

Fakta om löner och arbetstider 2018



Temaavsnitt
om rörliga löner

Fakta om löner och arbetstider 2018 har framtagits
av en projektgrupp inom Svenskt Näringsliv.

I arbetet har följande deltagit:

Krister B Andersson, redaktör

Kjell Frykhammar

Edel Karlsson Håål

Pär Lundqvist

Emelie Nordström

Svenskt Näringsliv, telefon 08-553 430 00

Ytterligare exemplar av denna publikation kan beställas via www.svensktnaringsliv.se.

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider	
1. Arbetsmarknadens struktur	3
2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden	12
3. Arbetstid och semester	18
4. Tidsanvändning och frånvaro	20
5. Löneutveckling, BNP och KPI	27
6. Lönespridning	34
7. Löner och löneformer	40
8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	46
9. Internationella löner och arbetskraftskostnader	51
10. Löneavtalens utveckling	58
11. Konflikter	60
12. Temaavsnitt Rörlig lön - en flexibel löneform	62
Källor, metodik och kvalitet	65

Fakta om löner och arbetstider 2018

Löner och arbetstider är ständigt aktuella frågor såväl i det enskilda företaget som i samhällsdebatten. Det är frågor som hör till företagandets vardag samtidigt som de ofta påverkas eller regleras av viktiga aktörer utanför företaget – i kollektivavtalen eller genom politiska beslut.

Svenskt Näringsliv verkar för att det finns goda förutsättningar för företagande och tillväxt i Sverige. Det är viktigt för våra möjligheter till långsiktig tillväxt att frågor om löner och arbetstider kan ges företagsanpassade lösningar. Därför är dessa frågor viktiga i samhällsdebatten och det finns ett stort behov av aktuella och relevanta fakta.

I **Fakta om löner och arbetstider 2018** ger vi en översiktlig bild av arbetsmarknadens struktur, löner, arbetskraftskostnader, arbetstider med mera. Huvuddelen av uppgifterna baseras på lönestatistik som samlas in av Svenskt Näringsliv. Faktasamlingen är avsedd för alla som behöver lättillgängliga uppgifter om löne- och arbetstidsfrågor som till exempel företag, anställda, näringslivsorganisationer, fackföreningar, politiker, journalister, lärare och studerande.

Vår förhoppning är att **Fakta om löner och arbetstider 2018** ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften som utkommer årligen kan beställas via www.svensktnaringsliv.se. Rapporten även finns i elektronisk form med data och diagram som kan laddas ned.

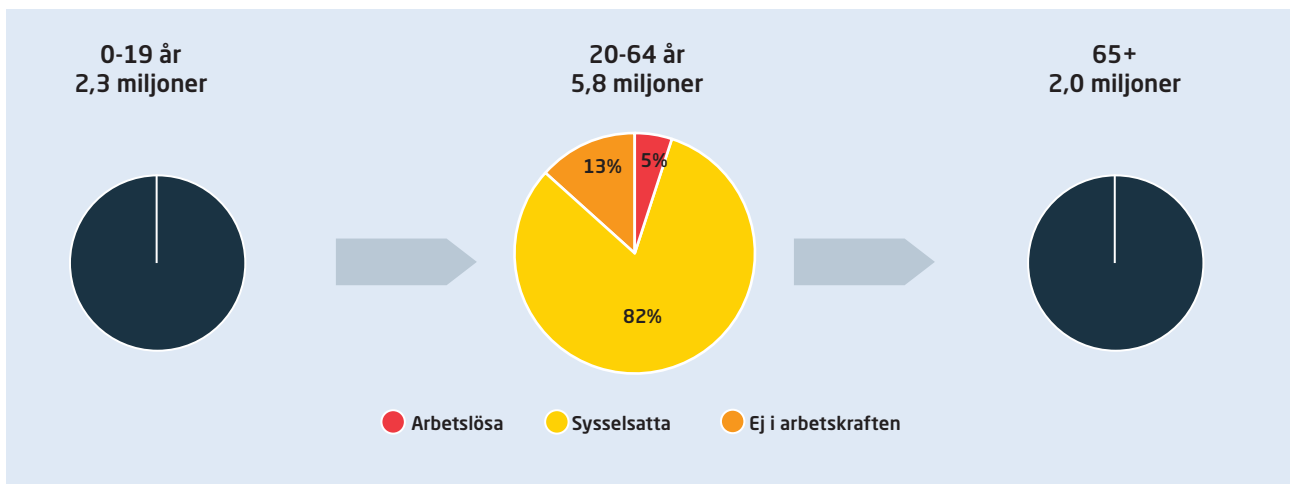
Stockholm i maj 2018

Carina Lindfelt
Avdelningschef
Arbetsmarknad & Förhandlingsservice
Svenskt Näringsliv

1. Arbetsmarknadens struktur

Tillgången på arbetskraft är av central betydelse för företagen och påverkas av bland annat av pensionsåldern, migration samt sjukskrivningar och förtida pension. Från födseln tar det ofta 20 till 25 år till inträdet på arbetsmarknaden. Årskullarnas storlek varierar från år till år, i varje kull finns i befolkningen 18-64 år i genomsnitt omkring 128 000 personer (2017).

Diagram 1.0 **Befolkningen fördelad på åldersgrupper och arbetskraftstillhörighet 2017**



Unga utbildar sig och växlar över till arbete

Merparten av de unga går skolan och förbereder sig för arbetslivet, men av de 536 000 i åldrarna 15-19 år räknas 181 000 till arbetskraften enligt AKU. 128 000 av dessa är sysselsatta och 53 000 arbetslösa. I åldergruppen finns också 18 000 unga som varken arbetar eller studerar (NEET).

Närmare 6 miljoner i åldrarna 20-64 år

Merparten av 20-64 åringarna är sysselsatta, 5 procent är arbetslösa och 13 procent hör inte till arbetskraften enligt AKU. Majoriteten av de senare studerar heltid, är förtids- eller ålderspensionärer eller sjuka. Arbetskraftsdeltagande har ökat i åldergruppen 55-64 år under 2000-talet. I de yngre åldrarna 20-34 år finns 163 000 unga som varken arbetar eller studerar.

Stegvis övergång till pension

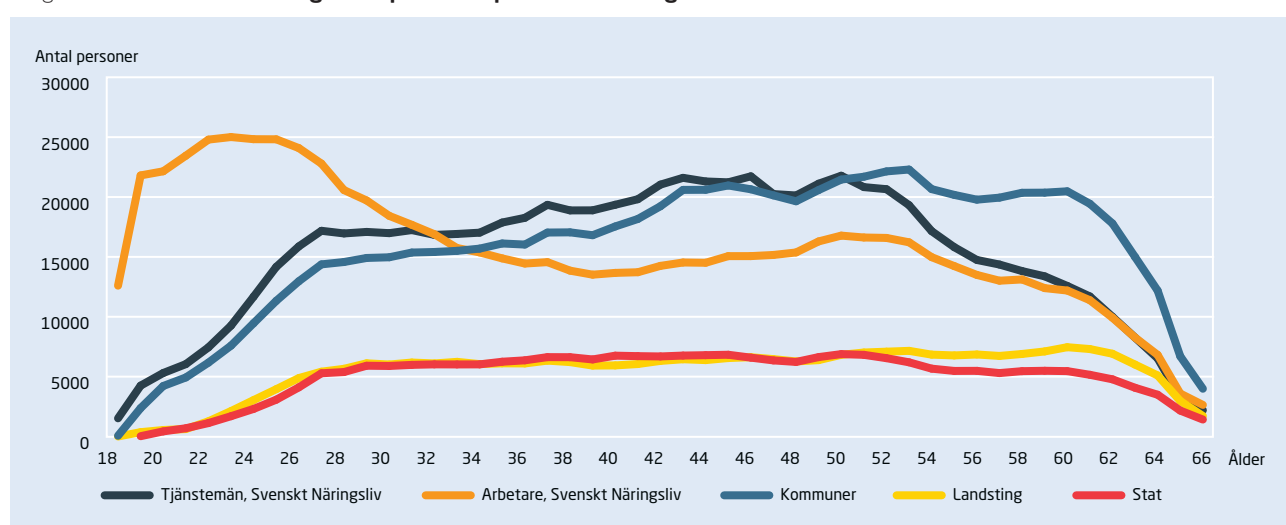
I åldrarna 65-74 år är 190 000 sysselsatta och sysselsättningsgraden i gruppen har under 2000-talet ökat med 5-10 procentenheter. Den överenskomna arbetstiden är dock lägre än för övriga åldersgrupper.

Flest yngre i privat sektor

Ålderssammansättningen ser olika ut i olika sektorer. Andelen 25 år och yngre är ca 10 procent på arbetsmarknaden. Det finns fler unga inom privat än inom offentlig sektor. Den största andelen yngre finns bland privatanställda arbetare (20 procent). Bland tjänstemännen finns däremot en underrepresentation bland de yngsta eftersom långa utbildningar försenar inträdet på arbetsmarknaden. Andelen unga tjänstemän är endast 6 procent. Men andelen unga är ännu mindre i den offentliga sektorn där 3 procent av de anställda är 18-24 år.

Inom den offentliga sektorn är 39 procent av de anställda över 50 år, medan motsvarande andel för den privata sektorn är 26 procent. Den relativt stora andelen äldre inom den offentliga sektorn kommer i framtiden att leda till en kraftigt förändrad efterfrågebild på arbetsmarknaden.

Diagram 1.1 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2017

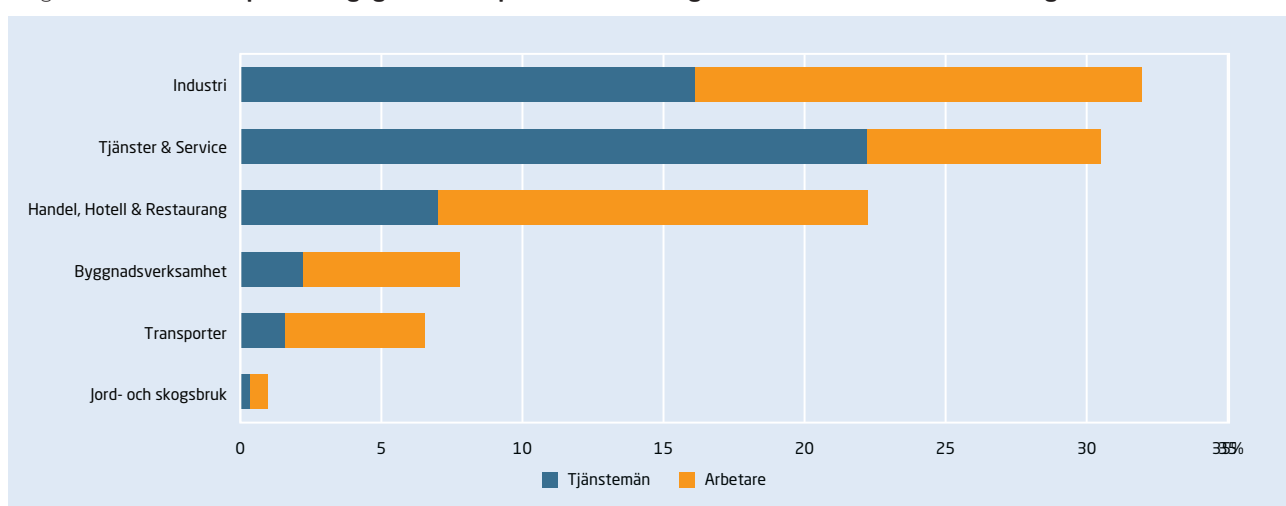


Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Industrin största näringsgrenen inom Svenskt Näringsliv

De största enskilda näringsgrenarna avseende antal anställda är industrin respektive service och tjänsteverksamheten, där två tredjedelar av det totala antalet anställda i företag inom Svenskt Näringsliv arbetar. 22 procent arbetar inom handel, hotell och restaurang. Andelen arbetare är 50 procent och andelen tjänstemän 50 procent.

Diagram 1.2 Anställda per näringsgren 2017, procent av samtliga anställda inom Svenskt Näringsliv



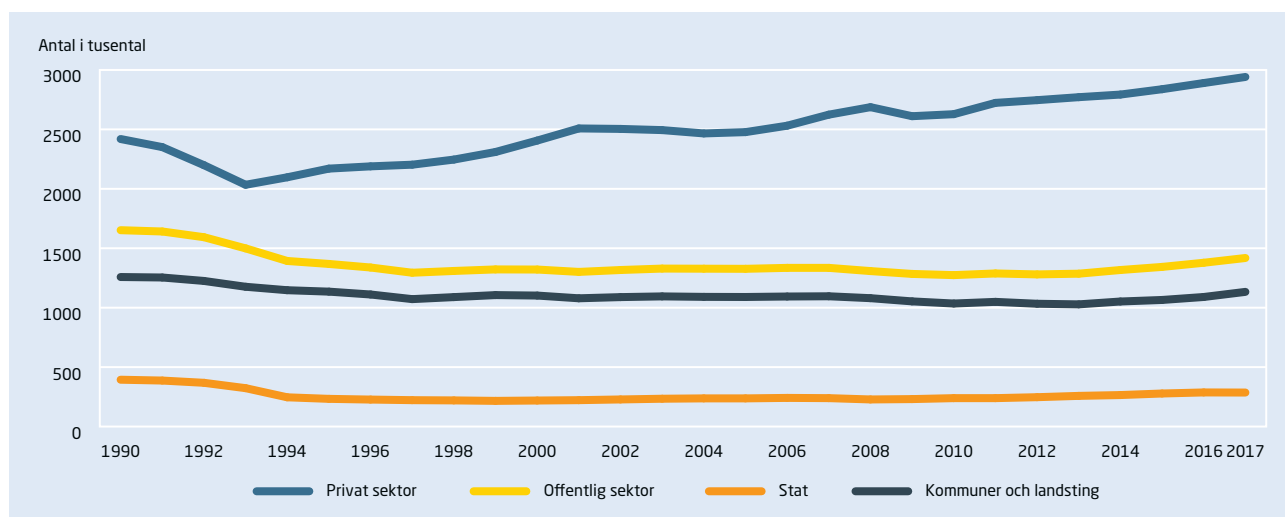
Källa: Svenskt Näringsliv

Under lågkonjunkturen i början av 1990-talet försvann 385 000 personer (16 procent) av alla anställda inom privata sektorn på tre år. Därefter ökade anställningarna till samma nivå som innan lågkonjunkturen. Under perioden 2000-2005 var antalet anställda relativt konstant, för att sedan återigen öka. Under hela perioden 1990-2017 har antalet anställda inom privat sektor ökat med 522 000 personer eller 22 procent.

Inom den offentliga sektorn minskade antalet anställda hela 1990-talet fram till och med 1997 med 22 procent eller 358 000 personer. Under hela perioden 1990-2017 har antalet anställda inom offentlig sektor minskat med 28 procent bland statsanställda och med 10 procent bland anställda i kommuner och landsting.

I och med den ekonomiska krisen under 2009 minskade antalet anställda med 76 000 anställda inom privat sektor och 24 000 anställda inom offentlig sektor. Inom den privata sektorn har en återhämtning skett då antalet ökat med totalt 330 000 personer. Inom den offentliga sektorn det skett en ökning med 134 000 personer mellan 2009 och 2017.

Diagram 1.3 Antal årsanställda inom privat respektive offentlig sektor 1990-2017



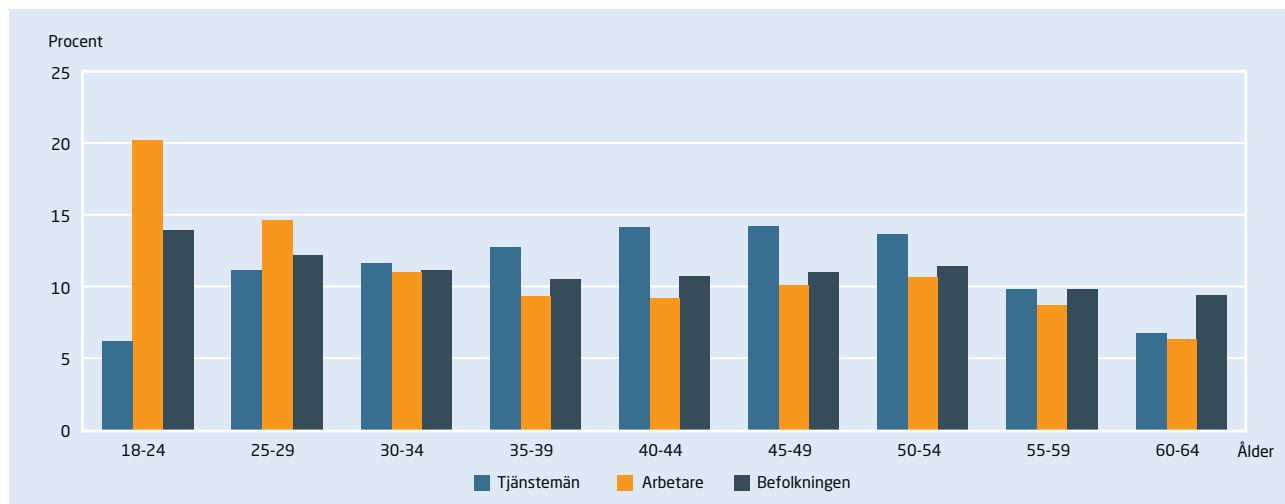
Källa: SCB

BAKGRUNDSINFORMATION Förändringar i huvudmannskapet har ägt rum mellan statlig och kommunal sektor under den redovisade perioden, exempelvis har lärare förts över från statlig till kommunal anställning.

Åldersfördelning

Ålderssammansättningen bland de anställda förändras ständigt. År 2017 finns den största andelen tjänstemän i åldersgruppen 40-49 år och den största andelen arbetare finns i åldersgruppen 18-24 år.

Diagram 1.4 Åldersfördelning 2017 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18-64 år)



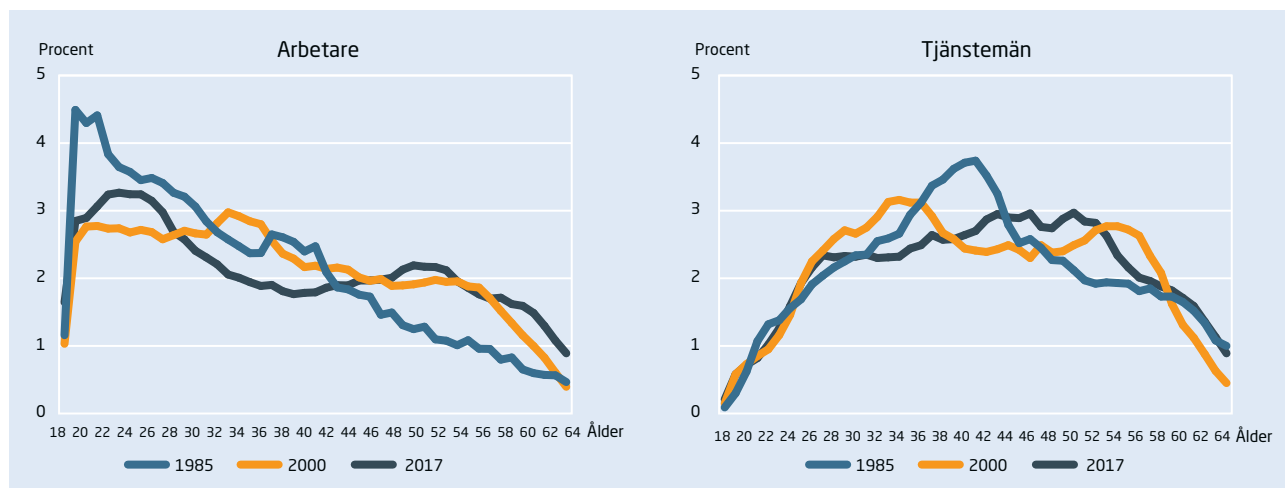
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Åldersfördelningen förändras över tid men på olika sätt för arbetare och tjänstemän. Bland arbetare fanns 1985 en stor andel yngre, men år 2000 var den puckeln nästan borta. 2017 kan man se en liten ungdomspuckel igen. Mellan 1985 och 2017 har en stor förskjutning i ålderstrukturen skett. Andelen i gruppen 18-44 år har minskat med 15 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 45-64 år har ökat med 15 procentenheter. Genomsnittsåldern bland arbetarna har ökat med nästan 4 år sedan 1985.

Bland tjänstemän syntes framför allt puckeln i form av de stora årskullarna födda på 1940-talet, som rörde sig genom åldersstrukturen. Även bland tjänstemännen har tyngpunkten i åldersfördelningen flyttats lite. Mellan 1985 och 2017 har tjänstemännen i gruppen 30-44 år minskat med 7 procentenheter samtidigt som gruppen 45-64 år har ökat med 7 procentenheter. Den genomsnittliga åldersförändringen sedan 1985 är mindre än ett år bland tjänstemännen.

En förklaring till dessa förändringar i åldersstrukturen är befolkningens förändrade åldersstruktur, en annan är strukturella och konjunkturella förändringar på arbetsmarknaden.

Diagram 1.5 Åldersfördelning 1985, 2000 och 2017



Källa: Svenskt Näringsliv

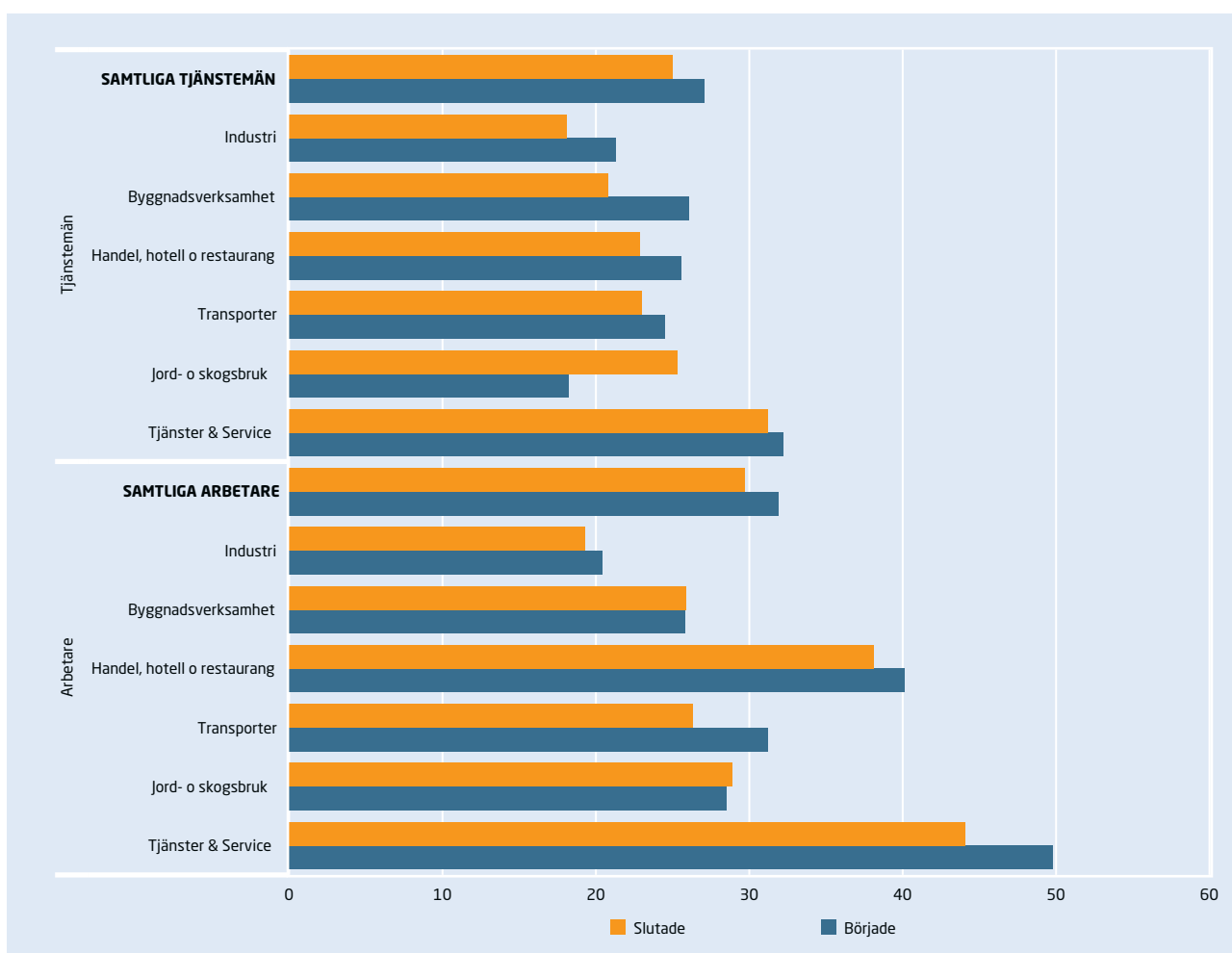
Personalomsättning

Mellan 2016 och 2017 slutade ungefär 30 procent av arbetarna och 32 procent började.

Motsvarande siffror för tjänstemännen var 25 procent respektive 27 procent. Personalomsättningen, definierat som andelen som har slutat under perioden, varierar dock kraftigt mellan olika näringsgrenar på arbetsmarknaden. Högst personalomsättning finns bland arbetare inom tjänste- och serviceverksamheten (47 procent) och lägst personalomsättning finns bland arbetare inom industrin (20 procent).

Andelen som började under perioden var högst bland arbetare inom tjänster och service (50 procent) och lägst bland arbetare inom industrin (20 procent).

Diagram 1.6 **Personalomsättning 2016-2017 i procent av antalet anställda**



Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 1.1 Personalomsättning 2016-2017 i procent av antalet anställda

Tjänstemän		Slutade	Började
	Totalt	25,0	27,1
	Industri	18,1	21,3
	Byggnadsverksamhet	20,8	26,1
	Handel, Hotell & Restaurang	22,9	25,6
	Transporter	23,0	24,5
	Jord- och skogsbruk	25,3	18,2
	Tjänster & Service	31,2	32,2
Arbetare		Slutade	Började
	Totalt	29,7	31,9
	Industri	19,3	20,4
	Byggnadsverksamhet	25,9	25,8
	Handel, Hotell & Restaurang	38,1	40,1
	Transporter	26,3	31,2
	Jord- och skogsbruk	28,9	28,5
	Tjänster & Service	44,1	49,8

Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Personalomsättningen har mätts i antalet anställda som slutat respektive börjat i företag som har varit med i lönestatistiken vid båda mättningspunkterna (september respektive år). Personer som är lediga eller frånvarande utan lön första eller andra året räknas som om de har slutat eller börjat. Detta gäller till exempel personer som är föräldralediga eller studielediga. Andelen som slutat respektive börjat överskattas därför något.

Åldersfördelning per näringsgren

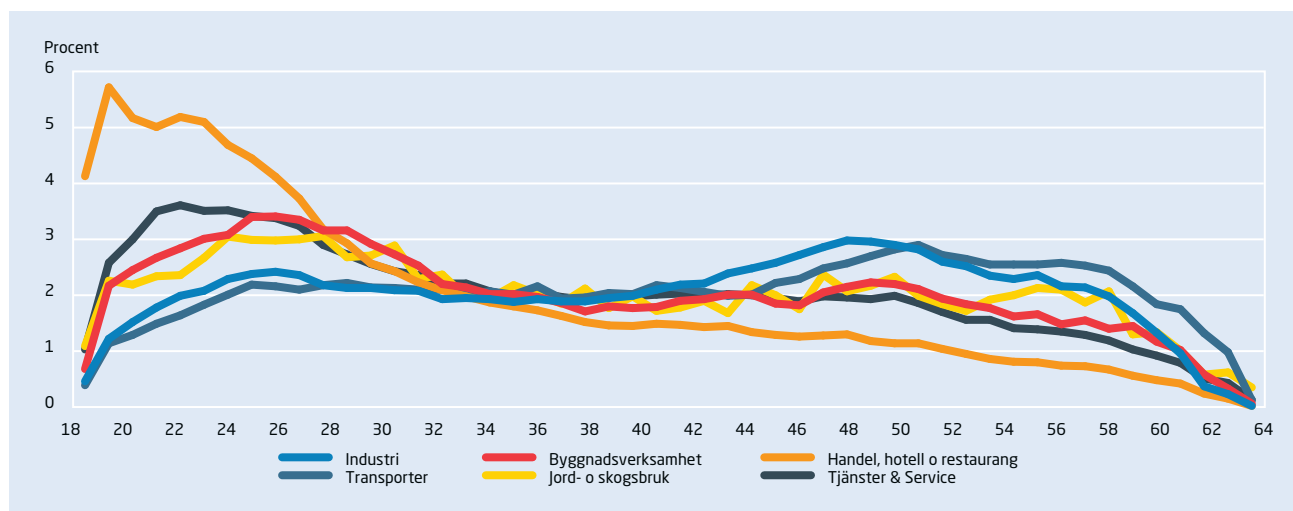
Åldersfördelningen skiljer sig mellan näringsgrenarna och mellan arbetare och tjänstemän.

Handel, hotell och restaurang avviker från övriga näringsgrenar för arbetare genom att de har många yngre anställda. 40 procent av alla anställda inom handel, hotell och restaurang är 25 år eller yngre.

Denna näringsgren har en hög personalomsättning och det är också inom dessa näringsgrenar som många unga börjar sitt arbetsliv för att sedan gå vidare till ett annat yrke eller fortsatta studier.

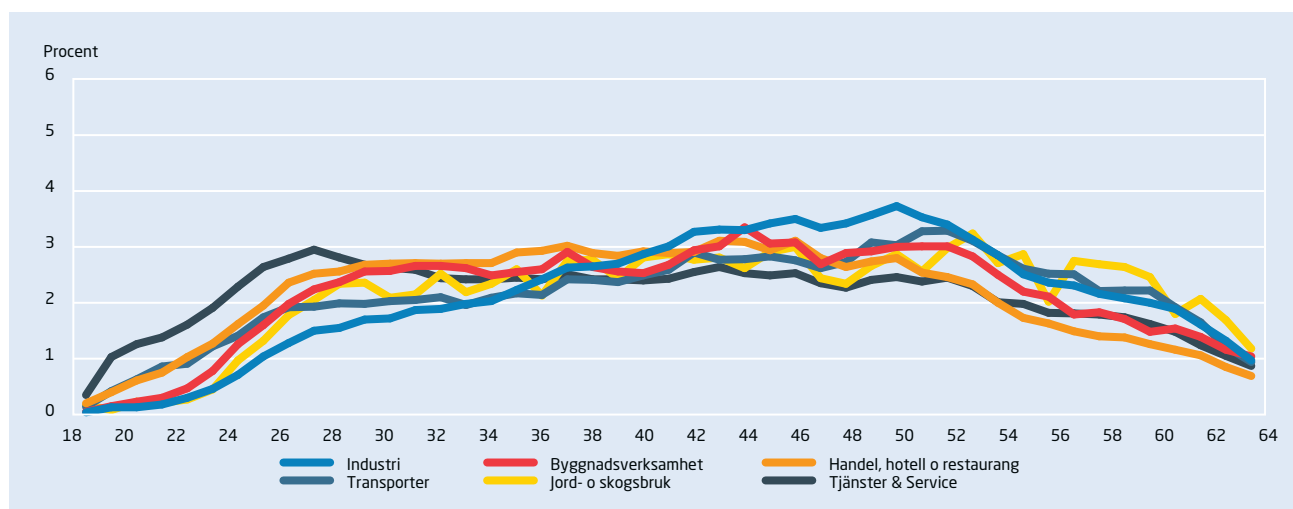
För tjänstemän är åldersfördelningen mer lika mellan de olika näringsgrenarna, men inom tjänste- och serviceverksamheten är 24 procent 29 år eller yngre.

