kan en mindre uppgång ha ägt rum enligt preliminära siffror.

Av stor betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad är hur väl organiserade arbetsgivarna är. Till skillnad från de fackliga organisationerna har arbetsgivarorganisationerna inte tappat mark de senaste tjugo åren.

Sverige avviker här markant från till exempel Tyskland, där såväl arbetsgivarnas organisationsgrad som kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod.

15.1 Kollektivavtalens täckningsgrad⁴

En beräkning avseende 2020 visar att 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 15.1**. Det var praktiskt taget detsamma som under de tjugo föregående åren.

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 1995–2020 cirka 83–85 procent av de anställda, men flera brott i tidsserien gör att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

I anslutning till tabell 15.1 har för första gången gjorts en beräkning av antalet företag med hängavtal. Bäst kännedom om antalet företag med hängavtal har fackförbunden eftersom det är dessa som tecknar hängavtalen med de enskilda företagen. Sedan Byggnadsarbetareförbundet utvecklat sitt datasystem är statistiken numera tämligen fullständig.

En sammanställning avseende 2020/2021 visar att LO-förbunden står i en klass för sig vad gäller hängavtalens frekvens. På LO-sidan omfattar hängavtalen inom industrin cirka 7 100 företag, inom byggbranschen cirka 10 300 samt inom den privata tjänstesektorn (inklusive handeln) cirka 13 300 företag. Det betyder att LO-förbunden har hängavtal med cirka 30 700 företag. Därtill kommer cirka 3 300 företag som har hängavtal med tjänstemannafack. Totalt sett blir det cirka 34 000 företag med hängavtal. Den verkliga siffran är lägre eftersom ett företag kan ha hängavtal med flera fackförbund. Vidare redovisar några förbund arbetsställen i stället för företag (ett företag kan ha flera arbetsställen). Dessutom saknar en del av företagen med hängavtal anställda. En grov uppskattning ger vid handen att högst omkring 30 000 företag med anställda har hängavtal. Det är väsentligt färre än de 63 900 företagen med anställda som tillhör en arbetsgivarorganisation (se fördjupningsruta nedan).

De flesta företagen med hängavtal är mycket små. Det förklarar att hängavtalen vid slutet av år 2000 endast svarade för knappt fyra procentenheter av kollektivavtalens totalt 85-procentiga täckningsgrad i privat sektor.

4 För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts se Anders Kjellberg: ”Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund” Lunds universitet 2022.

Tabell 15.1 Andel anställda efter sektor, i procent, som täcks av kollektivavtal⁵
Ålder 16–64 år

Sektor	1995:1	1995:2	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Privat	90	84	81	84	83	/ 82	/ 84	85	84	84
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	90	88	89	89	/ 88	/ 90	90	89	89

Sektor	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Privat	85	84	85	85	84	/ 83	83	85	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	90	89	90	90	90	/ 89	90	90	90

Anmärkning: 1995:2 avser en reviderad uppskattning av hängavtalens omfattning (se föregående års årsrapport).

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2022).

15.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden⁶

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 15.2**). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent år 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tjugo åren, om man som mått använder andelen anställda i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation (**tabell 15.2**). En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2020 arbetade 83 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 64 procent. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande skillnad uppstått. År 2020 var arbetsgivarnas organisationsgrad 20 procentenheter högre än löntagarnas. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 69 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 89 procent av samtliga anställda.

5 Tecknet i tabellen / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod – se Anders Kjellberg: "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" Lunds universitet 2022 (appendix). Till de sammanlagt cirka 108 000 individerna under hängavtal 2020 (95 000 arbetare och 13 000 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 387 700 individer i privat sektor och 1 447 100 i offentlig sektor eller totalt 3 942 800 individer (16–64 år inklusive hängavtal). Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2020 var 4 386 100 (16–64 år).

Tabell 15.2 Anställda som tillhör fackföreningar
respektive täcks av arbetsgivarorganisationer
Procent

Facklig organisationsgrad									
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Privat	65	65	64	64	64	64	63	63	64
Offentlig	83	83	82	81	80	79	79	79	79
Alla	70	70	70	69	69	69	68	68	69
Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer									
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Privat	81	80	82	82	82	82	83	82	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	87	87	88	88	88	88	90	88	89

Källa: se tabell 15.1.

Fördjupning: Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställda finns det anledning att exkludera dessa företag, som i november 2020 svarade för 97 200 av de totalt 307 800 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 63 700 organiserade företagen med anställda år 2020 med de totalt 210 600 arbetsgivarna (307 800 minus 97 200) fås en organisationsgrad på 30 procent.

Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden något lägre än 30 procent. Det innebär en uppgång med en procentenhet sedan föregående år trots att antalet organiserade företag minskat något.

Andelen fackligt anslutna anställda har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 15.3**). Sedan 2010 har nedgången dock huvudsakligen varit koncentrerad till de medelålders och äldre medan en viss återhämtning skett i åldern 16–24 år och i viss mån också bland 25–29-åringar, i det senare fallet efter en nedgång mellan 2010 och 2012. Under år 2020 steg organisationsgraden mest hos de unga, vilket sannolikt hänger samman med att det var många i den åldersgruppen som hade tidsbegränsade anställningar och som förlorade jobbet under covid-19-pandemin.

Tabell 15.3 Facklig organisationsgrad 2006–2021

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
16–24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	35
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	59
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	48
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	70
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	79
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69
	2016	2017	2018	2019	2020	2020 Kv1-3	2021 Kv1-3	2006–2020	2020–2021	
16–24 år	36	37	36	35	37	36	40	-9	*	
25–29 år	59	59	58	58	60	59	61	-8	*	
Summa 16–29 år	49	49	49	49	51	50	53	-7	*	
30–44 år	70	69	68	68	69	69	69	-8	0	
45–64 år	79	78	77	76	76	76	78	-9	+2	
Summa 16–64 år	69	69	68	68	69	68,5	70	-8	*	

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2020 avviker från årsgenomsnittet 2020.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Observera att jämförelsen mellan kvartal 1–3 år 2020 och samma kvartal år 2021 är behäftad med viss osäkerhet

till följd av att SCB från 1 januari 2021 EU-anpassat AKU.

