

Fakta om löner och arbetstider 2017



Temaavsnitt
om migration

Fakta om löner och arbetstider 2017 har framtagits
av en projektgrupp inom Svenskt Näringsliv.

I arbetet har följande deltagit:

Krister B Andersson, redaktör

Kjell Frykhammar

Patrik Karlsson

Edel Karlsson Håål

Pär Lundqvist

Emelie Nordström

Farbod Rezania

Svenskt Näringsliv, telefon 08-553 430 00

För beställning av ytterligare exemplar av denna publikation, kontakta Svenskt Näringslivs
förlagsservice telefon 020-72 00 00 eller e-mail svensktnaringsliv@cm.se

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider 2016	
1. Arbetsmarknadens struktur	3
2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden	11
3. Arbetstid och semester	18
4. Tidsanvändning och frånvaro	20
5. Löneutveckling, BNP och KPI	27
6. Lönespridning	33
7. Löner och löneformer	39
8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	46
9. Internationella löner och arbetskraftskostnader	51
10. Löneavtalens utveckling	58
11. Konflikter	60
12. Temaavsnitt Migration	62
Källor, metodik och kvalitet	71

Fakta om löner och arbetstider 2017

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 2017** 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 2017** ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften utkommer årligen och finns både i tryckt form och på www.svensktnaringsliv.se, där även data och diagram kan laddas ned.

Stockholm i maj 2017

Carina Lindfelt
Avdelningschef
Arbetsmarknad & Förhandlingsservice
Svenskt Näringsliv

1. Arbetsmarknadens struktur

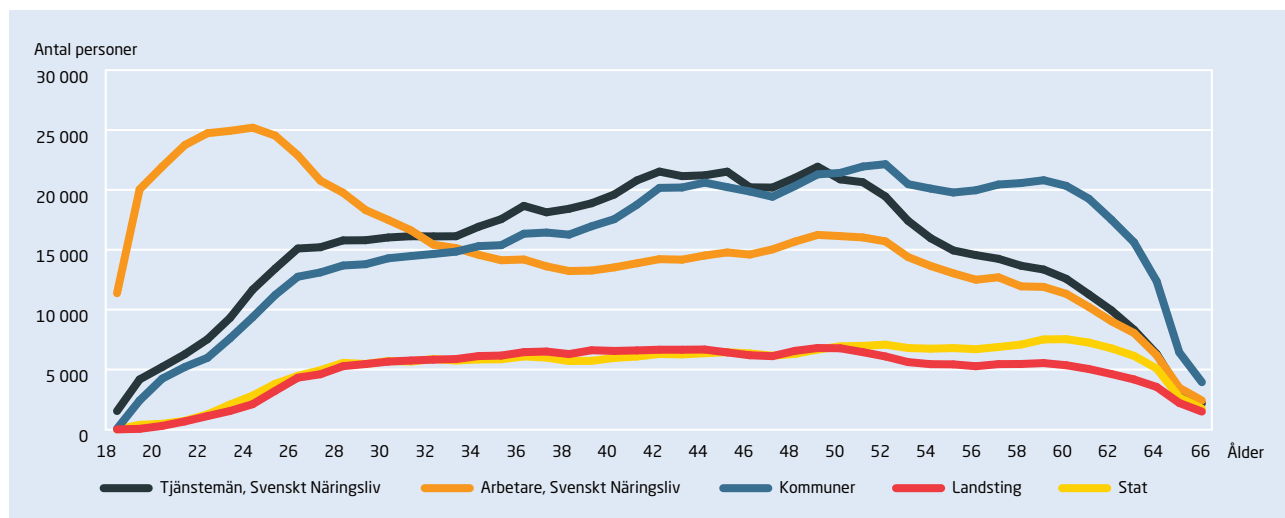
Tillgången på arbetskraft är av central betydelse och påverkas av hur många som föds och dör varje år, pensionsåldern, migration samt sjukskrivningar och förtida pension. Från födseln tar det ofta 20 till 25 år till inträdet på arbetsmarknaden. Årskullarnas storlek varierar från år till år, i varje kull finns i befolkningen 18-64 år i genomsnitt omkring 125 000 personer (2016).

Flest yngre i privat sektor

Ålderssammansättningen ser olika ut i olika sektorer. Andelen yngre under 25 år 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, 3 procent av de anställda är 18-24 år.

Inom den offentliga sektorn är 37 procent av de anställda över 50 år, medan motsvarande andel för den privata sektorn är 25 procent. Den relativt stora andelen äldre inom den offentliga sektorn kommer i framtiden att leda till en kraftigt förändrad efterfrågebild på arbetsmarknaden.

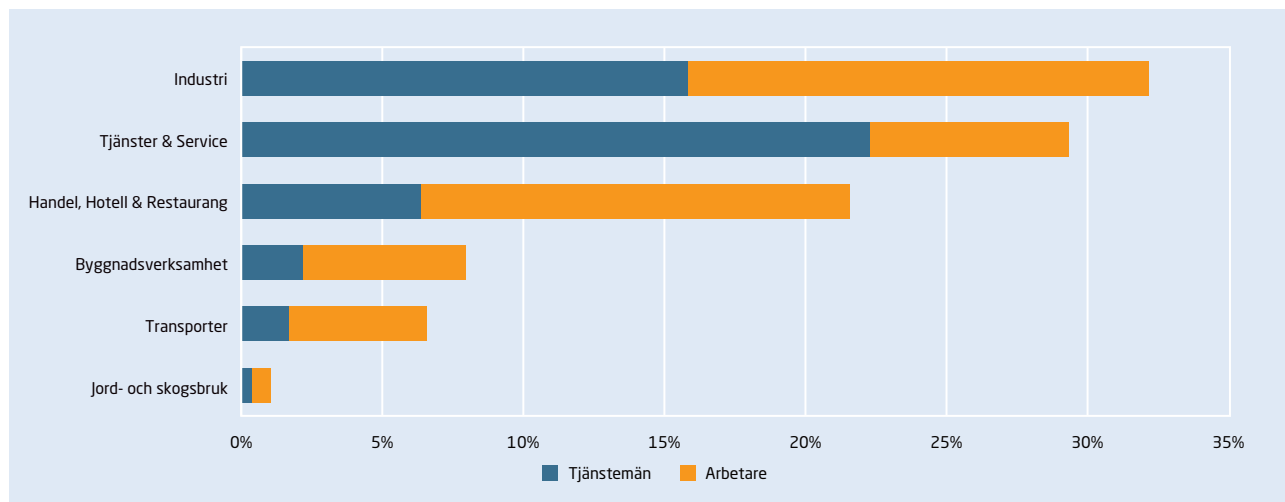
Diagram 1.1 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2016



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

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 2016, procent av samtliga anställda inom Svenskt Näringsliv



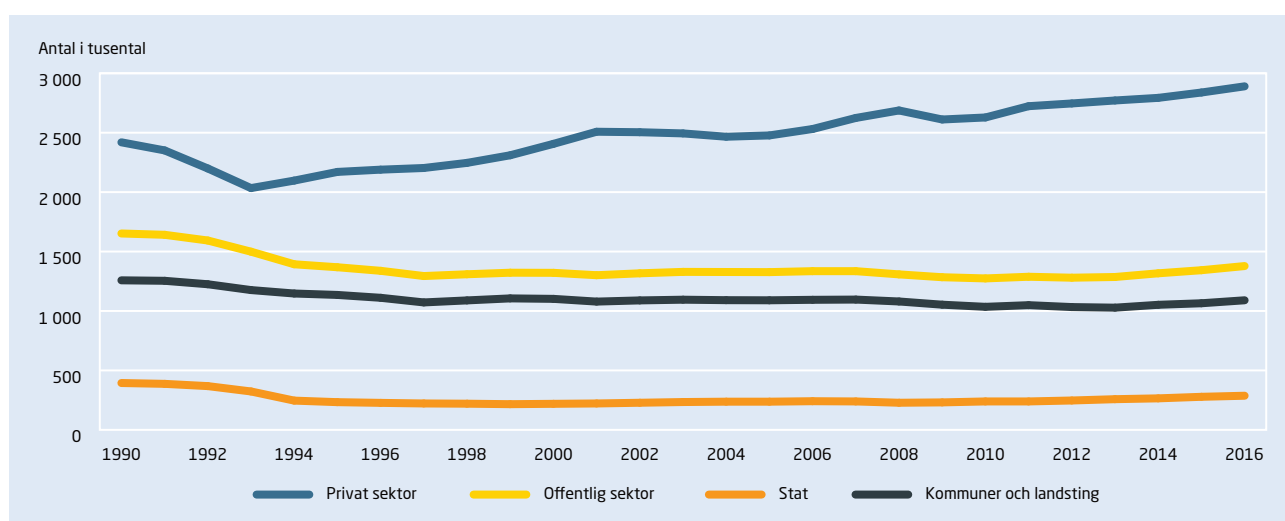
Källa: Svenskt Näringsliv

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 1990-2016 har antalet anställda inom privat sektor ökat med 471 000 personer eller 19 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 1990-2016 har antalet anställda inom offentlig sektor minskat med 27 procent bland statsanställda och med 13 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 280 000 personer. Inom den offentliga sektorn det skett en ökning med 94 000 personer mellan 2009 och 2016.

Diagram 1.3 Antal årsanställda inom privat respektive offentlig sektor 1990-2016



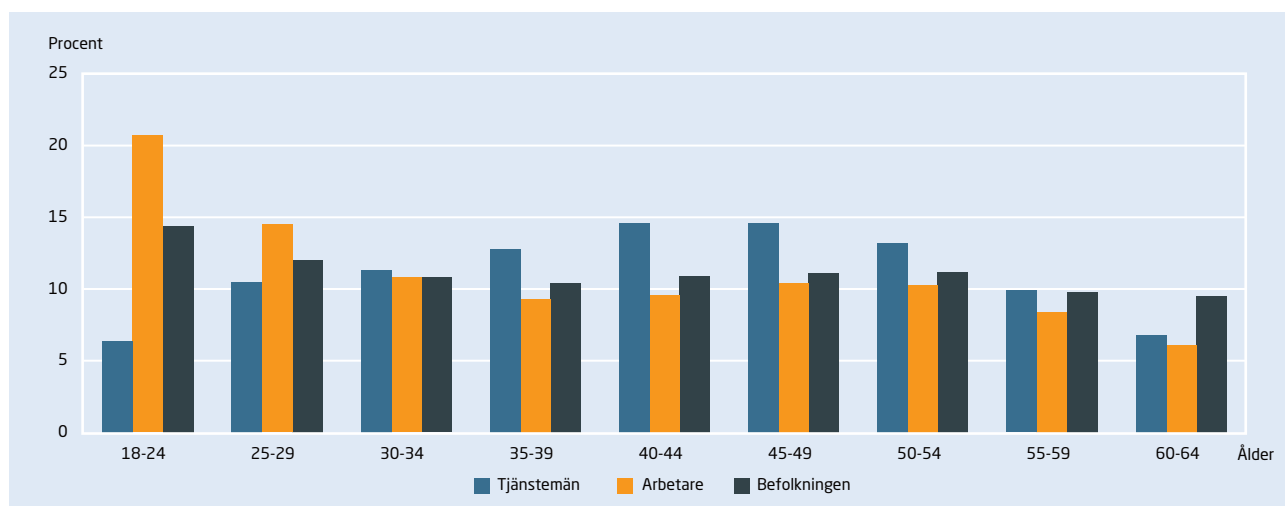
Källa: SCB

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 2016 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 2016 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18-64 år)



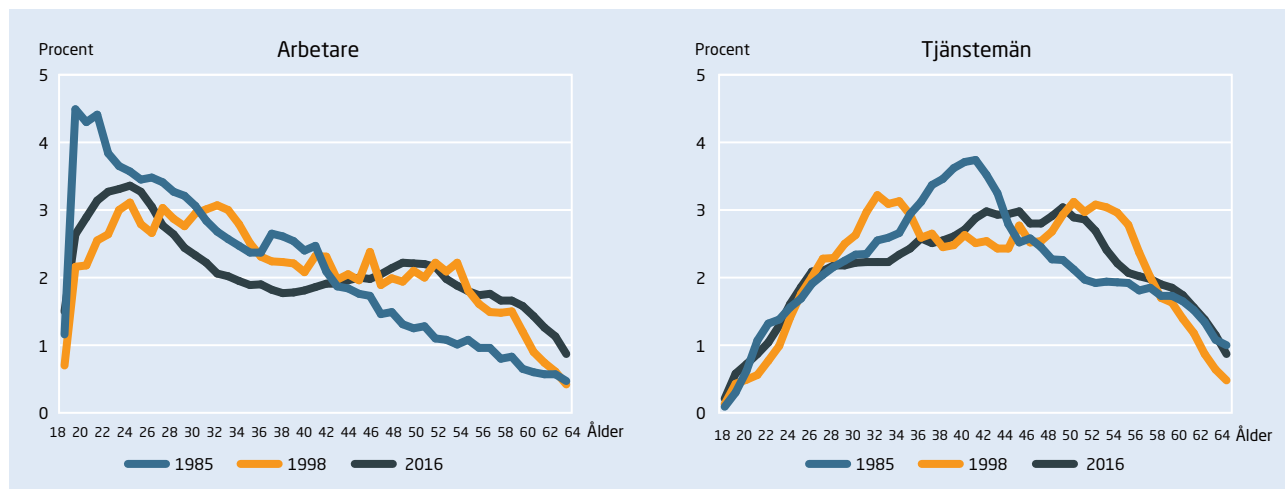
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

När man undersöker hur åldersfördelningen har förändrats över tid finns tydliga mönster både för arbetare och tjänstemän, men på helt olika sätt. Bland arbetare fanns 1985 en stor andel yngre, men den puckeln var nästan borta 1998. År 2015 kan man tydligt se denna ungdomspuckel igen. Mellan 1985 och 2016 minskade ändå andelen i gruppen 18-29 år med 8 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 55-64 år ökade med 7,5 procentenheter.

Bland tjänstemän syntes framför allt puckeln i form av de stora årskullarna födda på 1940-talet, som utgjorde en stor grupp som rörde sig genom åldersstrukturen. Mellan 1985 och 2016 minskade andelen i gruppen 18-29 år med 0,3 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 55-64 år ökade med 0,9 procentenheter.