Diagram 1.7 Åldersfördelning per näringsgren 2017, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.8 Åldersfördelning per näringsgren 2017, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

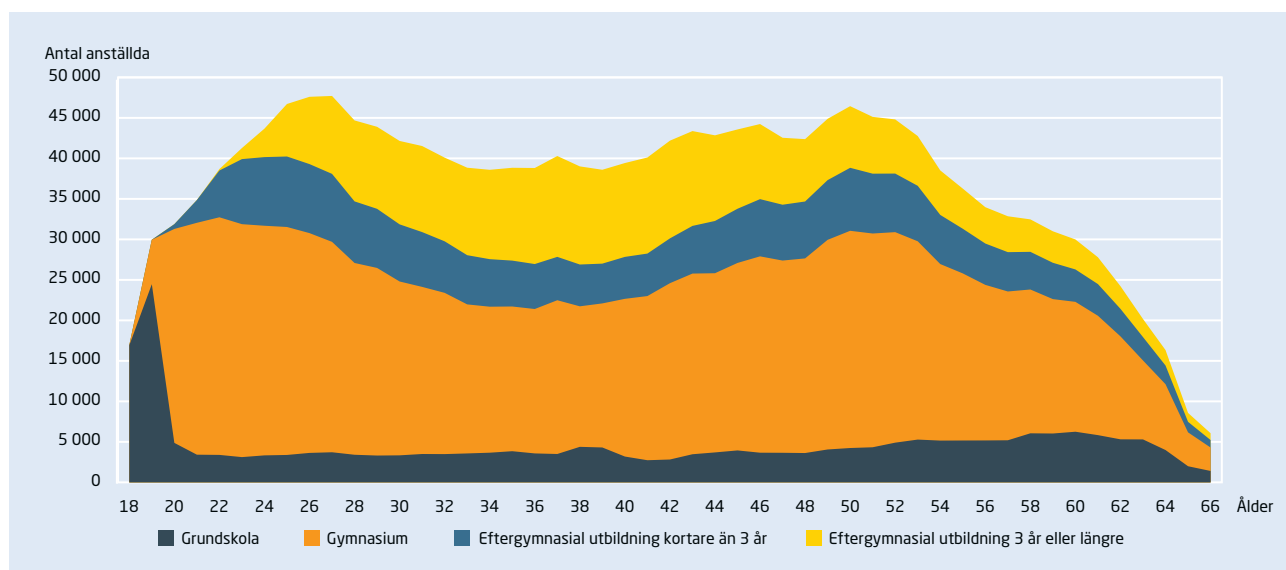
Utbildningsnivåer i olika åldrar

Av samtliga medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 87 procent åtminstone gymnasieutbildning. Andelen är som mest 93 procent för 42-åringar, sedan avtar andelen med stigande ålder till 77 procent för 66-åringar.

Andelen medarbetare med en eftergymnasial utbildning är 33 procent. Andelen är som mest 45 procent för 36-åringar, sedan avtar andelen med stigande ålder till 26 procent för de som är 60 år och äldre.

Det är 13 procent som har enbart grundskola som högsta utbildningsnivå. I åldersgruppen 18-24 år är andelen 25 procent och i åldersgruppen 60-66 år 23 procent.

Diagram 1.9 Högsta utbildningsnivå för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv

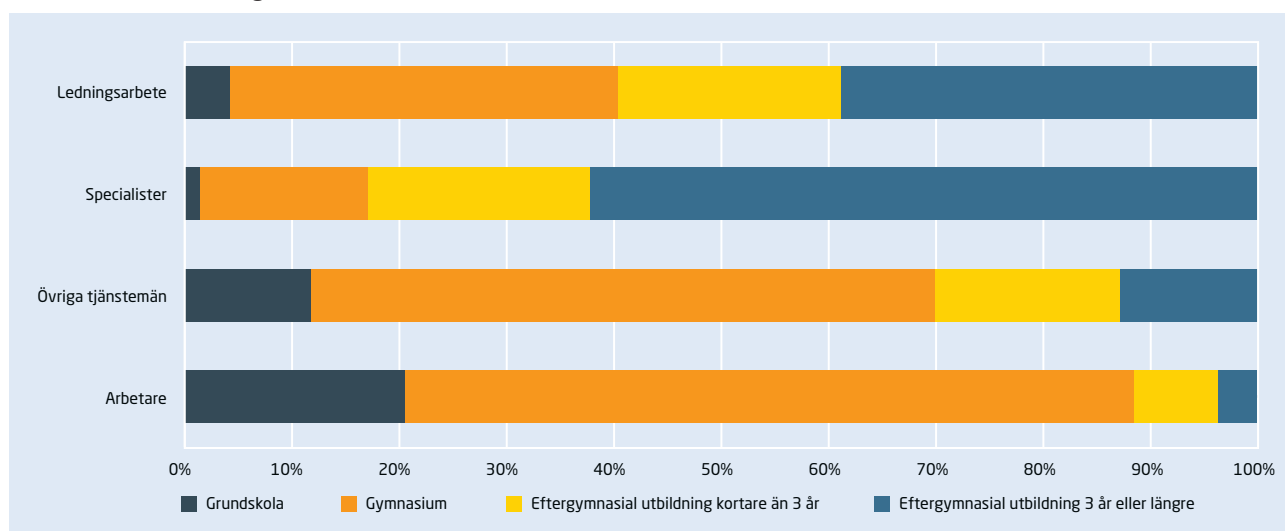


Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Utbildningsnivå och utbildningsinriktning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 231 000 av de anställda (13 procent) grundskola, 977 000 (54 procent) gymnasium och 600 000 (33 procent) eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

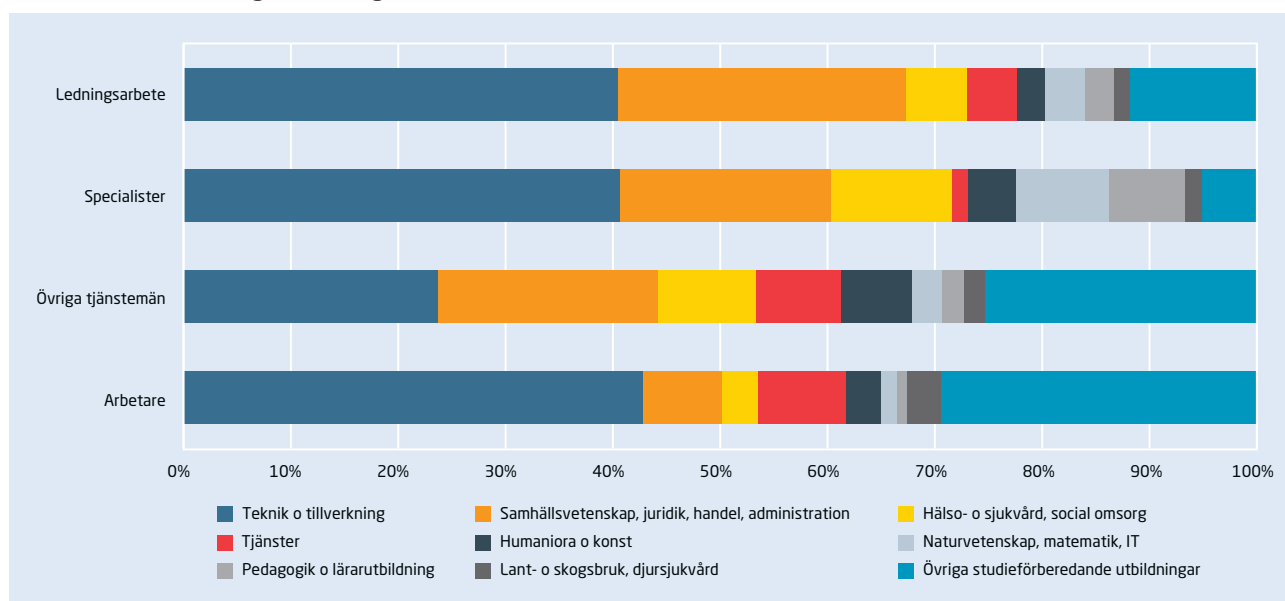
Diagram 1.10 Anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2017 - fördelning efter kategori och utbildningsnivå



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Av medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 34 procent sin högsta utbildning inom teknik och tillverkning, 16 procent inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, 7 procent inom hälso- och sjukvård, social omsorg samt 7 procent inom tjänster.

Diagram 1.11 Anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2017 - fördelning efter kategori och utbildningsinriktning



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden

Andelen kvinnor som är chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag ökar snabbt och har mer än fördubblats under en 17-årsperiod. År 1998 var 17 procent av cheferna kvinnor och år 2017 var siffran 37 procent. Samtidigt är andelen kvinnor inom näringslivet relativt oförändrad, på omkring 38 procent. Det innebär att kvinnorna i näringslivet klättrar i karriären och mer än var tredje chef är kvinna. Av de drygt 14 000 medarbetare som utsågs till chefer mellan 2016 och 2017 var 39 procent kvinnor. Av samtliga kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är 9,2 procent chefer, medan motsvarande värde för männen är 9,8 procent.

År 2017 var andelen sysselsatta kvinnor, i procent av befolkningen i åldern 15-74 år, 66 procent. Motsvarande siffra för män var 70 procent. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män har i stort sett varit densamma de senaste 25 åren. Andelen kvinnor i befolkningen, bland de sysselsatta och bland de fast anställda, har under lång tid legat på samma nivå. Det som däremot skiljer är att andelen kvinnor som arbetar heltid är betydligt lägre än motsvarande andel för män, 69 procent jämfört med 85 procent. En annan skillnad är att kvinnor är överrepresenterade bland personer med tidsbegränsade anställningar och underrepresenterade bland företagare. Av andelen sysselsatta kvinnor hade mer än varannan, 55 procent, en eftergymnasial utbildning, medan motsvarande siffra för män var 43 procent. 64 procent av alla examina i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå tas idag ut av kvinnor.

Andelen kvinnor med forskarutbildning har ökat från 24 till 40 procent mellan 1985 och 2016.

Tabell 2.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden avseende 2017

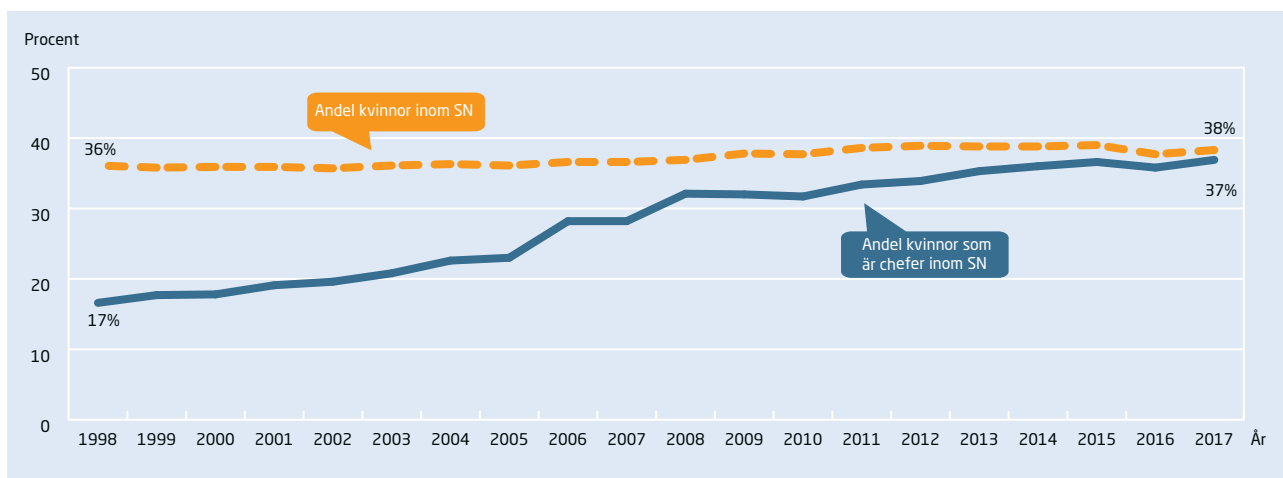
Andel i procent av befolkningen 15-74 år	Kvinnor	Män	Samtliga
... sysselsatta	65,7%	69,9%	67,8%
... arbetslösa	6,4%	6,9%	6,7%
... ej i arbetskraften	29,8%	24,9%	27,3%
Andel i procent av sysselsatta 15-74 år	Kvinnor	Män	Samtliga
... fast anställda	76,8%	73,2%	74,9%
... tidsbegränsat anställda	17,4%	13,2%	15,2%
... företagare (inkl medhjälpare hushållsmedlem)	5,8%	13,6%	9,9%
... med förgymnasial utbildning	7,8%	10,8%	9,4%
... med gymnasial utbildning	37,0%	46,3%	41,9%
... med eftergymnasial utbildning	55,1%	42,6%	48,5%
Antal nya examina i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå	48 984 (64%)	27 013 (36%)	75 997
Antal med forskarutbildning (2015)	31 483 (40%)	46 984 (60%)	78 467

Källa: SCB

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns idag närmare 146 000 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor som är chefer ökat från 17 procent till 37 procent 2017. Det kan jämföras med andelen kvinnor totalt sett bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag som är 38 procent. Av samtliga kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är 9 procent chefer, medan motsvarande värde för männen är 10 procent. Högst andel kvinnor finns idag bland mellan-chefer, 46 procent, och lägst andel bland VD:ar, 18 procent.

Diagram 2.1 **Andelen kvinnor samt andelen chefer som är kvinnor i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2017**



Källa: Svenskt Näringsliv

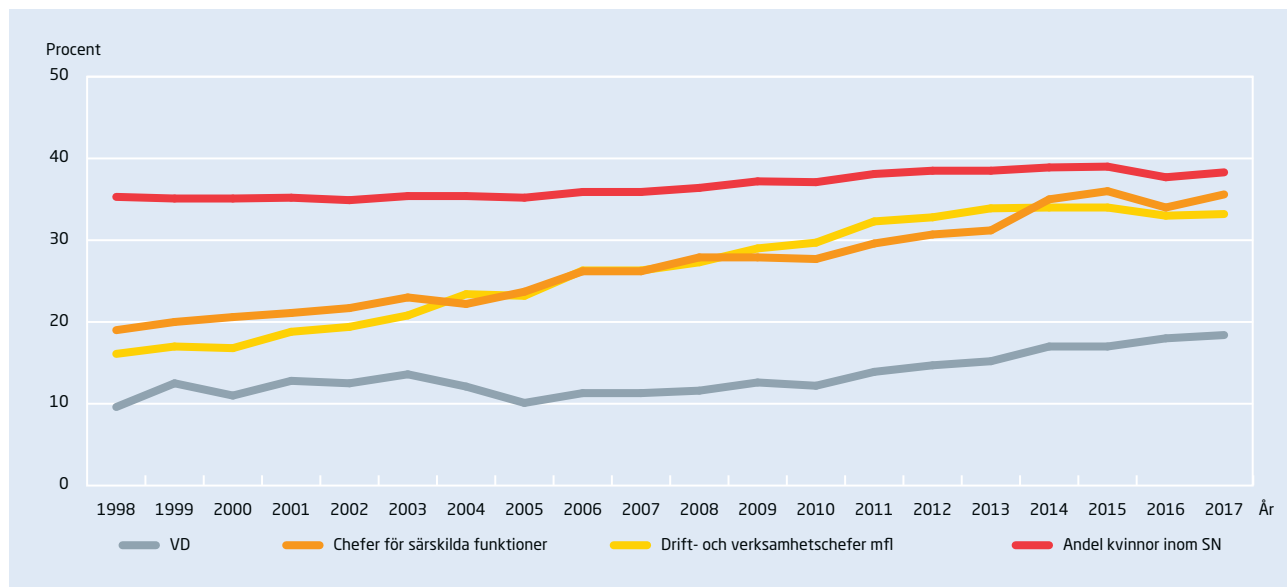
Bland chefer i diagrammet ovan inkluderas

- *Verkställande direktörer (VD)*
- *Drift- och verksamhetschefer*
- *Chefer för särskilda funktioner*, det vill säga chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknad, reklam, inköp, IT, forskning med mera
- *Mellanchefer*, det vill säga chefer som har ansvar för verksamhet och personal, men som inte tillhör företagets högsta ledningsgrupp

Andelen kvinnor har ökat i alla chefskategorier. Det gäller VD:ar, drift- och verksamhetschefer, chefer med särskilda funktioner samt mellanchefer.

Andelen kvinnor bland mellanchefer har varit högre än andelen kvinnor totalt sett i näringslivet sedan 2008. Den minsta ökningen av andel kvinnor finns bland VD:ar där andelen kvinnor ökat från 10 till 18 procent. I Svenskt Näringslivs företag fanns det 5900 anställda VD:ar 2017 i statistiken och 1100 av dessa var kvinnor.

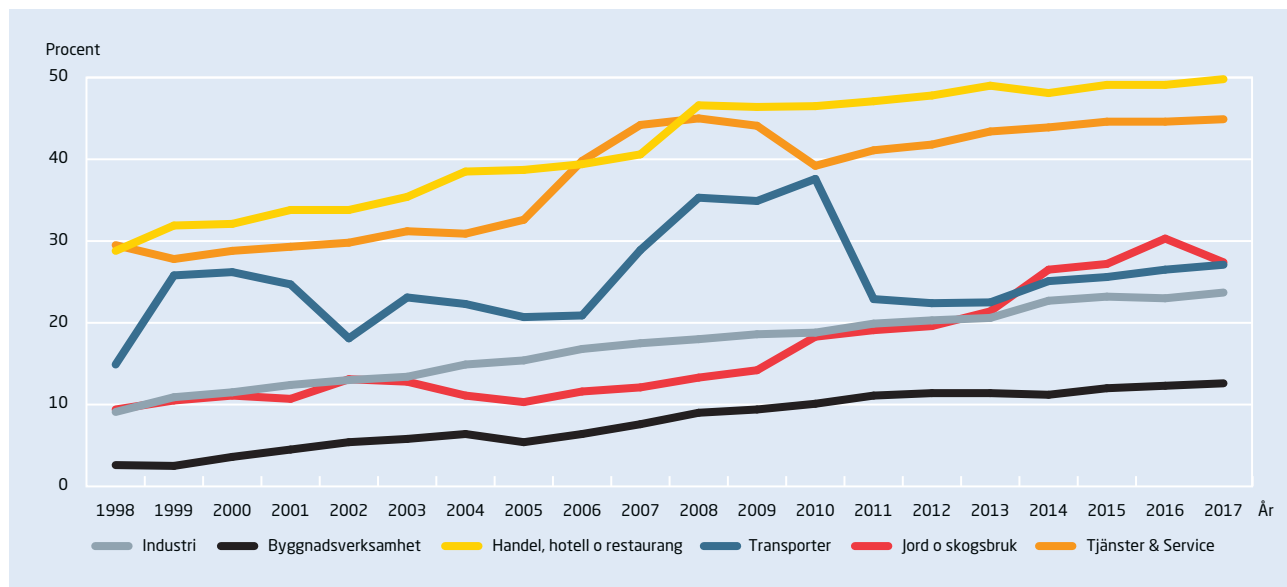
Diagram 2.2 Andelen kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat på chefskategori 1998-2017



Källa: Svenskt Näringsliv

Andelen kvinnor i chefsposition har ökat inom alla näringsgrenar sedan 1998. Inom handel, hotell och restaurang har andelen kvinnor i chefsposition har ökat med 21 procentenheter. Inom vissa andra näringar ökar andelen kvinnor i lägre takt och från lägre nivåer. Andelen kvinnor i chefsposition inom exempelvis byggbranschen har ökat från 3 procent 1998 till 10 procent 2017.

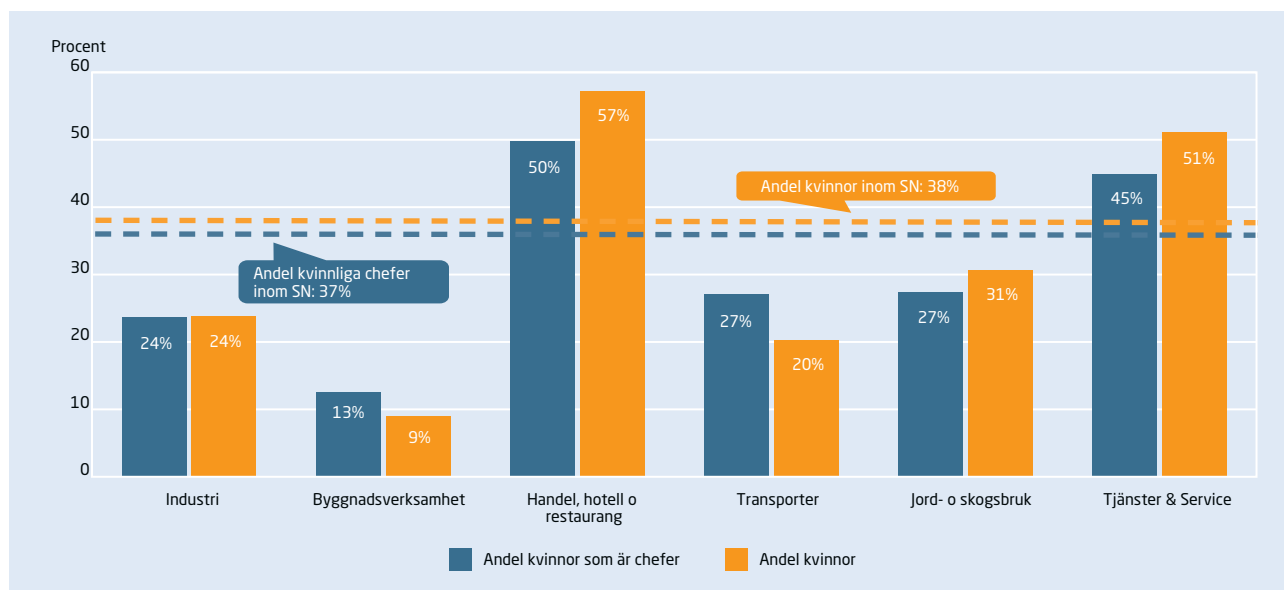
Diagram 2.3 Andel chefer som är kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2017 per näringsgren



Källa: Svenskt Näringsliv

Inom flera branscher börjar andelen chefer som är kvinnor närma sig andelen kvinnor bland anställda inom respektive näring. Inom byggnads- och transportverksamheten är andelen chefer som är kvinnor högre än andelen kvinnor totalt i branschen. Andelen chefer som är kvinnor är högst inom handel, hotell och restaurang, 50 procent, men där är också andelen kvinnor högst, 57 procent.

Diagram 2.4 **Andel chefer som är kvinnor/andel kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2017 per näringsgren**



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2016 och 2017 utsågs drygt 14 000 av de anställda till chefer, av dem var 39 procent kvinnor och motsvarande uppgift för perioden 1998/99 var 21 procent. Det motsvarar en ökning med 18 procentenheter. Trendmässigt ökar andelen kvinnor i samtliga chefskategorier. När det gäller VD:ar så är det förhållandevis få personer det handlar om, vilket gör statistiken känslig.

Tabell 2.2 **Antal chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2017**

Chefskategori	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	4 800	1 100	5 900	18%
Funktionschefer	34 400	19 000	53 400	36%
Drift- och verksamhetschefer m fl	27 900	12 400	40 300	31%
Mellanchefer	25 100	21 400	46 500	46%
Samtliga chefer	92 200	53 900	146 100	37%

Källa: Svenskt Näringsliv

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns en skillnad som visar att kvinnorna hade 90 procent av männens lön 2017, en skillnad på 10 procentenheter. Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, näringsgren, utbildning, ålder, arbetstid, om man är chef eller inte samt vilket företag man arbetar på, minskar löneskillnaden till drygt 4 procent.

Tabell 2.3 Kvinnors och mäns löner 2005-2017

År	Ovägt			Efter standardvägning		
	Heltidslön*		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Heltidslön*		Kvinnors lön i procent av mäns lön
	Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	
2005	22 500	26 100	86,3%	23 400	24 700	94,7%
2006	23 100	26 800	86,5%	23 900	25 000	95,0%
2007	24 100	27 900	86,5%	25 000	26 300	94,9%
2008	25 100	28 800	87,0%	25 900	27 200	95,1%
2009	26 100	30 000	87,1%	26 900	28 300	95,2%
2010	27 100	31 200	86,8%	28 100	29 500	95,1%
2011	27 400	31 200	87,9%	28 100	29 500	95,3%
2012	28 300	32 100	88,0%	29 000	30 300	95,5%
2013	29 000	32 700	88,6%	29 600	30 900	95,7%
2014	29 300	33 200	88,5%	30 500	31 900	95,6%
2015	30 200	33 900	88,9%	31 100	32 400	96,1%
2016	31 200	34 700	89,9%	31 800	33 000	96,3%
2017	31 800	35 400	89,8%	32 500	33 800	96,2%

* Fast månadslön inkl tillägg uppräknad till heltid

Källa: Svenskt Näringsliv

Standardvägning av löneskillnader tar hänsyn till de lönepåverkande faktorer som vi har uppgifter om. Den variabel som påverkar löneskillnaden allra mest är vilket företag man arbetar i. Det innebär att det finns företag som, av olika anledningar, har ett högre löneläge och företag med ett lägre löneläge.

Att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män som inte går att förklara med standardvägning innebär att statistiken inte kan ge mer information om vad löneskillnaden beror på. Det finns naturligtvis många fler faktorer som skulle kunna påverka lönen. En del går att mäta, andra inte. Dessa faktorer är i viss mån bestämda inom det företag individen arbetar, medan andra bestäms utanför företaget¹⁾.

Det centrala för lönesättningen är företagets behov, det utförda arbetet, individens egenskaper och den sammantagna värderingen av detta. Svårigheten i arbetsuppgifterna är en central faktor. Utbud och efterfrågan samt branschens betalningsförmåga är marknadsfunktioner som påverkar lönen i hög utsträckning. Likaså kan en större grad av konkurrensutsättning skapa ett större utrymme för nya karriärmöjligheter och en högre grad av differentiering i lönebildningen.

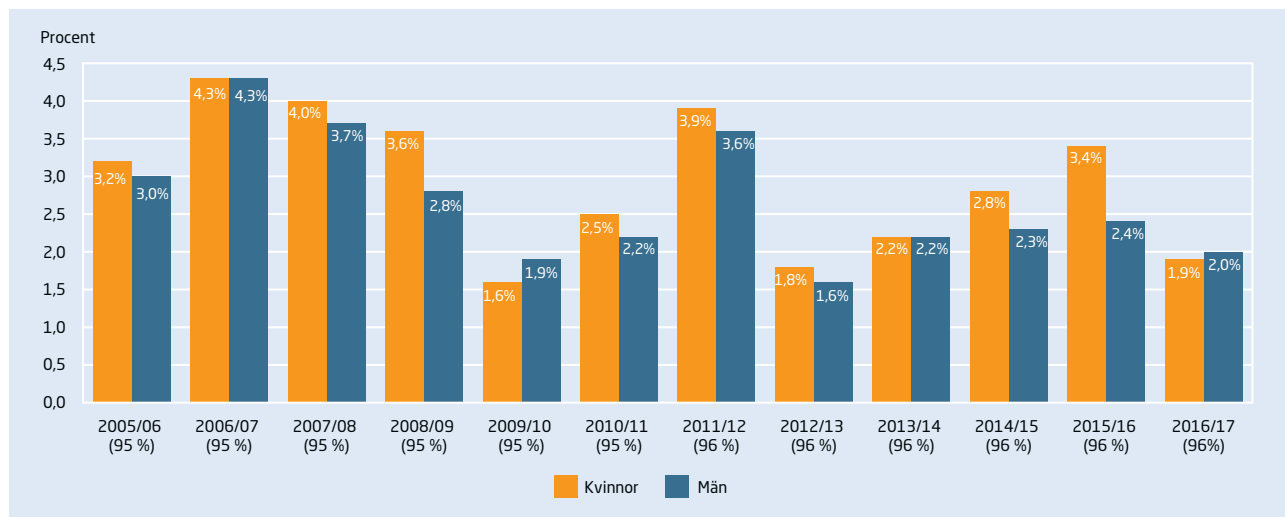
Vid en diskussion om kvinnors och mäns löner är denna komplexitet i lönesättningen viktig att ha i åtanke.

1) Se Korn Ferry Hay Groups studie The real gap: fixing the gender pay divide.

Kvinnors och mäns löneutveckling

Kvinnor har generellt sett haft en bättre löneutveckling än män under de senaste åren. Sedan 2005 har löneutvecklingen totalt sett varit 40,9 procent för kvinnor och 35,4 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 3,1 procent för kvinnor och 2,7 procent för män. 2009/2010 och 2016/2017 hade män en bättre löneutveckling. 2006/2007 och 2013/2014 var löneutvecklingen lika för kvinnor och män. Övriga år har kvinnor haft en bättre löneutveckling.

Diagram 2.5 **Genomsnittlig löneutveckling per år**



Källa: Svenskt Näringsliv

Även inom respektive näringsgren har kvinnor haft en bättre löneutveckling än män. Störst har skillnaden mellan mäns och kvinnors löneutveckling varit inom branschen jord- och skogsbruk, där kvinnor har haft löneutveckling på 3,5 procent jämfört med männen som har haft 2,7 procent i genomsnitt sedan 2005.

Tabell 2.4 **Andel kvinnor, medellön och löneutveckling per näringsgren**

Näringsgren	Andel kvinnor 2017	Medellön 2017 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling			
		Kvinnor	Män		Totalt 2005/17		Medel/år 2005/17	
					Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	24%	36 600	38 500	95,0%	46,9%	40,2%	3,6%	3,0%
Byggnads- verksamhet	9%	35 500	37 700	94,1%	48,6%	36,3%	3,7%	2,9%
Handel, hotell och restaurang	57%	30 100	30 900	97,4%	40,5%	36,5%	3,1%	2,7%
Transporter	20%	29 800	30 500	97,8%	43,8%	35,7%	3,4%	2,8%
Jord- och skogsbruk	31%	30 500	31 800	96,0%	45,9%	30,1%	3,5%	2,7%
Tjänster & Service	51%	31 600	32 700	96,7%	37,2%	24,8%	2,9%	1,9%
Totalt	38%	32 500	33 800	96,2%	40,9%	35,5%	3,1%	2,7%

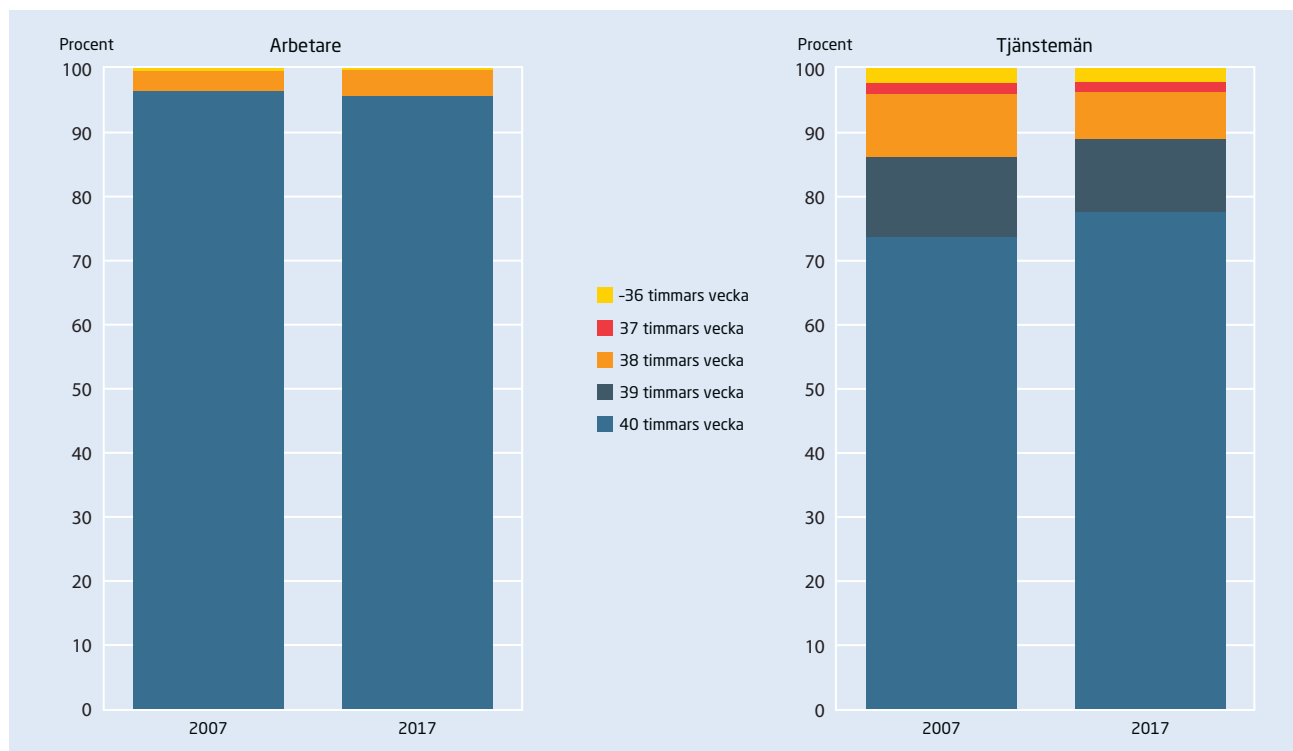
Källa: Svenskt Näringsliv

3. Arbetstid och semester

Den lagstadgade längsta ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Den faktiska ordinarie arbetstiden skiljer sig dock från detta för stora grupper tjänstemän. Nästan samtliga arbetare, cirka 96 procent, har en veckoarbetstid om 40 timmar.