Källa: Se tabell 15.1.

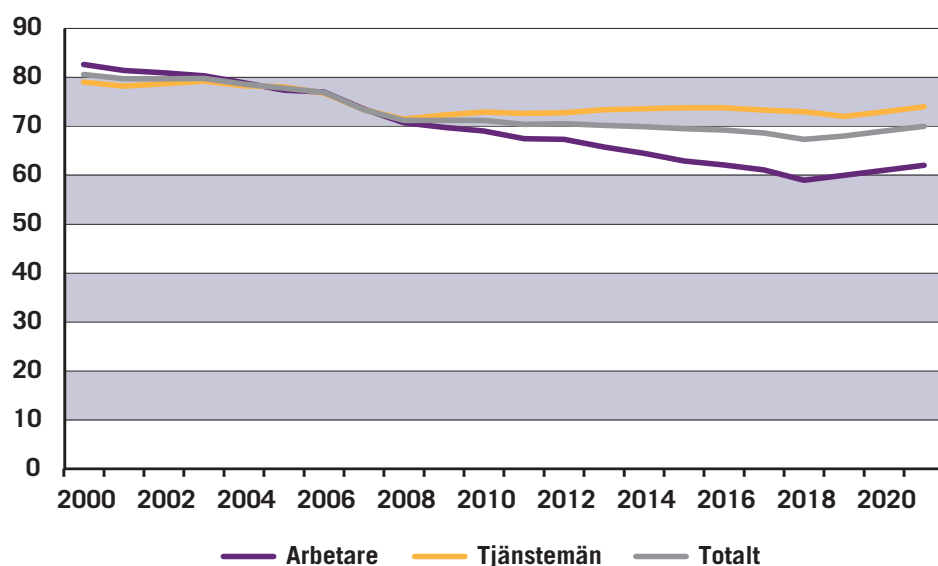
15.3 Olika utveckling av organisationsgraden

Tre av fyra anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 15.4**). Därtill kommer att det fackliga medlemsraset bland arbetare var betydligt kraftigare i dessa näringar (minus åtta procentenheter mellan 2006 och 2008) än inom industrin (minus tre enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter). Mellan 2006 och 2008 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 77 till 71 procent (**diagram 15.1**). Till skillnad från bland tjänstemännen fortsatte nedgången bland arbetarna till 60 procent 2018 och 2019. År 2020 skedde en vändning uppåt till 61 procent fackligt anslutna arbetare. Andelen fackligt anslutna tjänstemän var samma år 73 procent vilket precis som bland arbetarna innebär en uppgång med en procentenhet.

Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare och tjänstemän) sjönk från 70 procent 2014 till 69 procent 2016–2017 och 68 procent 2018–2019 varefter en ökning skett till 69 procent 2020.⁶ Enligt preliminära siffror för 2021 har organisationsgraden ökat till 70 procent.

6 Se också avsnitt 14.3.

Diagram 15.1 Organisationsgrad för arbetare och tjänstemän år 2000–2021



Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2022).

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt bland arbetare (minus sjutton procentenheter vid en jämförelse mellan 2006 och 2020) medan den bland tjänstemän återhämtat sig till 2006 års nivå. Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor i dag högre än arbetarnas (69 respektive 57 procent) medan det var tvärtom år 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 58 procent 2020. Räknat på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2020.

Tabell 15.4A Facklig organisationsgrad för arbetare per bransch och sektor 2006–2021

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65
Parti och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51
därav hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63
	2016	2017	2018	2019	2020	2020 Kv1-3	2021 Kv1-3	2006–2020	2020–2021	
Industri m.m.	75	74	73	72	73	73	73	-11	0	
Byggverksamhet	66	64	63	62	58	58	58	-23	0	
Parti och detaljhandel	54	53	52	52	52	52	51	-12	-1	
Övrig privat service	50	49	49	48	50	50	50	-17	0	
därav hotell & restaurang	28	27	31	27	34	34	35	-18	+1	
Summa privat service	51	51	50	49	51	50	52	-15	*	
Summa privat sektor	59	58	57	57	57	57	58	-17	+1	
Offentlig sektor	74	72	71	72	72	72	74	-15	+2	
Samtliga arbetare	62	61	60	60	61	60	62	-16	-	

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2020 avviker från årsgenomsnittet 2020.

Källa: Se tabell 15.1

Tabell 15.4B Facklig organisationsgrad för tjänstemän per bransch och sektor 2006–2021

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	79	80
Byggsamhet	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Parti och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74
	2016	2017	2018	2019	2020	2020 Kv1-3	2021 Kv1-3	2006–2020	2020–2021	
Industri m.m.	80	79	78	78	79	79	78	-1	-1	
Byggsamhet	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Parti och detaljhandel	66	64	65	66	67	66	66	+5	**	
Övrig privat service	67	66	65	65	67	67	69	+1	+2	
Summa privat service	67	66	65	65	67	67	68	+2	+1	
Summa privat sektor	69	68	67	67	69	68	70	0	**	
Offentlig sektor	82	82	82	81	81	81	82	-8	+1	
Samtliga tjänstemän	74	73	73	72	73	73	74	-4	+1	

* Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen och därmed litet urval motiverar att denna grupp inte redovisas separat.

** Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2020 avviker från årsgenomsnittet 2020.

Källa: Se tabell 15.1

Tabell 15.4C Facklig organisationsgrad för alla anställda per bransch och sektor 2006–2021

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77
Byggsamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65
Parti och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61
därav hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	34	34	34
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81
Samtliga anställda	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73
	2016	2017	2018	2019	2020	2020 Kv1-3	2021 Kv1-3	2006–2020	2020–2021	
Industri m.m.	77	76	75	75	76	76	75	-6	-1	
Byggsamhet	65	64	63	61	60	60	60	-19	0	
Parti och detaljhandel	60	59	58	59	60	60	59	-3	-1	
Övrig privat service	61	60	60	60	62	61	64	-5	*	
därav hotell & restaurang	34	32	35	34	42	41	41	-10	*	
Summa privat service	61	60	59	60	62	61	63	-4	*	
Summa privat sektor	64	64	63	63	64	64	65	-7	+1	
Offentlig sektor	80	79	79	79	79	79	80	-9	+1	
Samtliga anställda	69	69	68	68	69	68,5	70	-8	*	
Män	66	65	64	64	65	65	66	-9	+1	
Kvinnor	72	72	72	72	73	72	74	-7	*	

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2020 avviker från årsgenomsnittet 2020.

Källa: Se tabell 15.1.

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 15.4 A–C) en splittrad bild med fallande facklig organisationsgrad hos vissa grupper och oförändrad eller stigande hos andra. Ett exempel är industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan 2008 och 2020 (och 2021) sjönk med åtta procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning steg med fyra enheter (tre enheter enligt preliminära siffror för 2021).

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2020 sjönk arbetarnas organisationsgrad med sju procentenheter medan tjänstemännens steg med lika många enheter. För perioden 2006–2020 i sin helhet sjönk den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 15 procentenheter (från 66 till 51 procent) men steg med två enheter bland tjänstemännen (till 67 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen i dag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom byggbranschen där den är 23 procentenheter. Det är en minskning från 81 procent fackanslutna 2006 till 58 procent 2020 och 2021. Den näst största tillbakagången finns bland arbetare inom hotell- och restaurangbranschen där tillbakagången är 18 procentenheter från 52 procent fackanslutna år 2006 till 34 procent 2020 (preliminärt 35 procent 2021). Under senare år har hotell- och restaurangarbetarnas organisationsgrad fluktuerat ganska kraftigt både nedåt och uppåt. Siffrorna bör ses med viss reservation för denna bransch eftersom antalet yrkesverksamma arbetare och därmed urvalet i arbetskraftsundersökningarna, som ligger till grund för statistiken, inte är lika stort som i till exempel byggbranschen.

Utvecklingen under år 2020 är svårtolkad även av andra skäl som hänger samman med covid-19-pandemin och de följder som den har fått på arbetsmarknaden. Som framgår av tabell 15.4A och 15.4C ökade organisationsgraden inom hotell- och restaurangbranschen med sju respektive åtta procentenheter mellan 2019 och 2020. Branschen har drabbats extra hårt av covid-19-pandemin vilket har lett till att antalet anställda enligt AKU minskade med 16 300 personer eller drygt 15 procent mellan 2019 och 2020 (årsmedeltal, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna). Med färre anställda i branschen är stigande organisationsgrad förenligt med minskat eller i stort sett oförändrat antal fackmedlemmar. En del av organisationsgradens uppgång under 2020 förklaras sannolikt av att i första hand tidsbegränsat anställda får gå vid personalneddragningar, en annan del av att många personer sökte sig till facken och deras a-kassor under osäkra tider. Eftersom tidsbegränsat anställda i jämförelse med fast anställda (tillsvidareanställda) mer sällan är medlemmar i facket får detta, allt annat lika, en positiv inverkan på organisationsgraden. Det är naturligt att tidsbegränsat anställda sägs upp eller inte anlitas i större utsträckning vid en ekonomisk nedgång. Men under 2020 kan även reglerna för korttidsarbete ha spelat in. En förutsättning för att få tillgång till stöd vid korttidsarbete är att tillfälliga anställningar har avslutats.

15.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, cirka 60–70 procent (**tabell 15.5**). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. Norge lämnade det så kallade Gentsystemet 1938 men har ändå en internationellt sett hög facklig anslutning. Både den norska och den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige, Finland och Danmark. Den höga organisationsgraden hos arbetsgivare och fack är en starkt bidragande orsak till att man i Sverige inte har någon lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal.⁷

7 Se kapitel 14.

Tabell 15.5 Facklig organisationsgrad för anställda i 36 länder 2000–2020

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2000 senaste procent- enheter*	2000 senaste procent**
Norden											
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	-12	-15
Finland	74	73	71	68	66	63	60	59		-15	-20
Danmark	75	72	69	/64	63	63	64	63		-12	-16
Norge	53	51	51	50	50	50	50	50	51	-2	-4
Kontinentaleuropa											
Belgien	57	55	53	52	52	51	50	49		-8	-14
Österrike	37	34	29	27	27	27	26	26		-11	-30
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17	16		-9	-36
Nederländerna	22	22	20	18	17	17	17	15		-7	-30
Schweiz	21	20	18	16	15	15	14			-7	-33
Anglosaxiska länder											
Irland	36	32	32	25	23	24	24	25	26	-10	-28
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	-6	-20
Kanada	28	28	27	27	26	26	26	26	27	-1	-4
Australien	25	23	18	(15)	15		14			-11	-44
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	-2	-15
Sydeuropa											
Italien	35	34	35	34	34	33	33	33		-2	-6
Grekland	25	24	22		19					-6	-24
Portugal	21		20	16	15					-6	-29
Spanien	18	16	18	14	14	13	13	13		-5	-28
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9			-1	-10
Central- och Östeuropa											
Slovenien	44	38	33	24						-20	-45
Rumänien	44	32			20					-24	-55
Kroatien	40	38		23	22	21	20			-20	-50
Slovakien	34	24	16	13	12	12	11			-23	-68
Tjeckien	27	19	16	12	12	12	11			-16	-59
Polen	24	24	17		14	13				-11	-46
Ungern	24	17	15		9		8			-16	-67
Bulgarien	23	19	15	14	14	13				-10	-43
Lettland	21		15	13	12	12	12			-9	-43
Litauen	19		10	8	8	8	7			-12	-63
Estland	14	9	8	5	5	5	6	6		-8	-57
Asien											
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	-4	-19
Turkiet	13	10	7	8	8	9	9	10		-3	-23
Sydkorea	12	10	10	10	10	11	12	13		+1	+8
Latinamerika											
Brasilien	20	21	22	21						+1	+5
Mexiko	17	17	15	13	13	13	12	12	12	-5	-29
Chile	11	11	14	15	17	17				+6	+35

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent.