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, 1998 och 2016



Källa: Svenskt Näringsliv

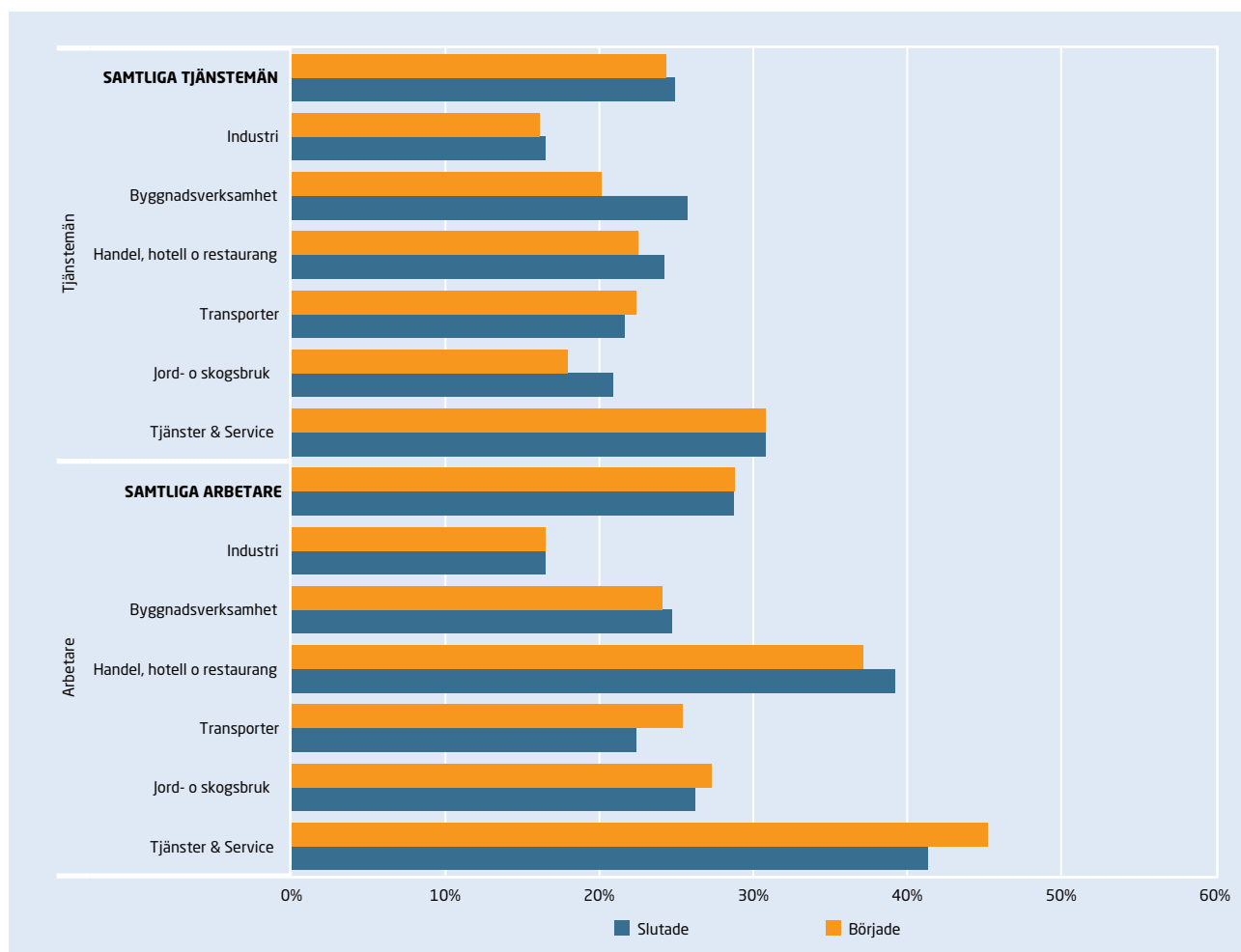
Personalomsättning

Mellan 2015 och 2016 slutade ungefär 29 procent av arbetarna och 29 procent började.

Motsvarande siffror för tjänstemännen var 24 procent respektive 25 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 (45 procent) och lägst personalomsättning finns bland arbetare inom industrin (16 procent).

Andelen som började under perioden var högst bland arbetare inom tjänster och service (41 procent) och lägst bland arbetare inom industrin (16 procent).

Diagram 1.6 Personalomsättning 2015-2016 i procent av antalet anställda



Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 1.1 **Personalomsättning 2015-2016 i procent av antalet anställda**

		Slutade	Började
Tjänstemän		24,3	24,9
varav tjänstemän inom	Industri	16,1	16,5
	Byggnadsverksamhet	20,1	25,7
	Handel, Hotell & Restaurang	22,5	24,2
	Transporter	22,4	21,6
	Jord- och skogsbruk	17,9	20,9
	Tjänster & Service	30,8	30,8
Arbetare		28,8	28,7
varav arbetare inom	Industri	16,5	16,5
	Byggnadsverksamhet	24,1	24,7
	Handel, Hotell & Restaurang	37,1	39,2
	Transporter	25,4	22,4
	Jord- och skogsbruk	27,3	26,2
	Tjänster & Service	45,2	41,3

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

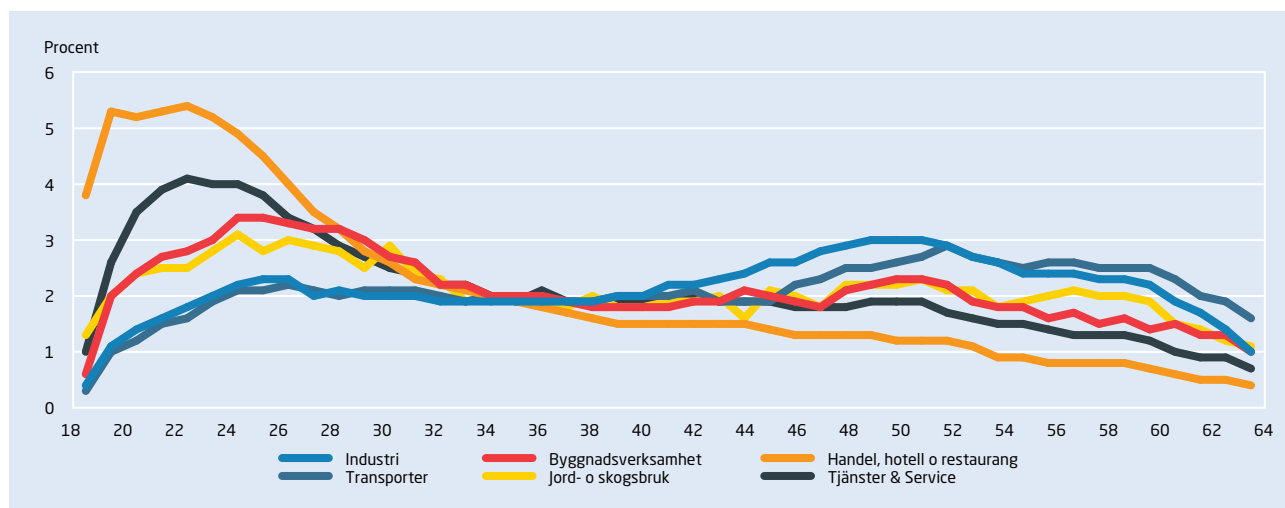
Åldersfördelningen ser olika ut i olika näringsgrenar. Den ser också helt olika ut för arbetare respektive tjänstemän.

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.

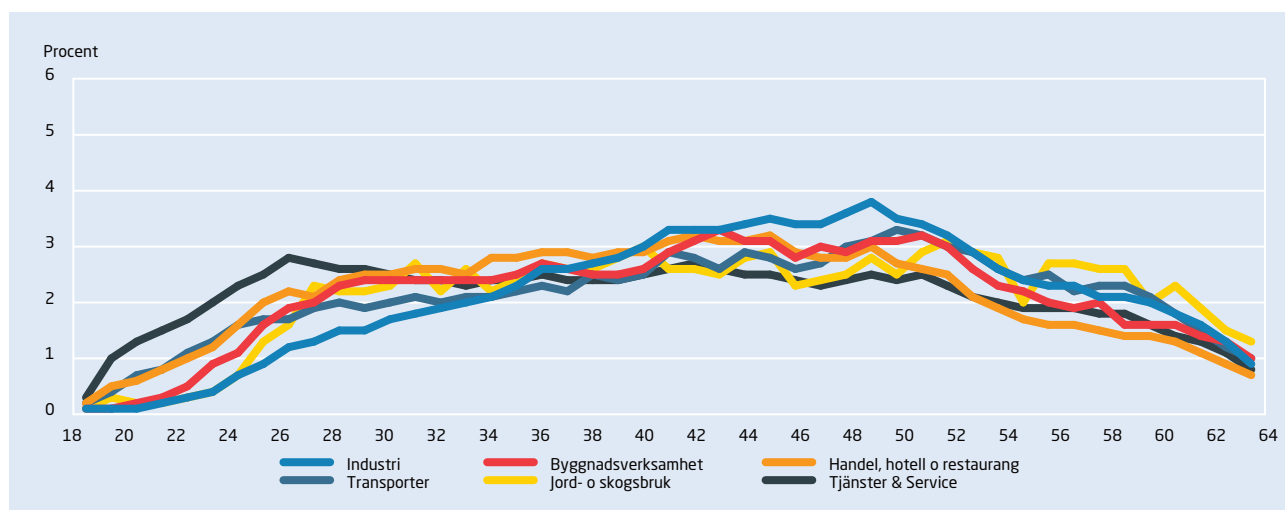
För tjänstemän är åldersfördelningen mer lika mellan de olika näringsgrenarna, men inom tjänste- och serviceverksamheten är 23 procent 29 år eller yngre.

Diagram 1.7 Åldersfördelning per näringsgren 2016, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.8 Åldersfördelning per näringsgren 2016, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

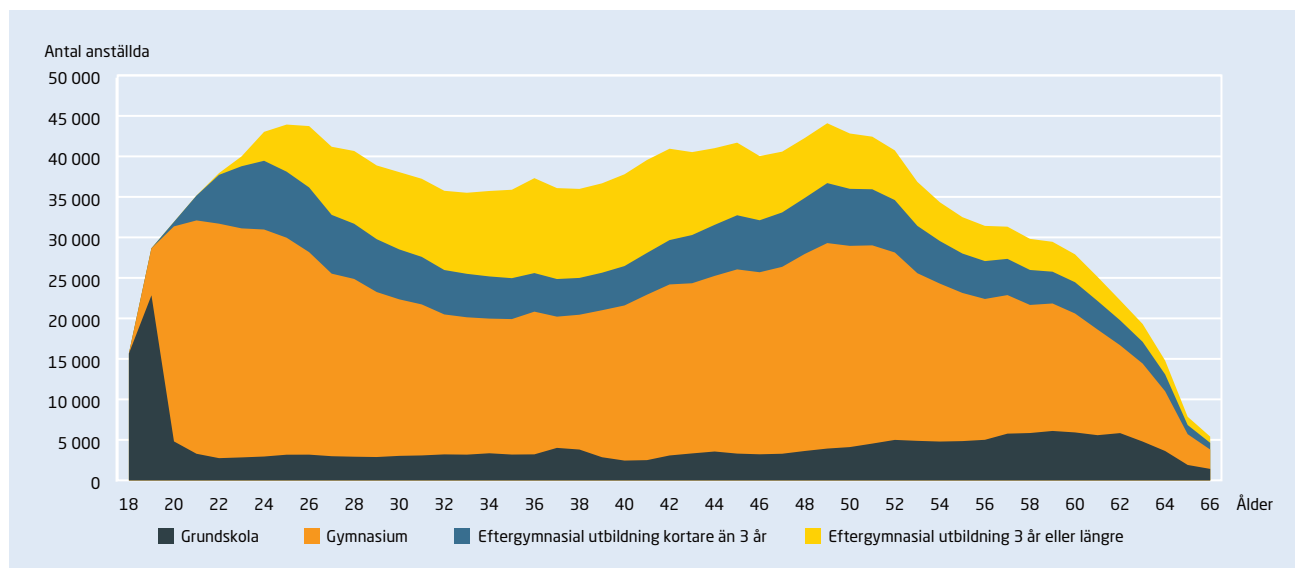
Utbildningsnivåer i olika åldrar

Av samtliga medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 87 procent åtminstone gymnasieutbildning. Andelen är som mest 94 procent för 40-åringar, sedan avtar andelen med stigande ålder till 74 procent för 66-åringar.

Andelen medarbetare med en eftergymnasial utbildning är 33 procent. Andelen är som mest 45 procent för 33-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 24 procent och i åldersgruppen 60-66 år 24 procent.

Diagram 1.9 Högsta utbildningsnivå för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv

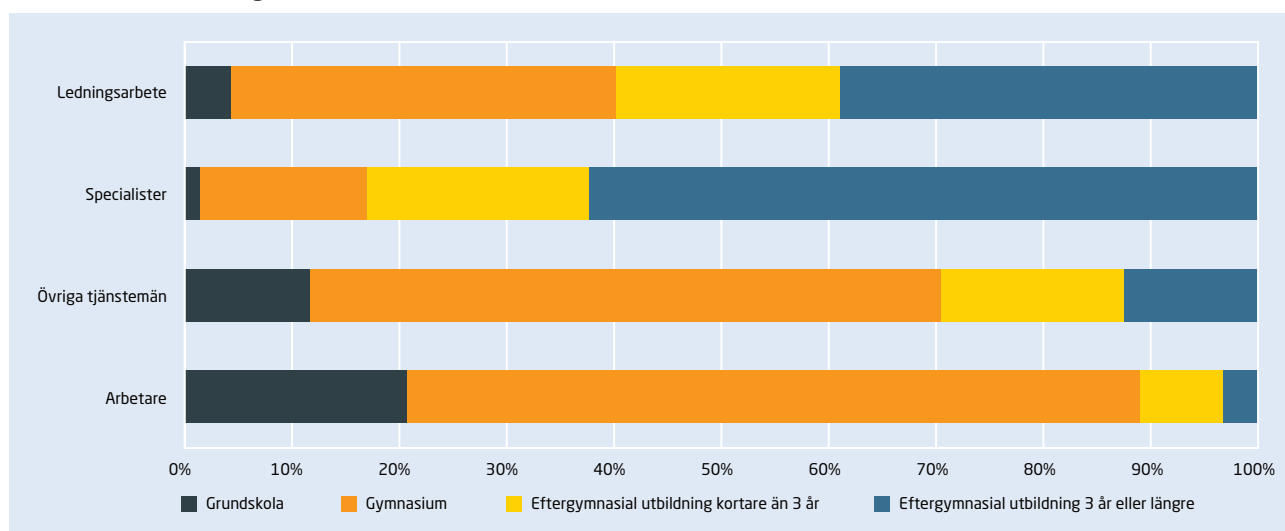


Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Utbildningsnivå och utbildningsinriktning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 222 000 av de anställda (13 procent) grundskola, 945 000 (54 procent) gymnasium och 572 000 (33 procent) eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

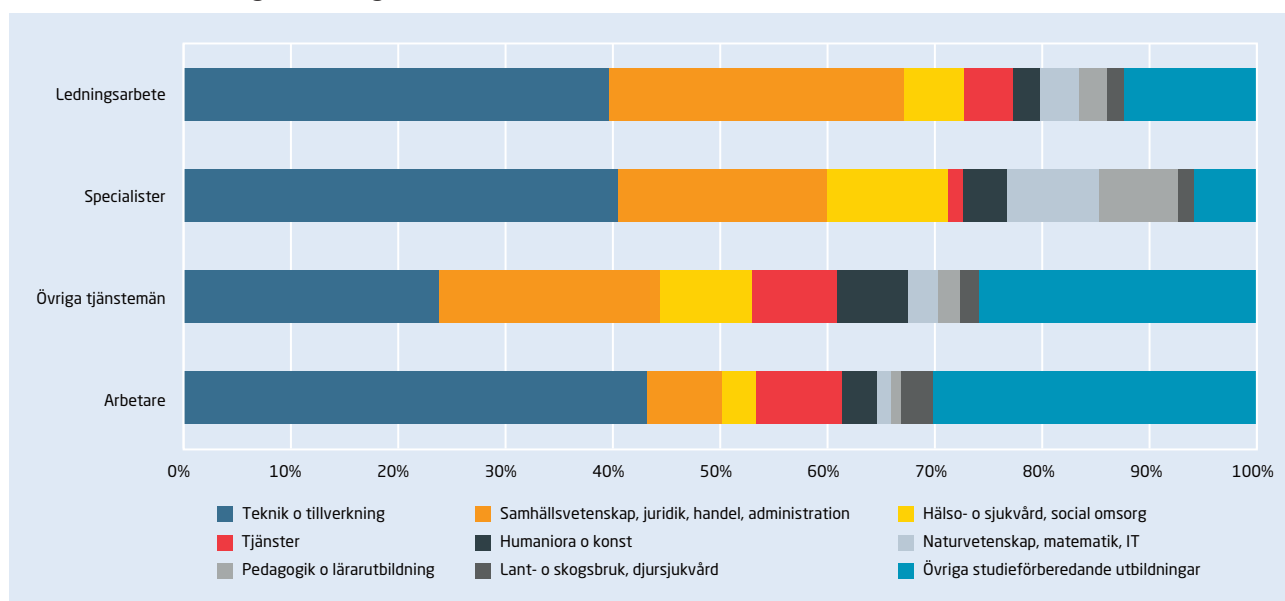
Diagram 1.10 Anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2016 - fördelning efter kategori och utbildningsnivå



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Av medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 33 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 2016 - 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 2016 var siffran 36 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 2015 och 2016 var 41 procent kvinnor. Av samtliga kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är 9 procent chefer, medan motsvarande värde för männen är 10 procent.

År 2016 var andelen sysselsatta kvinnor, i procent av befolkningen i åldern 15-74 år, 65 procent. Motsvarande siffra för män var 69 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, 55 procent jämfört med 73 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 42 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 2015.