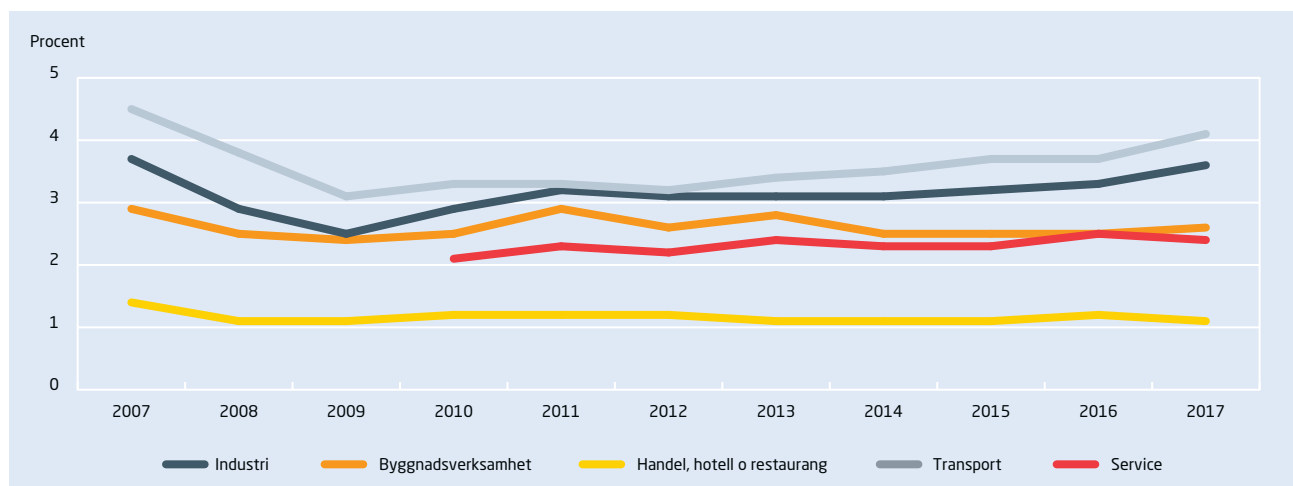
Den ordinarie veckoarbetstiden är till största delen 40 timmar per vecka och har i stort sett varit oförändrad de senaste tio åren. Omkring var fjärde tjänsteman har en kortare ordinarie veckoarbetstid.

Diagram 3.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.2 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar

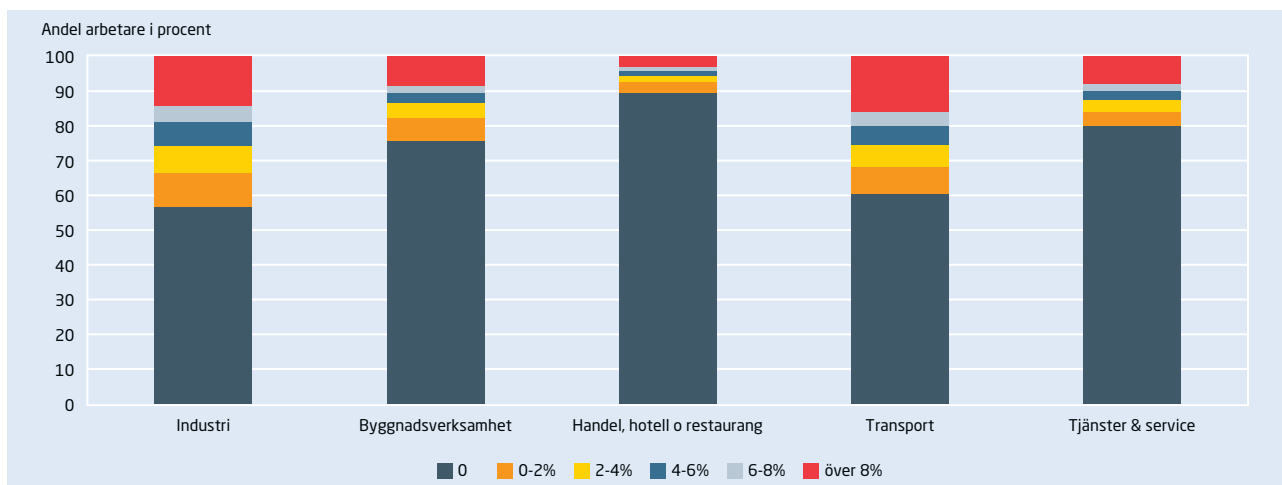


Källa: Svenskt Näringsliv

Övertidsvolym 1980-2017

Andelen övertidstimmar har över tid stabiliserat sig till omkring 3 procent av det totala antalet arbetade timmar. Det är dock inte lika vanligt med övertidsarbete i alla näringsgrenar, lägst är övertiden inom handeln.

Diagram 3.3 **Fördelning av övertidsvolym för arbetare september 2017**



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 11 och 43 procent av arbetarna utför övertidsarbete. Det är en mindre grupp av arbetarna som svarar för en stor del av övertiden medan majoriteten inte utför något övertidsarbete alls.

Semesterdagar

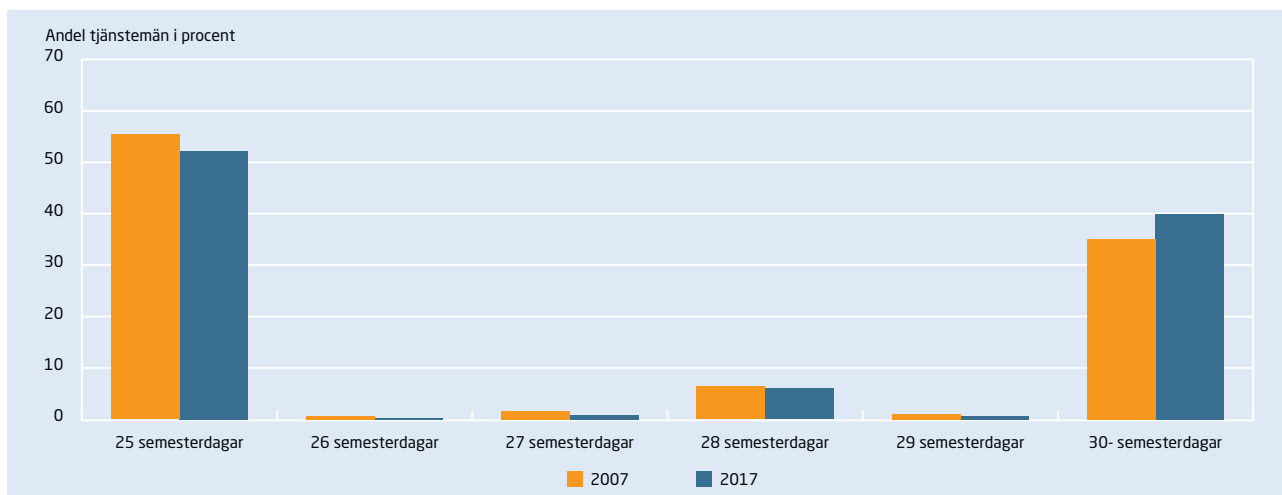
Huvuddelen av tjänstemännen har 25 semesterdagar men det är ändå stora grupper som har ytterligare dagar.

Flertalet av tjänstemännen med 28 semesterdagar är antingen arbetsledare, som utför förberedelse- och avslutningsarbete, eller säljare med okontrollerbar arbetstid. Båda grupperna har kompenserats med extra semesterdagar.

Andelen tjänstemän med 30 dagars semester har ökat mellan 2007 och 2017 beroende på att många har fått sin betalda övertid ersatt med fem extra semesterdagar.

Arbetare inom LO-området har i allmänhet 25 semesterdagar.

Diagram 3.4 **Tjänstemännens semesterstandard 2007 och 2017**



Källa: Svenskt Näringsliv

4. Tidsanvändning och frånvaro

Antalet arbetsdagar som infaller på måndag till fredag varierar mellan 249 och 254 dagar per år. Till följd av olika ledigheter och annan frånvaro varierar den faktiska arbetstiden betydligt mer. Frånvaro inverkar på företagets verksamhet dels genom ökade kostnader som måste tas ut av kunderna dels genom försämrad möjlighet att tillhandahålla varor och tjänster.

Arbetsdagar och frånvaro

Av 2017 års 365 dagar inföll 261 dagar på en måndag till fredag och 10 av dessa dagar inföll på en helgdag. Det återstår alltså 251 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. En tjänsteman arbetade i genomsnitt 208 dagar och en arbetare 196 dagar. Frånvaron uppgick därmed till 18,0 procent av ordinarie arbetstid för tjänstemän och till 21,5 procent för arbetare. Det motsvarar 43 respektive 55 arbetsdagar. Den främsta frånvaroorsaken är semester.

Tjänstemännen arbetade i genomsnitt 12 dagar mer än arbetarna, framförallt till följd av en betydligt lägre sjukfrånvaro och övrig ledighet i olika former, som exempelvis kompensationsledighet för arbetad övertid. Tjänstemännen tar dock ut fler semesterdagar och mer annan lagstadgad ledighet än arbetarna. En förklaring till att tjänstemännen tar ut fler semesterdagar och arbetarna mer kompensationsledighet för arbetad övertid är att en stor andel tjänstemän har förhandlat bort övertidskompensation i utbyte mot fler semesterdagar (och/eller högre lön).

BAKGRUNDSINFORMATION

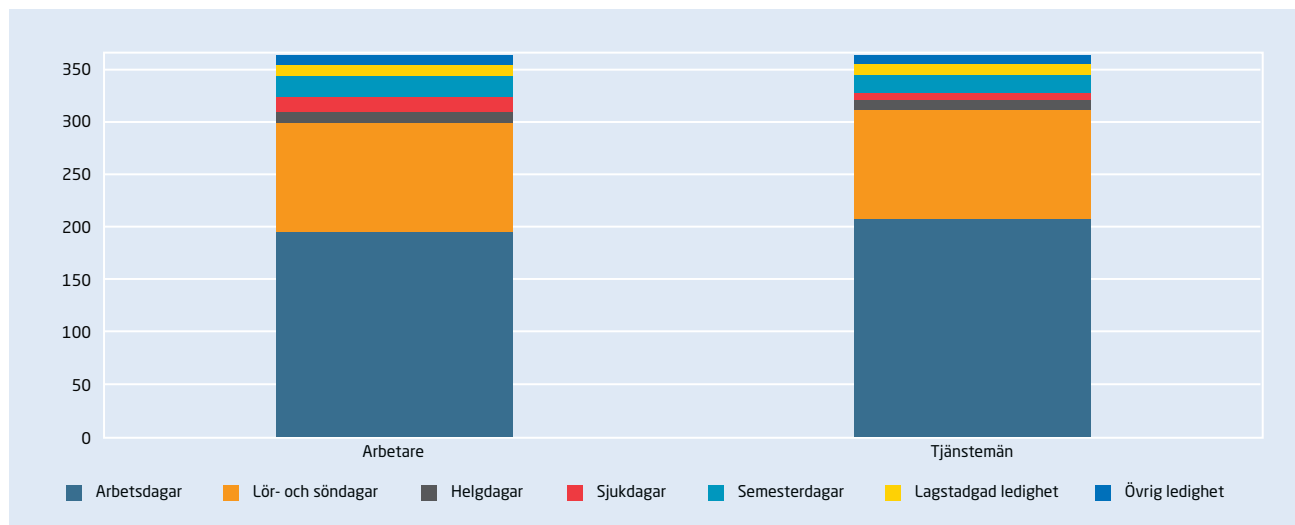
Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik har tillkommit för att ge företagen jämförelseuppgifter över närvaro och olika former av frånvaro från arbetet samt personalomsättning. Företagens deltagande i statistiken är frivilligt. Informationen är därför inte statistiskt representativ för alla Sveriges företag utan endast giltig för de företag som deltar i informationssystemet. Under senare år har verksamheten omfattat cirka 100 000 arbetstagare fördelade på cirka 1 000 arbetsplatser och 100 företag.

Underlag för tidsanvändningen insamlas och bearbetas för varje kvartal. Kvartalsuppgifterna summeras till årliga sammanställningar för att bli eliminerade säsongsskillnader i frånvaron och personalomsättningen.

De företag som deltar i informationssystemet får återrapportering av tidsanvändning och personalomsättning för hela företaget samt jämförelsetal, det vill säga genomsnittresultat av olika slag.

Tidsanvändningen anges i procent av ordinarie arbetstid. Summeras procenttalet för arbetad tid med procenttalen för all frånvaro blir resultatet 100 procent. Övertid, som ligger utanför ordinarie tid, redovisas också.

Diagram 4.1 **Fördelning av årets 365 dagar - 2017**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Tabell 4.1 **Fördelning av årets 365 dagar - 2017**

	Arbetare och tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
Arbetsdagar	202	196	208
Lör- och söndagar	104	104	104
Helgdagar	10	10	10
Sjukdagar	10	15	6
Semesterdagar	19	20	18
Lagstadgad ledighet	10	10	10
Övrig ledighet	10	10	9
Totalt antal dagar	365	365	365

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

År 2017 uppgick den ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1 846 timmar för arbetare och tjänstemän. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1 480 timmar inklusive övertid och 1 516 timmar exklusive övertid. Frånvaron uppgick till 363 timmar, vilket motsvarar 20 procent av ordinarie arbetstid.

Tabell 4.2 **Redovisade timmar 2017 för heltidsanställd**

	Arbetare och tjänstemän
Redovisad ordinarie arbetstid	1 846
Arbetad tid exkl övertid	1 480
Sjukfrånvaro	69
Semester	145
Lagstadgad ledighet	78
Övrig ledighet	71
Total frånvaro	363
Övertid	36
Totalt arbetad tid	1 516

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Den faktiskt arbetade tiden är klart lägre än den ordinarie veckoarbetstiden. I genomsnitt arbetar en tjänsteman 32,8 timmar och en arbetare 31,5 timmar av ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar.

Av de 7,2 timmar som tjänstemännen i genomsnitt är frånvarande under en arbetsvecka är 3,2 timmar semester, 1,7 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 1,0 timmar sjukfrånvaro. Av de 8,6 timmar som en arbetare är frånvarande är 3,1 timmar semester, 1,8 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 2,1 timmar sjukfrånvaro.

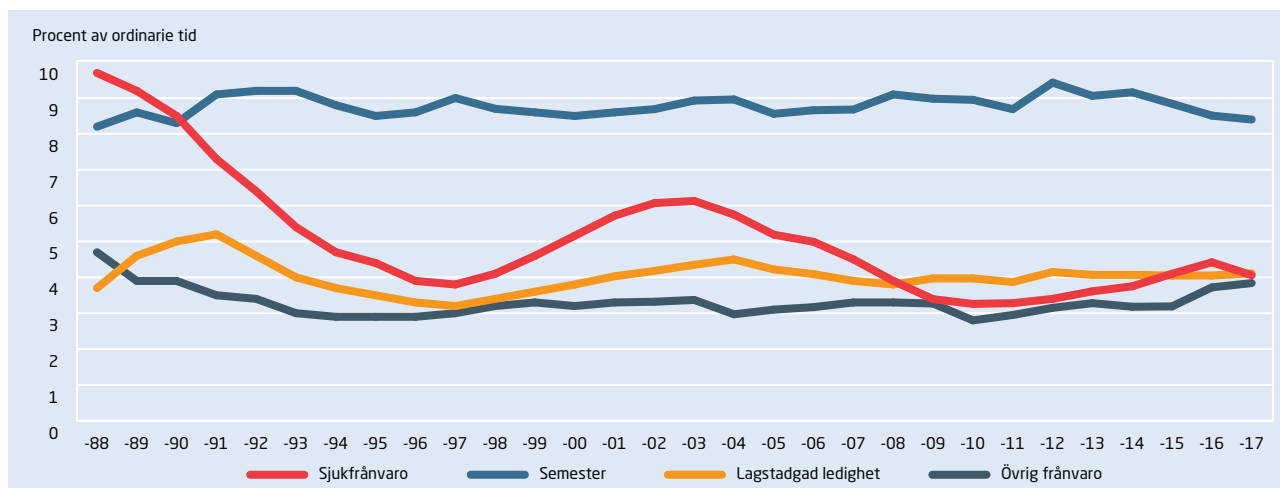
En tjänsteman arbetade i genomsnitt övertid i 0,5 timme per vecka medan en arbetare arbetade 1,1 timme per vecka på övertid.

Tabell 4.3 **Arbetad tid och frånvaro vid 40-timmars arbetsvecka**

	Arbetare och tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
Ordinarie arbetstid	40	40	40
Arbetad tid exkl övertid	32,1	31,5	32,8
Sjukfrånvaro	1,5	2,1	0,9
Semester	3,1	3,1	3,2
Lagstadgad ledighet	1,7	1,8	1,7
Övrig ledighet	1,5	1,6	1,5
Total frånvaro	7,9	8,6	7,2
Övertid	0,8	1,1	0,5
Totalt arbetad tid	32,9	32,5	33,3

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Diagram 4.2 **Frånvaroorsaker 1988-2017 (samtliga anställda)**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

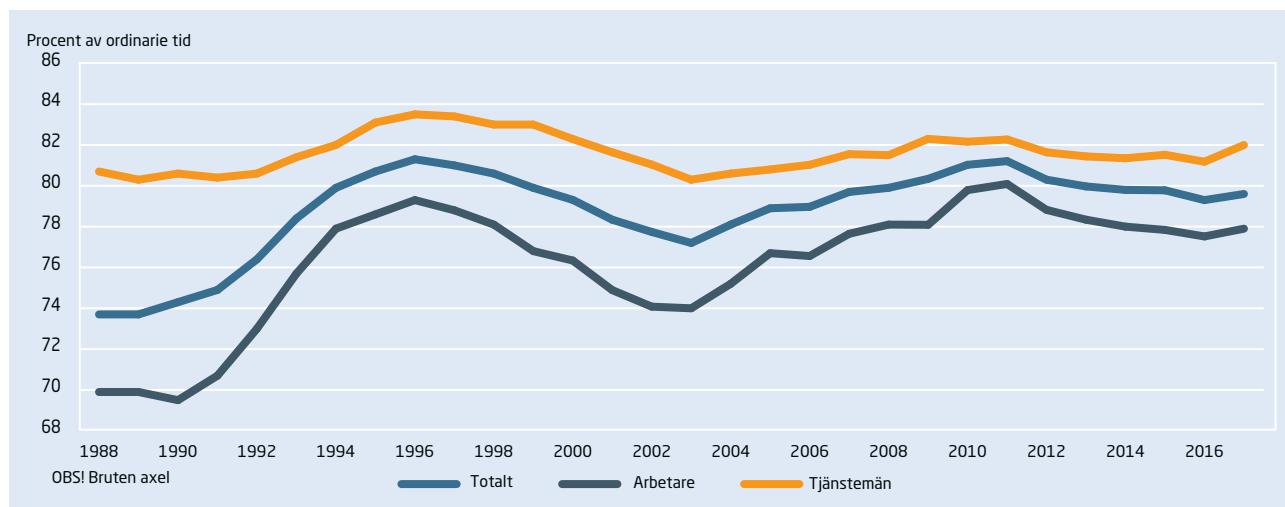
Arbetad tid och frånvaro 1988-2017

Arbetad tid som andel av ordinarie arbetstid ökade kraftigt från 1990 till 1996. Ökningen för arbetare var närmare 10 procentenheter. Skillnaden i arbetad tid mellan arbetare och tjänstemän var mycket stor i slutet av 1980-talet men minskade under 1990-talets första hälft.

Från 1990-talets mitt följde sedan ett antal år, fram till 2003, då andelen arbetad tid minskade igen. För tjänstemän var andelen arbetad tid till och med lägre 2003 än under slutet av 1980-talet. Från 2004 ökar andelen arbetad tid igen för både arbetare och tjänstemän fram till 2011.

Den arbetade tiden år 2017, exklusive övertid, utgjorde således 80,0 procent av ordinarie arbetstid. En tjänsteman arbetade i genomsnitt 82,0 procent under 2017, medan motsvarande siffra för arbetare uppgick till 78,6 procent.

Diagram 4.3 **Arbetad tid exklusive övertid 1988-2017 (samtlige anställda)**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Tabell 4.4 **Arbetad tid exklusive övertid 1988-2017 (samtlige anställda)**

Arbetad tid exkl övertid			
År	Totalt	Procent av ordinarie tid	
		Arbetare	Tjänstemän
1988	73,7	69,9	80,7
1989	73,7	69,9	80,3
1990	74,3	69,5	80,6
1991	74,9	70,7	80,4
1992	76,4	73,0	80,6
1993	78,4	75,7	81,4
1994	79,9	77,9	82,0
1995	80,7	78,6	83,1
1996	81,3	79,3	83,5
1997	81,0	78,8	83,4
1998	80,6	78,1	83,0
1999	79,9	76,8	83,0
2000	79,3	76,3	82,3
2001	78,3	74,9	81,6
2002	77,7	74,1	81,0
2003	77,2	74,0	80,3
2004	78,1	75,2	80,6
2005	78,9	76,7	80,8
2006	79,0	76,6	81,0
2007	79,7	77,7	81,6
2008	79,9	78,1	81,5
2009	80,3	78,1	82,3
2010	81,0	79,8	82,2
2011	81,2	80,1	82,3
2012	79,9	77,8	81,5
2013	80,0	78,3	81,4
2014	79,8	78,0	81,4
2015	79,8	77,8	81,5
2016	79,3	77,5	81,2
2017	79,6	77,9	82,0

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

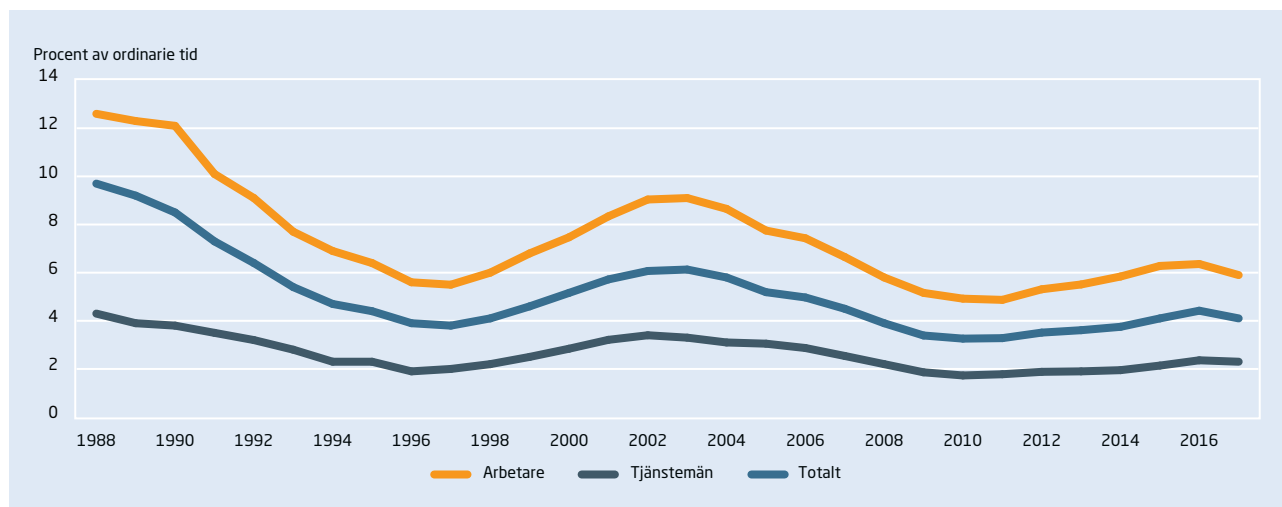
Frånvaron från arbetet minskade från 1980-talets slut till 1990-talets mitt. Den totala frånvaron som andel av ordinarie arbetstid minskade från drygt 26 till under 19 procent. Den huvudsakliga anledningen var att sjukfrånvaron sjönk från 9,7 procent till 3,8 procent mellan 1988 och 1997. En viktig förklaring till minskningen av sjukfrånvaron är förändringarna i ersättningssystemen med exempelvis införd karensdag, sänkta ersättningsnivåer och ökat arbetsgivaransvar. Sannolikt bidrog även det försämrade arbetsmarknadsläget till att frånvaron minskade.

Efter 1997 ökade sjukfrånvaron kraftigt igen och 2003 var den 6,1 procent. Året efter kom ett nytt trendbrott med minskande sjukfrånvaro för både arbetare och tjänstemän. Minskningen har också fortsatt sedan dess. Detta trendbrott kan förklaras av flera faktorer kopplat till bland annat en kraftig ökning av antalet sjukskrivna som förtidspensionerades, och en strängare syn på när det är rätt att vara sjukfrånvarande. 2008 reformerades sjukförsäkringen då bland annat regler om fasta bedömningstidpunkter av arbetsförmågan, en stegvis nedtrappning av ersättningsnivån och en bortre tidsgräns infördes. Samtidigt som sjukförsäkringen reformerades infördes även det försäkringsmedicinska beslutsstödet och regelverket kring förtidspension skärptes. Den 1 februari 2016 slopades den bortre tidsgränsen i sjukförsäkringen, vilket förväntades leda till fler och längre sjukfall.

Under 2017 uppgick sjukfrånvaron till 4,1 procent av ordinarie arbetstid, en minskning med 0,4 procentenheter.

Sjukfrånvaron varierar mellan olika grupper. Sjukfrånvaron är högre bland arbetare än bland tjänstemän och högre bland kvinnor än bland män. Arbetarnas sjukfrånvaro uppgår till mellan 2,5 och 3 gånger sjukfrånvaron för tjänstemän.

Diagram 4.4 Sjukfrånvaro 1988-2017 (samtliga anställda)



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

BAKGRUNDSINFORMATION

Ett sätt att beskriva svenskarnas arbetstider är att se efter vad som har hänt i lagstiftningen. Då kan man konstatera att vi 1920 fick en lag om 48 timmars arbetsvecka och att vi 1957 påbörjade en sänkning till 45-timmarsvecka. År 1966 påbörjades en ny sänkning mot 42,5 timmar i veckan. 1971 fick vi den nya allmänna arbetstidslagen som föreskriver 40 timmars arbetsvecka. Arbetstidsförkortningar har sedan genomförts ett stort antal gånger under de senaste decennierna. Men det har gällt andra typer av arbetstidsförkortningar än en generellt kortad arbetsvecka. Sverige har längre semester än flertalet andra länder. I Sverige har vi också valt att ta ut en arbetstidsförkortning genom att införa olika ledighetsformer. Dessa har reducerat antalet faktiska arbetstimmar. Till detta kommer ett antal arbetstidsförkortningar för skiftarbete.

Tabell 4.5 **Arbetad tid och frånvaroorsaker i procent av ordinarie tid**

Frånvaroorsaker 1988-2017 för samtliga anställda					
Arbetad tid och frånvaroorsaker i procent av ordinarie tid					
År	Arbetad tid exkl övertid	Sjukfrånvaro	Semester	Lagstadgad ledighet	Övrig frånvaro
1988	73,7	9,7	8,2	3,7	4,7
1989	73,7	9,2	8,6	4,6	3,9
1990	74,3	8,5	8,3	5,0	3,9
1991	74,9	7,3	9,1	5,2	3,5
1992	76,4	6,4	9,2	4,6	3,4
1993	78,4	5,4	9,2	4,0	3,0
1994	79,9	4,7	8,8	3,7	2,9
1995	80,7	4,4	8,5	3,5	2,9
1996	81,3	3,9	8,6	3,3	2,9
1997	81,0	3,8	9,0	3,2	3,0
1998	80,6	4,1	8,7	3,4	3,2
1999	79,9	4,6	8,6	3,6	3,3
2000	79,3	5,2	8,5	3,8	3,2
2001	78,3	5,7	8,6	4,0	3,3
2002	77,7	6,1	8,7	4,2	3,3
2003	77,2	6,1	8,9	4,4	3,4
2004	78,1	5,8	9,0	4,5	2,7
2005	78,9	5,2	8,6	4,2	3,1
2006	79,0	5,0	8,7	4,1	3,2
2007	79,7	4,5	8,7	3,9	3,3
2008	79,9	3,9	9,1	3,8	3,3
2009	80,3	3,4	9,0	4,0	3,3
2010	81,0	3,3	9,0	4,0	2,8
2011	81,2	3,3	8,7	3,9	3,0
2012	79,9	3,4	9,4	4,2	3,2
2013	80,0	3,6	9,1	4,1	3,3
2014	79,8	3,8	9,2	4,1	3,2
2015	79,8	4,1	8,8	4,1	3,2
2016	79,3	4,4	8,5	4,0	3,7
2017	79,6	4,1	8,4	4,1	3,8

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

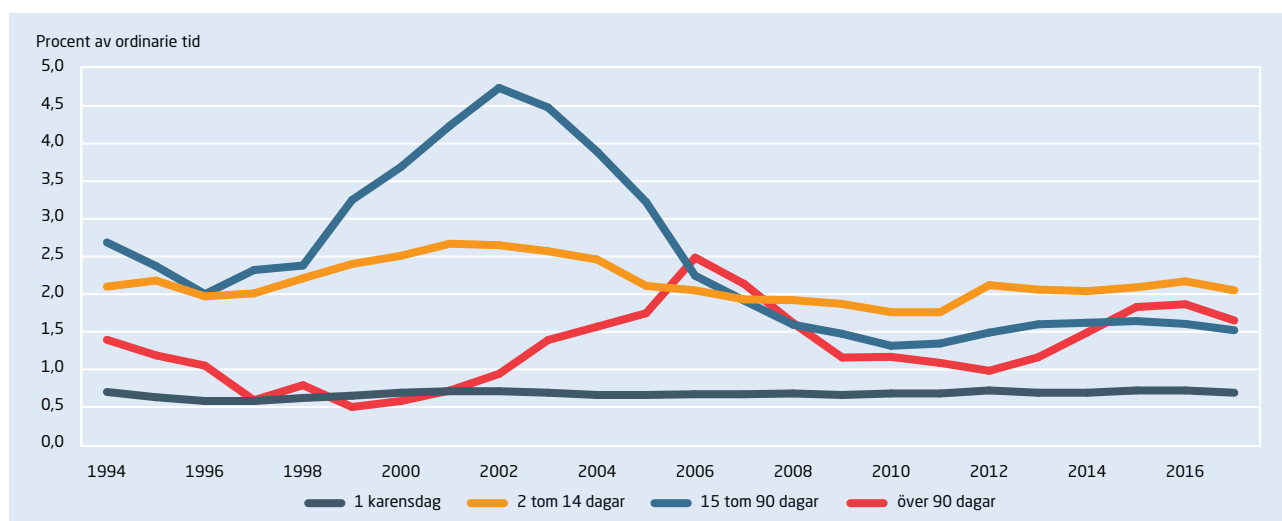
Tabell 4.6 **Lagstadgad veckoarbetstid och semester**

År	Semester	Veckoarbetstid
1938	2 veckor	48 timmar
1954	3 veckor	48 timmar
1960	3 veckor	45 timmar
1963	4 veckor	45 timmar
1969	4 veckor	42,5 timmar
1973	4 veckor	40 timmar
1978	25 dagar	40 timmar
1991	27 dagar	40 timmar
1994	25 dagar	40 timmar

Den så kallade arbetsgivarperioden infördes på 1990-talet, vilket innebär att under de 14 första dagarna i en sjukperiod ska arbetsgivaren betala ut lagstadgad sjuklön till den anställde som är sjukfrånvarande. År 1993 infördes en karensdag. Arbetsgivarperioden har över tid varierat i längd och ersättningsnivå. Exempelvis betalade arbetsgivaren år 1996 sjuklön för dag 2-14 med 75 procent. År 2003 förlängdes arbetsgivarperioden från 14 till 21 dagar, för att 2005 åter sänkas från 21 dagar till 14 dagar.