Anmärkning 1. Snedstreck (/) markerar brott i serie.

Anmärkning 2. I regel per 31/12. Sverige avser årsmedeltal. Danmark inkluderar arbetslösa.

Anmärkning 3. Grekland 2000 avser 2001 och 2005 avser 2004. Portugal 2000 avser 2002. Lettland 2000 avser 2003.

Ungern 2010 avser 2008. Litauen 2000 avser 2001.

Den fackliga organisationsgradens nedgång på tolv procentenheter i Sverige år 2000–2020 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 36 länderna i tabell 15.5 är tappet i procentenheter större endast i Finland, Slovenien, Rumänien, Slovakien, Tjeckien och Ungern (med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden). Relativt sett är den fackliga tillbakagången emellertid avsevärt större än i Sverige i arton av länderna (minst 30-procentig nedgång). Särskilt stor är nedgången i Central- och Östeuropa där andelen fackligt anslutna minskat med 43–68 procent. I Kroatien har andelen fackligt anslutna halverats och i Rumänien mer än halverats sedan år 2000. I Tjeckien, Estland och Litauen har fackföreningarna förlorat sex av tio medlemmar, i Slovakien och Ungern sju av tio. Även i Australien, Slovenien, Polen, Bulgarien och Lettland är medlemsförlusterna mycket stora. Däremot är organisationsgradens nedgång mycket begränsad i Italien, medan den är praktiskt taget oförändrad i Sydkorea och Brasilien. I Chile har den ökat. USA och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Bland de tre största ekonomierna i tabell 15.5 tillhör endast omkring var sjätte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Källor till avsnitt 15.4:

Sverige: specialkörningar av AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som deltidsarbetar vid sidan om studierna.

Danmark 2000-2012 och 2015-2016: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik och danska LO. Danmark 2013-2014: Kjellberg & Ibsen (2016) tabell 3 sid. 292 där det bör observeras att 2015 avser kvartal 4 2014 och 2014 kvartal 3 2013. Danmark 2017-2019: egna beräkningar utifrån uppgifter från Danmarks Statistik. https://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg_og_ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf

Norge 2000: beräkningar av Torgeir Aarvaag Stokke respektive Kristine Nergaard, Fafo Oslo. Nergaard (2016) och referenser angivna i denna publikation – se Kristine Nergaard (2016) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014. Fafo-notat 2016-07. Oslo: Fafo: <https://www.fafo.no/images/pub/2016/10231.pdf>

Norge 2005-: Kristine Nergaard (2020) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Fafo-notat 2020:12. Oslo: Fafo, sid. 11. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/10332.pdf>

Storbritannien (United Kingdom): Trade Union Membership UK 1995-2020. Statistical Bulletin, London: Department for Business, Energy & Industrial Strategy 27 May 2021: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/989116/Trade-union-membership-2020-statistical-bulletin.pdf

Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators/Industrial relations (Tokyo, Japan), 6 september 2021: <https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0701.html>

Sydkorea: 2000-: Korea Ministry of Employment and Labor återgivet i JILPT Statistical Information. Main Labor Economic Indicators / Trade Union Density Rate of Selected Countries (Tokyo, Japan), 6 september 2021: <https://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/e0702.html>

USA: Union Members 2020, News Release January 21, 2021, samt tidigare års pressreleaser. Washington: Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

Kroatien, Bulgarien, Rumänien, Brasilien och Frankrike: ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018. Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, Version 6.1 - November 2019: <https://uva-aias.net/en/ictwss>

Övriga länder: OECD.Stat (hämtat 2021-10-01): <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

16. Löneavtalens utformning

De områden som är föremål för kollektivavtal är omfattande, där de mest uppmärksammade avtalen rör löner och andra anställningsvillkor. Parternas åtagande sträcker sig emellertid även utanför själva anställningen. De två klart viktigaste områdena är omställning och avtalspension samt andra former av trygghetsförsäkringar.

I Sverige är det arbetsmarknadens parter som i förhandlingar, understödda av lagstiftning och statliga försäkringssystem, bestämmer de grundläggande villkoren på arbetsmarknaden. Lagstiftningen utgör ett ramverk inom vilket parterna har stor frihet att reglera och i många fall förbättra de närmare villkoren för de anställda. Det kan handla om allt från att reglera sådant som inte finns lagstadgat till att förändra villkor som följer av lag. Förhandlingarna kan ske på såväl central som lokal nivå och avtalens innehåll och utformning kan se mycket olika ut – gemensamt är dock att förhandlingarna sker utan statlig inblandning.¹

Det betyder att de rättigheter och skyldigheter som följer av en anställning i Sverige regleras av anställningskontrakt, kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning, där innehållet i anställningsavtalet inte får strida mot eventuella kollektivavtal och lagstiftning. Skiftande förutsättningar och krav inom olika branscher eller för olika yrkesområden innebär att både de enskilda avtalen och kollektivavtalen skiljer sig åt såväl i fråga om innehåll som omfattning. På den svenska arbetsmarknaden omfattas cirka 90 procent av de anställda av kollektivavtal.

En viktig del i kollektivavtalspaketet är de avtal som reglerar tjänstepension och försäkringar vid sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet. Det finns också omställningsavtal som ger både ekonomiskt och personligt stöd till anställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Dessa kollektivavtal förhandlas oftast fram av fack och arbetsgivarorganisationer på en övergripande central nivå, till exempel mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

I Medlingsinstitutets olika sammanställningar över gällande kollektivavtal ligger fokus på avtal för löner och allmänna villkor. Dessa avtal förhandlas 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 överlåter 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.