Tabell 2.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden avseende 2016

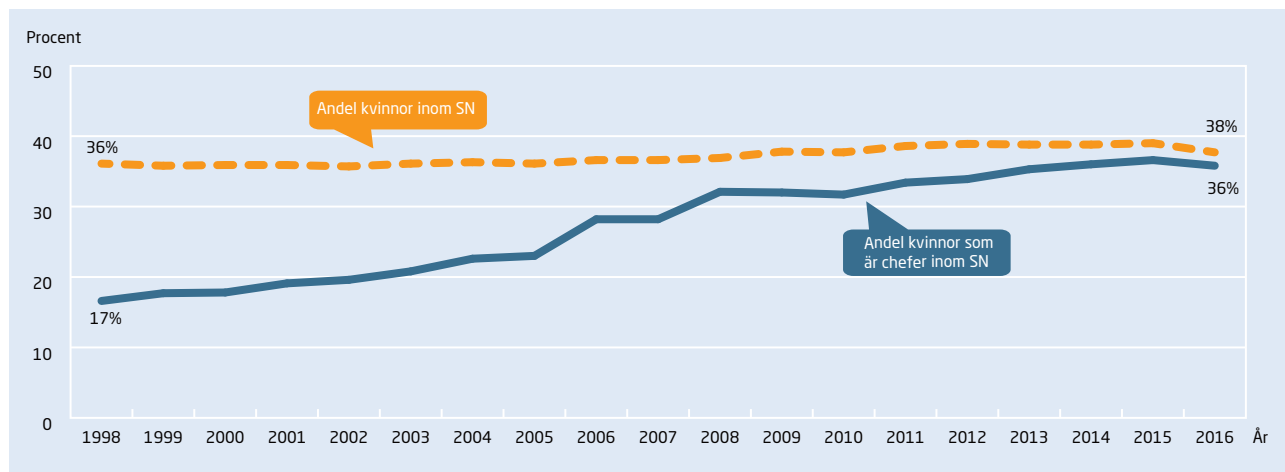
Andel i procent av befolkningen 15-74 år	Kvinnor	Män	Samtliga
... sysselsatta	65%	69%	67%
... arbetslösa	6%	7%	7%
... ej i arbetskraften	30%	26%	28%
Andel i procent av sysselsatta 15-74 år	Kvinnor	Män	Samtliga
... fast anställda	77%	73%	75%
... tidsbegränsat anställda	17%	13%	15%
... företagare (inkl medhjälpande hushållsmedlem)	6%	14%	10%
... med förgymnasial utbildning	8%	11%	9%
... med gymnasial utbildning	38%	47%	42%
... med eftergymnasial utbildning	55%	42%	48%
Antal med examina i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå	51 964 (64%)	29 208 (36%)	81 172
Antal med forskarutbildning (2015)	30 360 (40%)	46 325 (60%)	76 685

Källa: SCB

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns idag närmare 147 000 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor som är chefer ökat från 17 procent till 36 procent 2016. 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, 43 procent, och lägst andel bland VD:ar, 18 procent.

Diagram 2.1 Andelen kvinnor samt andelen chefer som är kvinnor i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2016



Källa: Svenskt Näringsliv

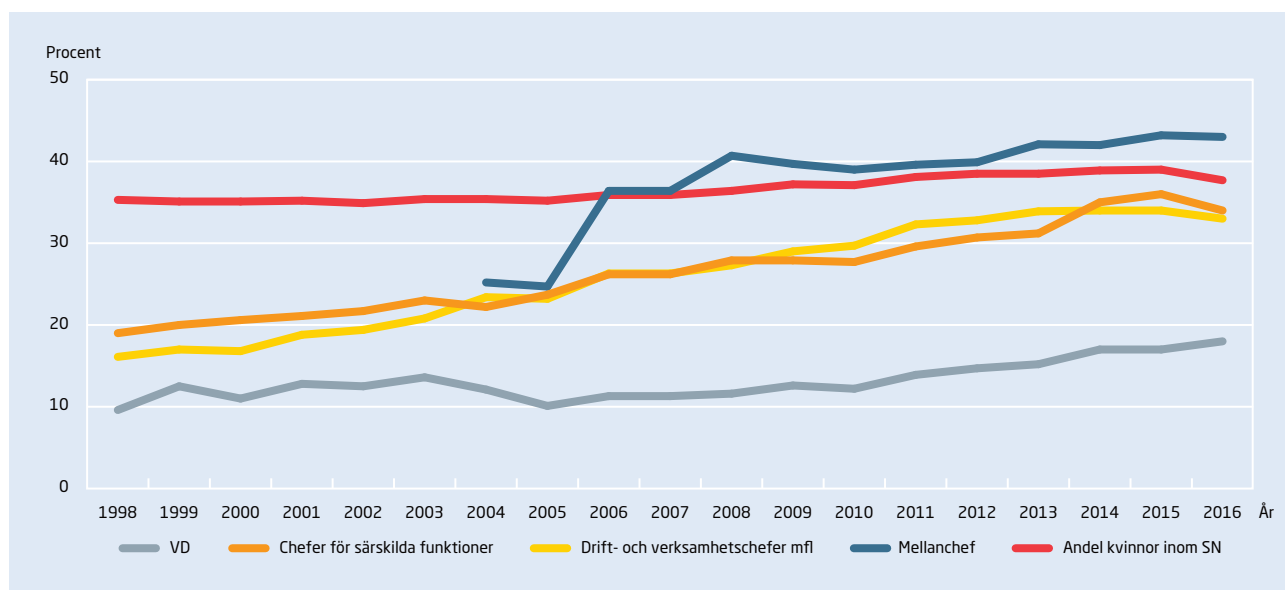
Bland chefer i diagrammet ovan inkluderas

- *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. Den största ökningen har skett för mellanchefer, som har ökat från 25 till 43 procent sedan 2004.

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 6000 anställda VD:ar 2016 i statistiken och 1000 av dessa var kvinnor.

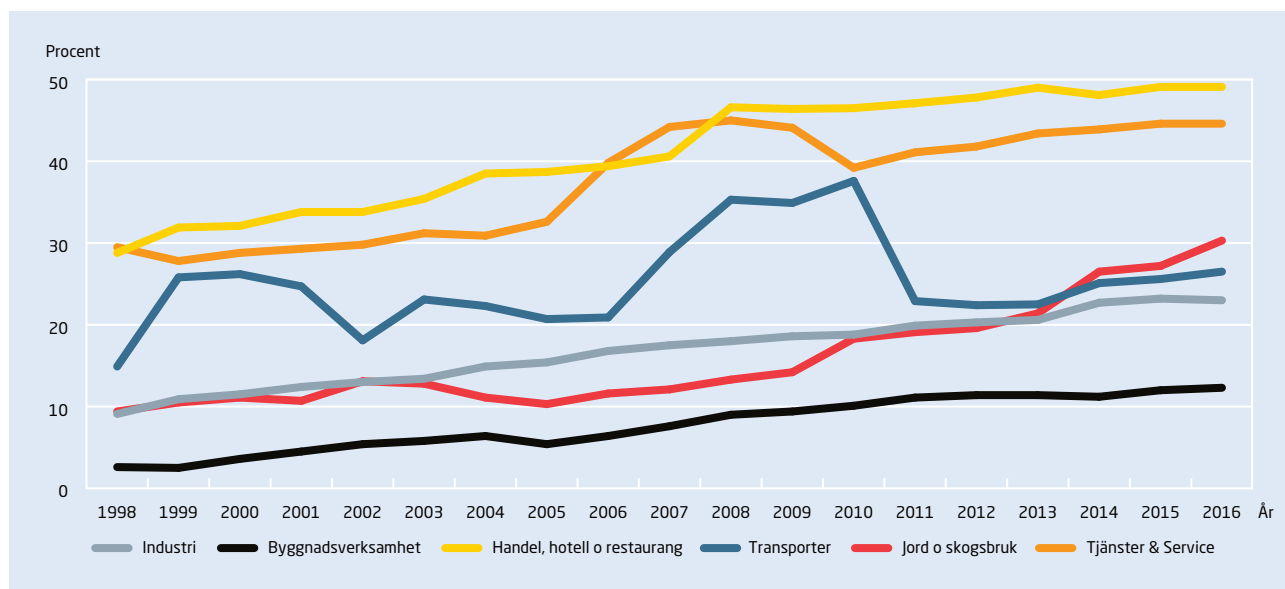
Diagram 2.2 Andelen kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat på chefskategori 1998-2016



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 20 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 12 procent 2016.

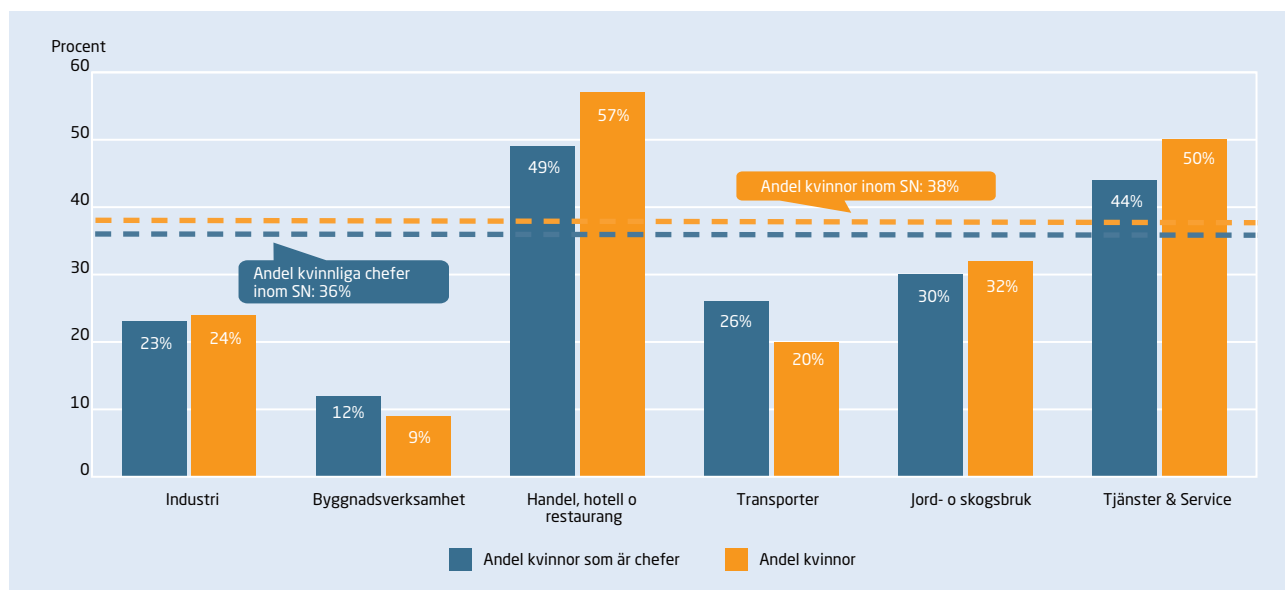
Diagram 2.3 Andel chefer som är kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998-2016 per näringsgren



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, 49 procent, men där är också andelen kvinnor högst, 57 procent.

Diagram 2.4 **Andel chefer som är kvinnor/andel kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2016 per näringsgren**



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2015 och 2016 utsågs drygt 14 000 personer till chefer, av dem var 41 procent kvinnor och motsvarande uppgift för perioden 1998/99 var 21 procent. Det motsvarar en ökning med 20 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 2016**

Chefskategori	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	5 200	1 200	6 400	18%
Funktionschefer	34 900	18 300	53 200	34%
Drift- och verksamhetschefer m fl	28 000	13 800	41 800	33%
Mellanchefer	26 200	19 400	45 600	43%
Samtliga chefer	94 300	52 700	147 000	36%

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 2016, 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 2005-2016

År	Ovägt			Efter standardvägning		
	Heltidslön*			Heltidslön*		
	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns lön
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%

* 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 företaget.

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.

Lönespridning mellan kvinnor och män

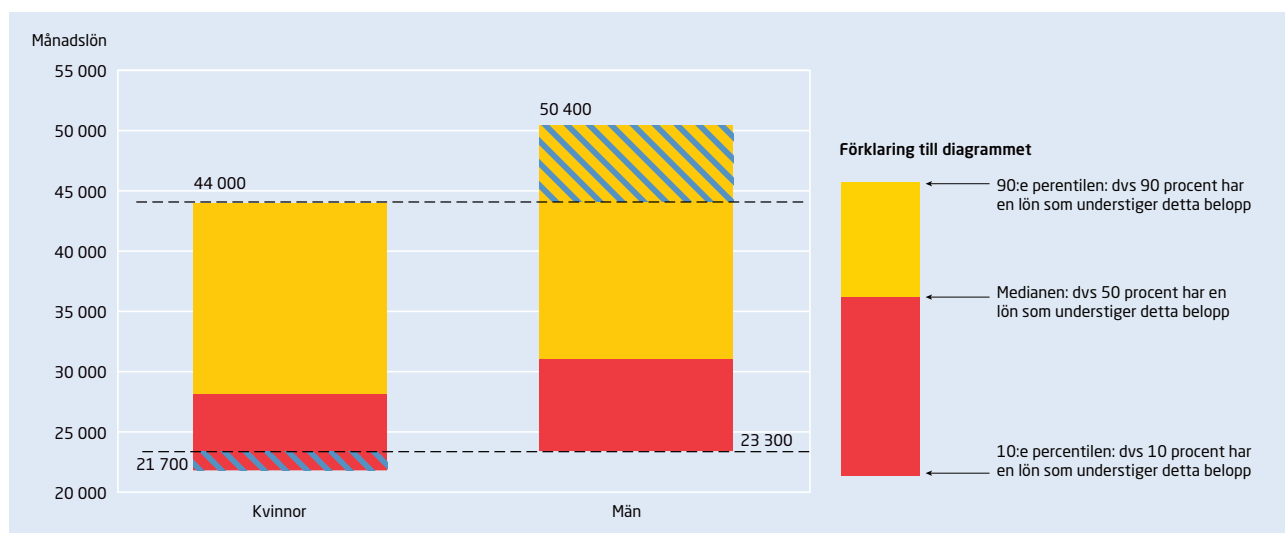
Lönespridningen skiljer sig också mellan kvinnor och män. 80 procent av alla kvinnor har en månadslön mellan 21 700 och 44 000 kronor, det vill säga en spridning på 22 300 kronor, medan 80 procent av alla män har en månadslön på 23 300 och 50 400 kronor, det vill säga en spridning på 27 100 kronor. Medianlönen för kvinnor är 28 100 kronor och för män 31 000 kronor.

Det finns många likheter i de delar av lönespridningarna som överlappar varandra, från mäns 10:e percentillön på 23 300 kronor till kvinnors 90:e percentillön på 44 000 kronor. Däremot finns det tydliga skillnader utanför den överlappande delen, mellan män i det övre streckade området och kvinnor i det nedre streckade området.

Män är i högre utsträckning arbetsledare och chefer, både på ledningsnivå och på lägre chefsnivå, det vi kallar mellanchefer. Det är också betydligt vanligare att männen är specialister, 39 procent jämfört med 1 procent bland kvinnorna i dessa jämförda grupper. Utbildningsmässigt i de två jämförda grupperna har också männen generellt sett en längre formell utbildning, 36 procent av männen och 7 procent av kvinnorna har en eftergymnasial utbildning på minst 3 år. När det gäller yrken är de vanligaste yrkena i de två jämförda grupperna för kvinnor städare, köks- och restaurangbiträden och butikspersonal, medan männen är företagssäljare, programmerare och civilingenjörer.

I debatten om lönebildningen framförs ibland att kvinnodominerade arbeten systematiskt betalas lägre än manligt dominerade arbeten. Sverige har dock länge haft en könsuppdelad arbetsmarknad, där förutsättningarna för lönebildningen skiljer sig mellan privat och offentlig sektor. Enligt Medlingsinstitutet går dock utvecklingen mot en allt mindre könsuppdelad arbetsmarknad.