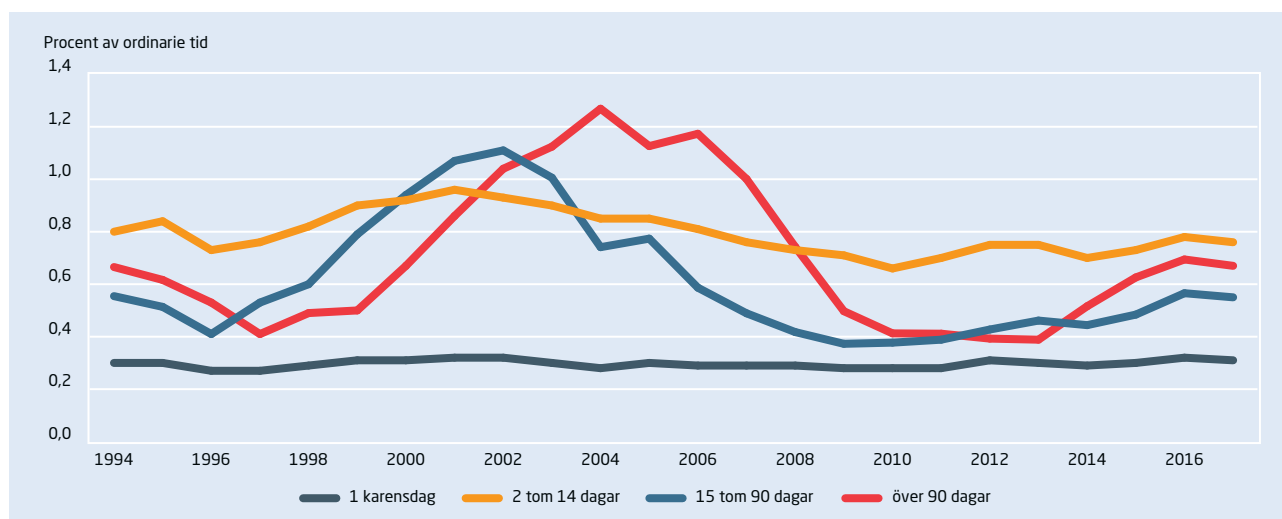
Den längre sjukfrånvaron steg kraftigt under några år i början av 2000-talet både för arbetare och för tjänstemän. Ett trendskifte kunde därefter avläsas i den långa sjukfrånvaron som ökade för arbetare från 2012 och för tjänstemän från 2013. En nedgång kan avläsas för både arbetare och tjänstemän till 2017.

Diagram 4.5 Sjukfrånvaro efter arbetsgivarperiod för arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Diagram 4.6 Sjukfrånvaro efter arbetsgivarperiod för tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

5. Löneutveckling, BNP och KPI

Anställdas löner och sociala avgifter och därmed företagens löne- och arbetskraftskostnader revideras varje år. Löneökningar innebär dock inte alltid att det går att köpa mer för pengarna eftersom prisutvecklingen inverkar på köpkraften.

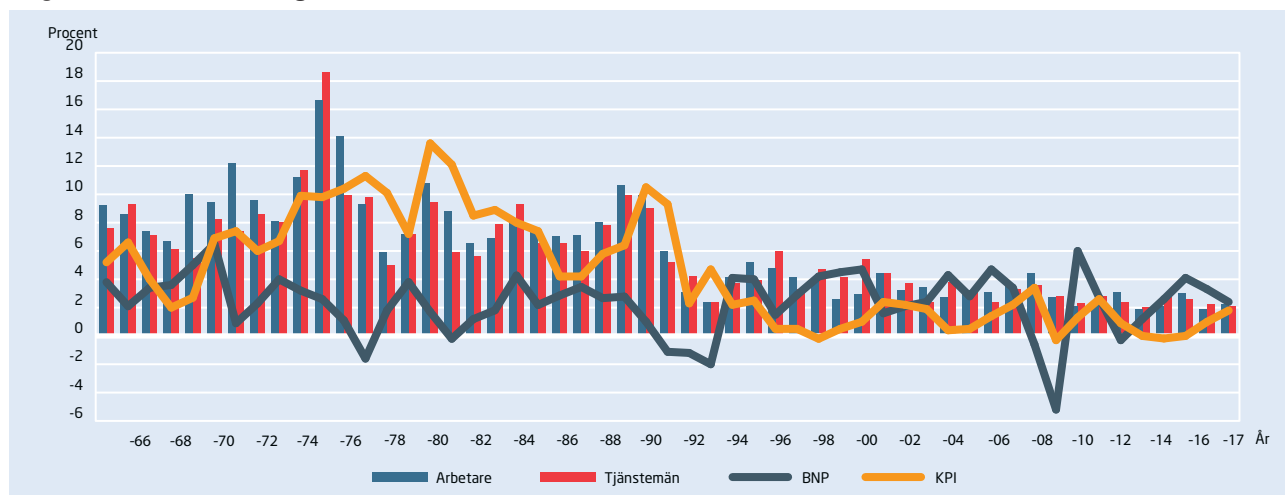
Löne- och arbetskraftskostnadsutveckling

Den årliga löneökningstakten för arbetare och tjänstemän växlade ned från mellan 6 och 12 procent under 1970- och 1980-talet till mellan 2 och 6 procent under 1990- och 2000-talet. Tidigare var det inte ovanligt med löneökningar på mer än 10 procent och 1975 ökade tjänstemännens löner med närmare 19 procent. De senaste fem åren har löneökningarna varit mellan 2,0 och 3,0 procent.

Samtidigt som den nominella löneutvecklingen växlade ned under 1990-talet gjorde också inflationen det. Den reala löneutvecklingen har därför utvecklats betydligt mer stabilt under de senaste 20 åren. Mellan 1977 och 1983 var den reala löneutvecklingen negativ för både arbetare och tjänstemän liksom under några år i början av 1990-talet. Det är således inte så att höga nominella löneökningar ger höga reallöneökningar. Över tid tycks det motsatta förhållandet stämma bättre.

De sociala kostnaderna för arbetare har under ett antal år varit nedsatta till följd av att premierna subventioneras via överskottsmedel i de kollektivavtalade försäkringssystemen.

Diagram 5.1 Löneutveckling 1965-2017



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

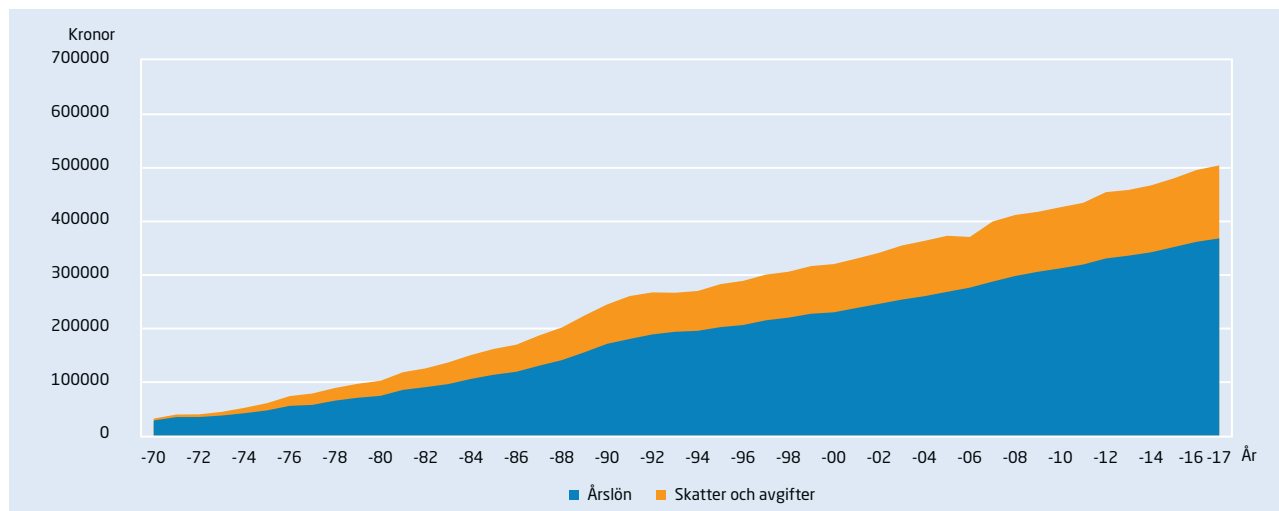
Tabell 5.1 **Arbetskraftskostnadsutveckling i procent 2000-2017**

	Arbetare			Tjänstemän			BNP	KPI
	Löneutveckling	Sociala kostnader	Totalt	Löneutveckling	Sociala kostnader	Totalt		
2000	2,9	0,0	2,9	5,4	1,1	6,2	4,7	1,0
2001	4,4	-0,4	4,1	4,4	1,3	5,3	1,6	2,4
2002	3,2	0,0	3,2	3,7	-0,6	3,3	2,1	2,2
2003	3,4	1,0	4,2	2,4	2,4	4,0	2,4	1,9
2004	2,7	-0,1	2,6	3,8	0,1	3,9	4,3	0,4
2005	3,2	-0,7	2,7	3,1	-0,2	3,0	2,8	0,5
2006	3,1	-4,7	-0,4	2,4	0,0	2,4	4,7	1,4
2007	3,7	4,7	7,4	3,3	-0,3	3,1	3,4	2,2
2008	4,4	-0,8	3,8	3,6	-7,0	-1,2	-0,6	3,4
2009	2,7	-1,7	1,5	2,8	4,9	6,3	-5,2	-0,3
2010	2,1	0,0	2,1	2,3	0,0	2,3	6,0	1,3
2011	2,4	-0,5	2,0	2,8	0,2	2,6	2,7	2,6
2012	3,1	1,4	4,2	2,4	0,1	2,5	-0,3	0,9
2013	1,9	-0,9	1,2	2,0	-0,6	1,6	1,3	0,0
2014	2,1	0,0	2,1	2,7	1,0	3,4	2,1	-0,2
2015	3,0	0,0	3,0	2,6	1,0	3,3	4,1	0,0
2016	1,9	0,6	2,3	2,2	0,9	2,8	3,3	1,0
2017	2,2	0,0	2,2	2,1	0,7	2,6	2,4	1,8

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

BAKGRUNDSINFORMATION Utvecklingen i lön och arbetskraftskostnad kan mätas nominellt och reallt. Den nominella utvecklingen är den faktiskt uppmätta. Den reala beräknas genom justering för genomsnittlig prisutveckling. På så vis ges en bild av hur mycket mer/ mindre den anställda faktiskt kan handla varor och tjänster för. I tabellen redovisas de totala ökningarna i arbetskraftskostnad, det vill säga löneökningar inklusive förändringar i sociala kostnader. Uppgifterna om sociala kostnader avser det förändrade avgiftsuttagets inverkan på de totala arbetskraftskostnaderna. Löneutvecklingstalen för arbetare t o m 1996/97 baserades på löneelementen TPSH och korregerades med hänsyn till de avtalsmässiga höjningar som inträffat under andra halvåret respektive år. Eftersom en ny insamlingsperiod - utan helgdagar - används från och med 1998, beräknas löneutvecklingen från och med 1997/98 enbart på tid- och prestationslön.

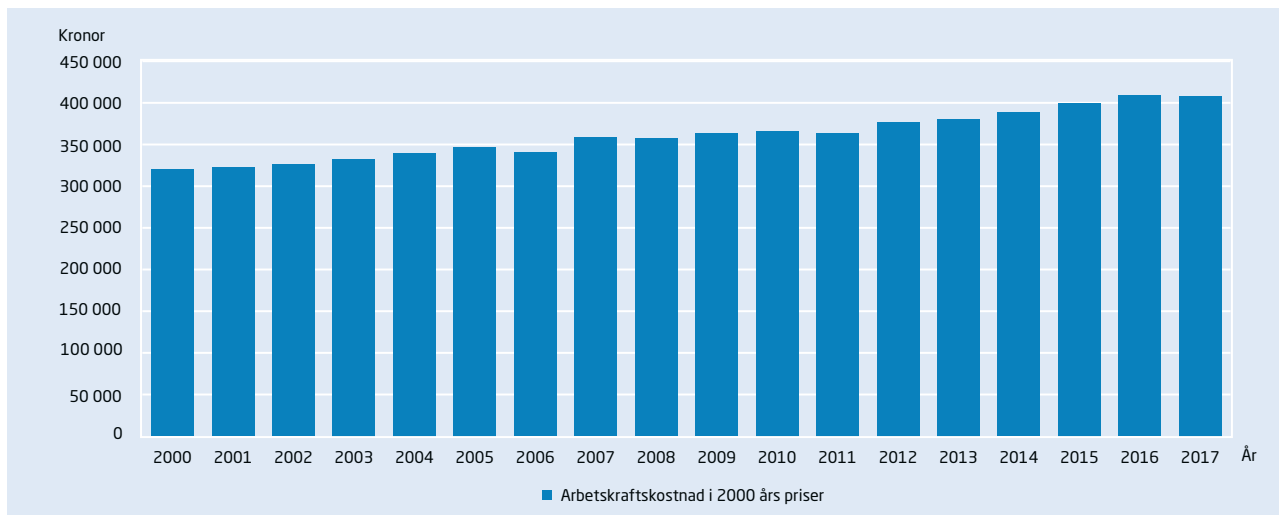
Diagram 5.2 **Arbetskraftskostnad, arbetsgivaravgift och årslön för arbetare 1970-2017**



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

De svenska företagens arbetskraftskostnader är bland de högsta inom EU. För arbetare var den genomsnittliga totala arbetskraftskostnaden år 2017 cirka 505 000 sek per år (beräknat på veckoarbetstid om 40 timmar). Cirka 27 % av den totala arbetskraftskostnaden utgörs av arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal. Sedan år 2000 har arbetskraftskostnaderna ökat med 184 000 sek eller 57 %. Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i reala termer (deflator KPI) för perioden år 2000 – 2017 innebär en ökning med cirka 88 000 sek eller 27%.

Diagram 5.3 **Arbetskraftskostnad arbetare beräknad i 2000 års priser**



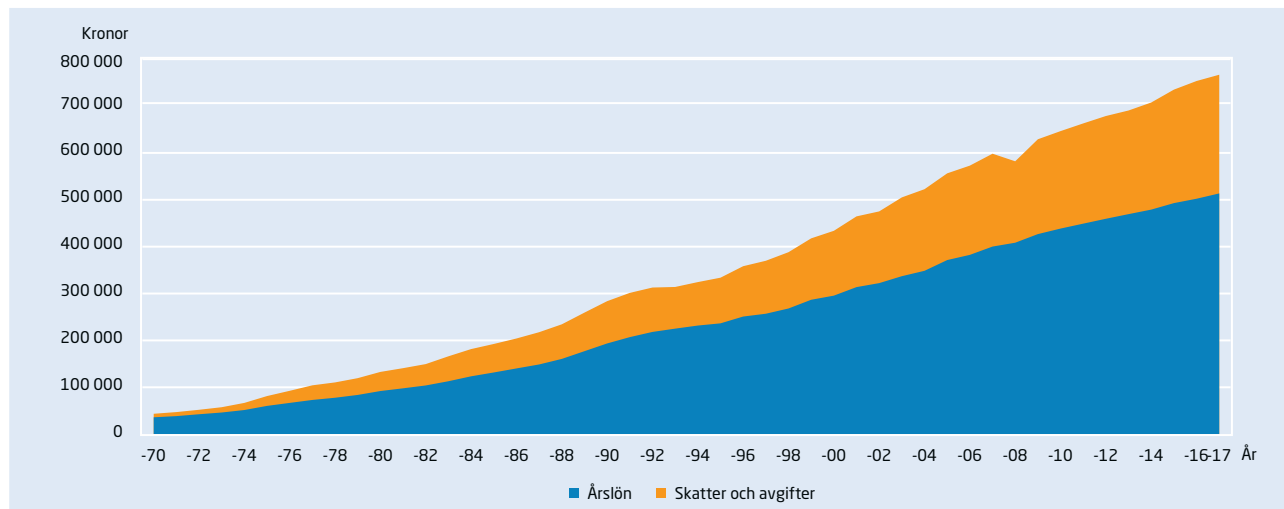
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Tabell 5.2 **Arbetskraftskostnad mm för arbetare (löpande samt 2000 års priser)**

År	Arbetskrafts-kostnad	Årslön	Skatter och avgifter	AK kostnad i 2000 års priser
2000	320 380	230 324	90 057	320 380
2001	330 618	238 369	92 249	322 738
2002	341 424	246 160	95 264	326 263
2003	355 049	254 078	100 971	332 853
2004	363 717	260 468	103 249	339 725
2005	373 211	268 555	104 656	346 976
2006	371 025	276 410	94 615	340 292
2007	399 732	287 639	112 093	358 761
2008	412 011	298 084	113 928	357 483
2009	417 906	306 002	111 905	363 592
2010	426 537	312 412	114 124	366 414
2011	434 706	319 566	115 140	363 911
2012	454 630	330 881	123 749	377 274
2013	458 752	336 082	122 670	380 860
2014	467 386	342 408	124 979	388 706
2015	480 481	352 130	128 351	399 772
2016	495 920	361 959	133 961	408 600
2017	504 616	368 306	136 310	408 432

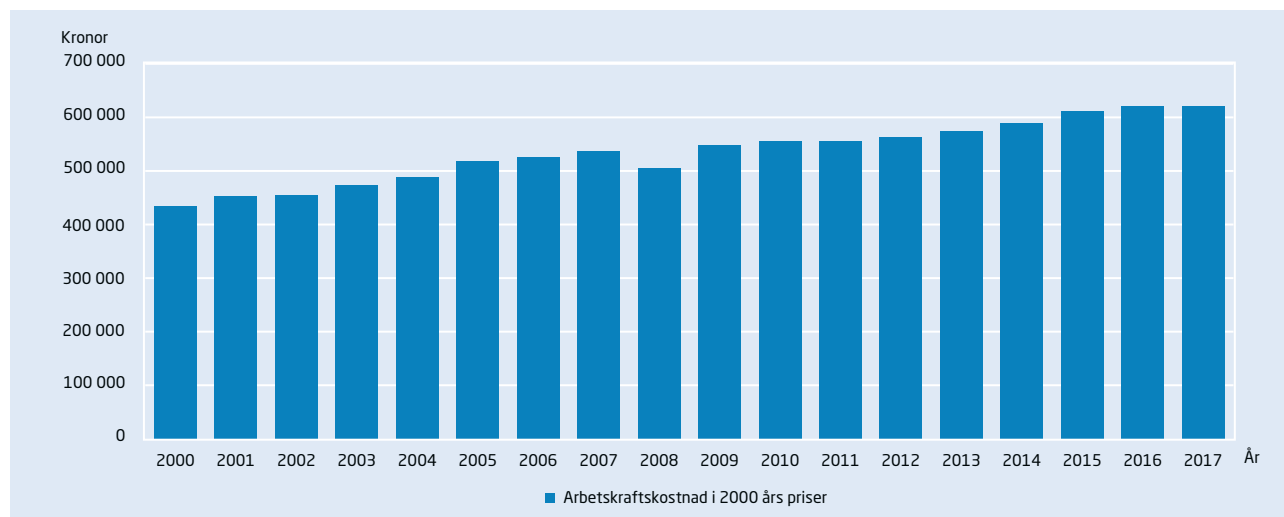
BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna avser arbetare i företag anslutna till Svenskt Näringsliv. Uppgifterna är inte jämförbara med motsvarande uppgifter gällande tjänstemän.

Diagram 5.4 **Arbetskraftskostnad, arbetsgivaravgift och årslön för tjänstemän 1970 - 2017**



För tjänstemän var den genomsnittliga totala arbetskraftskostnaden år 2017 cirka 767 000 sek per år (beräknat på veckoarbetstid om 40 timmar). Cirka 33 % av den totala arbetskraftskostnaden utgörs av arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal. Sedan år 2000 har arbetskraftskostnaderna ökat med 333 000 sek eller 77 %. Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i reala termer (deflator KPI) för perioden år 2000 – 2017 innebär en ökning med cirka 187 000 sek eller 43%. Jämförbarheten över tid för tjänstemän påverkas mycket av kollektivets yrkessammansättning.

Diagram 5.5 **Arbetskraftskostnad tjänstemän i 2000 års priser**



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Tabell 5.3 **Arbetskraftskostnad mm för tjänstemän (löpande samt 2000 års priser)**

År	Arbetskrafts-kostnad	Årslön	Skatter o avgifter	AK kostnad i 2000 års priser
2000	433 800	295 500	138 300	433 800
2001	464 600	313 700	150 900	453 527
2002	475 200	322 200	153 000	454 099
2003	505 100	337 000	168 100	473 523
2004	522 600	348 500	174 100	488 127
2005	556 400	371 400	185 000	517 288
2006	572 900	382 500	190 400	525 446
2007	598 300	400 200	198 100	536 976
2008	582 100	408 400	173 700	505 061
2009	629 100	426 800	202 300	547 337
2010	646 500	438 600	207 900	555 372
2011	662 900	449 100	213 800	554 942
2012	678 700	459 500	219 200	563 217
2013	690 500	469 400	221 100	573 259
2014	707 532	479 033	228 499	588 425
2015	735 000	492 900	242 100	611 537
2016	753 406	502 237	251 169	620 749
2017	766 780	513 583	253 197	620 626

BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna avser månadsavlönade heltidsarbetande tjänstemän i företag anslutna till Svenskt Näringsliv. Uppgifterna är inte jämförbara med motsvarande uppgifter gällande tjänstemän.

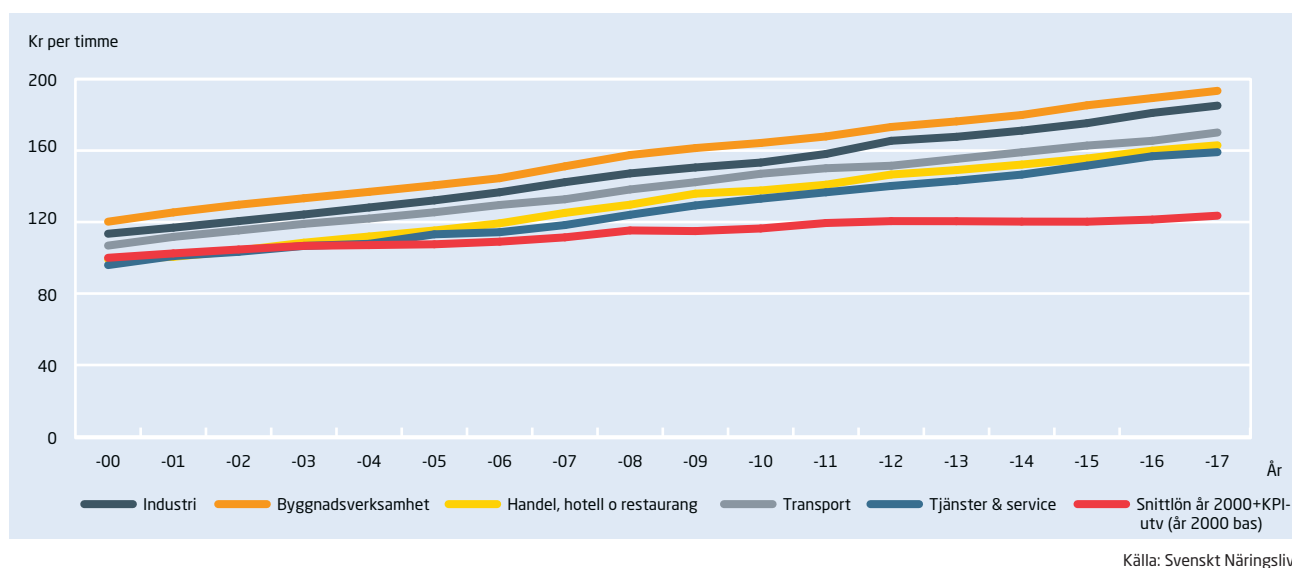
Löneutveckling 2000 - 2017

Följsamheten i löneutvecklingen för arbetare är stor mellan olika branscher. Löner inom byggbranschen ligger fortsatt högst. I genomsnitt för samtliga branscher har lönerna ökat med 56% under perioden 2000 – 2017. Konsumentprisernas utveckling under samma period är 24%. Sammantaget har detta inneburit reallöneökningar för arbetstagare. I diagram 5.6 har genomsnittslönen avseende år 2000 räknats upp med Konsumentprisindex i serien ”Snittlön år 2000 + KPI-utv”.

En viktig slutsats som kan dras är att 1970-, 1980- och halva 1990-talet präglades av att lönebildningen inte lyckades leverera reallöneökningar (se diagram 5.1). Denna period sammanfaller med en period med höga nominella löneökningar, återkommande kostnadskriser i näringslivet, devalveringar av kronan, detaljstyrande centrala avtal med olika former av pris- och löneutvecklingsgarantier, hög inflation samt osäkerhet om den framtida inflationen.

Lönebildningen omgärdas sedan början av 1990-talet av en delvis annan kontext. Viktiga förutsättningar är numera rörlig växelkurs och självständig centralbank vilket har resulterat i låg och stabil inflation samt lägre nominella löneökningar. Lönebildningen har också decentraliserats genom att löneförhandlingar mellan centralorganisationerna helt har avskaffats och genom att förbundsavtalen ger större möjligheter för företagen att bestämma nivå på löneökningen och/eller fördelningen av löneökningen. Allt detta har sannolikt bidragit till att lönebildningen och reallönerna har utvecklats mer stabilt under de senaste åren.

Diagram 5.6 Löneutvecklingen år 2000 - 2017 per bransch jämfört med KPI-utvecklingen.



BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna avser anställda i företag anslutna till Svenskt Näringsliv. Uppgifterna avseende arbetare har inte strukturrensats och är därför inte fullt jämförbara med uppgifterna avseende tjänstemän. Lönebegreppet för arbetare är tid- och prestationslön samt skift-/ottillägg och helglön (T+P+S+H).

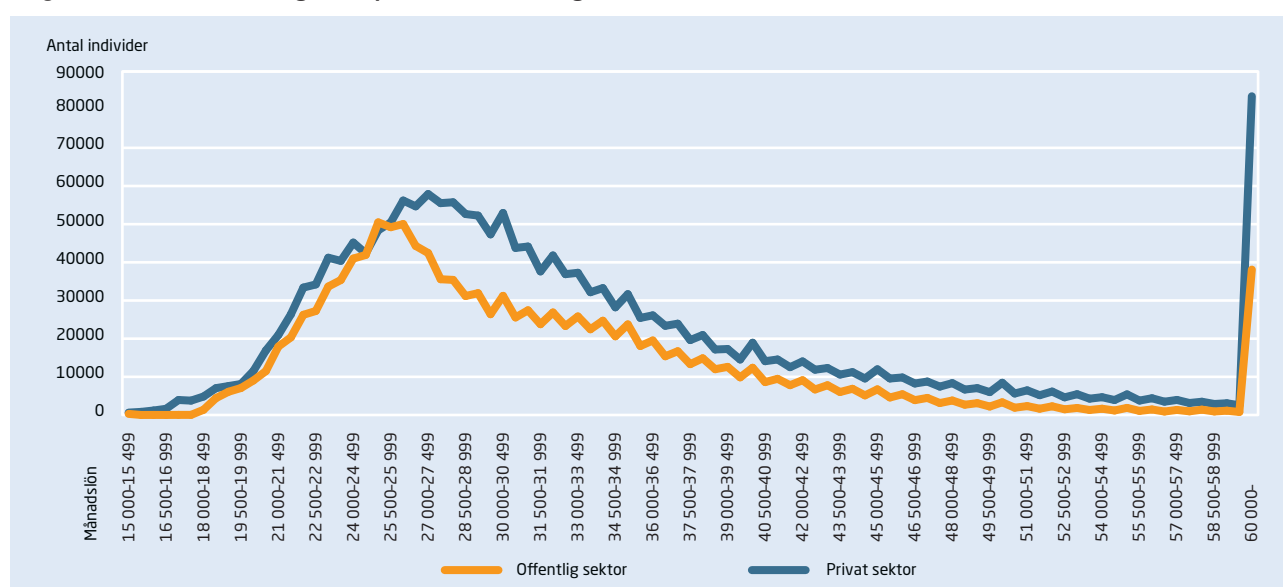
6. Lönespridning

Lönernas nivåer speglar både företagens och marknadens värdering av olika roller och arbetsinsatser i företagen. Spridningen av lönerna är relativt låg i Sverige. För arbetare är lönestrukturen sammanpressad både inom och mellan åldrarna. För tjänstemän är lönespridningen större. Skatter och transfereringar gör att den verkliga spridningen har en än mer sammanpressad struktur.

Lönespridning 2017

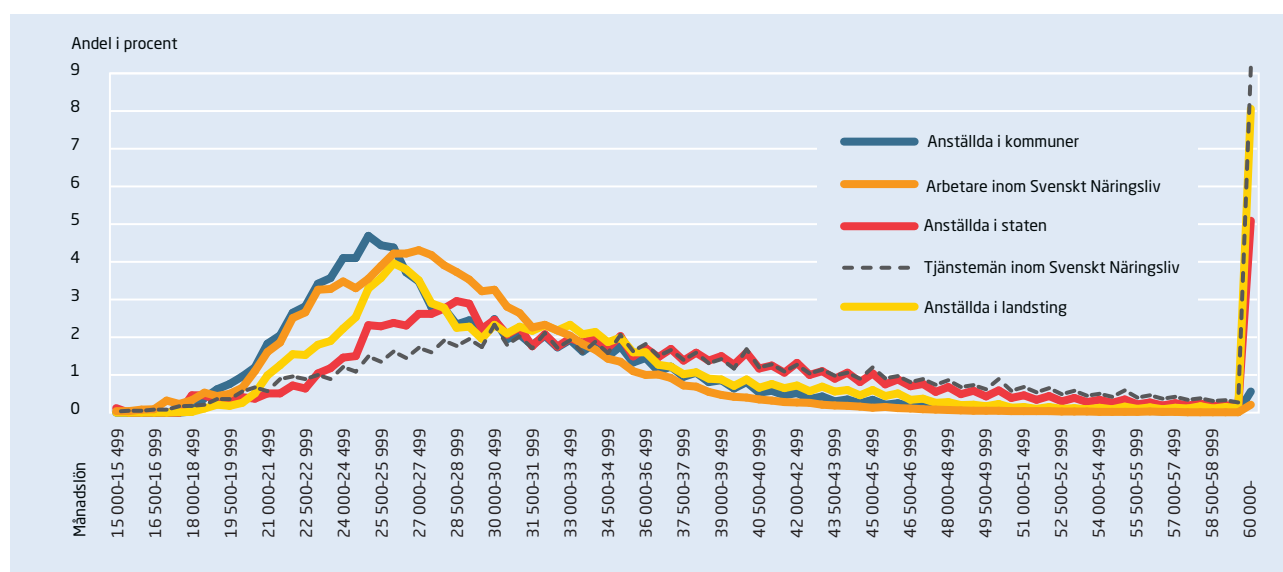
Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, särskilt bland tjänstemännen. Inom den offentliga sektorn är lönestrukturen mer sammanpressad. En förklaring är de stora homogena yrkesgrupper som finns i kommuner och landsting.