¹ Statlig inblandning kan ske vid konflikter på arbetsmarknader om parterna inte har överenskommit om annat. Medlingsinstitutet kan utse medlare både i centrala förbunds-förhandlingar och vid lokala tvister om kollektivavtal.

16.1 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 lägstlönesystemen i de olika avtalen – både när det gäller nivån och olika villkor. I tjänstemannaavtalen bestäms lägstlönen 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 lägstlönenivå för 18-åringar och en för anställda med 1 års anställningstid. En annan ofta använd konstruktion i Unionens avtal är en angiven nivå för 20-åringar och en för 24-åringar. I LO-förbundens avtal finns det en större variation på hur lägstlönerna är utformade. Här används även befattningar/yrkesgrupper som indelningsgrund för lägstlönerna 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 därutöver i flera fall tecknat avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll som tillåter löner som understiger kollektivavtalens minimilöner under en kortare tid – oftast som längst 12 månader. Det handlar om avtal som rör yrkesintroduktion, yrkespraktik, utbildnings- och introduktionsanställning, yrkesutbildning (lärlingsavtal) och introduktionslön med mera.

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.

Att en arbetsgivare saknar kollektivavtal behöver inte betyda att det saknas tjänstepensions- och försäkringslösningar med mera på dessa arbetsplatser. Men här är det upp till individen att se till att villkor om lönerevision, pension, försäkringar och semester och dylikt regleras i anställningsavtalet (med undantag för de villkor som direkt följer av lag). Det förekommer att arbetsgivare som inte har kollektivavtal väljer att teckna samma pensions- och försäkringspaket som de som finns i de kollektivavtal som skulle kunna vara aktuella för arbetsplatsen.

16.2 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.

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

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

16.3 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 med mera. Förutom avtal om de allmänna villkoren innehåller de centrala kollektivavtalen löneavtal som bestämmer ramarna för hur lönerna ska sättas inom avtalsområdet. Sedan i 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 siffer-satta villkor för lönehöjningarnas storlek, utan detta har de centrala parterna i stället överlämnat till lokala parter.

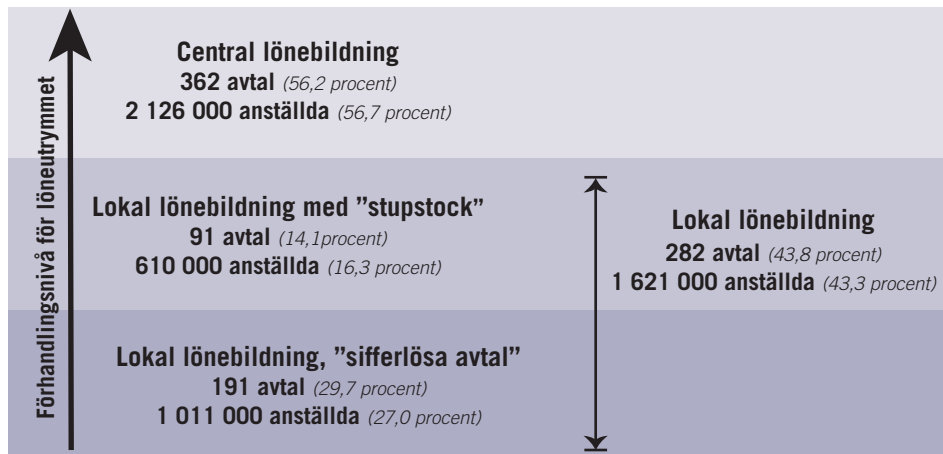
Kollektivavtalsförhandlingar som rör lön sker följaktligen oftast på två olika nivåer – en central och en lokal nivå. Det är den primära förhandlingsnivån som skiljer central lönebildning från lokal lönebildning, se även avsnittet *Få tvingande centrala avtal* nedan. I ett system med central lönebildning förhandlas löneökningarnas storlek fram av fackförbund och arbetsgivarorganisationer på nationell nivå, medan det i ett system med lokal lönebildning sker på lokal nivå under fredsplikt.

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".

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”.

Diagram 16.1 Löneavtal fördelat efter central och lokal lönebildning
Totalt 644 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 **diagram 16.1** fördelar sig avtalen relativt jämnt mellan central och lokal lönebildning. Räknat i antal anställda som berörs är det cirka 500 000 fler anställda som omfattas av avtal med central lönebildning än som omfattas av 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.

16.3.1 Få tvingande 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.

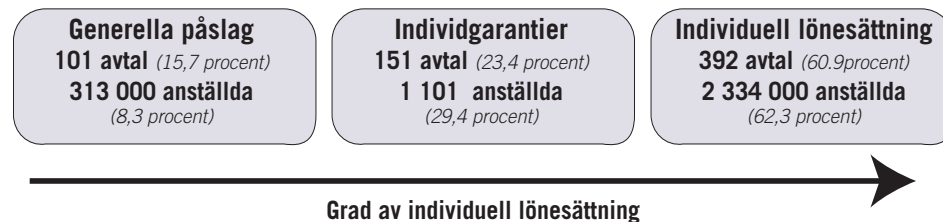
Det betyder att den lokala lönebildningen är mer utbredd på arbetsmarknaden än vad som framgår av diagram 16.1, men också att den lokala lönebildningen är starkt påverkad av den centrala nivån i och med den starkt normerande roll som industrins avtal har fått på lönebildningen.

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 finns det följaktligen en lokal frihet att avvika uppåt från det avtalade utrymmet. 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, vilket inte är fallet i avtal som specificeras som lokal lönebildning. En annan skillnad är att när lönerna förhandlas lokalt sker det under fredsplikt.

16.4 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.