Diagram 2.5 Lönespridning 2016 per kön

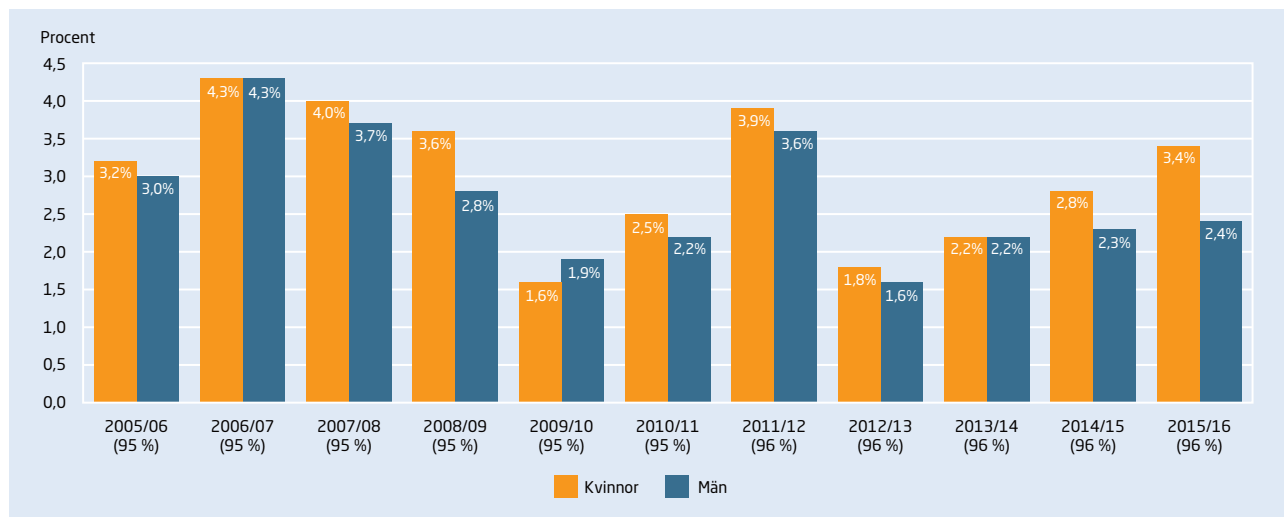


Källa: Svenskt Näringsliv

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 37,7 procent för kvinnor och 32,8 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 3,1 procent för kvinnor och 2,7 procent för män. Mellan 2009 och 2010 hade män en bättre löneutveckling och mellan 2006/2007 och 2013/2014 var löneutvecklingen lika för kvinnor och män. Övriga år har kvinnor haft en bättre löneutveckling.

Diagram 2.6 **Genomsnittlig löneutveckling per år**



Källa: Svenskt Näringsliv

Även inom respektive näringsgren har kvinnor haft en bättre löneutveckling än män. Störst skillnad mellan mäns och kvinnors löneutveckling har skett inom branschen Jord- och skogsbruk, där kvinnor har haft löneutveckling på 3,7 procent jämfört med männen som har haft 2,6 procent i genomsnitt sedan 2005.

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

Näringsgren	Andel kvinnor 2016	Medellön 2016 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling			
		Kvinnor	Män		Totalt 2004/16		Medel/år 2004/16	
					Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	24%	35 600	37 600	94,7%	43,7%	36,9%	3,6%	3,1%
Byggnads- verksamhet	9%	35 300	37 100	95,1%	44,1%	34,1%	3,7%	2,8%
Handel, hotell och restaurang	58%	29 300	29 900	97,9%	36,5%	32,1%	3,0%	2,7%
Transporter	20%	29 100	29 800	97,7%	40,4%	32,9%	3,5%	2,7%
Jord- och skogsbruk	32%	30 900	32 100	96,1%	44,6%	31,6%	3,7%	2,6%
Tjänster & Service	50%	31 000	32 000	96,9%	35,1%	23,9%	2,9%	2,0%
Totalt	38%	31 800	33 000	96,3%	37,7%	32,8%	3,1%	2,7%

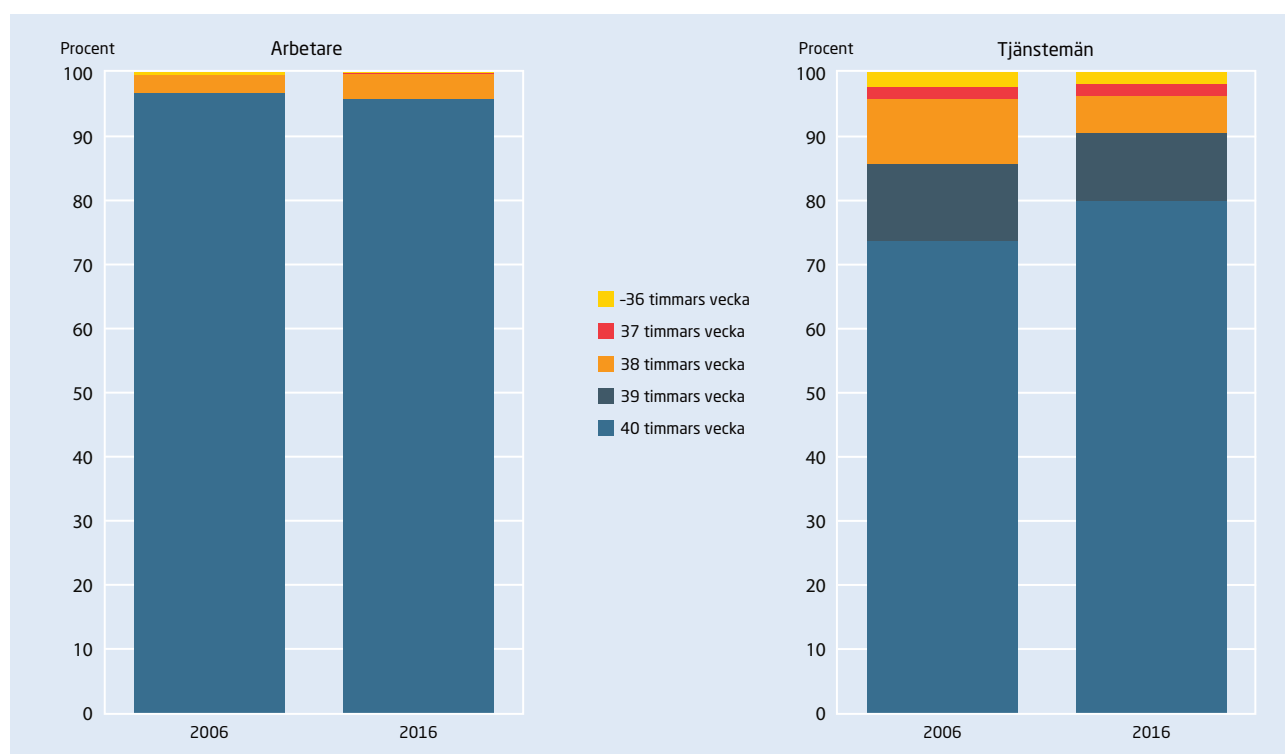
Källa: Svenskt Näringsliv

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, över 96 procent, har en veckoarbetstid om 40 timmar.

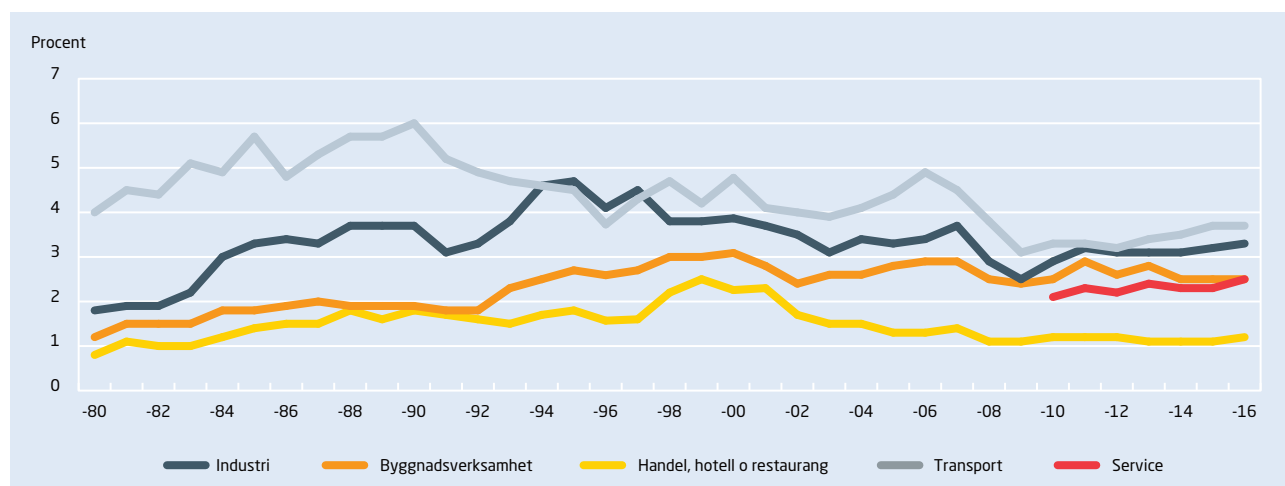
Den ordinarie veckoarbetstiden är till största delen 40 timmar per vecka och har i stort sett varit oförändrad de senaste tio åren. Omkring var fjärde tjänsteman har en kortare ordinarie veckoarbetstid.

Diagram 3.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.2 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar

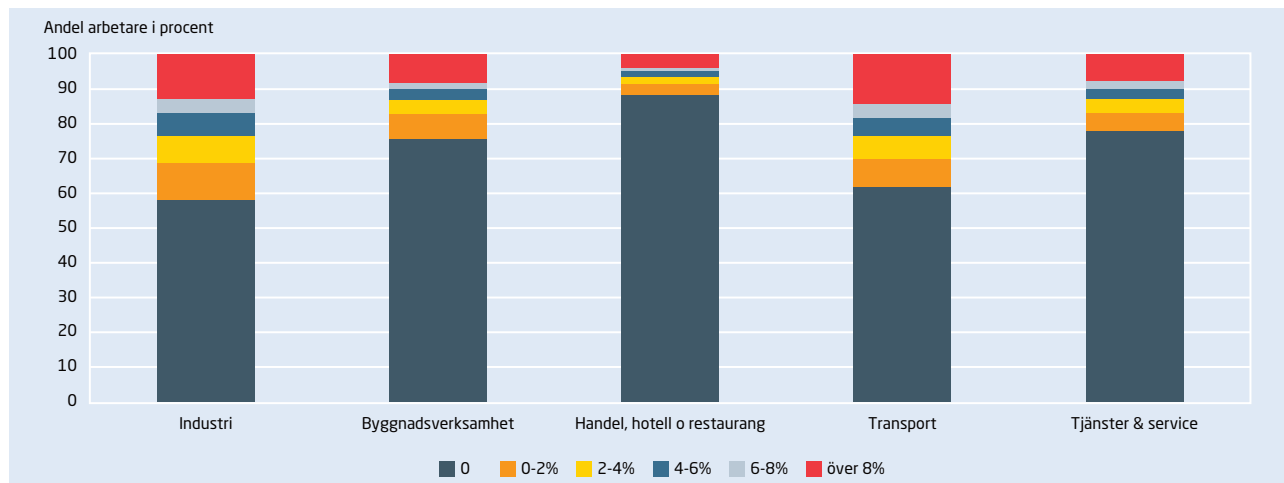


Källa: Svenskt Näringsliv

Övertidsvolym 1980-2016

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 2016



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 12 och 42 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

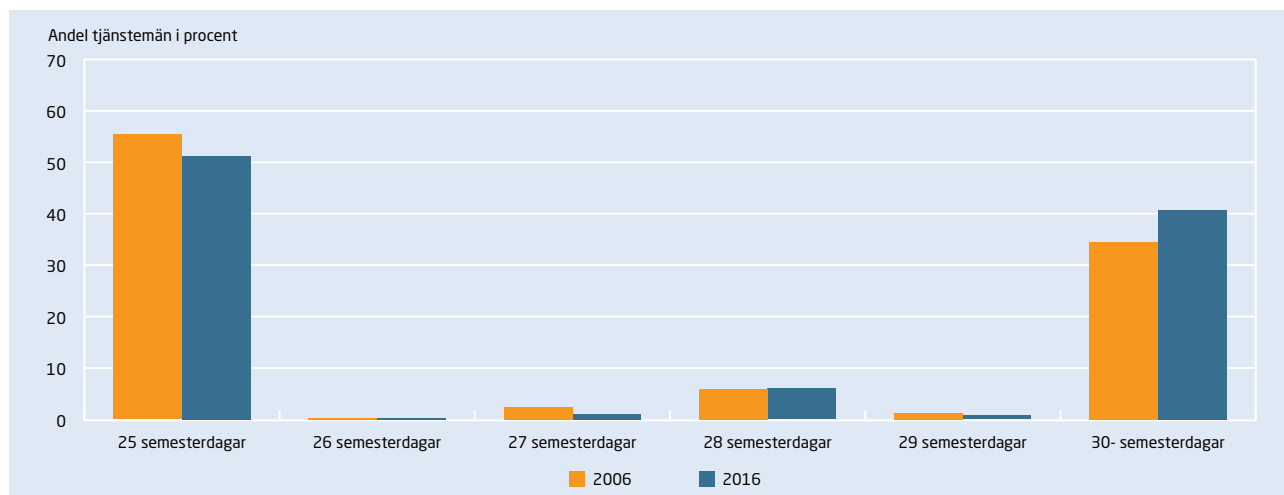
Huvuddelen av tjänstemännen har 25 semesterdagar men det är ändå stora grupper som har ytterligare dagar.

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

Andelen tjänstemän med 30 dagars semester har ökat mellan 2006 och 2016 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 2006 och 2016



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 2016 års 366 dagar inföll 261 dagar på en måndag till fredag och 8 av dessa dagar inföll på en helgdag. Det återstår alltså 253 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. En tjänsteman arbetade i genomsnitt 205 dagar och en arbetare 196 dagar. Frånvaron uppgick därmed till 18,8 procent av ordinarie arbetstid för tjänstemän och till 22,5 procent för arbetare. Det motsvarar 48 respektive 57 arbetsdagar. Den främsta frånvaroorsaken är semester.

Tjänstemännen arbetade i genomsnitt 9 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

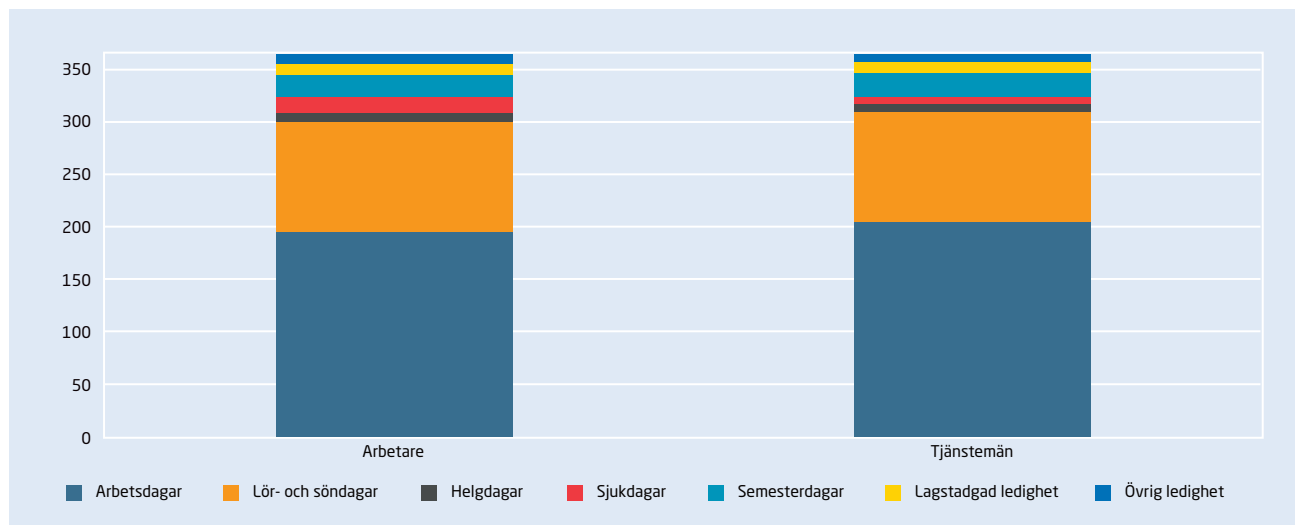
Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik har tillkommit för att ge företagen jämförelseuppgifter över närvaro och olika former av frånvaro från arbetet samt personalomsättning. Företagens deltagande i statistiken är frivilligt. Informationen är därför inte statistiskt representativ för alla Sveriges företag utan endast giltig för de företag som deltar i informationssystemet. Under senare år har verksamheten omfattat cirka 130 000 arbetstagare fördelade på cirka 1 500 arbetsplatser och 150 företag.