Diagram 6.1 Lönefördelning inom privat och offentlig sektor 2017



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Diagram 6.2 Lönespridning i olika löneintervall



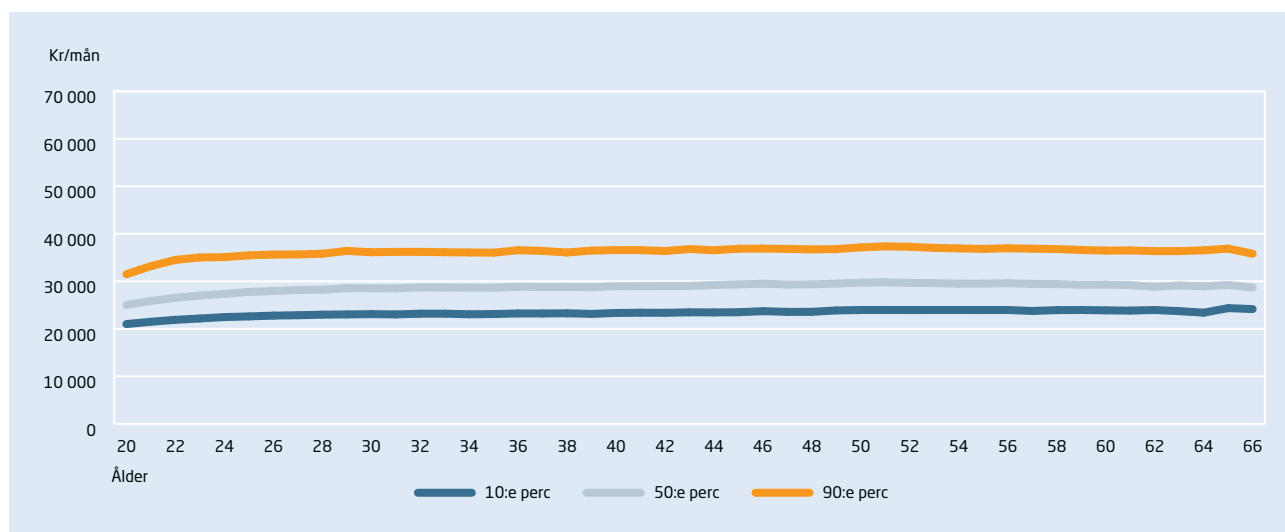
Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Lönespridning i olika åldrar

Lönestrukturen för arbetare är sammanpressad både inom och mellan åldrarna. För tjänstemän däremot är lönespridningen betydligt större bland de äldre än bland de yngre. Lönespridningen efter 54 års ålder är relativt jämn och svagt minskande.

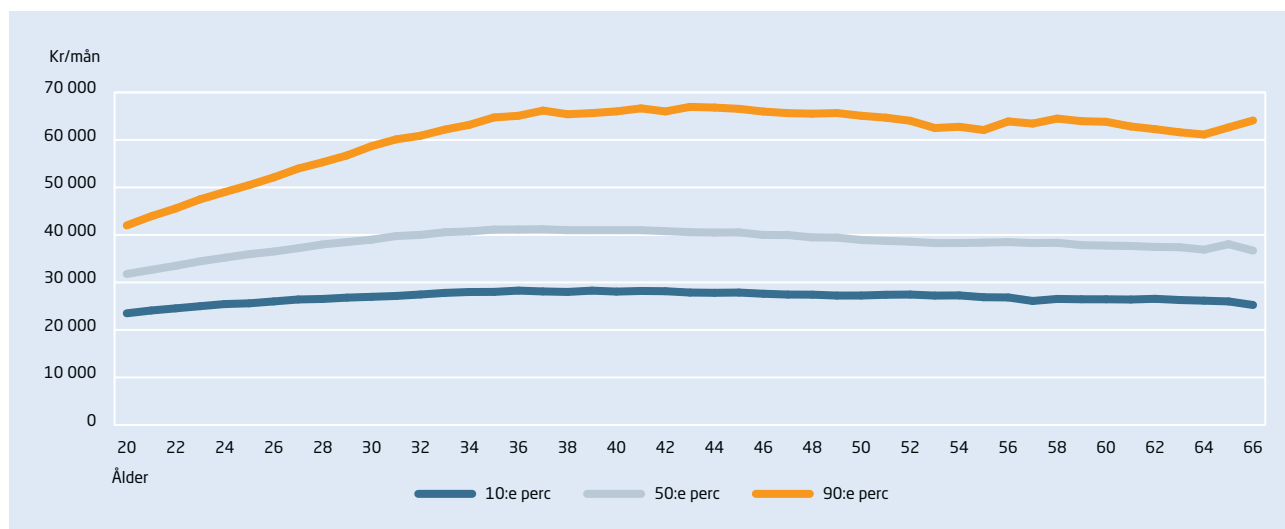
Tjänstemännens lönestruktur ligger i viss utsträckning omlott med arbetarnas. Arbetares månadslön är i genomsnitt högre än tjänstemännens månadslön upp till cirka 25 års åldern. Samtidigt är tjänstemännens tionde percentil cirka 2 200 kr högre än arbetarnas och för medianen är skillnaden cirka 7 000 kr. Man kan alltså inte generellt tala om arbetare som en låglönegrupp och tjänstemän som en höglönegrupp. De stora skillnaderna återfinns i stället i de högre inkomstskikten i respektive grupp. Diagrammen visar enbart lönespridningen 2017 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 6.3 Lönespridning 2017 för arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 6.4 Lönespridning 2017 för tjänstemän

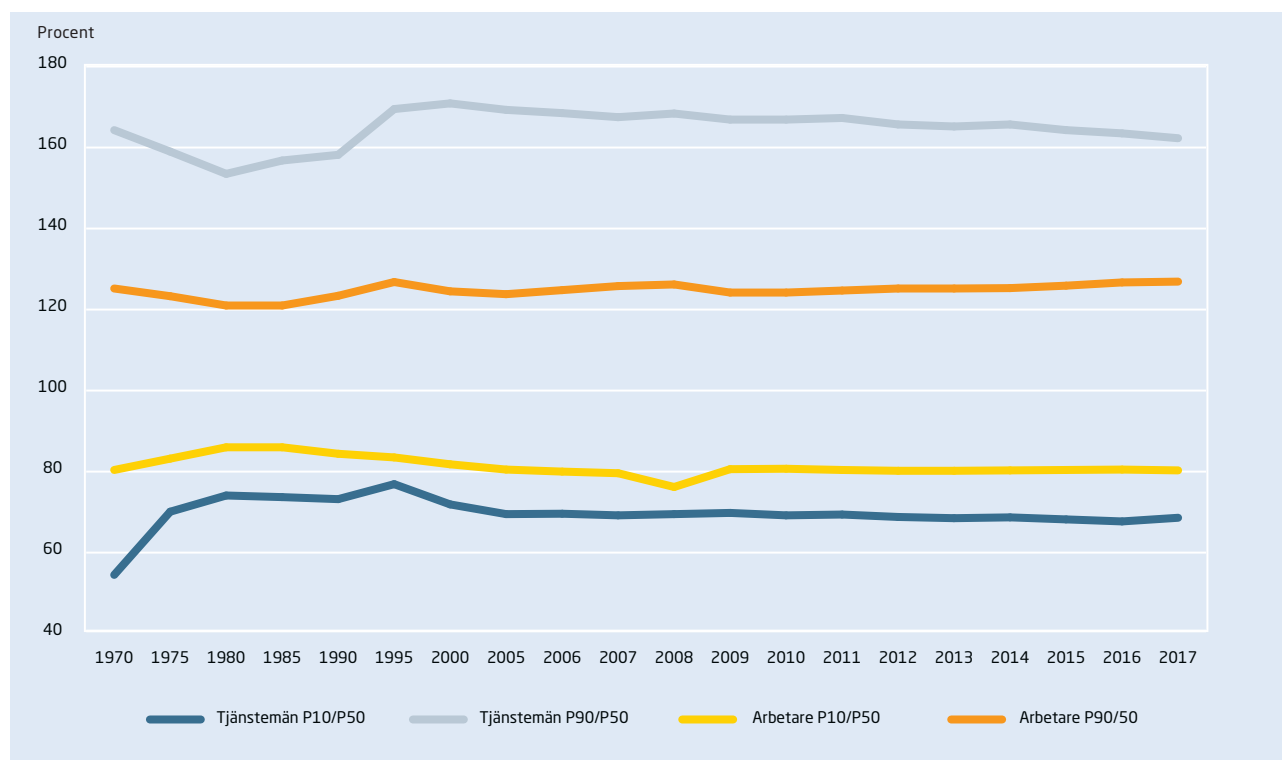


Källa: Svenskt Näringsliv

Lönespridning 1970 - 2017

Lönespridningen minskade för både arbetare och tjänstemän från 1970 till 1980. Under en period under början av 1980-talet var spridningen oförändrad. För arbetare ökade därefter spridningen till och med år 2008. Därefter har vi sett en minskad lönespridning för arbetare. För tjänstemän har lönespridningen ökat från början av 1980-talet, framförallt i de högre löneskikten. Den minskade spridningen i de nedre löneskikten under början av 1990-talet beror på att mer rutinbetonade och lågt betalda arbeten försvann i samband med de kraftiga rationaliseringarna. I och med stabiliseringen av arbetsmarknaden från 1990-talets mitt har spridningen i de lägre skikten återgått till 1975 års nivå. Lönespridningen för tjänstemän har minskat gradvis under 2000-talet – minskningen har huvudsakligen skett för de med högre löner.

Diagram 6.5 Lönespridning i Svenskt Näringslivs medlemsföretag



Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION

Lönespridningen beräknas här som 10:e och 90:e percentillönen i relation till medianlönen för respektive grupp. Lönebegreppet för arbetare är tid- och prestationslön samt skift-/obtillägg och helglön (T+P+S+H). Lönebegreppet för tjänstemän är fast månadslön, naturaförmåner samt genomsnittligt värde av prestationslön (provision, tantiem o dyl).

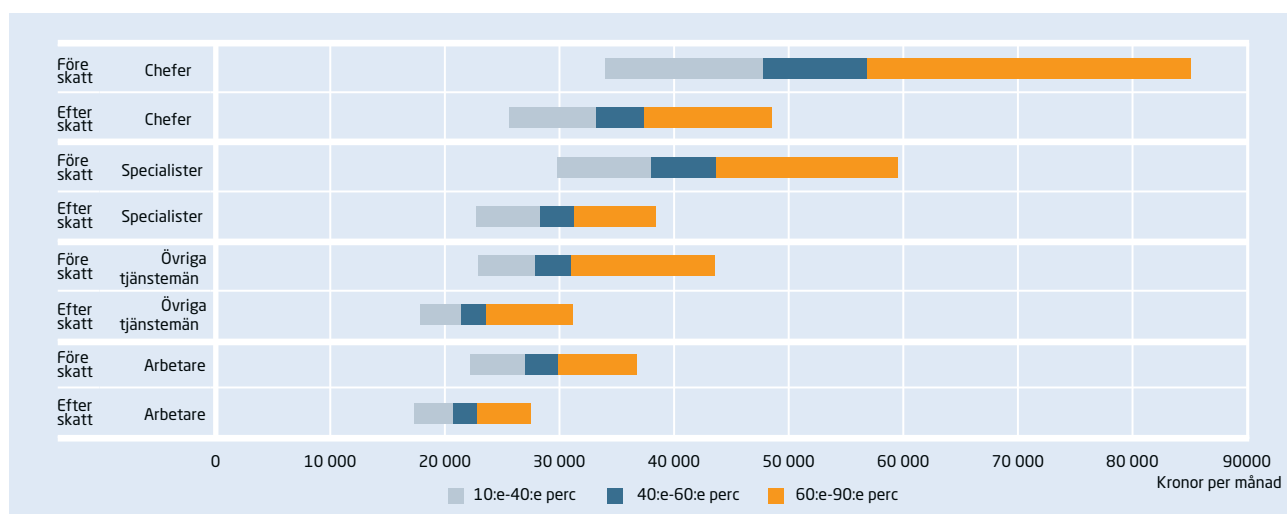
Att dela in de anställda i lönepercentiler innebär att man grupperar alla anställda efter deras lön i relation till alla andras lön. Den 10:e percentilen är det värde som 10 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar. Den 90:e percentilen är det värde som 90 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar.

Lönespridning före och efter skatt

Chefer och specialister har den största lönespridningen medan den för övriga arbeten är relativt blygsam. Inom EU har Sverige den minsta lönespridningen före skatt enligt Eurostats Structure of Earnings Survey. Detta förhållande förstärks ytterligare av höga och progressiva skatter. Den premie i form av högre lön som en anställd får genom en högre utbildning och/eller ett ökat ansvar motverkas av höga marginalskatter.

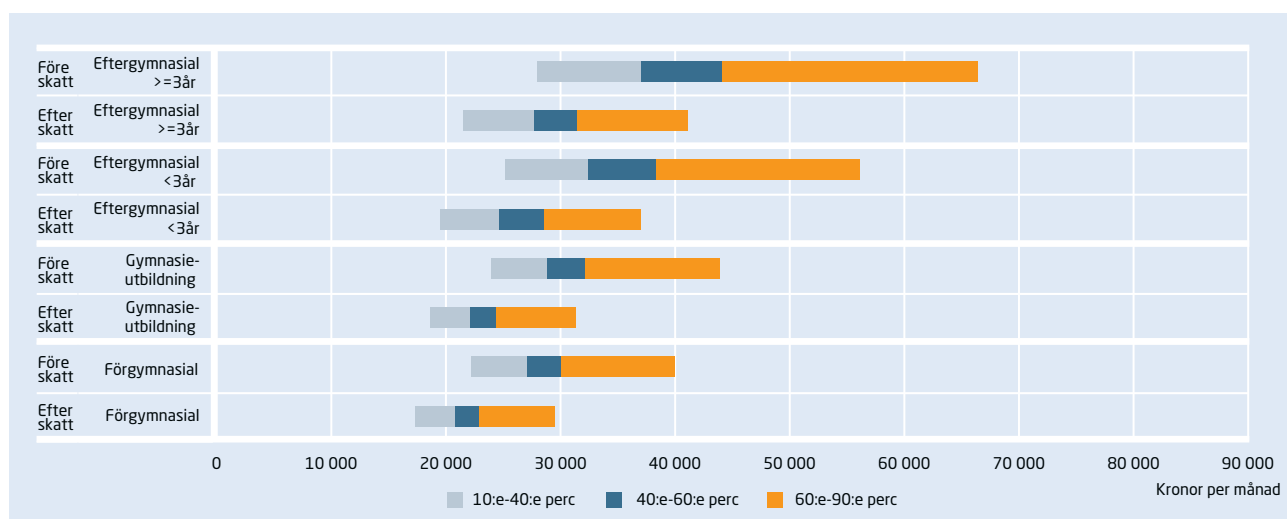
Lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning. För övriga utbildningar är lönespridningen mindre än 17 000 kronor.

Diagram 6.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2017



Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 6.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2017



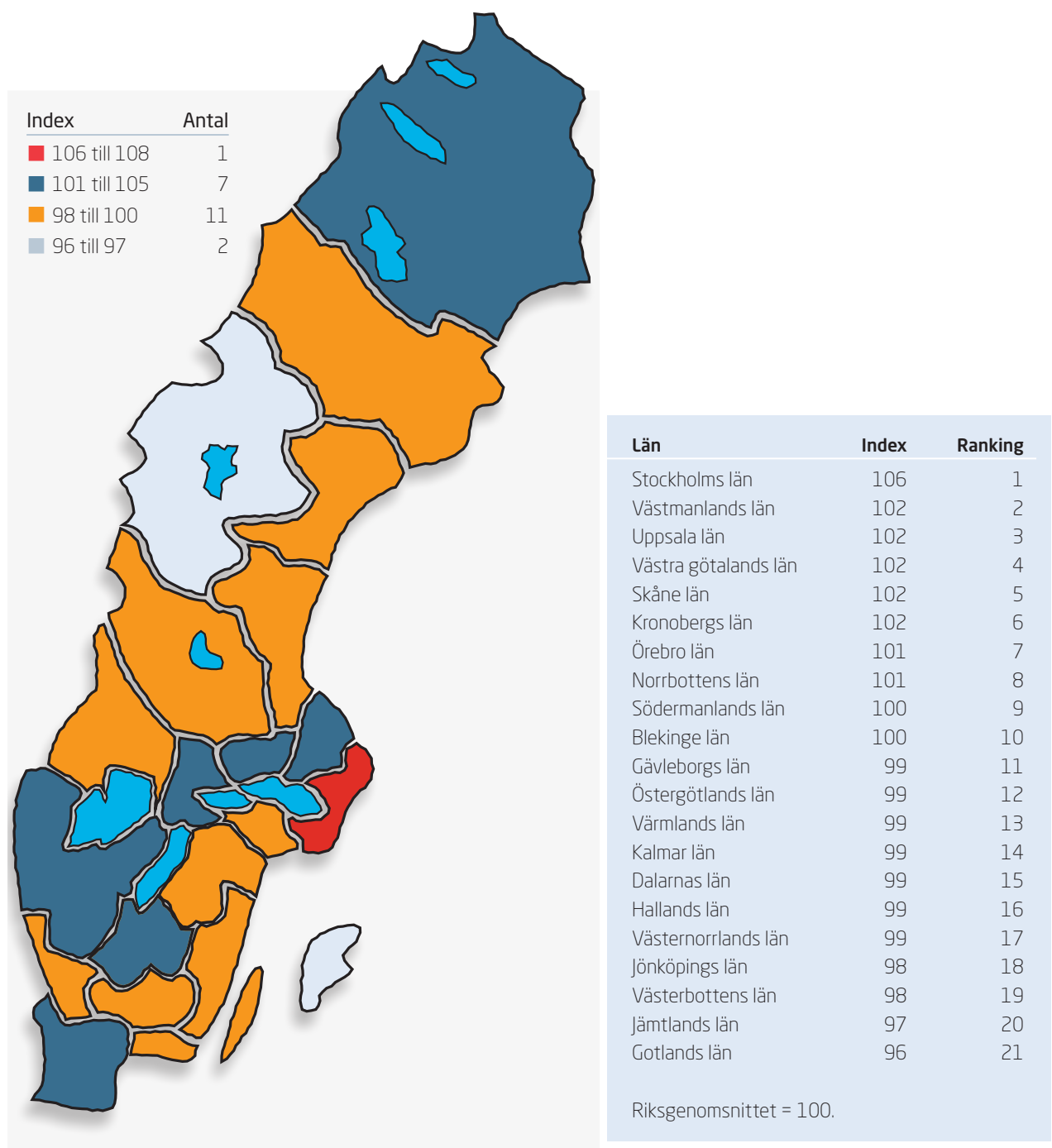
Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

BAKGRUNDSINFORMATION I skatteberäkningarna har hänsyn tagits till genomsnittlig kommunalskatt, statlig skatt, värnskatt, begravningsavgift och jobbskatteavdrag.

Lönespridning geografiskt 2017

Högst löneläge har Stockholm. Lägst löneläge återfinns i Gotlands län. Spridningen är relativt liten och i hälften av länen är löneläget 99-101 procent av riksgenomsnittet.

Figur 6.1 Relativt löneläge per län, arbetare och tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION

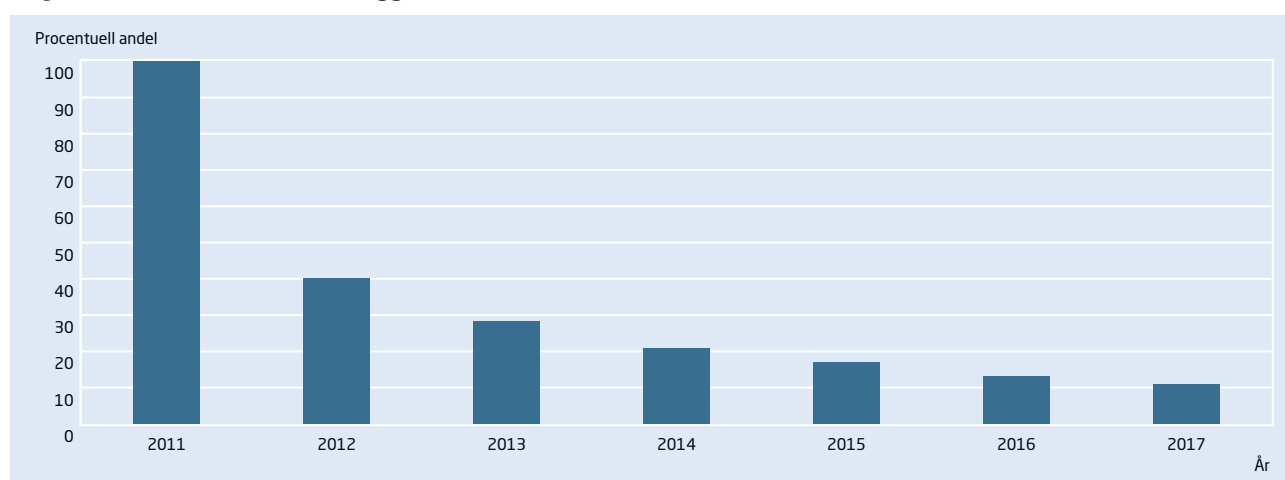
I beräkningarna har hänsyn tagits till länens olika yrkesstruktur.

Lönerörlighet för de lägst avlönade

Lönerörligheten i det svenska näringslivet är relativt hög. Personer som vid ett givet tillfälle har en låg lön klättrar snabbt uppåt i "lönetrappan". Av de cirka 135 000 personer som år 2011 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns 40 procent i decil 1 ett år senare. Det innebär att cirka sex av tio personer har lämnat den lägsta lönedecilen efter ett år. Efter sex år återfanns endast 10,9 procent av personerna, eller en av nio, i den lägsta lönedecilen, åtta av nio personer har alltså lämnat den lägsta lönedecilen. Normaltillståndet är med andra ord att även om man anställs på en låg lön får man en högre lön inom några få år.

En stor del av de medarbetare som år 2011 låg i första lönedecilen går vidare till en ny anställning eller till studier. Detta är också det bästa sättet att på kort såväl som på längre sikt förbättra sitt relativa löneläge.

Diagram 6.8 **Andel individer som ligger kvar i lönedecil 1 av de individer som år 2011 fanns i decil 1**



Källa: Svenskt Näringsliv

Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2011 tio år lägre än för hela näringslivet. Det betyder att det främst är yngre medarbetare som har de lägsta lönerna. Det kan anses normalt att personer utan arbetslivserfarenhet får en lägre månadslön. När de sedan visar vad de kan och adderar ny kompetens och yrkeserfarenhet höjs deras lön snabbare än den genomsnittliga löneökningen i näringslivet. Skillnaden i genomsnittsålder per decil minskar därför snabbt när individerna förbättrar sitt relativa löneläge. Redan efter ett år skiljer det bara fem år och efter tre år är skillnaden utraderad.

De som ligger kvar längre i den första lönedecilen är företrädesvis äldre medarbetare. Efter sex år är genomsnittsåldern för dem som ligger kvar i den första lönedecilen fyra år högre än genomsnittsåldern för hela näringslivet. Den främsta anledningen till detta är att de inte kunnat förbättra sin produktivitet. Dessa medarbetare har sannolikt också svårare att få ett nytt jobb om de skulle hamna i arbetslöshet.

BAKGRUNDSINFORMATION Att dela in de anställda i lönedeciler innebär att man grupperar alla anställda efter deras lön i relation till alla andras lön. Den första lönedecilen omfattar den tiondel av de anställda som har lägst lön, den andra lönedecilen omfattar den därefter följande tiondelen av de anställda, och så vidare. Lönedecilen säger ingenting om hur mycket man tjänar eller om löneutvecklingen för respektive decil.

7. Löner och löneformer

Lönen och arbetskraftskostnaderna är viktiga för såväl den anställda som för företaget. Lönen är en ersättning för utfört arbete men också ett instrument för styrning mot verksamhetens mål och önskvärda prestationer. Samtidigt påverkar löner och arbetskraftskostnader företagets konkurrenskraft i förhållande till andra företag. Ett för högt kostnadsläge gör att företaget får svårt att sälja sina produkter och tjänster. Ett för lågt kostnadsläge kan göra att företaget får svårt att locka till sig och behålla de medarbetare som behövs för verksamheten.

Lönenivåer och löneutveckling varierar mellan olika individer, yrken, företag och branscher. Den genomsnittligt högsta lönenivån för arbetare inom företag anslutna till Svenskt Näringsliv återfinns inom byggnadsverksamhet och den lägsta inom tjänste- och servicebranscher. Tjänstemän inom industribranscher har den högsta genomsnittliga lönenivån och tjänstemän inom tjänste- och servicebranscher den lägsta.

Genomsnittslönen 2017 uppgick till 173,50 kronor per timme för arbetare och 42 100 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 353 500 kronor för arbetare och 513 600 kronor för tjänstemän. När kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal läggs till ökar de genomsnittliga årskostnaderna till 484 900 kronor respektive 766 800 kronor.

Tabell 7.1 Lönekostnader arbetare 2017

Näringsgren/ område	T+P+S+H Kr/tim	Utv i %* 2016-17	Utv i %** 2014-17	Årslön/Kr 2017	Arb.kraft Kostnad/Kr
Arbetare					
Svenskt Näringsliv	173,50	2,2	2,4	353 500	484 900
- Industri	185,15	2,4	2,4	377 200	517 400
- Byggnadsverksamhet	193,43	2,2	2,5	394 100	540 600
- Handel, hotell o restaurang	162,95	1,6	2,2	332 000	455 400
- Transporter	170,11	2,2	2,1	346 600	475 400
- Tjänster & service	159,11	2,8	2,1	324 200	444 700
*Beräknat på identiska arbetsplatser förutom för byggnadsverksamhet som är beräknat på totalstatistik.					
**Årsgenomsnitt					

Källa: Svenskt Näringsliv

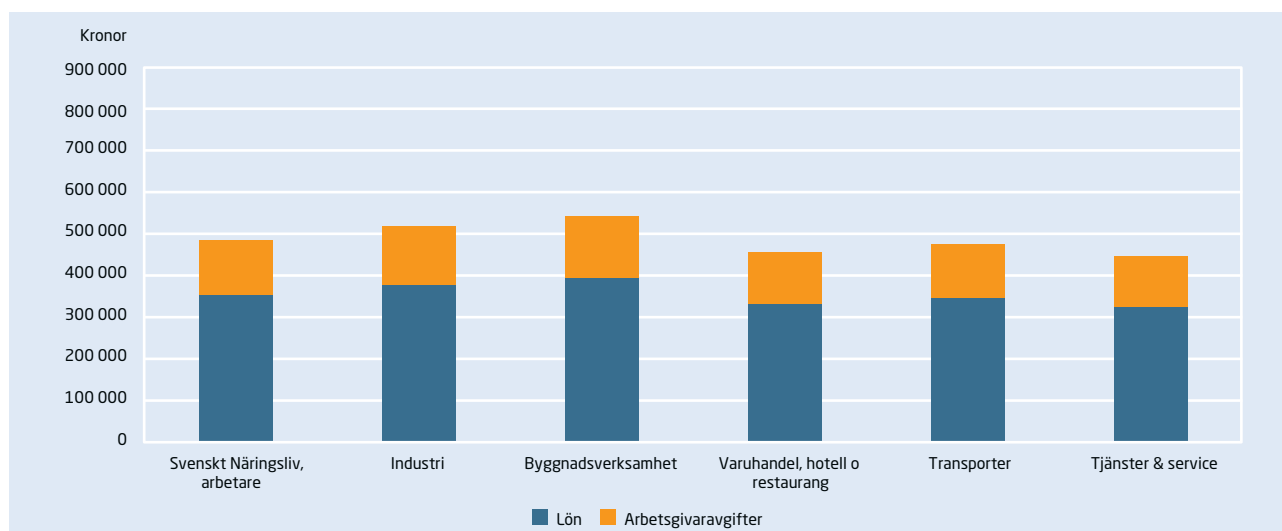
Tabell 7.2 Lönekostnader tjänstemän 2017

	Månads- Lön/Kr	Utv i % 2016-17	Utv i %** 2014-17	Årslön/Kr 2017	Arb.kraft Kostnad/Kr
Tjänstemän					
Svenskt Näringsliv	42 100	2,1	2,3	513 600	766 800
- Industri	45 600	1,8	1,9	555 700	829 700
- Byggnadsverksamhet	44 500	3,1	2,9	543 200	811 000
- Handel, hotell o restaurang	40 600	2,5	2,5	495 600	739 900
- Transporter	39 600	2,1	2,2	483 200	721 400
- Tjänster & service	39 100	2,4	2,6	477 400	712 800
**Årsgenomsnitt					

Källa: Svenskt Näringsliv

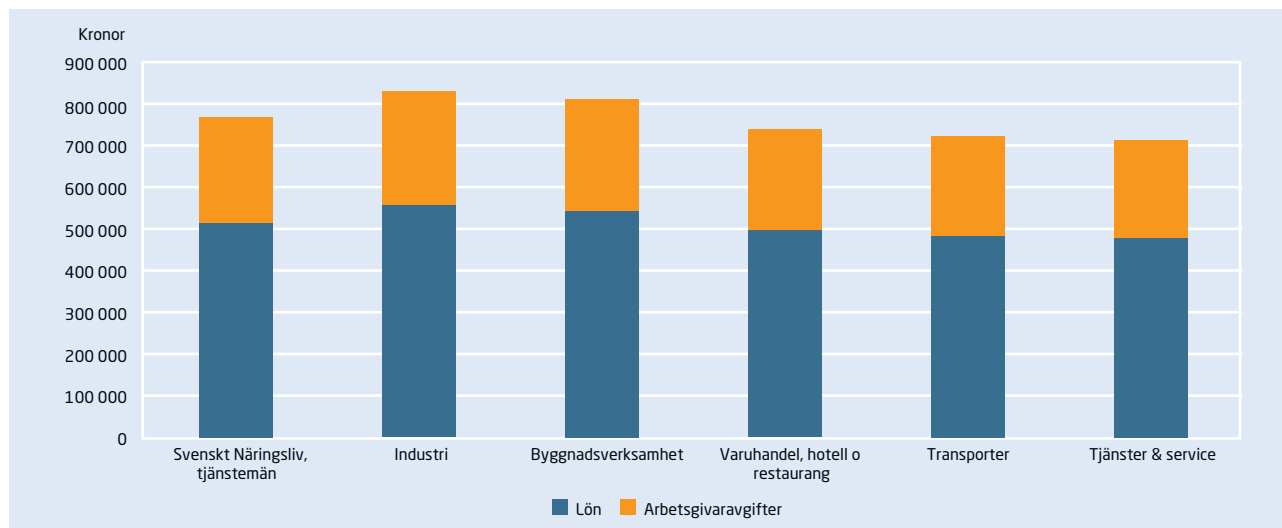
Mellan 2016 och 2017 ökade lönerna med i genomsnitt 2,2 procent för arbetare och 2,1 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönerna mest inom tjänster och service och minst inom handel, hotell och restaurang. För tjänstemän ökade lönerna mest inom byggverksamhet och minst inom industri.