Diagram 16.2 Löneavtal fördelat efter graden av individuell lönesättning
Totalt 644 avtal och 3,8 miljoner anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av **diagram 16.2** omfattas de flesta anställda av avtal med individuell lönesättning. Generella utlägg av löneutrymmet på individer är mindre vanligt förekommande. När det gäller avtal som innehåller individgarantier är det främst 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.

16.5 De sju avtalskonstruktionerna

På vilken nivå förhandlingarna sker när löneutrymmet ska bestämmas (diagram 16.1) och graden av individuellt inflytande vid lönesättningen (diagram 16.2) är hörnspelare 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.

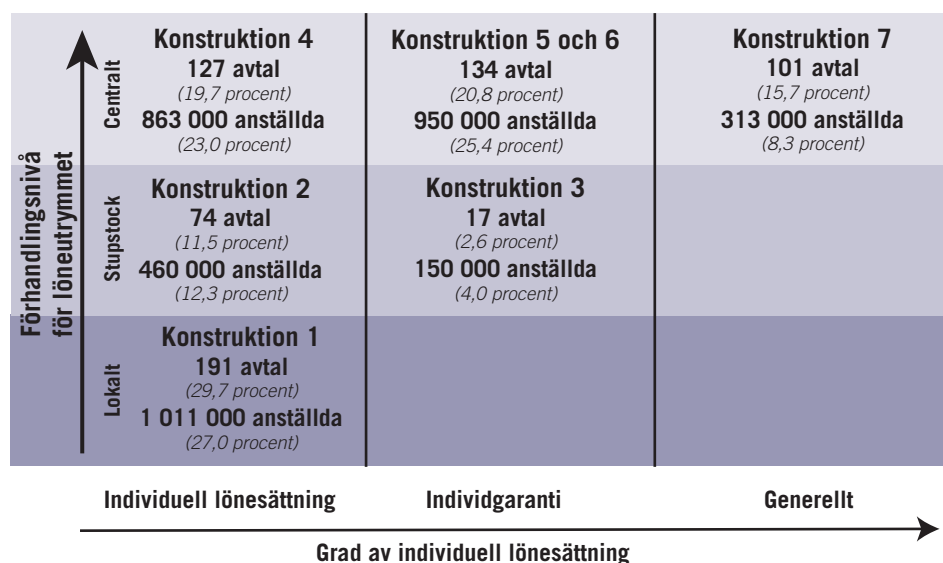
7. Generell höjning

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 diagram 16.3 har Medlingsinstitutets sju olika avtalskonstruktioner placerats in utifrån indelningsgrunderna i avsnitt 16.3 och 16.4 Även andelen anställda och andelen avtal som omfattas av avtalskonstruktionen redovisas i figuren.

Diagram 16.3 Avtalskonstruktionerna fördelade efter grad av lokalt och individuellt inflytande
Andel anställda (andel avtal inom parentes)



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av diagrammet innebär avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7 att löneutrymmets storlek fastställs i de centrala avtalen, även om det i de flesta fall görs i form av ett "lägsta utrymme", se avsnitt 16.3.1. Dessa konstruktioner omfattar cirka 55 procent av de anställda. Avtalskonstruktionerna 1, 2, och 3 innebär lokal lönebildning, där avtalskonstruktionerna 2 och 3 innehåller en stupstock som gäller om parterna inte kan enas lokalt om utrymmets storlek. Cirka 45 procent av de anställda omfattas av lokal lönebildning, varav sifferlösa avtal omfattar flest anställda (27 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. Endast knappt 10 procent av de anställda omfattas av löneavtal med generella utlägg (konstruktion 7).

I avtalskonstruktion 7 ryms såväl lönesystem som baseras på tariffer som ackord. Tariffer förekommer i knappt hälften av avtalen med konstruktion 7. Som exempel kan nämnas Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, Bussbranschavtalet mellan Sveriges Bussföretag

och Svenska Kommunalarbetareförbundet samt de pilotavtal som tecknats mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening.

Ackordslönesystem är inte lika vanligt förekommande i kollektivavtalen. Omkring 20 avtal innehåller ackordslönesystem, där Byggaftalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är det klart största avtalet. Det ska poängteras att avtal som innehåller tariffer eller ackord också kan omfatta andra yrkesgrupper som har andra lönesystem.

16.6 Löneavtalens konstruktion fördelade efter sektor

I **tabell 16.1** redovisas antalet kollektivavtal samt antalet anställda som omfattas i respektive sektor.⁵

Tabell 16.1 Antal avtal respektive antal anställda efter sektor 2021

	Avtal	Anställda
Privat sektor	619	2 266 740
Svenskt Näringsliv	379	1 986 640
Almega	150	598 165
Industriarbetsgivarna	27	105 970
Transportföretagen	54	169 282
Övriga Svenskt Näringsliv	148	1 113 223
Övrig privat sektor	240	280 100
Offentlig sektor	25	1 480 400
Kommuner och regioner	22	1 212 400
Staten	3	268 000
Totalt	644	3 747 140

Källa: Medlingsinstitutet

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 644 avtal har Svenskt Näringslivs organisationer tecknat 379 avtal medan övriga arbetsgivarorganisationer inom privat sektor står för 240. 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 som de avtal inom den privata sektorn som tecknas av organisationer utanför Svenskt Näringsliv.

I tabell 16.2 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). Inom staten finns inget centralt angivet utrymme i något avtal⁶, medan avtalet

5 Se bilaga 2 om hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och antalet anställda som omfattas av olika avtal.

6 Bortsett från så kallade stupstockar som anger löneutrymmet om de lokala parterna inte kommer överens om utrymmets storlek.

mellan SKR och Svenska Kommunalarbetsförbundet innehåller ett centralt angivet utrymme (konstruktion 4).