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

De företag som deltar i informationssystemet får återslag 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 366 dagar - 2016**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Tabell 4.1 **Fördelning av årets 366 dagar - 2016**

	Arbetare och tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
Arbetsdagar	201	196	205
Lör- och söndagar	105	105	105
Helgdagar	8	8	8
Sjukdagar	11	16	6
Semesterdagar	22	21	23
Lagstadgad ledighet	10	10	11
Övrig ledighet	9	10	8
Totalt antal dagar	366	366	366

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

År 2016 uppgick den ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1 934 timmar för arbetare och tjänstemän. Motsvarande uppgift för 2015 var 1 921 timmar. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1 570 timmar inklusive övertid och 1 532 timmar exklusive övertid. Frånvaron uppgick till 401 timmar, vilket motsvarar 21 procent av ordinarie arbetstid.

Tabell 4.2 **Redovisade timmar 2016 för heltidsanställd**

	Arbetare och tjänstemän
Redovisad ordinarie arbetstid	1 934
Arbetad tid exkl övertid	1 532
Sjukfrånvaro	85
Semester	165
Lagstadgad ledighet	79
Övrig ledighet	72
Total frånvaro	401
Övertid	38
Totalt arbetad tid	1 570

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Den faktiskt arbetade tiden är klart lägre än den ordinarie veckoarbetstiden. I genomsnitt arbetar en tjänsteman 33,1 timmar och en arbetare 31,9 timmar av ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar.

Av de 7,5 timmar som tjänstemännen i genomsnitt är frånvarande under en arbetsvecka är 3,6 timmar semester, 1,7 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 1,0 timmar sjukfrånvaro. Av de 9,1 timmar som en arbetare är frånvarande är 3,3 timmar semester, 1,5 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 2,6 timmar sjukfrånvaro.

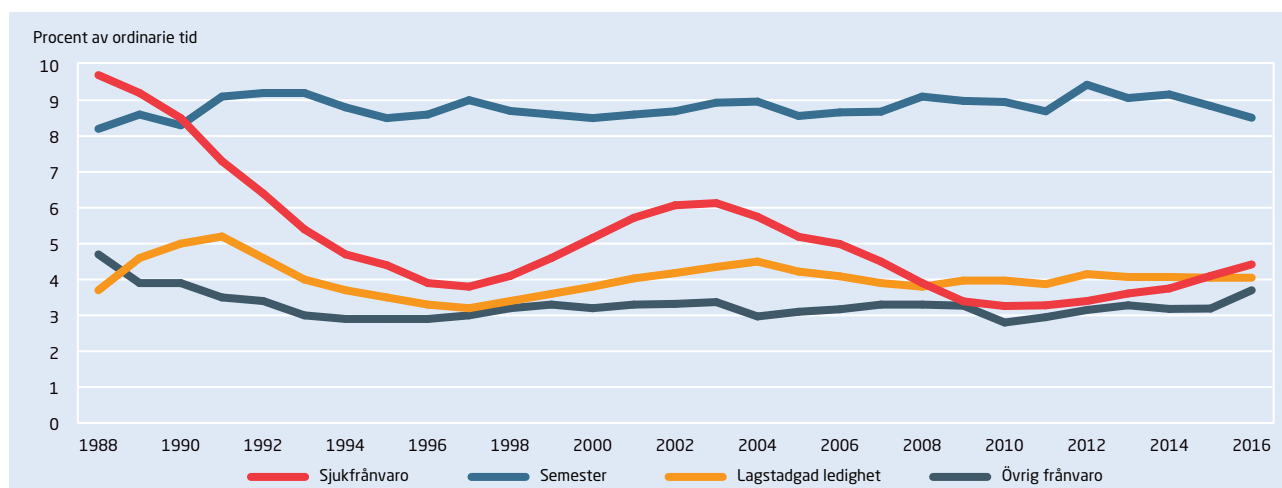
En tjänsteman arbetade i genomsnitt övertid i 0,5 timme per vecka medan en arbetare arbetade 1,1 timme per vecka på övertid.

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	31,6	30,9	32,5
Sjukfrånvaro	1,8	2,6	1,0
Semester	3,4	3,3	3,6
Lagstadgad ledighet	1,6	1,5	1,7
Övrig ledighet	1,4	1,6	1,3
Total frånvaro	8,2	9,1	7,5
Övertid	0,8	1,1	0,5
Totalt arbetad tid	32,5	31,9	33,1

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Diagram 4.2 **Frånvaroorsaker 1988-2016 (samtliga anställda)**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

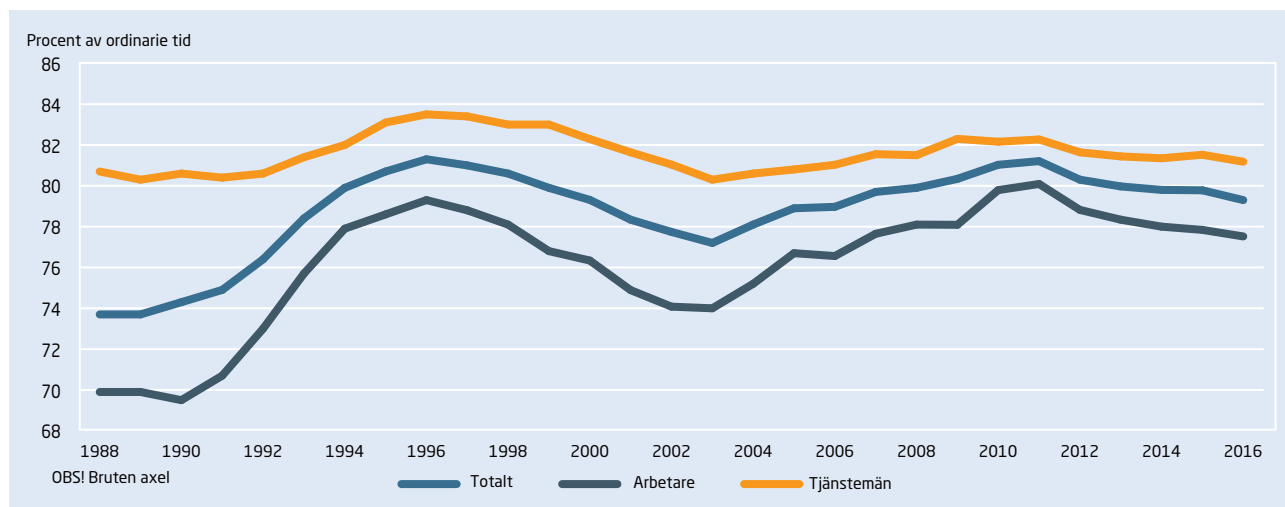
Arbetad tid och frånvaro 1988-2016

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 2016, exklusive övertid, utgjorde således 79,3 procent av ordinarie arbetstid. En tjänsteman arbetade i genomsnitt 81,2 procent under 2016, medan motsvarande siffra för arbetare uppgick till 77,5 procent.

Diagram 4.3 **Arbetad tid exklusive övertid 1988-2016 (samtliga anställda)**



Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Tabell 4.4 **Arbetad tid exklusive övertid 1988-2016 (samtliga 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

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

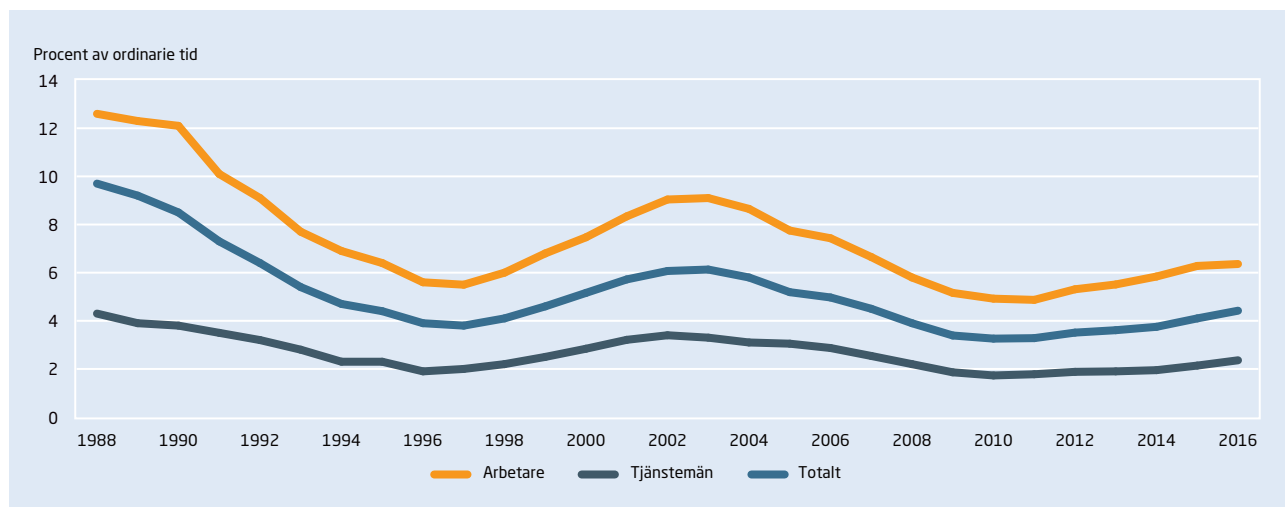
Frånvaron från arbetet minskade från 1980-talets slut till 1990-talets mitt. Den totala frånvaron som andel av ordinarie arbetstid minskade från drygt 26 till under 19 procent. Den huvudsakliga anledningen var att sjukfrånvaron sjönk från 9,7 procent till 3,8 procent mellan 1988 och 1997. En viktig förklaring till minskningen av sjukfrånvaron är förändringarna i ersättningssystemen med exempelvis införd karenssdag, 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 2016 uppgick sjukfrånvaron till 4,4 procent av ordinarie arbetstid, en ökning med 0,3 procentenhet sedan 2015. Detta beror framför allt på en ökning av sjukfrånvaron bland arbetare.

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 1988-2015 (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 1988-2015 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

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

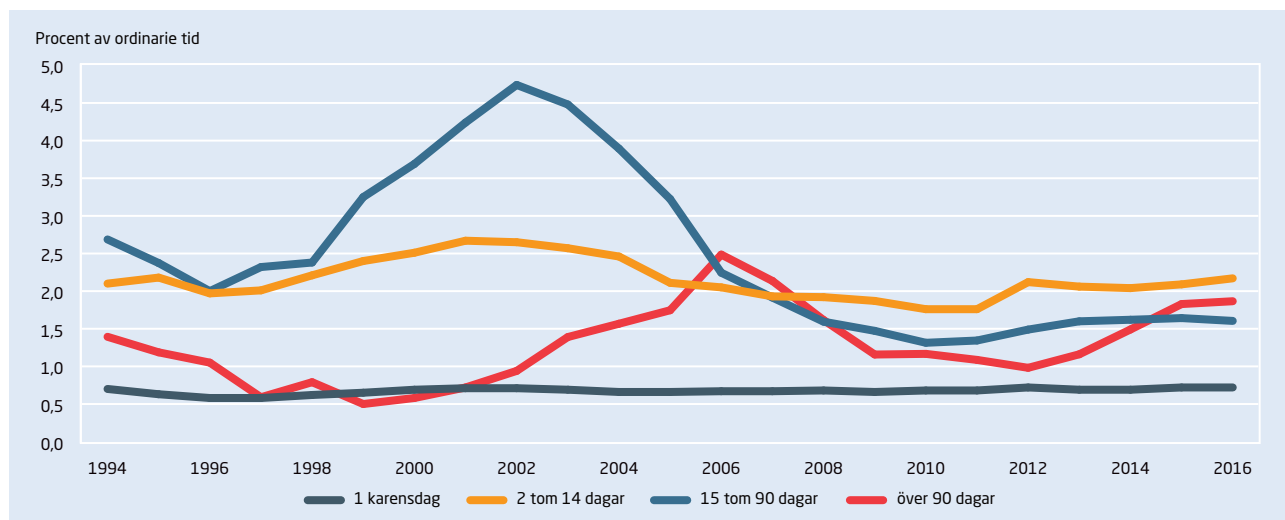
Tabell 4.6 **Lagstadgad veckoarbetstid och semester**

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.

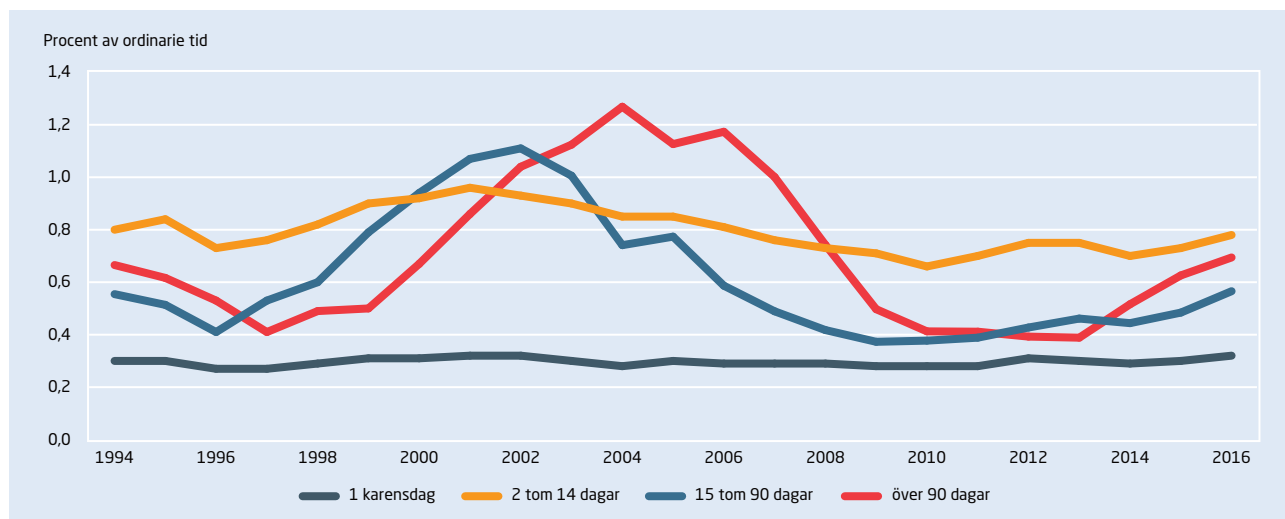
Den längre sjukfrånvaron steg kraftigt under några år i början av 2000-talet både för arbetare och för tjänstemän. Ett trendskifte kan nu avläsas i den långa sjukfrånvaron som återigen ökat för arbetare från 2012 och för tjänstemän från 2013.

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.