Diagram 7.1 Lönekostnader 2017, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.2 Lönekostnader 2017, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

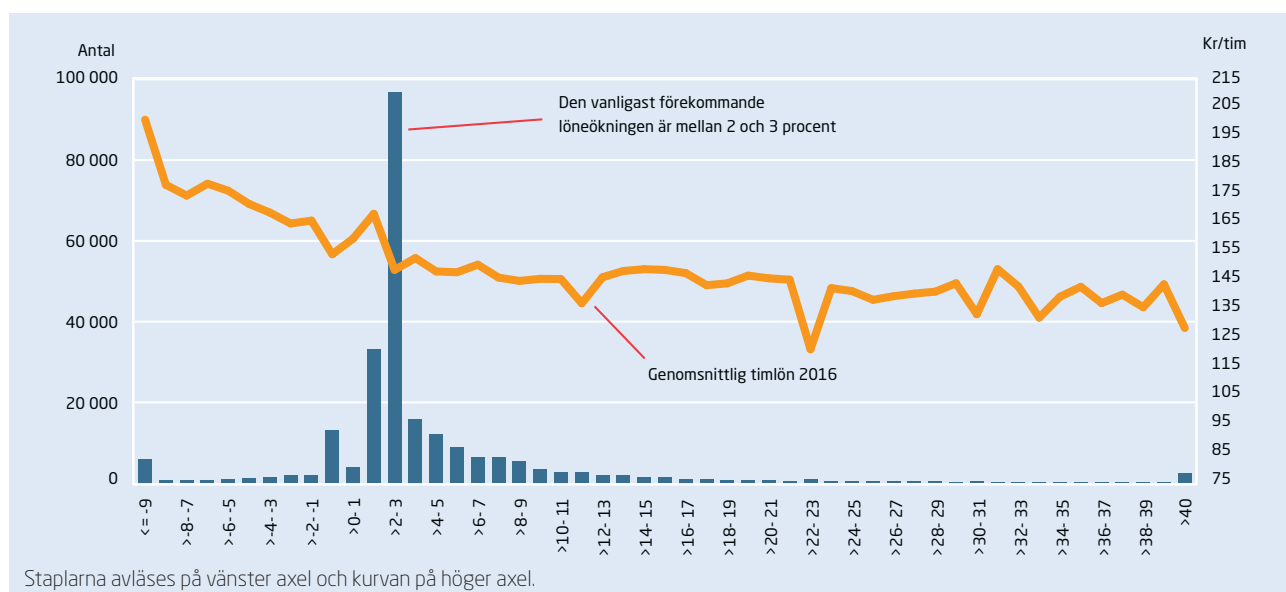
BAKGRUNDSINFORMATION Lönerevisionerna är alltmer utspridda över året och lönenivåerna och löneutvecklingen är inte längre resultatet av ett enskilt års löneavtal. En tydligare bild av den långsiktiga löneutvecklingen fås av genomsnitten för de tre senaste åren. Då minskar också skillnaderna mellan olika näringsgrenar. De redovisade löneutvecklingstalen påverkas även mycket av personalomsättning – som varierar mellan branscher – inom företagen.

De övergripande branschgrupperna innehåller näringsverksamhet av liknande slag. Inom industribranschen inkluderas bland annat industri- och råvarunäringsgrupper, i byggnadsverksamhet inkluderas bl a byggverksamhet, installationer och entreprenadverksamhet, i handel, hotell och restaurang inkluderas bland annat detalj- och partihandel samt restaurangverksamhet, i transport inkluderas person- och varutransporter till land, flyg och sjöss och i tjänste och service inkluderas tjänsteproduktion som exempelvis städentreprenad, bevakning och tvätterier. En del verksamheter passar inte in i någon av dessa näringsgrenar och ligger därför i en övrigt-post som inte särredovisas.

Spridningen av löneutvecklingen 2016-2017

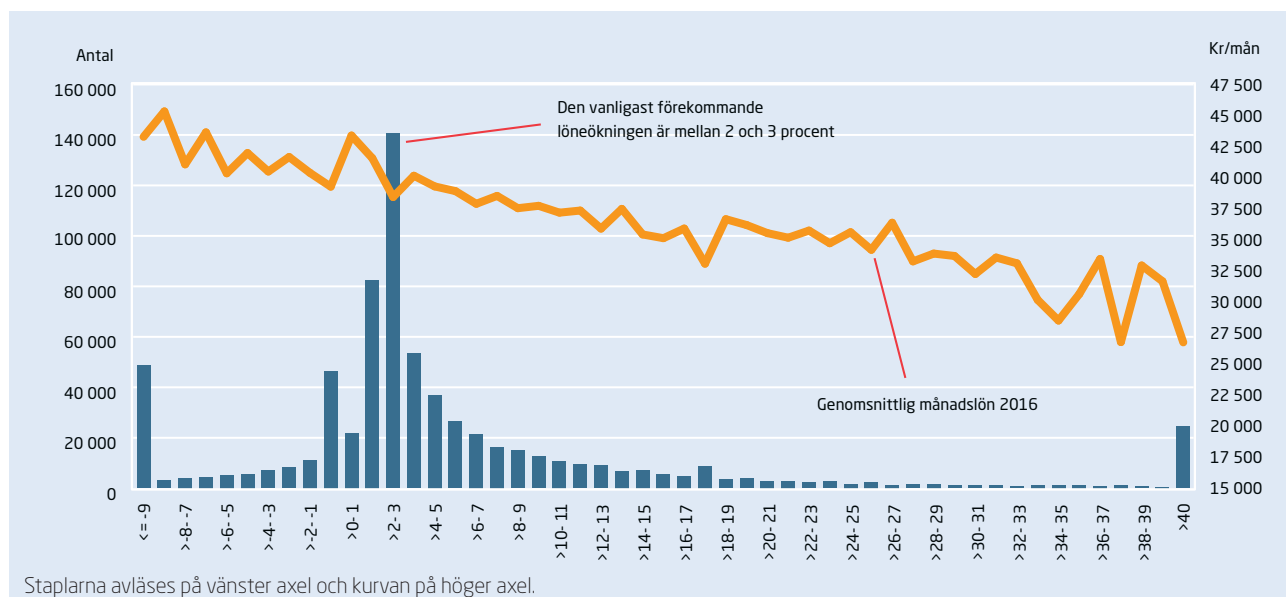
De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Vanligaste löneökningensintervall var mellan 2 och 3 procent för både arbetare och tjänstemän (se blå staplar, vilka läses av mot skalan till vänster). Som också framgår av diagrammen förändras de anställdas löner olika. Det hänger samman med att några gör karriär, andra tvingas byta jobb när företag lägger ned verksamhet och en grupp arbetar vidare med ungefär samma arbetsuppgifter som förra året. För några anställda har lönerna minskat, vilket kan bero på att de tillfälligt haft en högre lönenivå, på grund av exempelvis högre prestationslön året innan (se gul heldragen linje som visar att de som haft en negativ löneutveckling mellan 2016 och 2017 haft en jämförelsevis hög lön 2016). Resultaten påverkas även av att företags och branschers lönerevisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 7.3 Löneökningensintervall, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.4 Löneökningensintervall, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

Genomsnittslönen skiljer sig beroende på näringsgren och skiftform. Högsta ersättningen betalas för underjordsarbete, kontinuerligt 3-skift och ständigt nattarbete. Den lägsta ersättningen betalas för dagarbete.

Timförtjänsten för tidlön+prestationslön (T+P) redovisas separat och inklusive löneelementen skift- och obtillägg (S) samt helglön (H).

Tabell 7.3 Lön per näringsgren och skiftform 2017

Genomsnittlig timförtjänst (kronor)								
Hela Svenskt Näringsliv	Totalt	Dagarbete	Intermittent		Kontinuerligt		Ständigt nattarbete	Övriga
			2-skift arbete	3-skift arbete	3-skift arbete	Underjordsarbete		
Andel timmar	100,0%	81,2%	8,8%	2,4%	2,9%	0,4%	1,7%	2,5%
TPSH-kvot	173,50	167,98	185,02	184,35	232,14	260,33	219,89	199,18
TP-kvot	157,64	155,07	161,16	156,97	185,74	217,56	184,72	172,90
Industri								
Andel timmar	100,0%	59,8%	20,4%	3,4%	8,4%	1,2%	3,4%	3,4%
TPSH-kvot	185,15	171,40	189,84	204,50	233,57	260,22	234,05	216,14
TP-kvot	167,18	161,91	165,29	171,01	186,67	216,82	196,13	184,98
Byggnadsverksamhet								
Andel timmar	100,0%	99,0%	..	..	..	..	..	..
TPSH-kvot	193,43	190,51	..	..	..	..	..	..
TP-kvot	186,72	184,24	..	..	..	..	..	..
Handel, hotell o restaurang								
Andel timmar	100,0%	94,1%	3,5%	1,5%	0,1%	..	0,3%	0,5%
TPSH-kvot	162,95	162,19	181,43	136,08	274,01	..	197,52	168,67
TP-kvot	142,86	142,61	154,24	119,65	178,98	..	155,44	141,76
Transport								
Andel timmar	100,0%	84,3%	3,7%	3,8%	1,1%	..	4,4%	2,6%
TPSH-kvot	170,11	166,98	185,72	192,48	209,82	..	182,67	206,48
TP-kvot	155,70	153,90	162,37	168,92	182,53	..	161,14	182,10
Tjänster & Service								
Andel timmar	100,0%	88,1%	2,2%	3,5%	0,2%	..	0,5%	5,6%
TPSH-kvot	159,11	157,35	166,59	162,97	177,10	..	184,51	181,62
TP-kvot	143,37	142,39	143,33	139,71	149,13	..	150,86	160,90
Övriga näringsgrenar								
Andel timmar	100,0%	78,7%	19,4%	0,5%	0,1%	..	..	1,2%
TPSH-kvot	142,96	140,81	149,96	191,67	213,14	..	..	168,49
TP-kvot	135,77	135,05	137,76	158,83	160,80	..	..	146,56

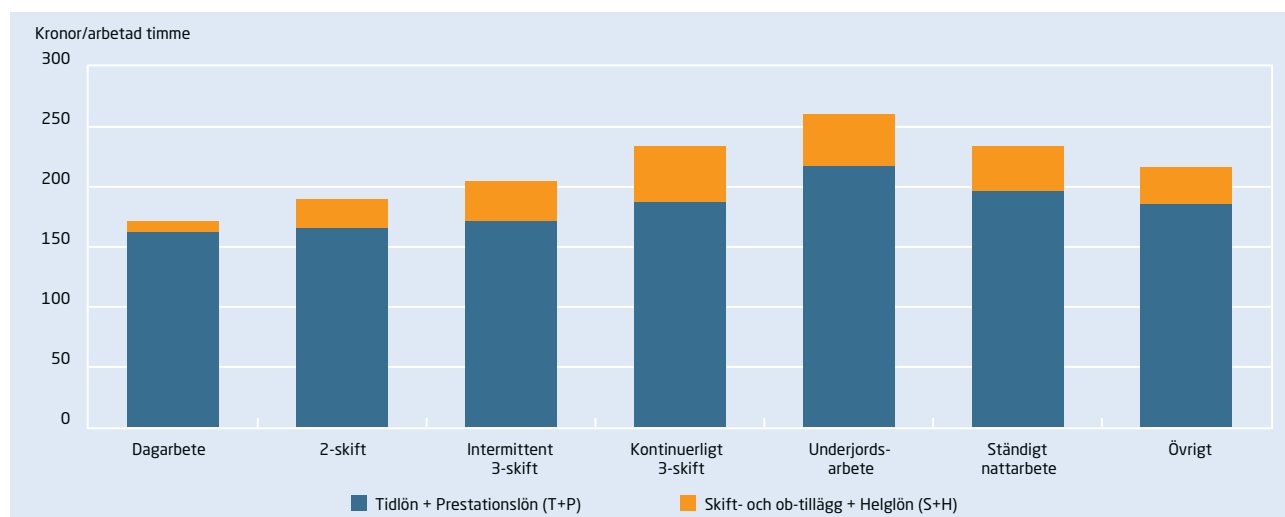
.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

Källa: Svenskt Näringsliv

Skiftarbete förekommer mest inom industrin, och är oftast förekommande inom processindustrin. Den genomsnittliga timförtjänsten inom industrin är 167 kr för tid- och prestationslön (T+P) och 18 kr för skift- och obtillägg + helglön (S+H).

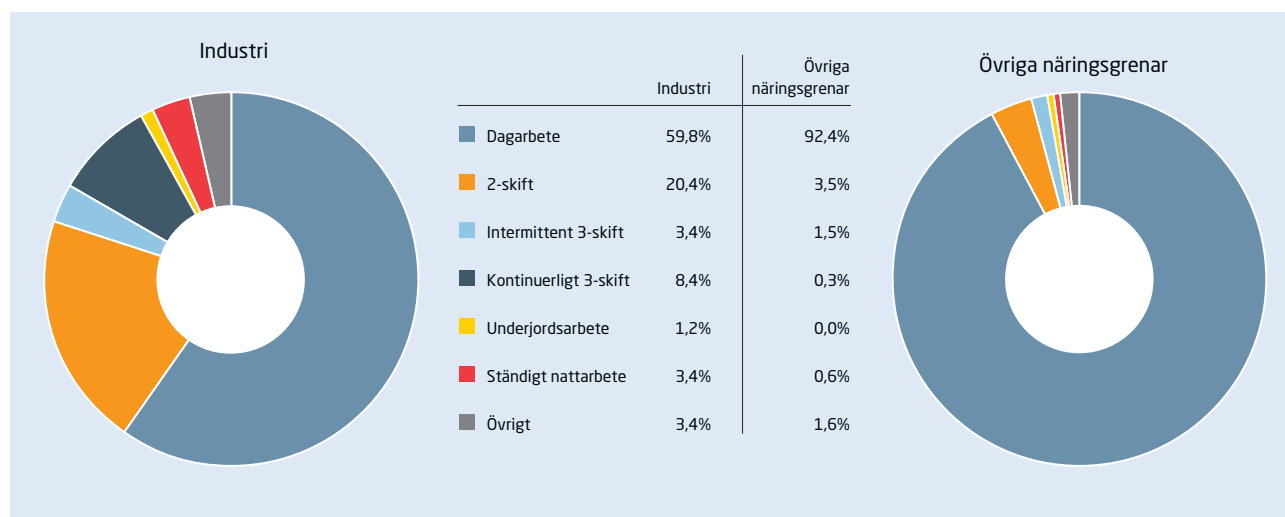
Inom industrin är andelen arbetade timmar på dagtid 60 procent. 40 procent arbetar någon form av skift. Inom övriga näringsgrenar är andelen arbetade timmar på dagtid 92 procent och endast 8 procent arbetar skift.

Diagram 7.5 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom industri 2017



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.6 Arbetade timmar per skiftform för arbetare 2017



Källa: Svenskt Näringsliv

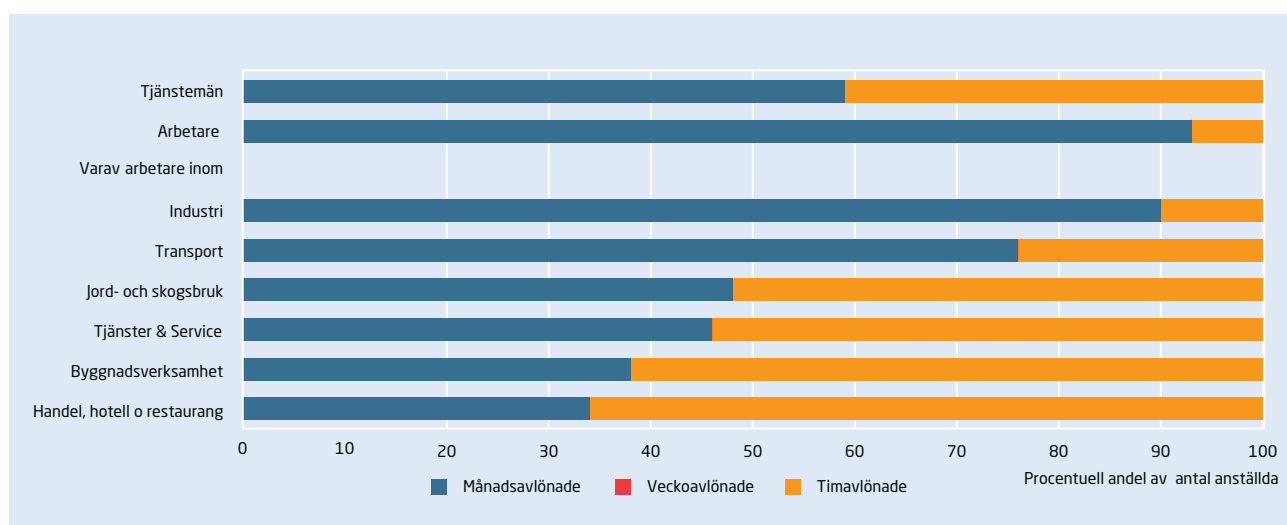
BAKGRUNDSINFORMATION Skift är ett sätt att ordna produktionen så att verksamheten kan drivas under fler timmar än på ordinarie arbetstid. Arbetstiden delas in i olika arbetspass som möjliggör att verksamheten ibland kan drivas dygnet runt och året om, vilket är viktigt i vissa branscher.

Löneformer

Löneformerna varierar mellan olika kategorier av anställda och olika företag. Vissa grupper avlönas med månadslön och andra med timlön. Vissa har resultatlön, andra inte. Vilka system som varje företag väljer att använda beror på verksamhetens behov.

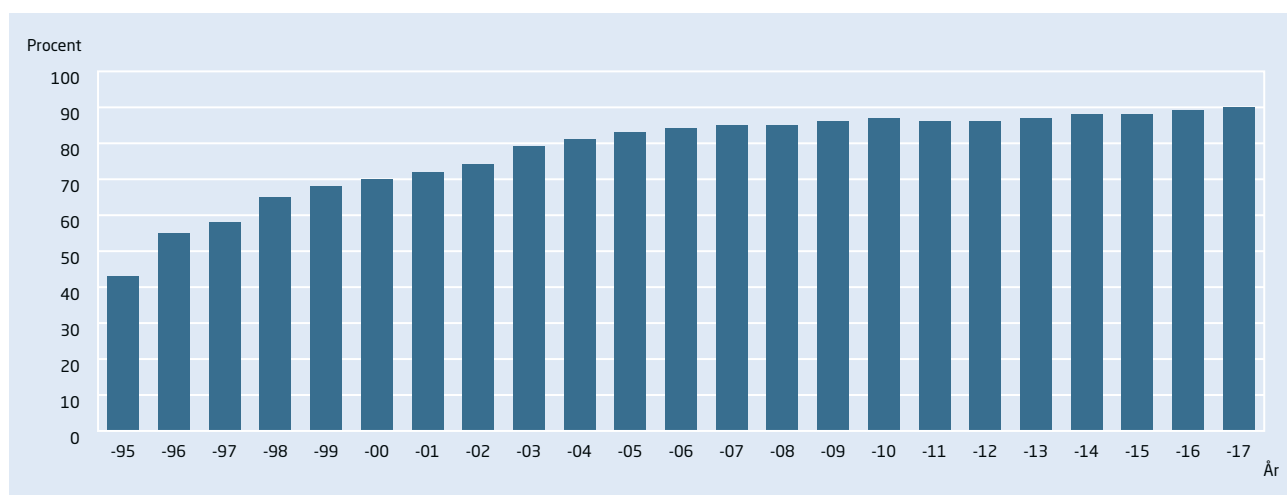
En stor del av de anställda är månadsavlönade. Bland tjänstemännen är 93 procent månadsavlönade och bland arbetarna 59 procent. Andelen månadsavlönade arbetare varierar mellan näringsgrenarna. Inom industrin har knappt 90 procent månadslön vilket är en ökning med 47 procentenheter sedan 1995. Inom handel, hotell och restaurang är 34 procent månadsavlönade. Det är enbart inom transportverksamheten som det finns en liten andel arbetare som är veckoavlönade.

Diagram 7.7 Löneformer per näringsgren 2017



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.8 Månadsavlönade arbetare inom industrin 1995-2017



Källa: Svenskt Näringsliv

8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar

Förutom lön betalar arbetsgivaren lagstadgade arbetsgivaravgifter och löneskatt samt premier till avtalsförsäkringar. Delar av dessa är avgifter som går direkt till olika försäkringssystem eller pension. Stora delar har emellertid ingen direkt koppling till någon förmån och vissa delar är ren beskattning av arbete.

Arbetsgivaravgifter

Arbetsgivare är enligt lag skyldig att betala arbetsgivaravgifter för de anställda. Arbetsgivaravgifterna beräknas på kontant lön samt på skattepliktiga kostnadsersättningar och förmåner. För 2018 uppgår arbetsgivaravgiften till 31,42 procent. Arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspension, efterlevandepension, sjukförsäkring, arbetsskada och föräldraförsäkring, en arbetsmarknadsavgift samt en allmän löneavgift. Löneavgiften är en skatt på arbete som också används för att utjämna avgiftsuttaget över tiden. Arbetsgivaravgifterna tas ut på hela lönen men förmånerna utges endast på lön upp till 7,5 eller 10 basbelopp.

För vissa kategorier av anställda reduceras den lagstadgade arbetsgivaravgiften. Det gäller till exempel för personer födda mellan 1938 och 1952. För personer födda innan 1937 betalas en särskild löneskatt om 6,15 procent. Även för egenföretagare och i vissa stödregioner är arbetsgivaravgiften reducerad.

Tabell 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal, procent

	2016*	2017	2018*
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	1,17	0,70	0,70
Sjukförsäkringsavgift	4,85	4,35	4,35
Arbetsskadeavgift	0,30	0,20	0,20
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64	2,64
Summa	21,77	20,70	20,70
Allmän löneavgift	9,65	10,72	10,72
Totalt	31,42	31,42	31,42
* Avser arbetsgivaravgifter från och med 1 juni 2016			
– För arbetstagare som är födda 1938 t o m 1950 betalas en avgift på			16,36
– För arbetstagare födda 1937 eller tidigare betalas arbetsgivaravgifter eller särskild löneskatt på			6,15

Källa: Skatteverket

Premier till avtalsförsäkringar

Företag anslutna till Svenskt Näringsliv är genom sitt kollektivavtal i regel skyldiga att betala premier till AFA-försäkringar för arbetare respektive ITP-planen för tjänstemän.

För år 2018 är premien för arbetare 4,71 procent på lön upp till 468 750 kr/år och 30,01 procent på lönedelar därutöver.

För tjänstemän finns det två skilda pensionssystem.

För företag som före den 26 april 2006 hade avtal om ITP gäller att tjänstemän födda 1979 eller senare omfattas av ITP 1 och tjänstemän födda 1978 eller tidigare omfattas av ITP 2. Företag som idag blir bundet av kollektivavtal kan efter godkännande tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder. ITP 1 är den nya pensionsplanen som är helt premiebestämd. ITP 2 är den gamla pensionsplanen som är förmånsbestämd. Huvuddelen av de anställda tjänstemännen omfattas av ITP 2, men successivt kommer andelen som omfattas av ITP 1 att öka.

Avgiften till ITP 1 är för år 2018 5,24 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 31,86 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2018 till 14,58 procent. På grund av ITP-systemens konstruktion skiljer sig avgiften kraftigt åt för olika arbetstagare och därmed också mellan företag.

Särskild löneskatt på pensionskostnader

Arbetsgivaren är också skyldig att betala en särskild löneskatt på pensionskostnader (SLP) för sina anställda. SLP betalas bland annat på premierna till ITP, Avtalspension SAF-LO och premiefrielseförsäkringen. Skattesatsen för 2018 uppgår till 24,26 procent. I tabellerna är SLP omräknad till procent av lönesumman.

Tabell 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2017 - Arbetare

Procent av bruttolönen (1)	På lönedelar	
	≤ 468 750 kr/år	468 750 kr/år
Omställningsförsäkring (2)	0,30	0,00
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (3)	0,00	0,00
FPT Föräldrapenningtillägg	0,00	0,00
Avtalspension SAF-LO		
- pensionspremie (4)	4,30	30,00
- premiefrielseförsäkring	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,71	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,04	7,28
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,17	68,71

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

(1) De angivna premierna gäller för företag som är anslutna till Svenskt Näringsliv. Företag som anslutit till hela eller delar av dessa system på annat sätt en genom att vara ansluten till Svenskt Näringsliv har på vissa av försäkringarna andra premier.

(2) Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv, företag med hängavtal betalar 0,60 procent.

(3) Premien betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (341 250 kr).

(4) Premien betalas från och med den månad medarbetaren fyller 25 år.

Tabell 8.3 **Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2018.**
Tjänstemän med ITP 1

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 39 063 kr/mån	> 39 063 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension (1)	4,50	30,00
- premiefrielseförsäkring	0,12	1,04
- sjukförsäkring (2)	0,13	0,49
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (3)	0,15	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,03	0,03
Trygghetsrådet (TRR) (4)	0,30	0,30
Summa avtalade avgifter	5,24	31,86
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,20	7,50
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,86	70,78

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

- (1) Premien betalas från och med den månad medarbetaren fyller 25 år.
(2) 0,126 procent betalas på lönedelar upp till 28 000 kr/mån och 0,63 betalas på lönedelar mellan 28 000 kr/mån och 153 750 kr/mån.
(3) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 30-51 kr/månad vilket motsvarar något mindre än 0,20 procent på tjänstemännens lönesumma upp till 7,5 prisbasbelopp (28 000 kr/mån).
(4) Hängavtalsföretag betalar 0,70 procent.

Tabell 8.4 **Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2018.**
Tjänstemän med ITP 2

Procent av bruttolönen		
ITP 2 (ålderspension, sjukförsäkring m m) (1)	ca	14,10
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (2)	ca	0,15
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)		0,03
Trygghetsrådet (TRR) (3)		0,30
Summa avtalade avgifter		14,58
Särskild löneskatt på pensionskostnader		3,30
Arbetsgivaravgifter		31,42
Totalt		49,30

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

- (1) Prognos för 2017, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20 procent. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2018. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.
(2) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 29-43 kr/månad vilket motsvarar ca 0,15 procent på tjänstemännens lönesumma upp till 7,5 prisbasbelopp (336 000 kr/år).
(3) Hängavtalsföretag betalar 0,70 procent.

Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförhandlingar 1960 - 2018

De totala arbetsgivaravgifterna för arbetare ökade från 1960 och fram till och med 1991. Ökningen var särdeles kraftig under 1960- och 1970-talen. I början av 1990-talet sänktes de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för att därefter öka något igen. Från mitten av 1990-talet och drygt tio år framåt låg avgifterna stabilt kring 39 procent. Under senare år har de totala avgifterna fallit, delvis till följd av tillfälliga sänkningar i de avtalade avgifterna.

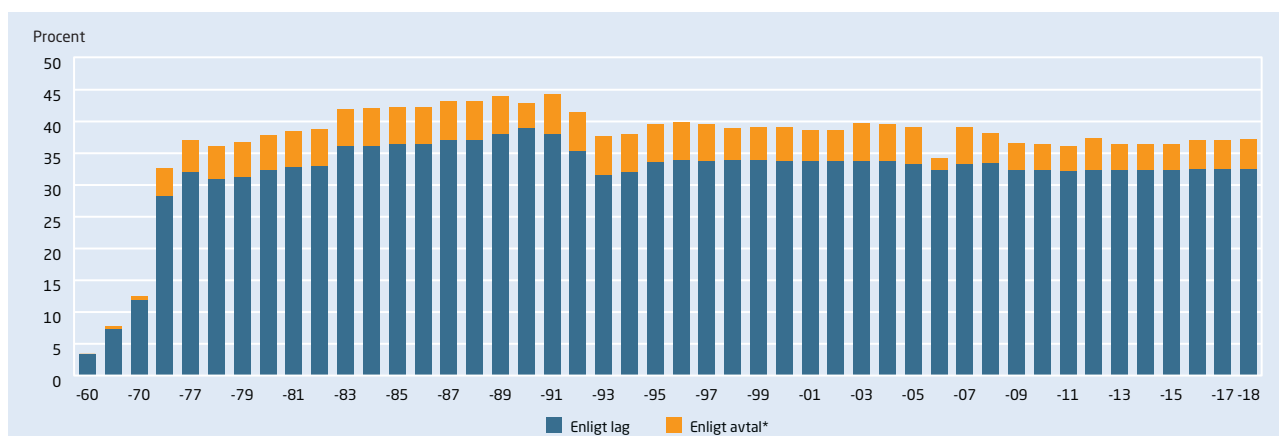
För tjänstemännen ökade arbetsgivaravgifterna fram till och med 1983. Därefter var de i stort sett oförändrade fram till början av 1990-talet då en kraftig reduktion genomfördes. Därefter ökade det totala avgiftsuttaget med ungefär 10 procentenheter, främst på grund av höjda premier till ITP-planen. Avgifterna låg under en femårsperiod klart högre än innan sänkningen i början av 1990-talet. Under 2008 reducerades den avtalade avgiften tillfälligt.

En orsak till den kraftiga ökningen av arbetsgivaravgifterna för tjänstemän är att de avtalade premierna från och med 1996 ökat kraftigt. Orsaken till detta är att en allt större andel av lönesumman avser löneinkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Premierna till ITP-planen är högre på dessa lönedelar vilket ökar genomsnittskostnaden. Från och med 2006 sker en successiv övergång till den nya ITP-planen för tjänstemän. Det kommer på sikt innebära en stabilare nivå på de avtalade premierna. Från och med 2008 introduceras den nya Avtalspension SAF-LO vilket innebär att de avtalade premierna blir något mindre stabila för arbetare.

Från och med 1992 inkluderar arbetsgivaravgifterna enligt lag även den särskilda löneskatten på pensionskostnader.

Reducerade arbetsgivaravgifter för personer 25 år eller yngre tas helt bort från och med 1 juni 2016. Från och med 2016 införs även en särskild löneskatt om 6,15 procent för äldre personer.

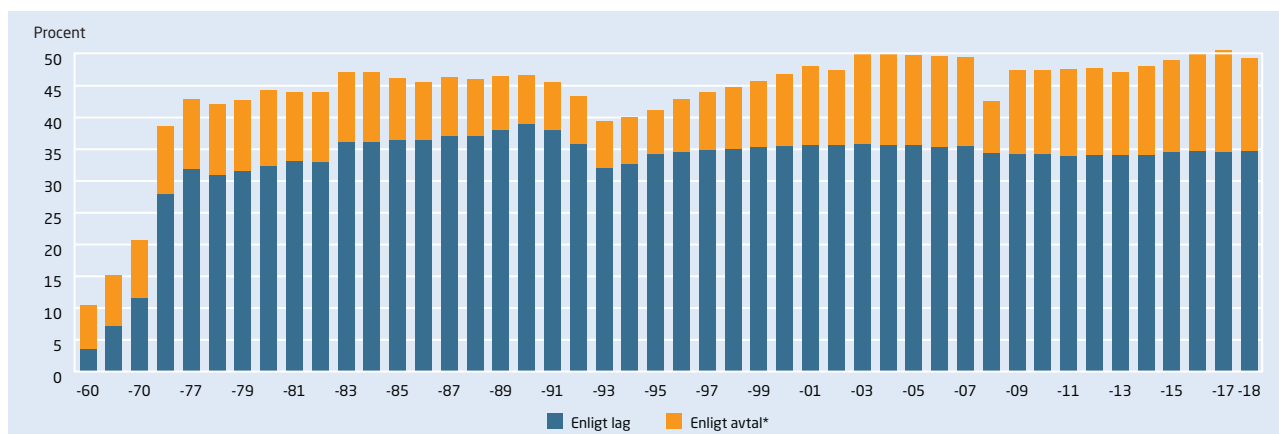
Diagram 8.1 Arbetsgivaravgifter för arbetare enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960-2018.



* För arbetare redovisas från och med år 2008 den premie som gäller för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 8.2 Arbetsgivaravgifter för tjänstemän enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960-2018.