Tabell 16.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor 2021

Andel anställda, procent

	Privat sektor	Offentlig sektor	Alla sektorer
Konstruktion 1	10,6	52,1	27,0
Arbetare	0,0	3,4	1,0
Tjänstemän	27,3	81,1	54,9
Konstruktion 2	12,4	12,1	12,3
Arbetare	2,0	2,0	2,0
Tjänstemän	28,7	18,1	23,3
Konstruktion 3	6,6	0,0	4,0
Arbetare	3,1	0,0	2,2
Tjänstemän	12,2	0,0	6,0
Konstruktion 4	15,0	35,3	23,0
Arbetare	14,1	94,5	37,1
Tjänstemän	16,4	0,0	8,0
Konstruktion 5	15,1	0,0	9,1
Arbetare	15,8	0,0	11,3
Tjänstemän	14,0	0,0	6,8
Konstruktion 6	26,8	0,0	16,2
Arbetare	43,7	0,0	31,3
Tjänstemän	0,2	0,0	0,1
Konstruktion 7	13,4	0,6	8,3
Arbetare	21,2	0,2	15,2
Tjänstemän	1,1	0,8	0,9
Totalt	100,0	100,0	100,0
Arbetare	100,0	100,0	100,0
Tjänstemän	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 (65 procent av arbetarna). För tjänstemännen inom privat sektor dominerar avtalskonstruktionerna 4 och 5 när det gäller avtal med central lönebildning (30 procent av tjänstemännen).⁷ Av tabellen framgår också att tjänstemännens avtal 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 karaktäriseras av centralt angivna utrymmen som oftast utdelas generellt. Här återfinns också många tariff-löneavtal. Detta kan jämföras med arbetsgivarorganisationerna inom Almega där avtalen omfattar anställda i företag inom tjänstesektorn. Här är bilden den motsatta, där den lokala lönebildningen är betydligt mer utbredd och där cirka 75 procent av de anställda omfattas av avtal som helt saknar individgarantier.

⁷ Det ska poängteras att skillnaden i konstruktion 5 och 6 är små, där båda innebär centralt angivet utrymme med individgaranti, se diagram 16.3.

16.7 Löneavtalens konstruktion och löneutfall

Det finns en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, som har kommit att innebära att industrins avtal är normerande.

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.

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

9 Medlingsinstitutet 2015.

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

Bilaga 1 Urval av överenskommelser om lägsta löner i avtal

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Almega Tjänsteförbunden J. Fastighetsanställdas Förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Serviceentreprenadföretag (Städ)</i>	22	–		24 069	24 699
Almega Tjänsteförbunden J. Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Kommunikation</i>	18	–		19 465	19 854
	18	15 mån anställning		20 574	20 985
Almega Tjänsteförbunden J. Unionen <i>Utveckling och tjänster</i>	18	–	19 222		19 568
	–	1 års anställning	20 291		20 656
Almega Tjänsteföretagen J. Unionen <i>Revisions- och konsultföretag</i>	20	–		18 809	
	24	–		21 795	
Almega Tjänsteföretagen J. Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och medieföretag</i>	20	–	18 400		18 731
	24	–	21 320		21 704
Arbetsgivaralliansen J. Fastighetsanställdas Förbund <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	18	–	18 222		18 934
	19	–	19 175		19 887
	20	–	23 937		24 649
Arbetsgivaralliansen J. Unionen <i>Ideella och idéburna organisationer</i>	20	–	22 104		22 502
Biltrafikens Arbetsgivareförbund m fl J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal för Transportföretagen</i>	20	–	17 989		18 385
	24	–	21 353		21 823
Byggföretagen J. Svenska Byggnadsarbetareförbundet <i>Byggavtalet</i>	<19	Städpersonal	14 703		15 051
	19	Städpersonal	22 055		22 577
	–	Grundlön	29 406		30 102
Byggföretagen J. Unionen <i>Tjänstemän inom byggbranschen</i>	18	–	18 822		19 236
	18	1 års anställning	20 016		20 456
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Energiavtal</i>	18	–	18 895		19 349
	–	1 års anställning	20 093		20 575
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Svenska Elektrikerförbundet <i>Kraftverksavtalet</i>	18	–	21 674		22 130
	–	2 års erfarenhet	25 009		25 534
	–	5 års erfarenhet	28 343		28 939
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening J. Unionen <i>Energiavtal</i>	18	–	18 963		19 380
	–	1 års anställning	20 193		20 637
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation J. Fastighetsanställdas Förbund <i>F-avtalet (Fastighetsarbete)</i>	20	–	24 296		24 973
Fremia J. Handelsanställdas Förbund <i>Butiksavtal</i>	18		22 226		22 748
		1 års branschvana	23 095		23 617
Fremia J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Förskolor, fritidshem och fristående skolor</i>	19	Anställning mer än 3 mån		20 009	22 523
	–	Utbildning, 1 års anställning		22 489	23 064
Fremia J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	18	–			20 209
Industriarbetsgivarna J. IF Metall <i>Stål- och Metall</i>	18	–	19 430		19 974
	–	3 år i yrket	20 613		21 190
Industriarbetsgivarna J. Unionen <i>Massa- och Pappersindustri</i>	18	Mindre än 1 års anställning	18 824		19 238
	18	1 års anställning	20 055		20 496