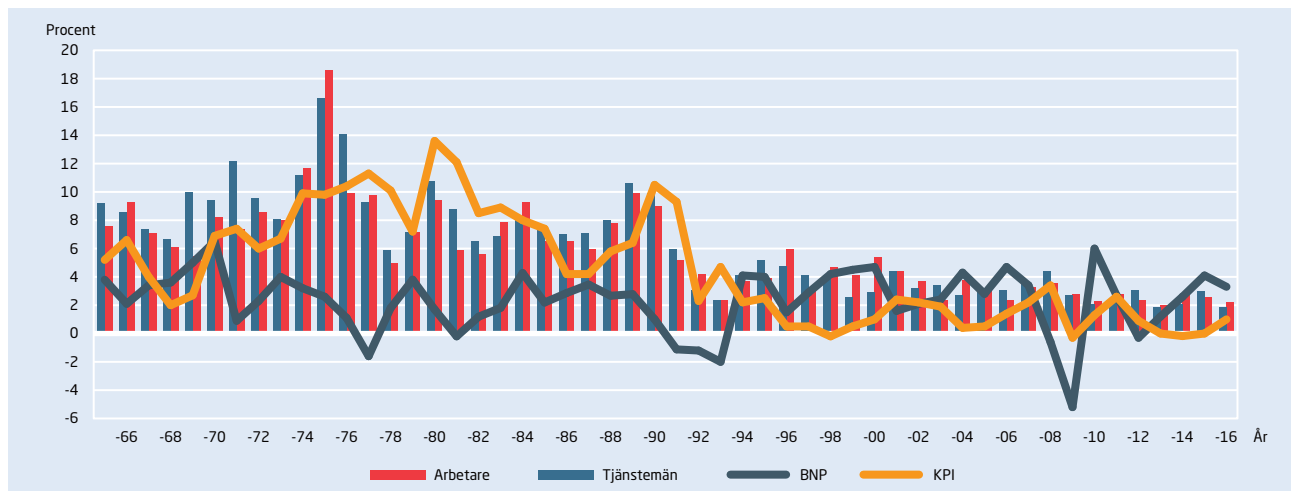
Löne- och arbetskraftskostnadsutveckling

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 19 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 1965-2016



Tabell 5.1 Arbetskraftskostnadsutveckling i procent 2000-2016

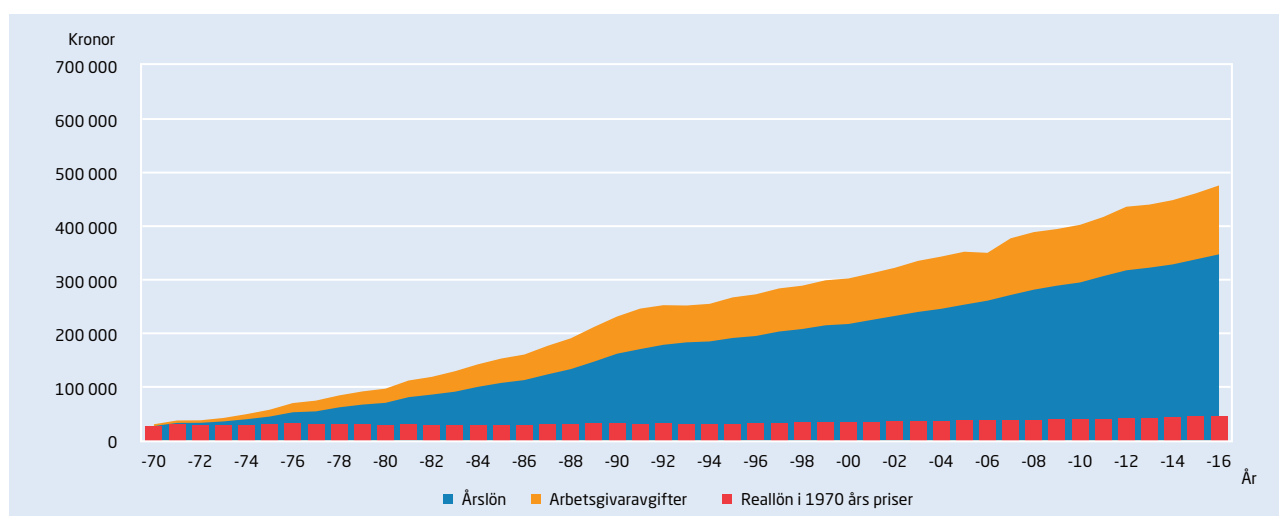
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

	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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

BAKGRUNDSINFORMATION

Utvecklingen i lön och arbetskraftskostnad kan mätas nominellt och realt. 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, årslön och reallön för arbetare 1970-2016**

Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Sedan 1970 har arbetarnas genomsnittliga löner ökat med cirka 1 186 procent och till följd av högre kostnadsökningar i lagstadgade och avtalade arbetsgivaravgifter har arbetskraftskostnaderna ökat med cirka 1 476 procent. Reallönen har under samma period ökat med 67 procent. Under vissa perioder har reallönen till och med minskat. Sedan 1994 har reallöneutvecklingen varit god, sammantaget har den ökat med 48 procent.

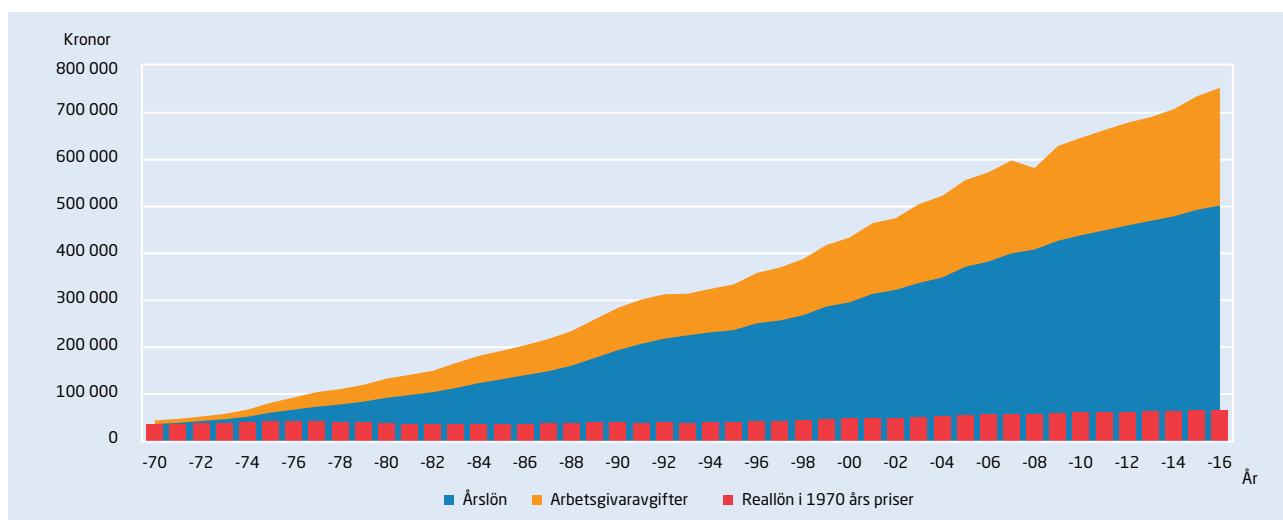
Tabell 5.2 **Arbetare 1970-2015**

	Arbetskrafts-kostnad	Årslön	Reallön i 1970 års priser		Arbetskrafts-kostnad	Årslön	Reallön i 1970 års priser
1970	30 200	26 800	26 800	2006	350 200	260 900	38 000
1975	57 400	44 600	30 400	2007	377 300	271 500	38 700
1980	96 700	70 200	29 100	2008	388 900	281 400	38 800
1985	152 900	107 400	28 900	2009	394 600	288 900	40 000
1990	231 300	161 900	32 300	2010	402 500	294 900	40 300
1995	267 100	191 300	31 100	2011	417 100	306 700	40 800
2000	302 400	217 400	34 600	2012	436 300	317 600	41 900
2001	312 100	225 000	34 900	2013	440 300	322 600	42 600
2002	322 300	232 400	35 300	2014	448 600	328 600	43 400
2003	335 200	239 900	35 800	2015	461 300	338 000	44 700
2004	343 200	245 700	36 500	2016	476 000	347 400	45 500
2005	352 300	253 500	37 500				

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

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

Diagram 5.3 Arbetskraftskostnad, årslön och reallön för tjänstemän 1970-2016



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Sedan 1970 har tjänstemännens genomsnittliga löner ökat med cirka 1 295 procent men på grund av höjningar av lagstadgade och avtalade arbetsgivaravgifter har arbetskraftskostnaderna ökat med cirka 1 632 procent. Reallönen har under samma period ökat med 83 procent. Under vissa perioder har den till och med minskat. Nästan hela reallöneökningen, 71 procent, har därför tillkommit under de senaste 21 åren.

Tabell 5.3 Tjänstemän 1970-2016

	Arbetskrafts-kostnad	Årslön	Reallön i 1970 års priser		Arbetskrafts-kostnad	Årslön	Reallön i 1970 års priser
1970	43 500	36 000	36 000	2006	572 900	382 500	55 800
1975	81 300	60 300	41 100	2007	598 300	400 200	57 100
1980	132 800	92 000	38 100	2008	582 100	408 400	56 300
1985	192 400	131 600	35 500	2009	629 100	426 800	59 000
1990	283 700	193 500	38 600	2010	646 500	438 600	59 900
1995	333 800	236 400	38 500	2011	662 900	449 100	59 800
2000	433 800	295 500	47 000	2012	678 700	459 500	60 600
2001	464 600	313 700	48 700	2013	690 500	469 400	61 900
2002	475 200	322 200	49 000	2014	707 500	479 000	63 300
2003	505 100	337 000	50 300	2015	735 000	492 900	65 100
2004	522 600	348 500	51 800	2016	753 400	502 200	65 700
2005	556 400	371 400	54 900				

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

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

Reallöneutveckling 1970-2016

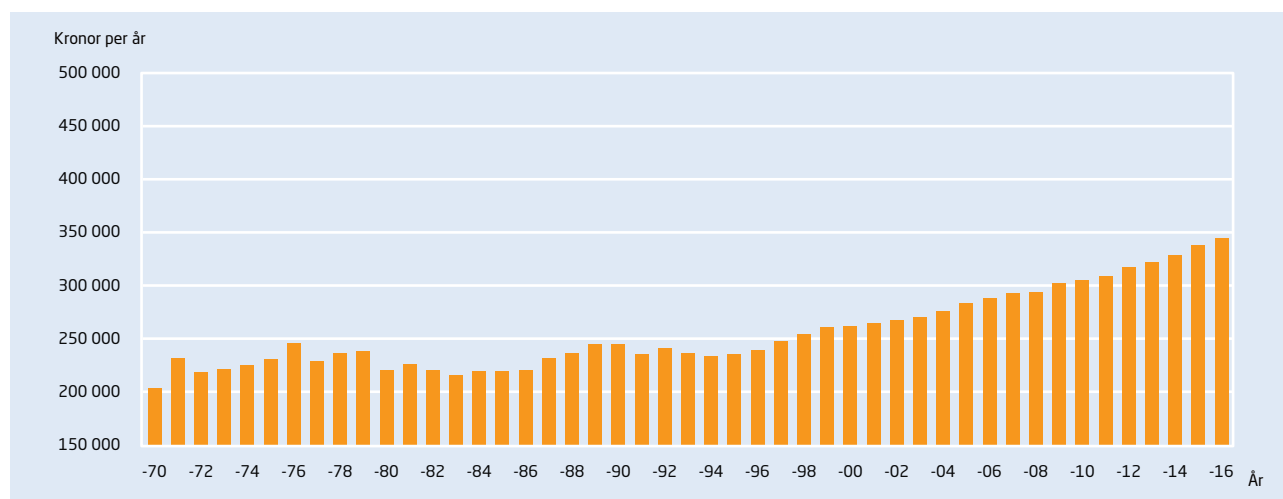
De genomsnittliga reallönerna har under de senaste 10 åren ökat med 20 procent för arbetare och 18 procent för tjänstemän. Utvecklingen har emellertid varit ryckig. Under vissa perioder har reallönen stigit kraftigt och under andra perioder har reallönen sjunkit. Denna utveckling kan delas in i fem perioder.

1970 till och med 1976 ökade reallönerna för arbetare med över 21 procent. Därpå följde en period på sju år då reallönerna minskade med totalt drygt 12 procent. Åren 1984 till och med 1989 ökade sedan reallönerna igen, totalt med nästan 14 procent. Trots fem år med stigande reallön var reallönen ändå inte lika hög 1989 som den var 1976. Efter 1989 följde åter en period fram till 1994 med fallande reallön. Reallönetappet under denna period summerade till totalt fem procent. Efter 1995 har reallönen ökat varje år. År 2016 var reallönen för en arbetare i genomsnitt 48 procent högre än vad den var 1994.

Även för tjänstemän har reallönen utvecklats ömsom positivt och ömsom negativt fram till mitten av 1990-talet. 1970 till 1976 ökade reallönen med över 14 procent. Därpå följde sju år med sjunkande reallön, totalt med minus 14 procent. Därefter ökade reallönen med drygt

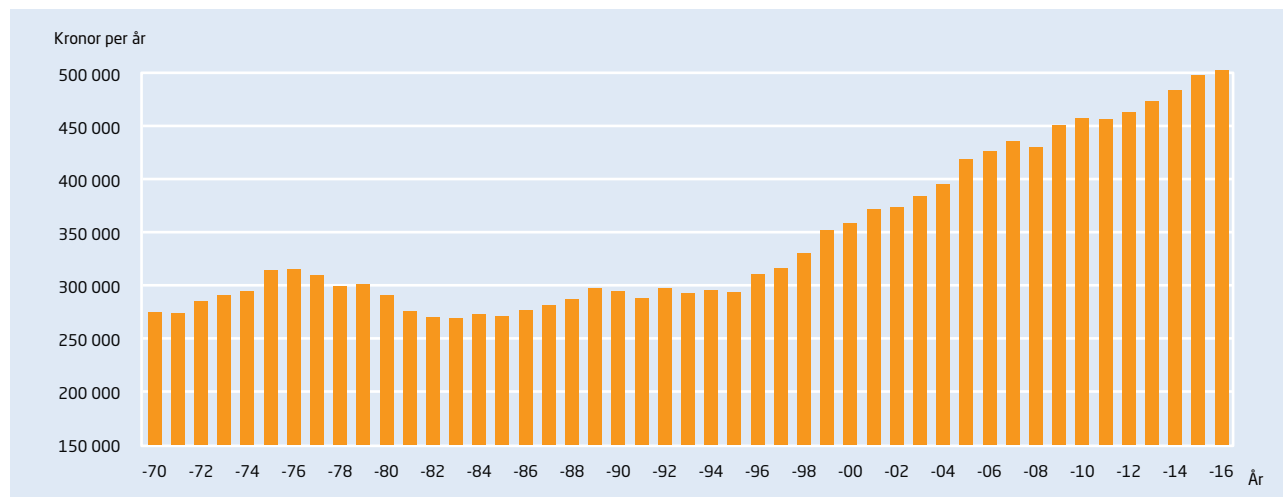
10 procent fram till och med 1989 för att sedan åter sjunka med en dryg procent fram till och med 1995. Efter 1995 har reallönen ökat med 70 procent.

Diagram 5.4 Reallön för arbetare i 2016 års priser



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 5.5 Reallön för tjänstemän i 2016 års priser



Källa: Svenskt Näringsliv

En viktig slutsats som kan dras är att 1970-, 1980- och halva 1990-talet präglades av att lönebildningen inte lyckades leverera reallöneökningar. 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.

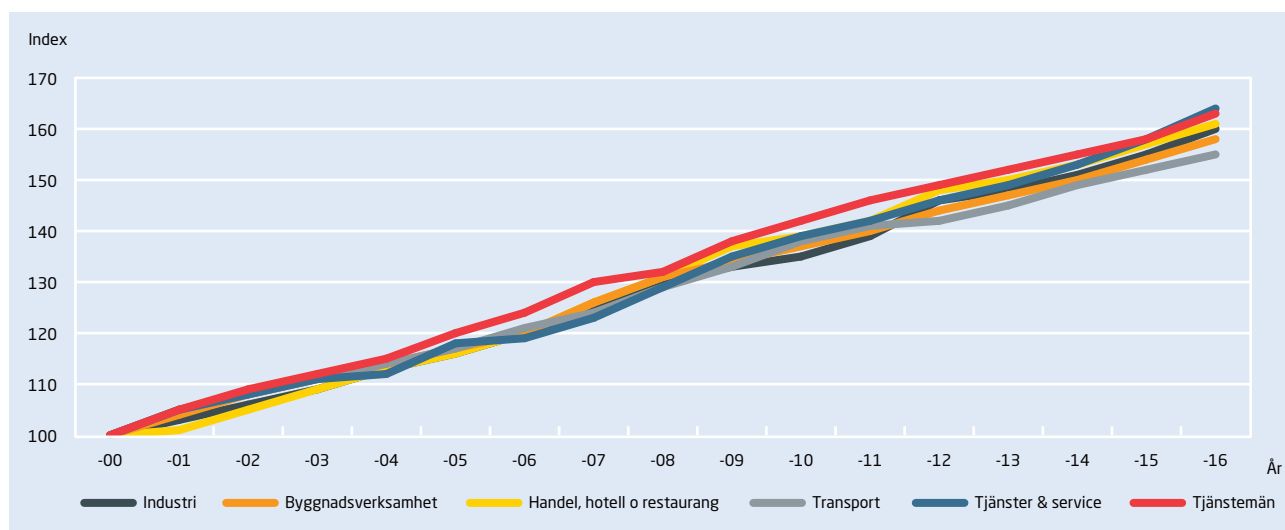
Lönebildningen omgärdas sedan början av 1990-talet av en delvis annan kontext. Viktiga förutsättningar är numera rörlig växelkurs och självständig centralbank vilket har resulterat i låg och stabil inflation samt lägre nominella löneökningar. Lönebildningen har också decentraliserats genom att löneförhandlingar 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 17 åren.