* Från år 2008 och framåt redovisas den genomsnittliga premien enligt ITP 2, för innevarande år redovisas den för året prognosticerade premien.

Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Tabell 8.5 **Arbetsgivaravgifter 1960-2018**

	Arbetare			Tjänstemän		
	Enligt lag	Enligt avtal*	Totalt	Enligt lag	Enligt avtal*	Totalt
1960	3,4	0,0	3,4	3,5	7,0	10,5
1965	7,3	0,5	7,8	7,2	7,9	15,1
1970	11,9	0,6	12,5	11,6	9,1	20,7
1976	28,3	4,4	32,7	28,0	10,7	38,7
1980	32,4	5,4	37,8	32,4	11,9	44,3
1985	36,4	5,9	42,3	36,4	9,8	46,2
1990	39,0	3,9	42,9	39,0	7,6	46,6
1995	33,6	6,0	39,6	34,2	7,0	41,2
2000	33,8	5,3	39,1	35,5	11,3	46,8
2001	33,7	5,0	38,7	35,7	12,4	48,1
2002	33,7	5,0	38,7	35,6	11,9	47,5
2003	33,8	5,9	39,7	35,8	14,1	49,9
2004	33,7	5,9	39,6	35,7	14,2	50,0
2005	33,3	5,7	39,0	35,6	14,2	49,8
2006	32,3	2,0	34,2	35,4	14,3	49,8
2007	33,3	5,7	39,0	35,5	14,0	49,5
2008*	33,4	4,8	38,2	34,4	8,2	42,5
2009*	32,4	4,2	36,6	34,3	13,1	47,4
2010*	32,3	4,2	36,5	34,2	13,2	47,4
2011*	32,2	3,8	36,0	33,9	13,7	47,6
2012*	32,3	5,1	37,4	34,1	13,6	47,7
2013*	32,3	4,2	36,5	34,1	13,0	47,1
2014*	32,3	4,2	36,5	34,1	14,0	48,2
2015*	32,3	4,1	36,5	34,5	14,6	49,1
2016*	32,5	4,6	37,0	34,7	15,3	50,0
2017*	32,5	4,6	37,0	34,6	16,0	50,7
2018*	32,5	4,7	37,2	34,7	14,6	49,3

Källa: Svenskt Näringsliv Skatteverket

* För arbetare redovisas från år 2008 och framåt den premie som gäller för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. På inkomstdelar därutöver är premien högre. För tjänstemän redovisas från år 2008 och framåt den genomsnittliga premien enligt ITP 2 för innevarande år redovisas den för året prognosticerade premien.

9. Internationella löner och arbetskraftskostnader

Företagen omprövar ständigt hur och var produktionen av varor och tjänster ska ske. I ett beslutsunderlag för en eventuell flytt av produktionen till annat land är kostnaden för arbetskraft viktig. Internationella jämförelser av statistik bör tolkas med försiktighet eftersom det finns skillnader i de metoder som används för att sammanställa statistiken.

I denna sammanställning av lön och arbetskraftskostnad för 2017 har Schweiz det högsta löneläget med 418 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 522 kronor per arbetad timme. Bulgarien har det lägsta löneläget med 40 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 47 kronor per arbetad timme.

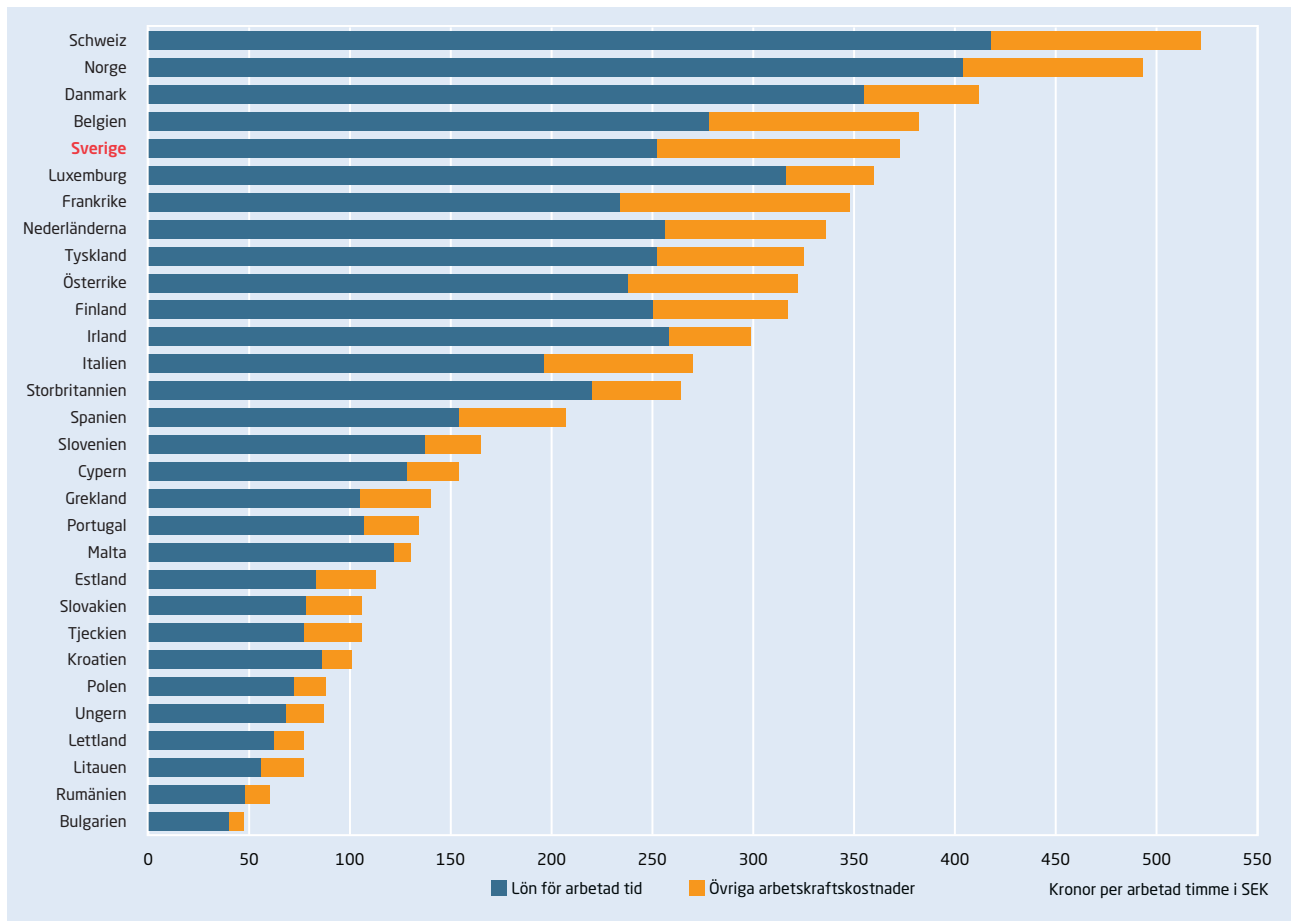
Tabell 9.1 **Lön och total arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK**

Land	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2015	2016	2017	2008	2015	2016	2017
Belgien	230	264	269	278	316	366	371	382
Bulgarien	20	32	35	40	25	38	42	47
Cypern	135	122	124	128	160	147	150	154
Danmark	292	332	343	355	332	385	398	412
Estland	55	71	76	83	75	96	103	113
Finland	201	240	245	250	260	309	314	317
Frankrike	200	219	225	234	300	328	337	348
Grekland	129	100	102	105	160	132	134	140
Irland	239	242	248	258	278	281	288	299
Italien	175	190	191	196	242	263	263	270
Kroatien	75	76	80	86	88	90	95	101
Lettland	46	52	57	62	58	66	71	77
Litauen	41	46	50	56	57	64	69	77
Luxemburg	256	294	300	316	298	340	347	360
Malta	101	116	117	122	110	124	125	130
Nederländerna	220	242	248	256	286	318	325	336
Norge	..	392	389	404	..	479	475	493
Polen	60	65	66	72	73	80	81	88
Portugal	95	99	103	107	117	125	130	134
Rumänien	31	37	42	48	40	46	52	60
Schweiz	365	420	419	418	462	525	523	522
Slovakien	52	69	73	78	70	94	98	106
Slovenien	111	124	128	137	134	148	153	165
Spanien	138	148	151	154	186	198	202	207
Storbritannien	170	231	211	220	201	278	253	264
Sverige	204	238	243	252	304	350	360	373
Tjeckien	65	67	70	77	88	92	97	106
Tyskland	209	234	242	252	268	301	313	325
Ungern	53	56	60	68	75	74	79	87
Österrike	188	224	228	238	254	303	310	322

Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

De högsta totala arbetskraftskostnaderna inom EU finns alltså i Schweiz och i Danmark, tätt följt av Belgien, Sverige och Luxemburg.

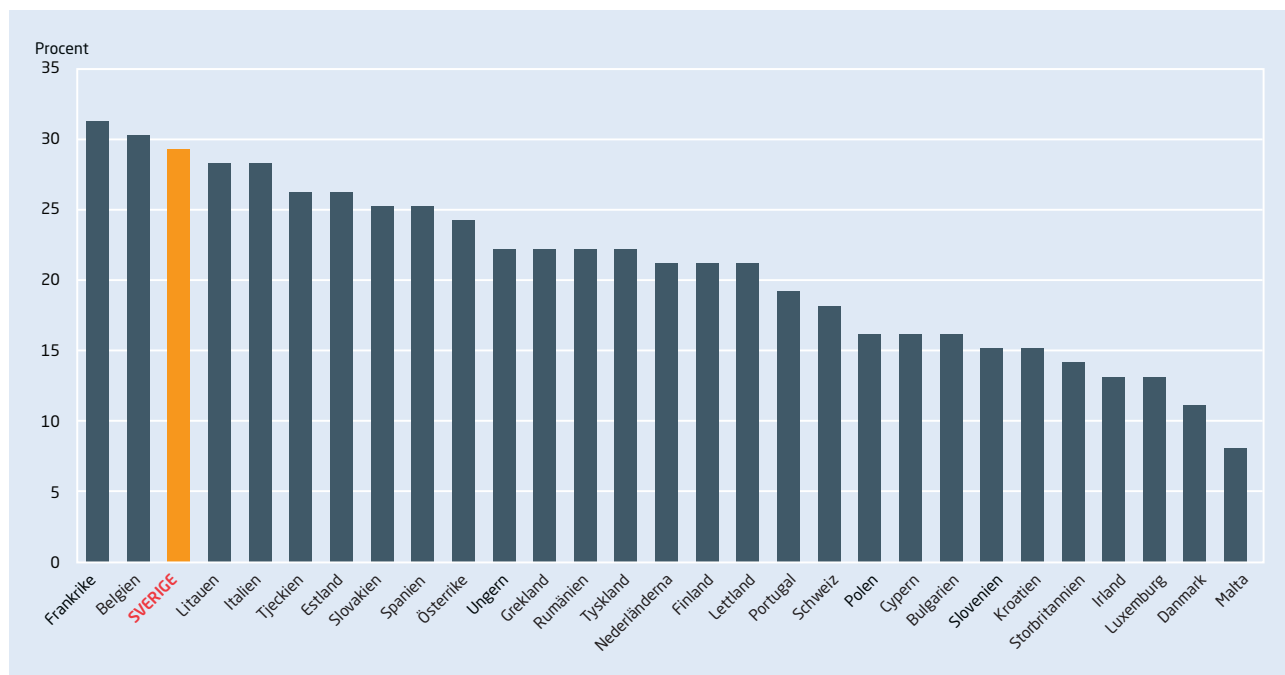
Diagram 9.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2017 fördelat på kostnadskomponenter



Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

Om man i stället betraktar hur stor andelen arbetsgivaravgifter är av den totala arbetskraftskostnaden tillhör Malta med 6 procent och Danmark med 11 procent de länder som har den lägsta andelen. Andelen är 29 procent eller högre i Sverige, Belgien och Frankrike.

Diagram 9.2 **Arbetsgivaravgiftens andel av den totala arbetskraftskostnaden 2017**



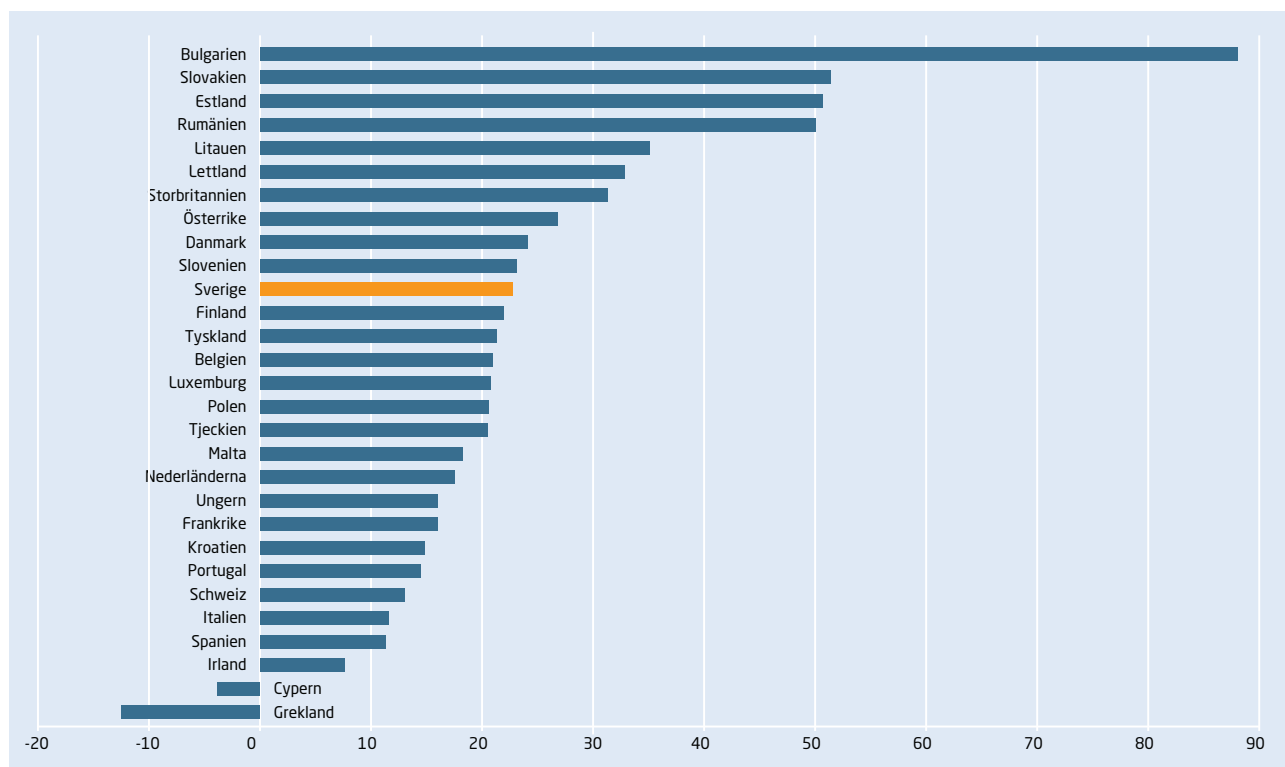
Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

Arbetskraftskostnadsutveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt varierar från år till år. Under perioden 2008-2017 var den genomsnittliga ökningstakten 2,0 procent per år.

Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. I Grekland har arbetskraftskostnaderna minskat med 12 procentenheter och i Bulgarien har de ökat med närmare 88 procentenheter.

Diagram 9.3 **Total arbetskraftskostnadsökning 2008-2017 i gemensam valuta (Euro)**



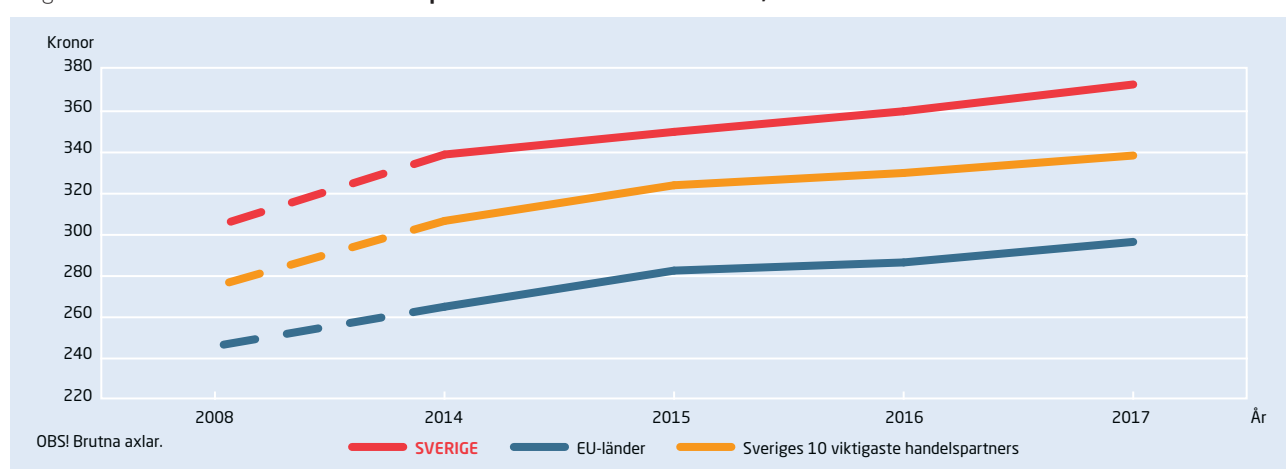
Källa: Eurostat, OECD, Sveriges riksbank, Egna beräkningar

Nivån på kostnaderna för arbetskraft förändras över tid och bestäms av komponenter som löner, sjukfrånvaro, avtalad och lagstiftad arbetsgivaravgift. Den relativa nivån påverkas också av växelkursen. När komponenterna i kostnaden utvecklas ändras också den totala kostnaden i varje enskilt land i förhållande till övriga länder.

Handeln till och från ett land, definierad som summan av värdet av varuimport och värdet av varuexport, varierar över tid och därmed också de handelspartners som är viktiga för landet i fråga. I Sverige står länderna i EU för 65 procent av handeln 2017. Länderna i Norden står för 22 procent av handeln till och från Sverige.

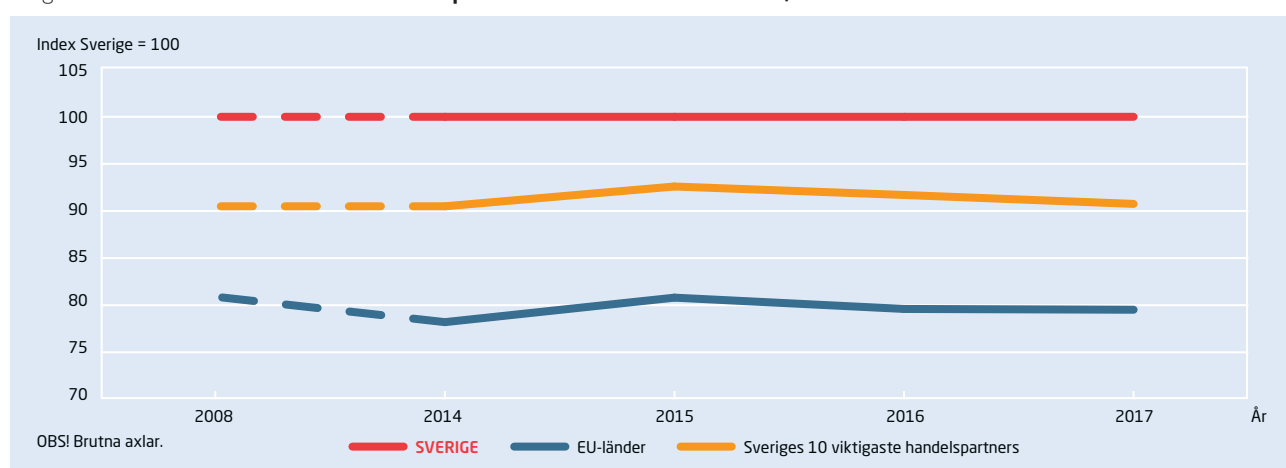
Sveriges tio viktigaste handelspartners under 2017 var Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark, Finland, Storbritannien, Belgien, USA, Kina och Frankrike. Dessa länder stod för 68 procent av handeln till och från Sverige.

Diagram 9.4 **Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK 2008, 2014-2017**



Källa: Eurostat, U.S. Bureau of Labour Statistics, OECD, Sveriges riksbank, Egna beräkningar

Diagram 9.5 **Relativ arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK 2008, 2014-2017**



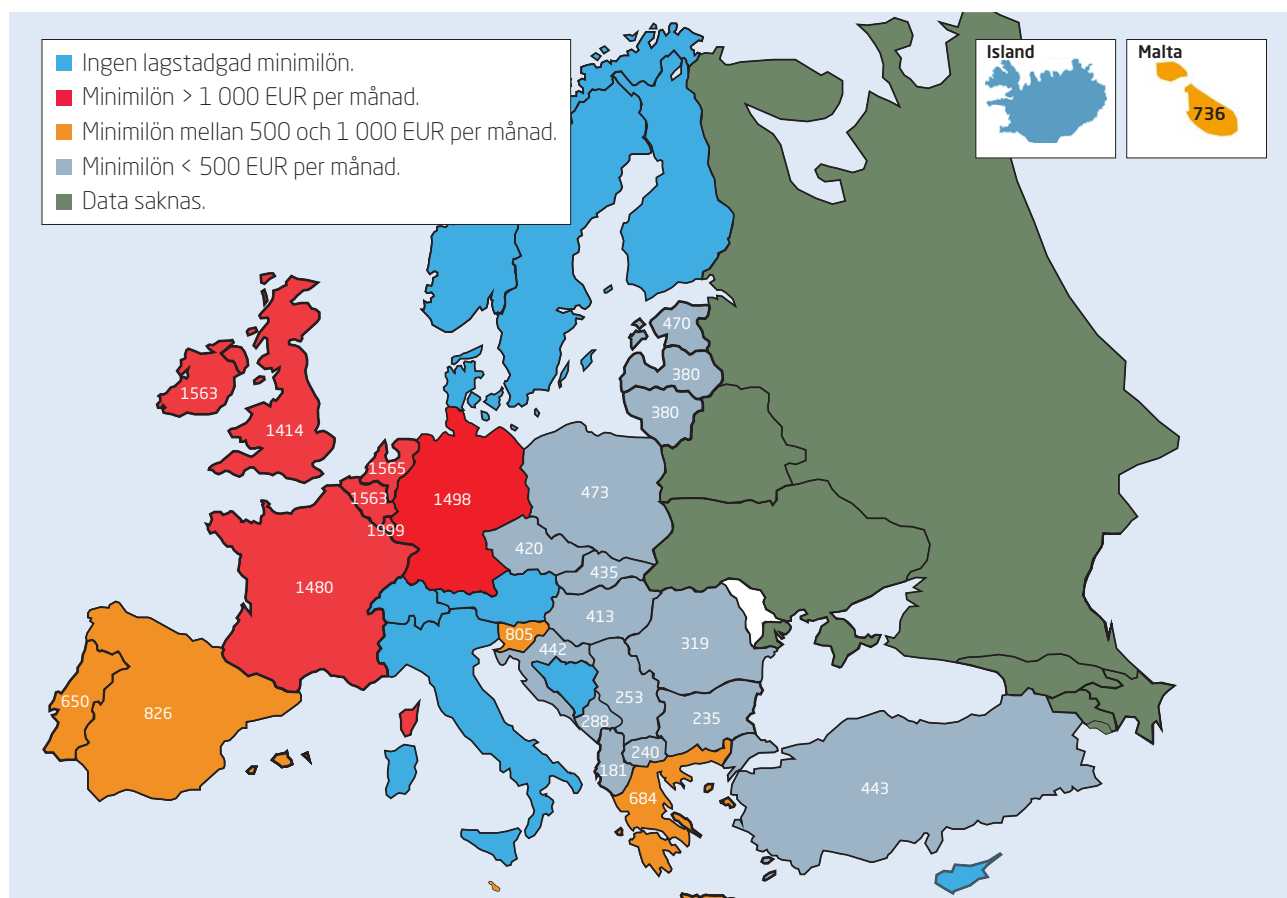
Källa: Eurostat, U.S. Bureau of Labour Statistics, OECD, Sveriges riksbank, Egna beräkningar

Minimilöner

Minimilön är den lägsta lön som betalas per månad eller timme. I 22 av de 28 länderna inom EU (Belgien, Bulgarien, Estland, Frankrike, Grekland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Tjeckien, Tyskland och Ungern) bestäms minimilönerna av regeringen/parlamentet, ofta i samråd med arbetsmarknadens parter. De lagstadgade minimilönerna tillämpas för majoriteten av heltidsanställda i landet.

Minimilönerna per månad 2017 varierade mellan 235 EUR i Bulgarien och 1 999 EUR i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 101 EUR per månad.

Figur 9.1 **Minimilön per månad 2017**



Källa: Eurostat

Tabell 9.2 Lagstadgade minimilöner 2017, EUR per månad

Höga (över 1000 EUR/månad)		Mellan (500-1000 EUR/månad)		Låga (under 500 EUR/månad)			
Luxemburg	1999	Spanien	826	Polen	473	Litauen	380
Nederländerna	1565	Slovenien	805	Estland	470	Rumänien	319
Belgien	1563	Malta	736	Turkiet	443	Montenegro	288
Irland	1563	Grekland	684	Kroatien	442	Serbien	253
Tyskland	1498	Portugal	650	Slovakien	435	Makedonien	240
Frankrike	1480			Tjeckien	420	Bulgarien	235
Storbritannien	1414			Ungern	413	Albanien	181
				Lettland	380		

I Cypern finns lagstadgade minimilöner, men de är inte generella utan riktar sig till vissa yrkesgrupper. Tyskland införde lagstadgade minimilöner 2016.

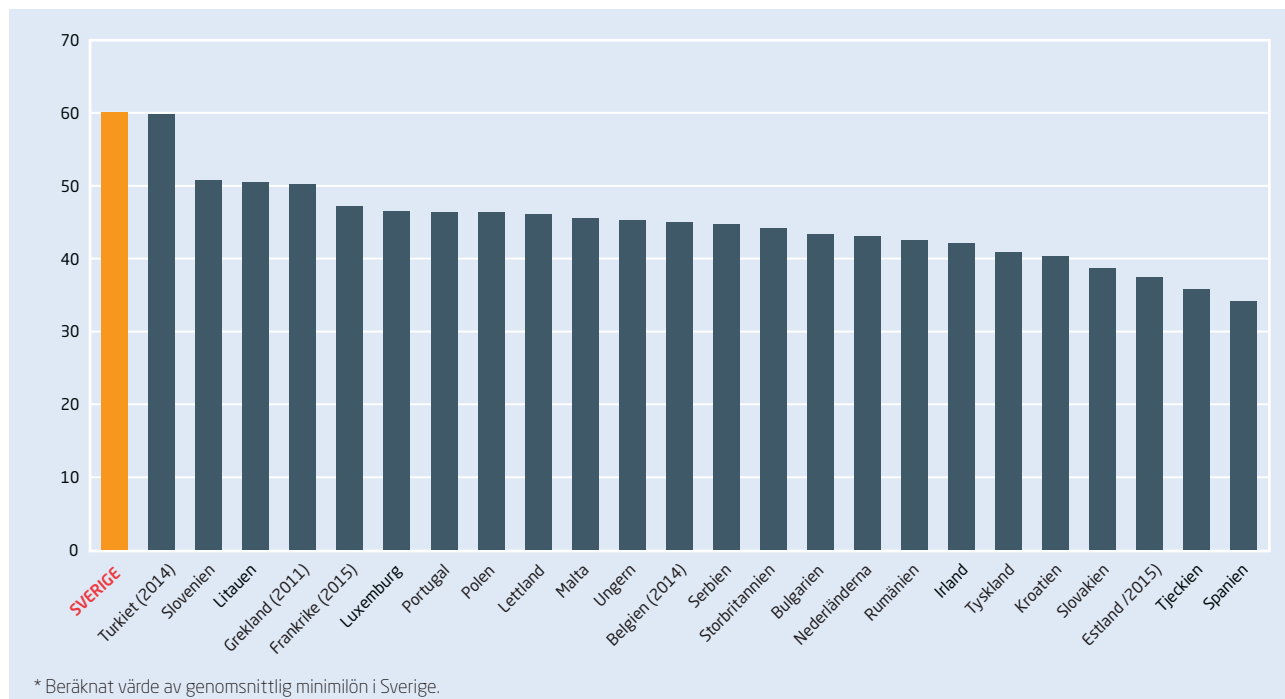
I de länder som inte har lagstadgade minimilöner (Danmark, Finland, Island, Italien, Norge, Schweiz, Sverige och Österrike) sätts löner vid avtalsförhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening, på företagsnivå eller på individuell nivå. Det är ganska vanligt förekommande med branschvisa kollektivavtal, liksom i Sverige, där en minimilön principiellt kan ingå.

Bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar omkring hälften av de omkring 1,9 miljoner årsanställda på avtalsområden som har någon form av minimilön reglerat i kollektivavtalet. För de avtalsområden som har minimilöner kan den 2016 beräknas till i genomsnitt omkring 18 500 kronor per månad vilket motsvarar 1 953 EUR. Detta visar att minimilönerna i Sverige därmed hör till Europas högsta.

Minimilönens andel i relation till medellönen varierar mellan 34 och 60 procent i EU-länderna. De högsta värdena finns i Sverige, Turkiet, Slovenien, Litauen och Grekland.

I dessa fem länder är minimilönens andel av medellönen över 45 procent. I den nedre delen av skalan finns länder som Slovakien, Estland, Tjeckien och Spanien där minimilönens andel är 40 procent eller lägre. I Sverige är den beräknade minimilönen 60 procent av medellönen.

Diagram 9.6 Minimilön i procent av medellön 2016

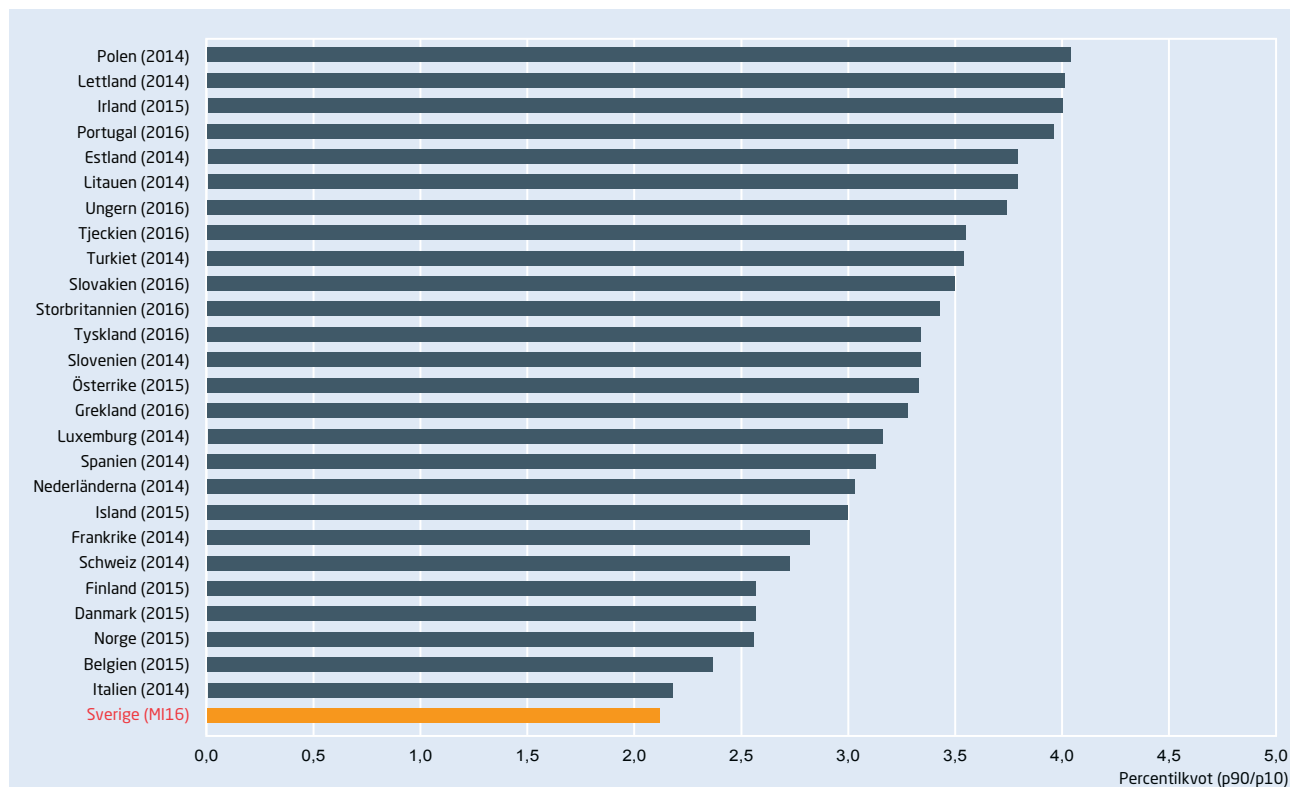


Källa: Eurostat samt egna beräkningar

Lönespridning

Sverige har den allra minsta lönespridningen bland jämförda länder inom Europa. Percentilkvoten var 2,1 för Sverige vid mätningen 2016. I länder som Tyskland och Storbritannien är lönespridningen omkring 60 procent högre än i Sverige. Spridningen beräknas som relationen mellan den 90:e percentilllönen och den 10:e percentilllönen. I länder med hög percentilkvot är skillnaden mellan höga och låga löner stor. I länder med låga tal är lönespridningen liten. Relationen mellan 90:e och 10:e percentilerna visar hur stora löneskillnaderna i landet är.