184 Bilaga 1 Överenskommelser om lägstlöner/minimilöner

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
Industriarbetsgivarna J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Sågverksindustri</i> Timlön	18	Nyanställd	124,62		127,42
Industriarbetsgivarna J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal (Svermek)</i>	–	–		18 495	18 902
	–	1 års anställning		19 825	20 261
Innovationsföretagen J. Unionen <i>Svensk Teknik och Design (STD)</i>	18	–	18 970		19 311
	–	1 års anställning	20 292		20 657
Innovations- och kemiarbetsgivarna J. IF Metall <i>I-avtalet (Allokemisk industri)</i>	18	–	23 333		24 021
	–	1 års anställning	23 933		24 621
Innovations- och kemiarbetsgivarna J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 935		19 351
	–	1 års anställning	20 136		20 579
Installatörföretagen J. Svenska Elektrikerförbundet <i>Installationsavtalet</i>	–	Första året i yrket	18 728		19 140
	–	Andra året i yrket	23 296		23 809
	–	Servicemontör	28 092		28 710
	–	Tekniker	28 727		29 359
Kompetensföretagen J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–	18 400		18 731
	24	–	21 320		21 704
Livsmedelsföretagen J. Livsmedelsarbetareförbundet <i>Livsmedelsavtalet/Bageri</i> Timlön	18	–	141,03		144,81
Livsmedelsföretagen J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	20 134		20 577
Medieföretagen J. Unionen <i>Tjänstemän i tjänste- och mediaföretag</i>	20	–	18 400		18 731
	24	–	21 320		21 704
Motorbranschens Arbetsgivareförbund J. IF Metall <i>Motorbranschavtalet</i>	18	–	18 424		18 833
	–	Yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	19 283		19 711
Motorbranschens Arbetsgivareförbund J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	Mindre än 1 års anställning	18 657		19 067
	18	Mer än 1 årsanställning	19 978		20 418
Svensk Handel J. Handelsanställdas förbund <i>Detaljhandel</i>	18	–	22 191		22 713
	19	–	22 511		23 033
	19	1 års branschvana	23 095		23 617
Svensk Handel J. Handelsanställdas förbund <i>Lager och e-handel</i> Timlön	18	Lagerarbetare	145,26		148,26
	19	Lagerarbetare	145,61		148,61
	20	Lagerarbetare	146,51		149,51
Svensk Handel J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 736		19 148
	–	1 års anställning	20 726		21 182
Sveriges Kommuner och Regioner, (SKR), Sobona J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Kommunalarbetareområdet</i>	19	–			19 940
	–	Utbildning, 1 års anställning			22 185
Säkerhetsföretagen J. Svenska Transportarbetare- förbundet <i>Bevaknings- och säkerhetsavtalet</i>	–	Nyanställning		22 497	23 090
	–	Grundlön		23 781	24 374
TechSverige J. Seko, Service- och kommunikationsfacket <i>Telekom</i>	18	–	19 077		19 458
	18	1 års anställning	20 287		20 693
TechSverige J. Unionen <i>IT-branschen</i>	18	–	19 117		19 461
	–	1 års anställning	20 671		21 043

Arbetsgivarorganisation/arbetstagarorganisation/ avtalsnamn	Ålder	Villkor	Avtalsår 2020	Avtalsår 2021	Avtalsår 2022
TechSverige J. Unionen <i>Telekom</i>	18	–	19 119		19 463
	–	1 års anställning	20 331		20 697
Teknikarbetsgivarna J. IF Metall <i>Teknikavtalet</i>	18	–	20 705		21 161
	–	Särskilt kval. arbeten	22 871		23 374
Teknikarbetsgivarna J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	18	–	18 802		19 216
	–	1 års anställning	20 073		20 515
Trä- och Möbelföretagen J. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch <i>Stoppmöbelindustri</i> Timlön	18	Grupp 1	149,50		153,85
	–	Grupp 2	143,60		147,75
	–	Grupp 3	134,70		138,60
Tågföretagen J. Fackförbundet ST <i>Spårtrafik</i>	18	–	19 201		19 547
	18	2 års yrkeserfarenhet	21 300		21 684
Visita J. Hotell- och restaurangfacket <i>Hotell- och Restaurangavtalet (Gröna Riks)</i>	18	–	17 527		
	19	–	18 985		
	–	Yrkesarbetare mindre än 6 år	22 548		
	–	Kval. yrkesarbetare mindre än 6 år	23 854		
Visita J. Unionen <i>Tjänstemannaavtal</i>	20	–		20 477	20 927
Vårdföretagarna J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Personliga assistenter</i>	19	–		19 676	20 129
Vårdföretagarna J. Svenska Kommunalarbetareförbundet <i>Äldreomsorg</i>	19	–		19 304	19 915
Vårdföretagarna J. Unionen <i>Tandläkarmottagningar</i>	18	–		16 130	16 420
	–	Tandsköterska		18 758	19 096

Bilaga 2 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning

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

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

Så beräknar Medlingsinstitutet antalet kollektivavtal

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

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

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

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

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund och flera fackliga organisationer räknas, som nämnts ovan, som flera kollektivavtal. Till exempel räknas TechSveriges avtal för IT-branschen med Sveriges Ingenjörer och Akavia som två avtal. Anledningen är att varje facklig organisation var för sig är bärare av det aktuella avtalet.

Avtal som tecknas av Akademikerförbunden som part behandlas dock som ett avtal trots att flera Sacoförbund ingår.

I kommunal sektor träffar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), avtal på riksavtalsnivå för kommuner och regioner. Avtal sluts med följande fackliga organisationer inom ramen för olika avtalsområden:

- Svenska Kommunalarbetareförbundet
- OFR:s förbundsområden
 - Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, fackförbundet Scen och Film¹ och Ledarna)
 - Hälsa- och sjukvård (Vårdförbundet)
 - Läkare (Sveriges läkarförbund)
 - Lärarnas Samverkansråd (Läraryrket och Lärarnas Riksförbund)
- Akademikeralliansen (16 Sacoanslutna förbund, inklusive Tjänstetandläkarna)

Avtalen registreras – liksom i privat sektor – som egna avtal med varje enskilt fackförbund. Kollektivavtal slutna med Akademikeralliansen räknas däremot som ett avtal. SKR tecknar också kollektivavtal för Räddningstjänst i Beredskap – RiB och avtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN.

Sobona tecknar några avtal som har samma innehåll som avtal som SKR tecknat, men dessa avtal hänförs till privat sektor i Medlingsinstitutets redovisningar.

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

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

1 Scen och Film hette fram till den 15 mars 2021 Teaterförbundet.



Medlingsinstitutet
Swedish National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm
www.mi.se

Tel 08- 545 292 40
E-post: info@mi.se

**Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2021**
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823