Löneutveckling 1977-2016

Fram till slutet av 1980-talet var följsamheten i löneutveckling stor mellan olika grupper av tjänstemän och arbetare. I samband med övergången från centrala till förbundsvisa och lokala löneförhandlingar har följsamheten minskat något.

Näringsgrenarnas förmåga att bära olika löneutveckling har nu en större betydelse. Löneutvecklingen påverkas nu i större utsträckning till exempel av konjunkturen inom byggbranschen och strukturella förändringar inom industrin. Se även kapitel 10 om löneavtalens utveckling.

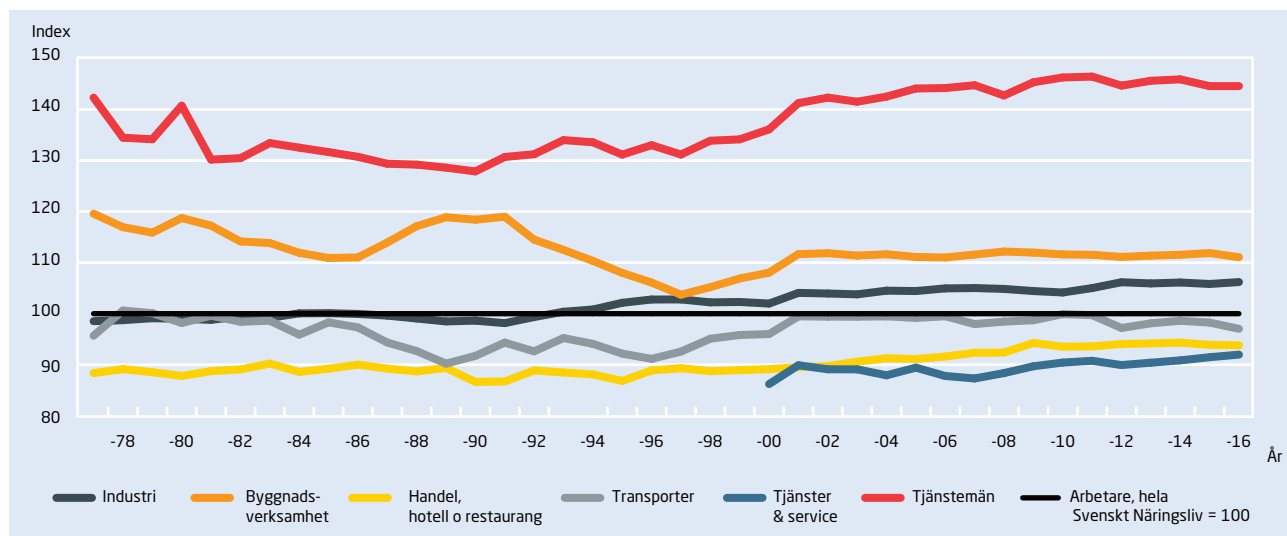
Diagram 5.6 Relativ löneutveckling 2000-2016 för arbetare per näringsgren samt tjänstemän totalt, 2000 = index 100



Källa: Svenskt Näringsliv

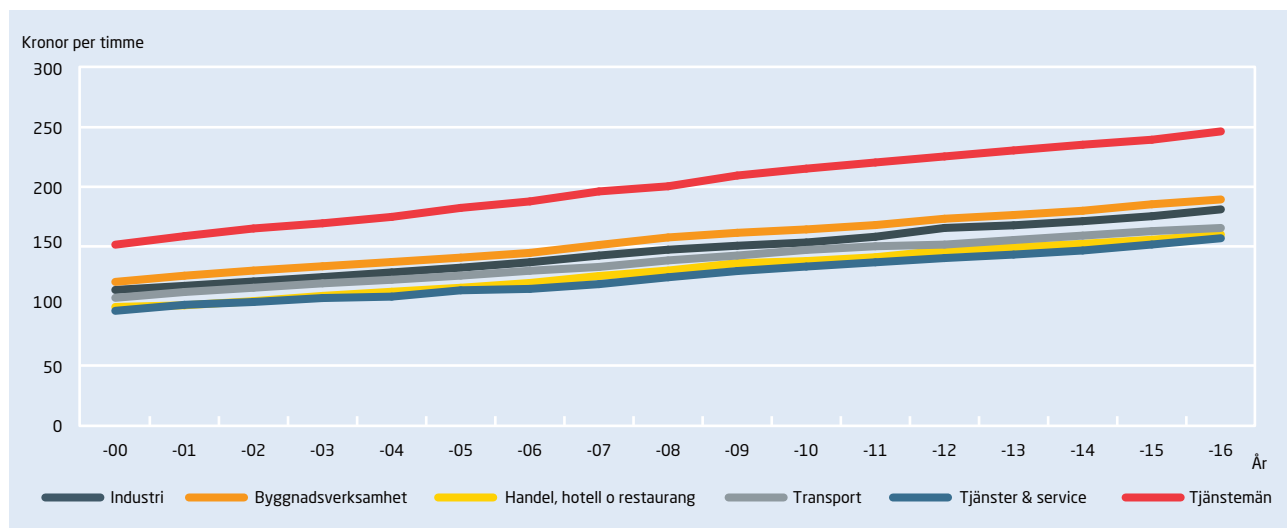
BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna för arbetare respektive tjänstemän är inte jämförbara på grund av att struktureffekter i yrkessammansättningen är olika ut mellan de två kategorierna. Innehållet i begreppet tjänstemän respektive arbetare har förändrats kraftigt under perioden 1970 - 2016.

Diagram 5.7 Relativ lönenivå 1977-2016 för arbetare per näringsgren samt tjänstemän totalt



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 5.8 Löneutvecklingen 2000-2016 i absoluta tal (omräknat till timförtjänster) för arbetare per näringsgren samt tjänstemän totalt



Källa: Svenskt Näringsliv

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-/obtillägg och helglön (T+P+S+H). Lönebegreppet för tjänstemän är fast månadslön, naturaförmåner samt genomsnittligt värde av prestationslön (provision, tantiem o dyl).

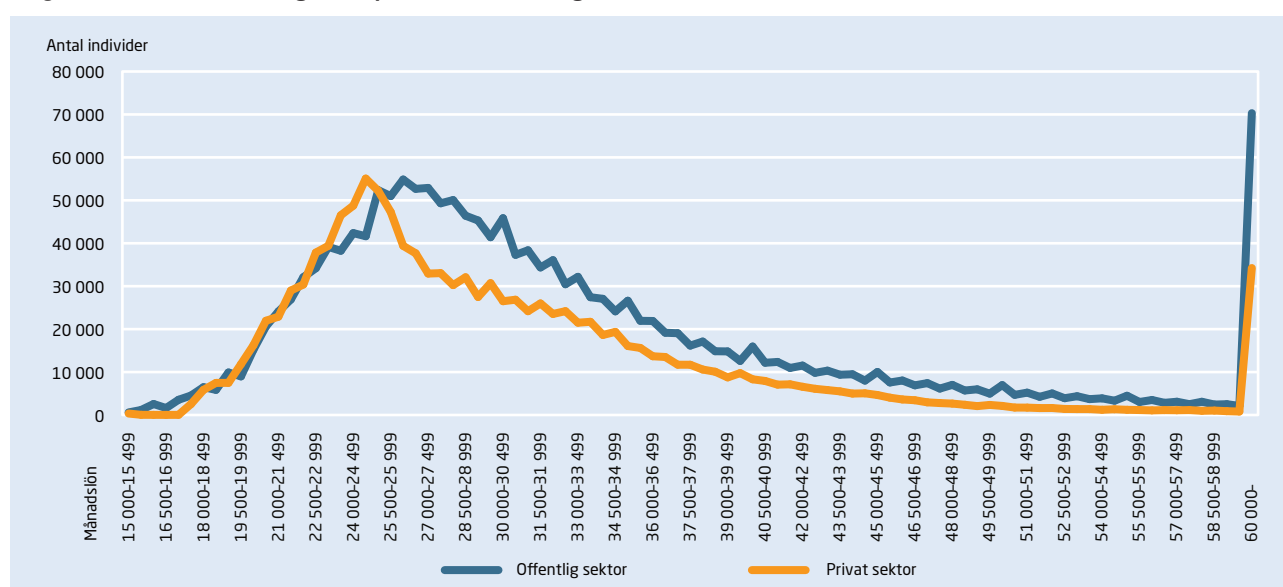
6. Lönespridning

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 2016

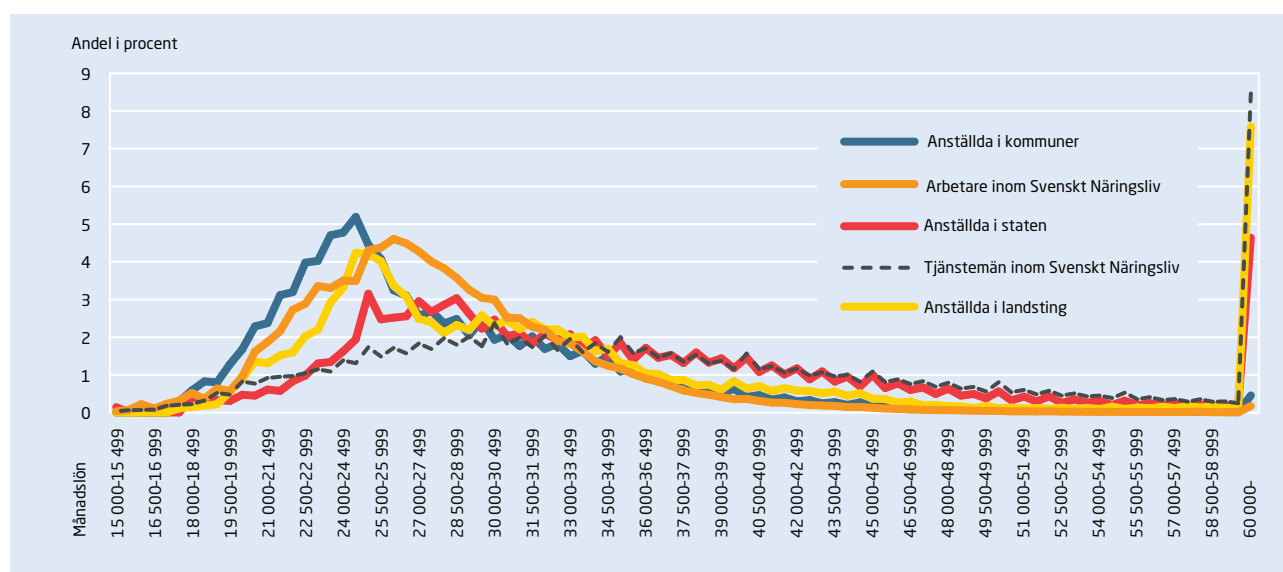
Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, särskilt bland tjänstemännen. Inom den offentliga sektorn är lönestrukturen mer sammanpressad. En förklaring är de stora homogena yrkesgrupper som finns i kommuner och landsting.

Diagram 6.1 Lönefördelning inom privat och offentlig sektor 2016



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Diagram 6.2 Lönespridning i olika löneintervall



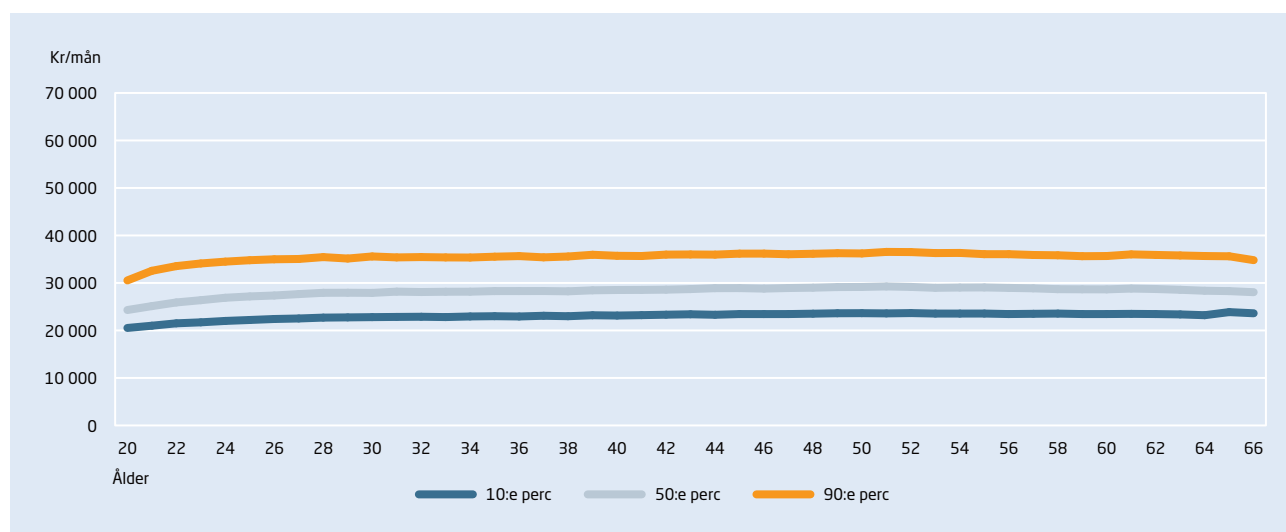
Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

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.