Diagram 9.7 Lönespridning i europeiska länder



Källa: OECD, Medlingsinstitutet

BAKGRUNDSINFORMATION 10:e percentilen är det värde som 10 procent av alla observationer understiger eller motsvarar. 90:e percentilen är det värde som 90 procent av observationerna motsvarar eller understiger. 50:e percentilen motsvarar medianen.

10. Löneavtalens utveckling

Den svenska partsmodellen innebär att löner, allmänna anställningsvillkor, tjänstepensioner och försäkringar bestäms i kollektivavtal av parterna på arbetsmarknaden utan inblandning av staten. Inom lönebildningens område arbetar Svenskt Näringslivs arbetsgivarförbund för att utveckla den företags- och medarbetarnära lönebildningen.

Företags- och medarbetarnära lönebildning kan bli uppnådd genom att de centrala parterna kommer överens om avtal utan på förhand bestämda löneökningssutrymmen, vilket innebär att företagen har möjlighet att tydligt koppla lönesättningen till medarbetarens prestation och till verksamhetens ekonomiska förutsättningar. Företags- och medarbetarnära lönebildning kan också uppnås genom avtal där de överenskomna lönehöjningarna fullt ut kan disponeras på företagsnivå. Det kan ske genom att avtalen inte innehåller individgarantier, generella höjningar eller stupstockar om lönehöjningarnas fördelning.

Verkligheten ser fortfarande ut så att flertalet kollektivavtal innehåller centrala bestämmelser om hur lönen ska läggas ut och individgarantier som garanterar den anställda en viss lägsta lönehöjning. Detta trots att flera undersökningar visar att merparten av medarbetare och chefer vill se större koppling mellan individens prestation och lön. I en undersökning som presenterades 2015, svarade 76 procent av ett urval av anställda på den svenska arbetsmarknaden att de vill prata med sin närmaste chef om sin lön. Hela 80 procent angav att det är prestationen, arbetsresultatet eller den egna kompetensen som ska ligga till grund för lönesättningen. Det finns i samhället idag således ett starkt stöd för att utveckla lönebildningen och i det arbetet har parterna ett stort ansvar för att så sker.

Historisk återblick på avtalsförhandlingar och avtalskonstruktioner

Under slutet av 1970-talet och under hela 1980-talet växte kritiken från arbetsgivarhåll mot den centraliserade förhandlingsmodell som tillämpats sedan mitten av 1950-talet. De centrala avtalen blev till viss del redan under 1960-talet, men framförallt under 1970-talet, allt mer styrande. Avtalen hade detaljerade fördelningsregler, låglönesatsningar och följsamhetsklausuler. För att åstadkomma en mer decentraliserad och företagsanpassad lönebildning bröts därför under 1980-talet den långa raden av centrala avtal genom att rena förbundsförhandlingar skedde vissa år. I februari 1990 fattade styrelsen för Svenskt Näringslivs föregångare SAFs ett principbeslut innebärande att avtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor fortsättningsvis skulle föras på förbunds nivå. Därmed ändrades SAFs förhandlingsroll och sedan dess sker löneförhandlingar på förbunds nivå och i ökad utsträckning dessutom lokalt på företagen.

Ett utmärkande drag sedan 1993 är att avtalen varit fria från olika slag av löne- och tjänstutvecklingsgarantier och prisutvecklingsgarantier. Tjänstemannaavtalens tidigare regler om ålders- och kvalifikationstillägg togs bort samma år i förbunds förhandlingar.

Arbetsgivarsidan eftersträvar att avtalen ska medge företags- och medarbetarnära lönebildning. Hittills har de lokala förhandlingarna på företagsnivå främst gällt hur potter eller lokala löneutrymmen som fastställts i förbundsvis träffade avtal ska fördelas. Det finns dock områden med renodlad individuell lönesättning. En avtalsmodell utan något av förbundsparterna preciserat utrymme tillämpas sedan 1992/93 för medlemmar i Ledarna ("Ledaravtalen").

Möjligheterna till en tydligare företagsorienterad lönesättning har ökat på många andra områden även om de inte övergått till en renodlad företags- och medarbetarnära lönebildning. Detta har skett genom att löneutrymmet, eller huvuddelen av detta, i många fall kunnat disponeras mer fritt på företagsnivå.

Avtalsförhandlingarna 1998 resulterade i att många avtal gav de lokala parterna full frihet att överenskomma om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning. Till dessa regler var emellertid på många avtalsområden så kallade stupstocksregler kopplade. Dessa trädde in vid oenighet och angav då hur mycket lönerna vid företaget skulle höjas och i flera fall även en individgaranti. Dessa stupstocksregler begränsade indirekt de lokala parternas handlingsutrymme.

Avtalsförhandlingarna 2001 innebar att andelen anställda som omfattas av lokal lönebildning ökade markant på tjänstemannasidan. Men fortfarande inkluderade många av avtalen någon form av stupstock avseende lokalt löneutrymme och/eller individgaranti för den enskilde medarbetaren. Andelen tjänstemannaavtal utan stupstock ökade samtidigt.

Under de avtalsförhandlingar som ägt rum under 2000-talet fram tills nu har utvecklingen av den företags- och medarbetarnära lönebildningen fortsatt. Utvecklingen har varit starkast på tjänstemannaområdet i avtalen med Ledarna, Akademikerna och Unionen. På LO-förbundens områden har också utveckling skett men mer inom ramen för avtal som fortfarande styr lönenivå och ger generella utlägg i större eller mindre omfattning. Under avtalsrörelsen 2013 som omfattade en treårsperiod fram till 2016, gjordes stora förändringar i riktning mot mer företags- och medarbetarnära lönebildning. Inom flera avtalsområden sker en successiv förändring mot mer öppna avtal under avtalsperioden tillsammans med omfattande partsgemensamma arbeten för att utveckla lönebildningen och lönesättningen på företagsnivå.

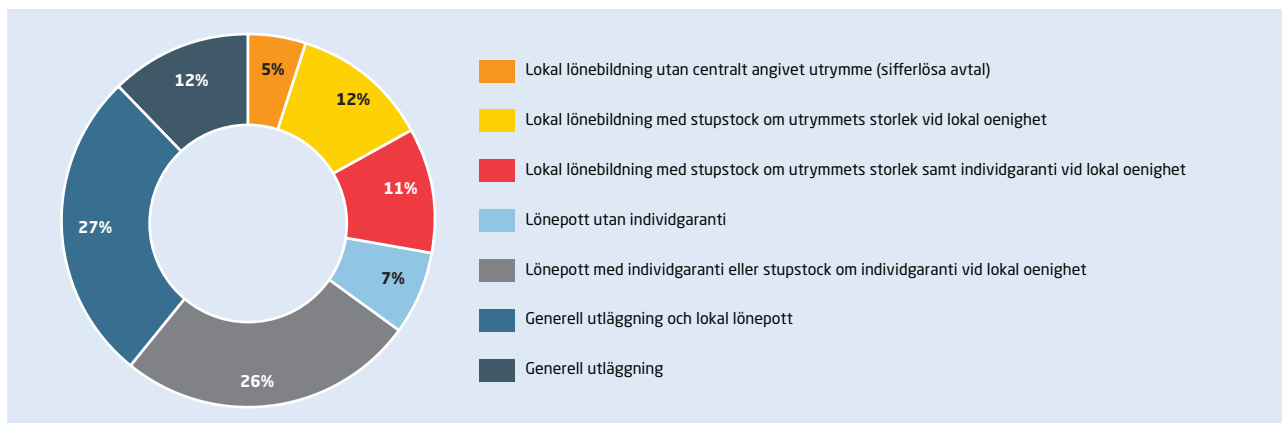
Utbildningar, framtagande av utbildningsmaterial och verktyg samt partsgemensamma utvecklingsprocesser är exempel på sådant arbete.

I avtalsrörelsen 2017 skedde enbart förändringar mot mer företags- och medarbetarnära lönebildning i vissa avtal mellan Almega och Unionen som innebar att individgarantierna utmönstras under avtalsperioden.

Företags- och medarbetarnära lönebildning i nu gällande avtal

Löneavtalen indelas i sju olika kategorier. Definitionen av företags- och medarbetarnära lönebildning innefattar avtalskategorierna 1 till 4.

Diagram 10.1 Andel årsanställda per avtalskonstruktion 2016



Källa: Svenskt Näringsliv

I Diagrammet, som bygger på en analys av avtalen efter avtalsrörelsen 2017, visar hur de olika avtalskonstruktionerna fördelas efter andelen årsanställda inom näringslivet.

För att stödja medlemsföretagen i deras arbete med att utveckla lönebildning sker arbete inom arbetsgivarorganisationerna och inom Svenskt Näringsliv. Ett nytt webverktyg har utvecklats av Svenskt Näringsliv i samarbete med arbetsgivarorganisationerna inom föreningen. Verket finns tillgängligt för företag som vill utveckla lönesättningen på www.jobbamedlonden.se.

11. Konflikter

Parterna på arbetsmarknaden förhandlar om nya kollektivavtal. Om de inte kommer överens kan de vidta stridsåtgärder. I praktiken är det fackförbund som är angripande part. Arbetsgivarnas kostnad för konflikt är ofta mycket hög. Varsel om konflikt kan då vara en tillräcklig facklig påtryckning för att avtal ska träffas. Företagens konkurrenskraft kan dock påverkas negativt.

Under 2017 var det en stor avtalsrörelse, vilket innebär att det var många förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om nya kollektivavtal. Antalet varsel om konflikt var på en lägre nivå än i avtalsrörelsen 2016. 2017 präglades i stället av varsel om konflikt vid sidan av avtalsförhandlingarna. Med Hamnarbetarförbundets varsel medräknade blev 2017 nästan lika drabbat av varsel som 2016.

Ett varsel om stridsåtgärder kan få samma effekt som en genomförd stridsåtgärd. I förbunds-förhandlingarna om nya kollektivavtal förekom 49 varsel om stridsåtgärder 2017 enligt Svenskt Näringslivs granskning. 41 varsel lades i primärkonflikter, konflikter där de varslade är parter. 8 varsel var i form av sympatiåtgärder från andra fackliga parter. Arbetsgivarna varslade endast fem gånger och enbart som svar på fackliga stridsåtgärder.

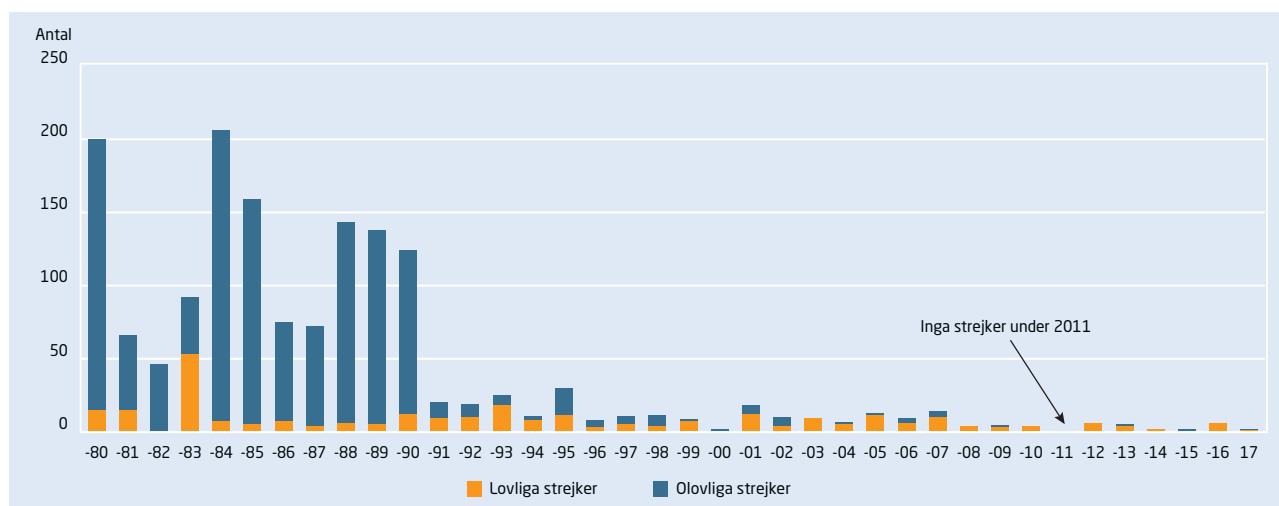
Det är stora skillnader mellan olika fackförbund när det gäller konfliktbenägenhet. Bland fackförbunden med kollektivavtal är Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Seko, Service- och kommunikationsfacket och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), de som flest gånger varslade om stridsåtgärder i Svenskt Näringslivs granskning för åren 2011-2017.

En konflikt bröt ut under förbunds-förhandlingarna 2017, dock ingen strejk. Antalet förlorade arbetsdagar uppgick enligt Medlingsinstitutet till 2 570. De flesta av de dagarna härrör från en omfattande lokal konflikt, Svenska Hamnarbetarförbundets tvist med APM Terminals i Göteborg.

En olovlig konflikt förekom under 2017, den vilda strejken på renhållningsföretaget Reno Norden AB.

Antal strejker och antal förlorade arbetsdagar till följd av strejk eller lockout har, med undantag för 2003, varit på en lägre nivå än tiden före mitten av 1990-talet.

Diagram 11.1 Strejker i Sverige 1980-2017

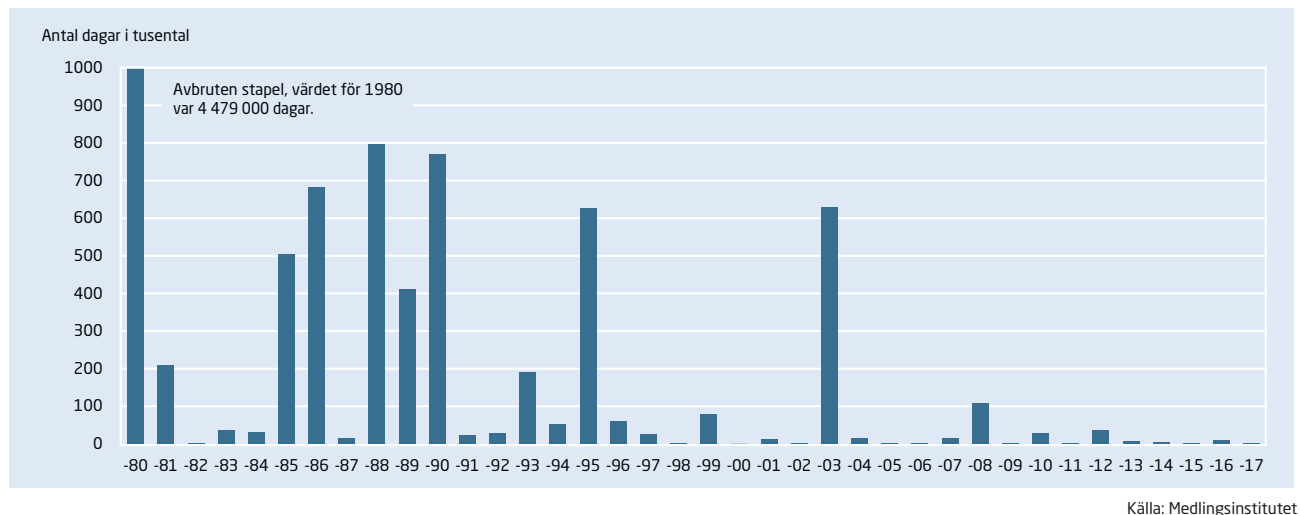


Källa: Medlingsinstitutet

Detta säger dock ingenting om hur omfattande strejkernas ekonomiska konsekvenser har blivit för de drabbade företagen. Varsel om konflikt är i många fall ett för facken fullt tillräckligt påtryckningsmedel för att få arbetsgivare att ingå avtal. Även företag som inte är indragna i konflikten, men vars verksamhet förhindras eller stoppas helt, drabbas hårt vid konflikter.

Sedan 1997 har ett antal förhandlingsavtal träffats som bland annat syftar till att förbättra relationen mellan avtalsparterna och undvika konflikter. Det första förhandlingsavtalet – som träffades av parterna inom industrin 1997 – kom till i efterspelet av den mycket konfliktrika avtalsrörelsen 1995.

Diagram 11.2 **Strejker och lockouter i Sverige 1980-2017, antal dagar i tusental**



Industriavtalet sades upp 2010 men slöts på nytt 2011 i modifierad form, dock utan fackförbundet Pappers. Det nya Industriavtalet förstärker och breddar parternas gemensamma arbete för att utveckla svensk industri. Det förstärker också industrins lönenormerande roll genom tydligare syfte och inriktning och delvis nya regler för förhandlingarna.

BAKGRUNDSINFORMATION Rätten att vidta en stridsåtgärd regleras i Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Konfliktåtgärder som vidtas utan stöd i MBL kallas för olovliga konflikter. Med få undantag är det facken som varslar om stridsåtgärder, men oftast träffas avtal innan konflikten bryter ut. Arbetsgivarna kan tillgripa lockout, men stridsåtgärden påverkar verksamheten negativt och drabbar därför arbetsgivarna själva. Ibland används spegellockout av arbetsgivarna, vilket innebär att de arbetstagare som strejkar samtidigt blir föremål för lockout. Det innebär inte en upptrappning av en konflikt utan är endast ett sätt att kontrollera förloppet av konflikten genom att spegla motpartens stridsåtgärder.

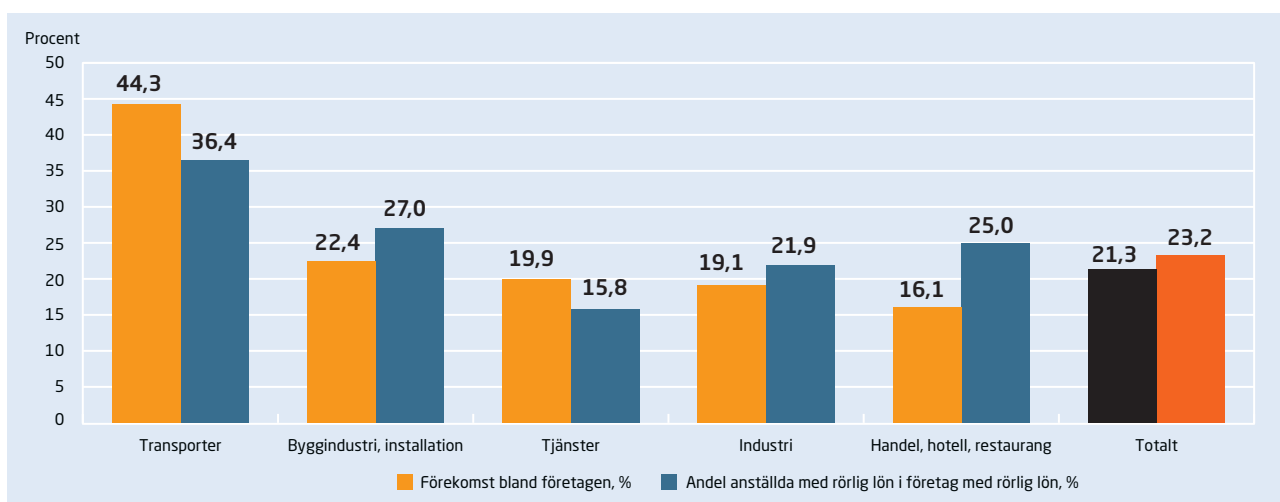
12. Rörlig lön – en flexibel löneform

Löneformerna varierar mellan olika kategorier anställda och företag. Hur en enskild anställd eller en grupp av anställda lyckas i sin hantering av försäljning, kunder, arbetsmiljö, produktion, kvalitet, ekonomi eller annan resurshantering kan ligga till grund för hur den rörliga lönen bestäms. Lönedelen kan också påverkas av hur företaget som helhet utvecklas. Merparten av de anställda har bara fast lön, andra har en blandning av fast och rörlig. I dagsläget är det ovanligt att hela eller merparten av lönen är rörlig. Löneformen kan användas för att variera en del av lönen i förhållande till framgången i verksamheten, lite högre ersättning när det går bra och lite lägre när det går sämre. Att låta en del av lönen vara rörlig är vanligt för säljare, men förekommer även bland andra grupper av anställda.

Rörlig lön vanligast i transportföretag

Vart femte företag använder sig av rörlig lön. Vanligast är rörlig lön i transportsektorn där 44 procent av företagen har rörliga löndelar. 36 procent av de anställda som jobbar i transportföretag med rörlig lön får en del av ersättningen i form av rörlig lön. Inom byggsektorn har ungefär vart femte företag rörlig lön, i dessa företag har var tredje anställd rörlig lön. Inom handel, hotell- och restaurangsektorn har ungefär vart sjätte företag rörliga löner. I dessa företag har en av fyra anställda rörlig lön.

Diagram 12.1 Rörlig lön, förekomst bland företag inom Svenskt Näringsliv och dess anställda 2017, procent



Källa: Svenskt Näringsliv

Var tionde anställd har rörlig lön

Av samtliga anställda inom Svenskt Näringslivs företag har var tionde rörlig lön. Transport är den sektor där rörlig lön används mest, var fjärde anställd i sektorn har rörlig lön, högst är andelen bland arbetare.

Tabell 12.1 **Rörlig lön, förekomst av bland samtliga anställda i Svenskt Näringslivs företag 2017, procent**

Bransch	Arbetare	Tjänstemän	Samtliga
Transporter	27,8	16,5	24,4
Byggindustri, installation	15,8	7,8	13,1
Handel, hotell, restaurang	10,0	11,8	10,6
Industri	9,7	7,9	8,8
Tjänster	4,8	7,7	6,9
Totalt	11,9	8,9	10,4

Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Rörlig lön är exempelvis prestationslön, ackord, premielön, bonus och provision. Vinstdelning räknas inte som rörlig lön.

Från början av 1970-talet till början av 1980-talet hade omkring fem procent av tjänstemännen resultatlön. Därefter ökade andelen under ett decennium till drygt 16 procent av tjänstemännen. Under 2000-talet har andelen minskat – sammantaget med omkring 40 procent. Resultatlönens genomsnittliga andel av total lön har minskat från omkring 26 procent till omkring 13 procent sedan 1970-talets mitt. Förändringarna hänger samman med förändringar i resultatlönesystemen. Fram till början av 1980-talet var det främst försäljare med provision som omfattades av resultatlönesystem. Från och med 1983 har nya grupper med annan typ av resultatlön tillkommit, vilket har medfört att den genomsnittliga resultatlöns andel av den totala lönen har minskat. De senaste åren har andelen varit stabil kring 12 – 13 procent.

Diagram 12.2 **Andel tjänstemän med resultatlön 1972-2017**

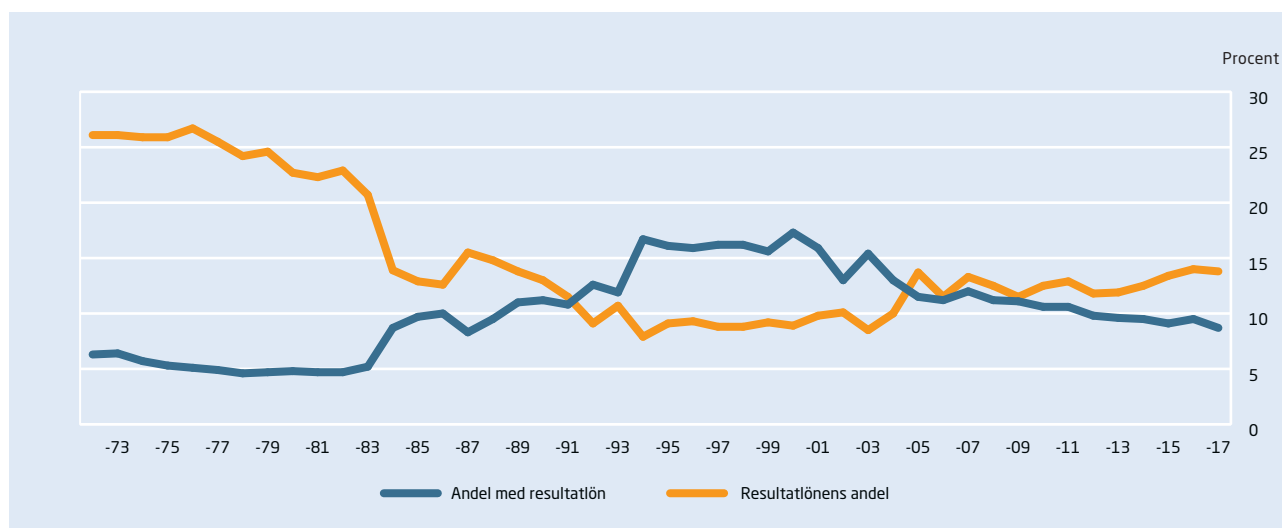
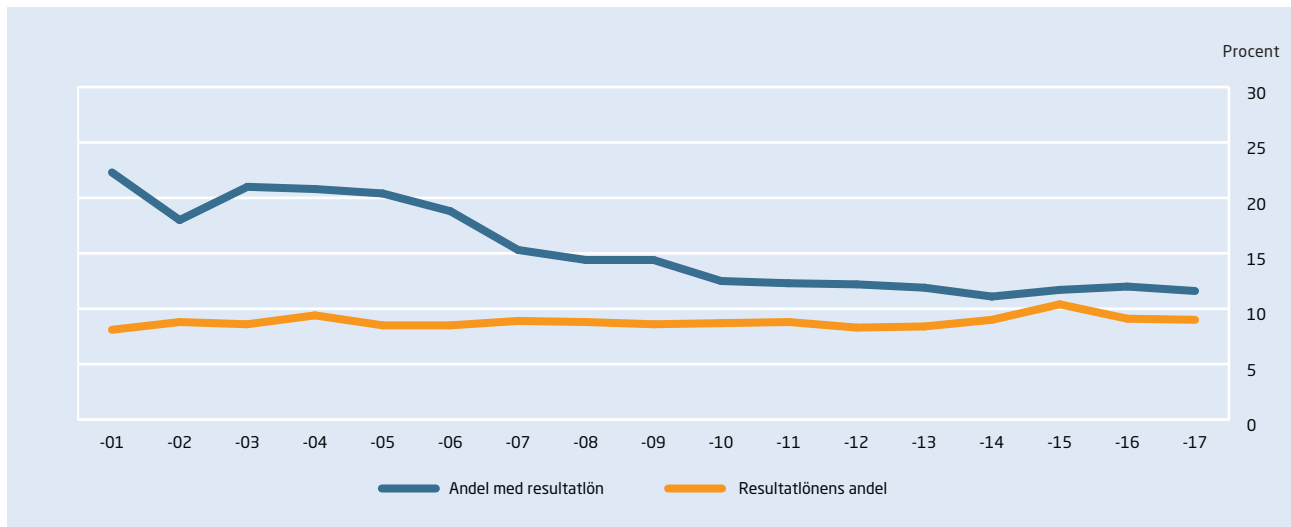


Diagram 12.3 **Andel arbetare med resultatlön 2001-2017**



Andelen arbetare med prestationsbaserade/ackords lönedelar har minskat sedan år 2000. Användandet av prestationslönebaserade lönesystem har minskat inom en mängd branscher. Dock har prestationsbaserade/ackordslönens andel varit stabil och varierat mellan 8 – 10 procent.

Källor, metodik och kvalitet

Huvuddelen av uppgifterna i denna publikation baseras på lönestatistik som samlas in av Svenskt Näringsliv. Nedan redovisas en kort kvalitetsdeklaration. Data har även hämtats in från SCB, Skatteverket, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, Eurostat, OECD, The Conference Board, Sveriges riksbank och Medlingsinstitutet.

Insamlingsmetodik

På uppdrag av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer samlas löneuppgifter in från medlemsföretag med fler än tio arbetare eller med fler än tio tjänstemän. Vanligtvis undersöks samtliga företag från storleksgränserna ovan, men inom vissa områden med stor andel småföretag ingår även mindre företag i undersökningen.

Mätperiod

Mätperioden är september månad.

Statistikens omfattning

Statistiken omfattar löner för hel- och deltidsanställda i åldrarna 18 till 67 år. De deltidsanställdas löner har räknats upp till heltid i redovisningen.

Lönebegrepp

För tjänstemän är lönebegreppet genomgående summan av fast kontant månadslön, naturaförmåner och genomsnittligt värde av prestationslön (provision, tantiem o dyl).

För arbetare baseras löneutvecklingstalen på summan av tid- och prestationslön (T+P). I lönenivåtalerna inkluderas även skift- och ob-tillägg samt helglön (T+P+S+H). I texten till tabeller och diagram redovisas vilket av lönebegreppen som används.

Löneutvecklingen för tjänstemän redovisas som ett så kallade SÅYA-tal (Standardräkning, Ålder, Yrke, Arbetstid). Hänsyn tas då till ändringar i ålders- och yrkessammansättningen samt förändringar i den ordinarie veckoarbetstidens längd så att dessa struktureffekter inte mäts som lönenivåförändringar.

Vinstandelar ingår inte i den redovisade statistiken.

Lönespridning

I vissa diagram redovisas lönespridningen i form av percentillöner, vilka definieras enligt följande:

10:e percentillönen – 10 procent av individerna har lägre lön, 90 procent har högre lön

40:e percentillönen – 40 procent av individerna har lägre lön, 60 procent har högre lön

60:e percentillönen – 60 procent av individerna har lägre lön, 40 procent har högre lön

90:e percentillönen – 90 procent av individerna har lägre lön, 10 procent har högre lön

Tillförlitlighet

I den presenterade lönestatistiken finns viss osäkerhet. Osäkerheten uppstår på grund av täckningsfel, bortfallsfel, mätfel samt urvalsfel. Statistiken bedöms inte påverkas i större omfattning av dessa osäkerhetskällor.

Bortfallet mätt i antalet individer i 2017 års lönestatistik var cirka 5 procent. För att minska osäkerheten på grund av bortfall genomförs en bortfallskorrigerings av statistiken. Lönerrevisionerna blir alltmer utspridda över året, vilket innebär att lönevärdena inte nödvändigtvis inkluderar 2017 års avtalshöjningar för samtliga företag.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00