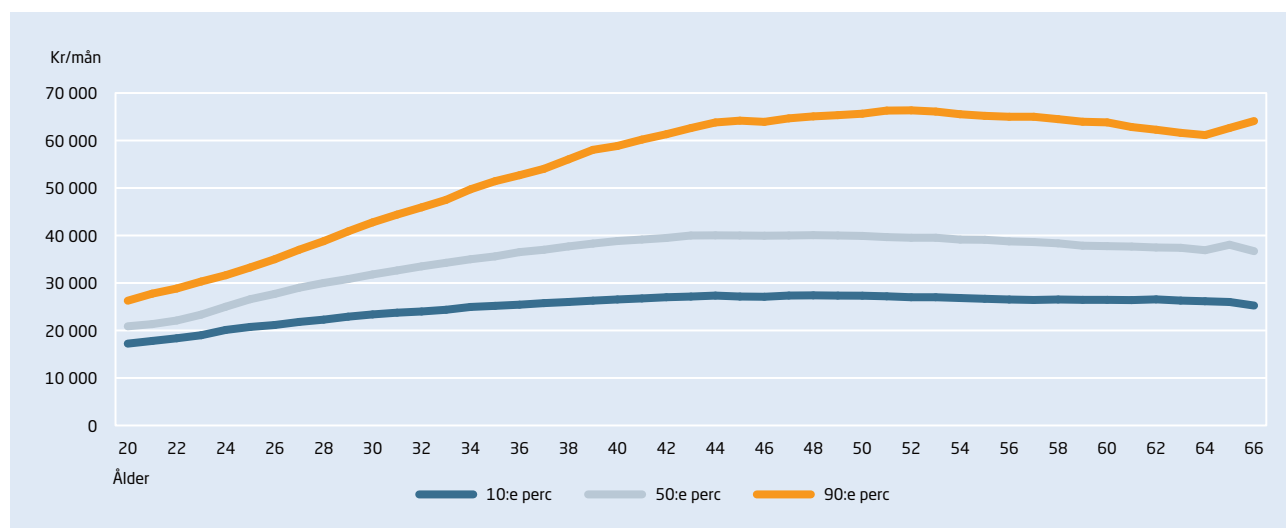
Tjänstemännens lönestruktur ligger i viss utsträckning omlott med arbetarnas. Samtidigt är tjänstemännens tionde percentil cirka 1 700 kr högre än arbetarnas och för medianen är skillnaden cirka 6 500 kr. Man kan alltså inte generellt tala om arbetare som en låglönegrupp och tjänstemän som en höglönegrupp. De stora skillnaderna återfinns i stället i de högre inkomstskikten i respektive grupp. Diagrammen visar enbart lönespridningen 2016 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 6.3 Lönespridning 2016 för arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 6.4 Lönespridning 2016 för tjänstemän

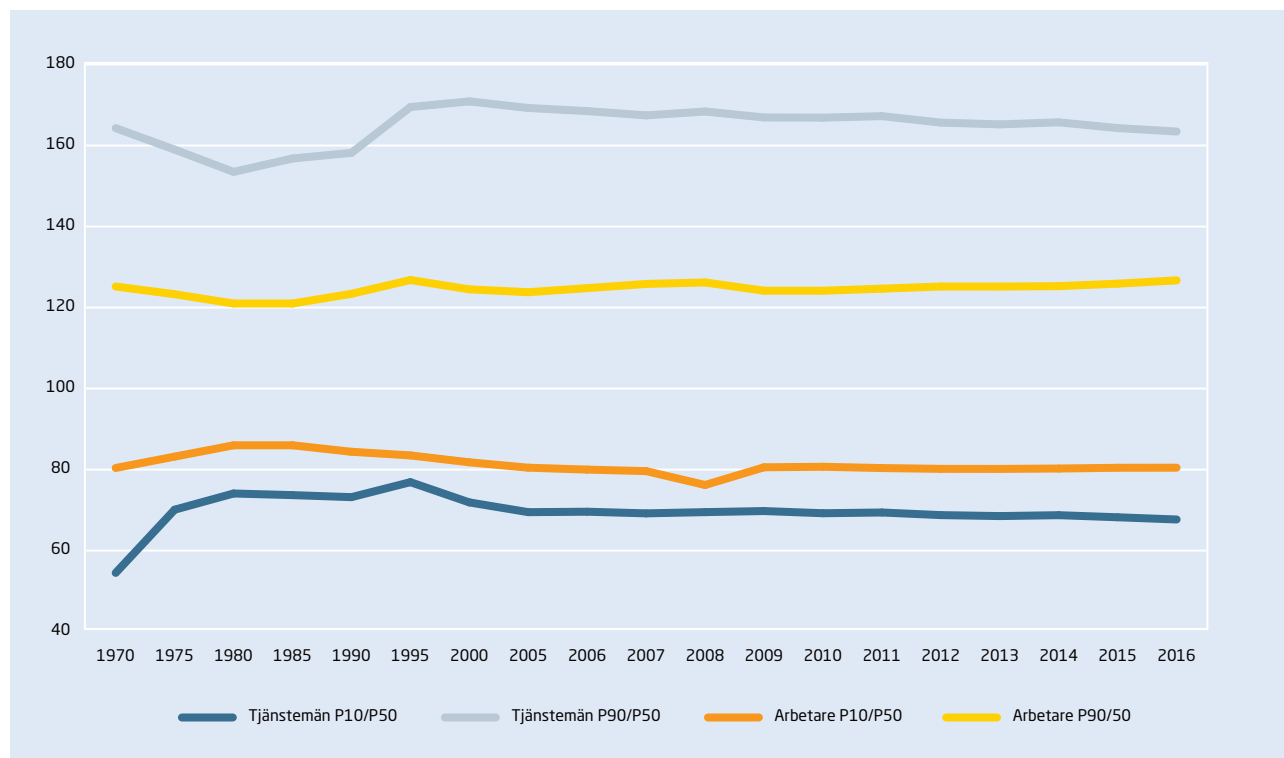


Källa: Svenskt Näringsliv

Lönespridning 1970 - 2016

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 percentil-lönen 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).

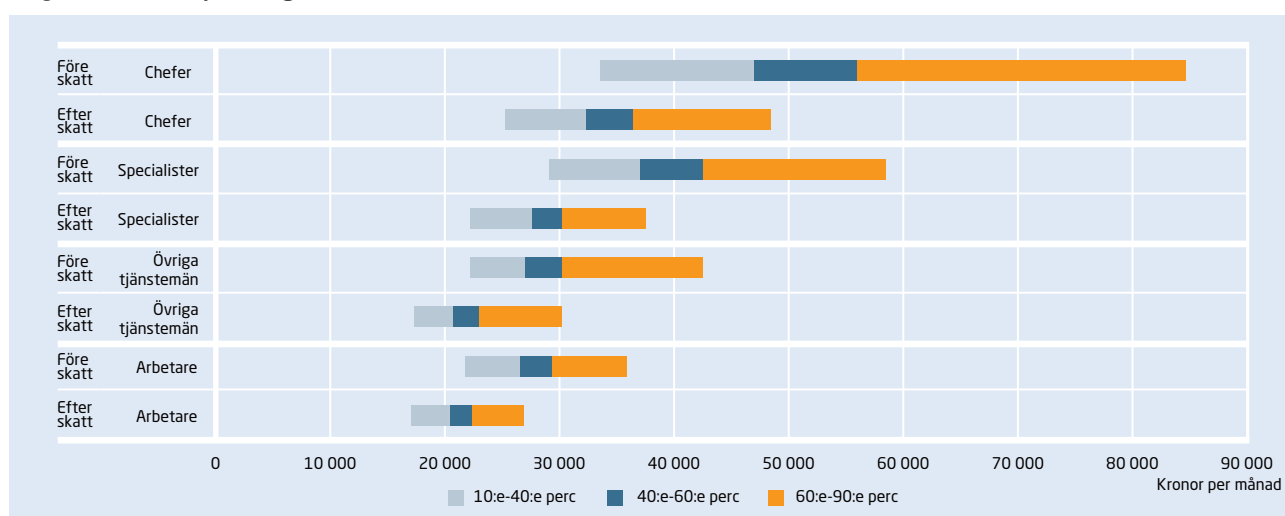
Att dela in de anställda i lönepercentiler innebär att man grupperar alla anställda efter deras lön i relation till alla andras lön. Den 10:e percentilen är det värde som 10 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar. Den 90:e percentilen är det värde som 90 procent av löneuppgifterna understiger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

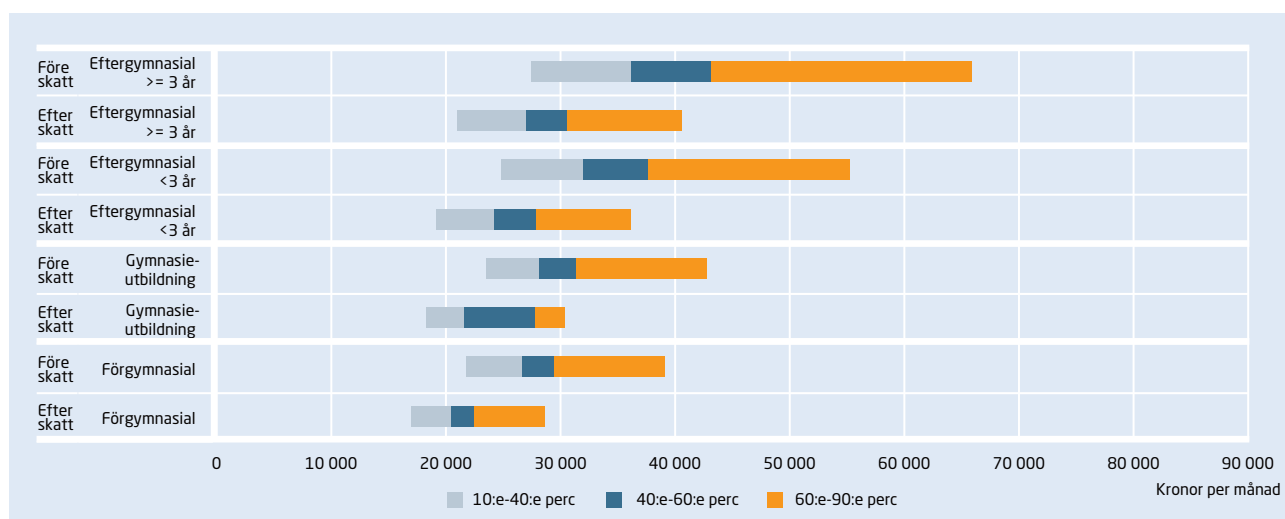
Lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning. För övriga utbildningar är lönespridningen mindre än 17 000 kronor.

Diagram 6.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2016



Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 6.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2016



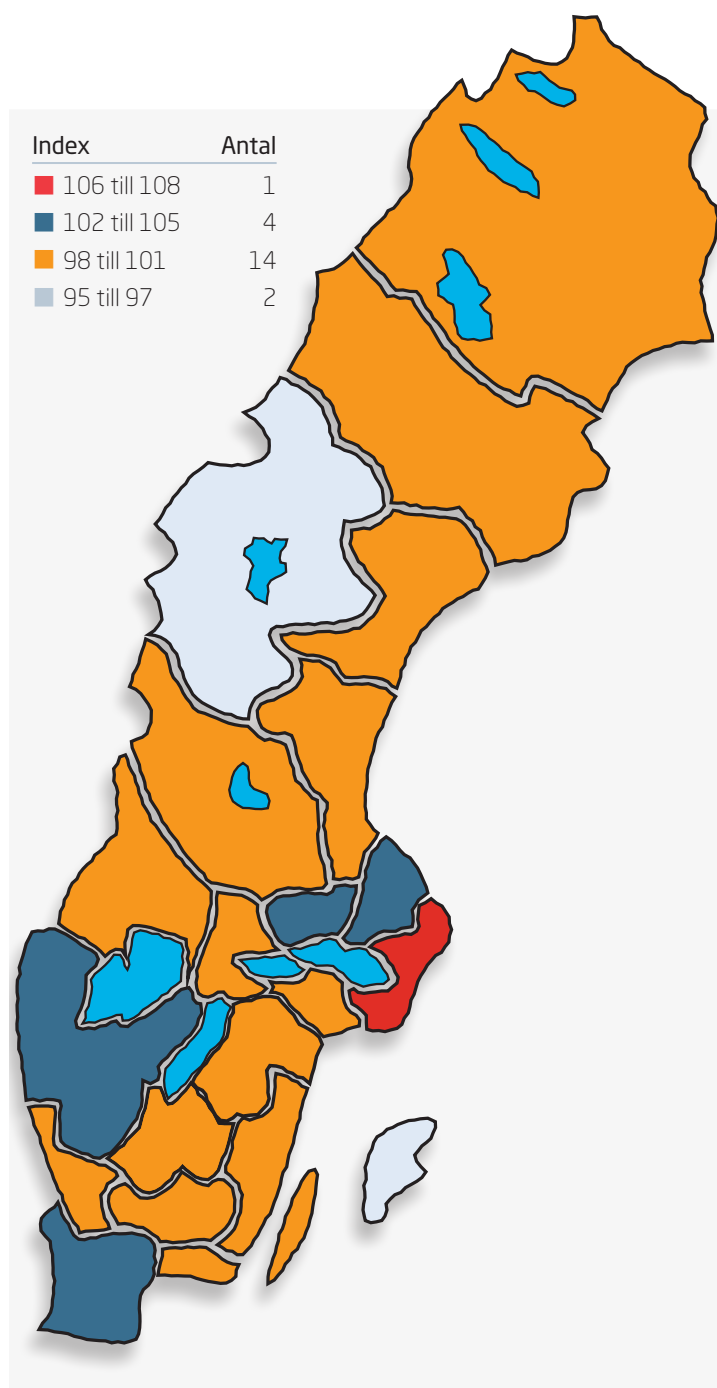
Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

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

Lönespridning geografiskt 2016

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



Län	Index	Ranking
Stockholms län	107	1
Skåne län	103	2
Västra götlands län	103	3
Uppsala län	102	4
Västmanlands län	102	5
Örebro län	101	6
Kronobergs län	101	7
Södermanlands län	101	8
Dalarnas län	101	9
Blekinge län	101	10
Hallands län	100	11
Västernorrlands län	99	12
Norrbottnens län	99	13
Östergötlands län	99	14
Gävleborgs län	99	15
Kalmar län	99	16
Jönköpings län	98	17
Värmlands län	98	18
Västerbottens län	98	19
Jämtlands län	96	20
Gotlands län	95	21

Riksgenomsnittet = 100.

Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION

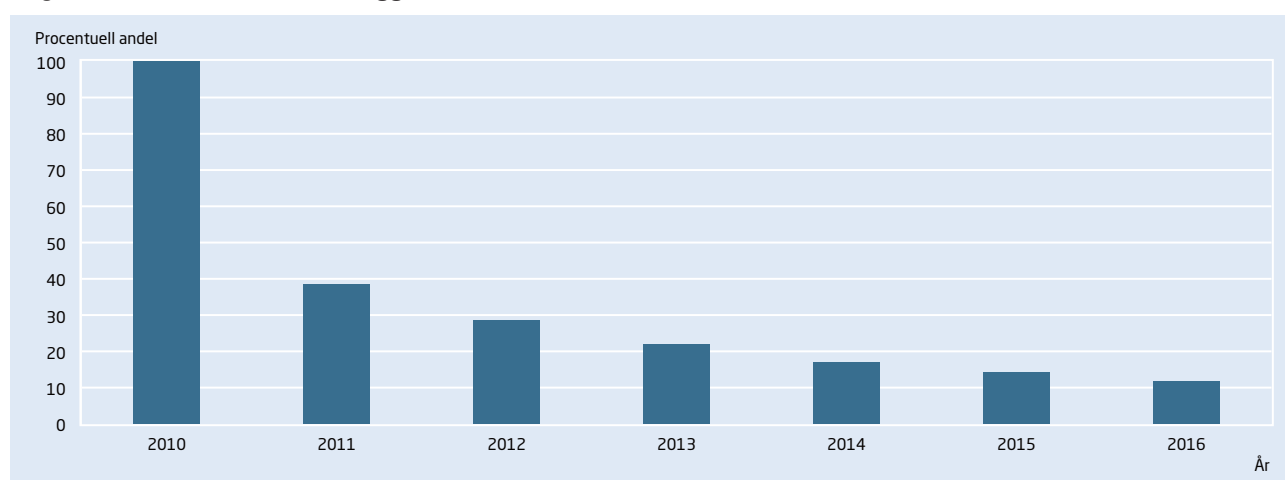
I beräkningarna har hänsyn tagits till länens olika yrkesstruktur.

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 128 000 personer som år 2010 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns 36,5 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 11,7 procent av personerna, eller en av åtta, i den lägsta lönedecilen. Sju av åtta 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 2010 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 2010 fanns i decil 1**



Källa: Svenskt Näringsliv

Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2010 nio 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. För tjänstemän har tjänstemän inom industribranscher den högsta genomsnittliga lönenivån och tjänstemän inom tjänste- och servicebranscher den lägsta.

Genomsnittslönen 2016 uppgick till 170,51 kronor per timme för arbetare och 41 200 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 347 400 kronor för arbetare och 502 200 kronor för tjänstemän. När kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal läggs till ökar de genomsnittliga årskostnaderna till 476 000 kronor respektive 753 400 kronor.

Tabell 7.1 Lönekostnader arbetare 2016

Näringsgren/område	T+P+S+H*** kr/tim	Utv i %* 2015-16	Utv i %** 2013-16	Årslön/kr 2016	Arbetskrafts- kostnad/kr
Svenskt Näringsliv	170,51	1,9	2,3	347 400	476 000
– Industri	181,07	2,3	2,5	368 900	505 400
– Byggnadsverksamhet	189,38	2,2	2,5	385 800	528 600
– Handel, hotell o restaurang	159,96	2,4	2,6	325 900	446 500
– Transporter	165,46	1,7	2,1	337 100	461 900
– Tjänster & service	156,83	0,6	2,1	319 500	437 800
*Beräknat på identiska arbetsplatser förutom för byggnadsverksamhet som är beräknat på totalstatistik.					
**Årsgenomsnitt					
***Tid-, prestation-, skift- och obtillägg samt helglön.					

Källa: Svenskt Näringsliv

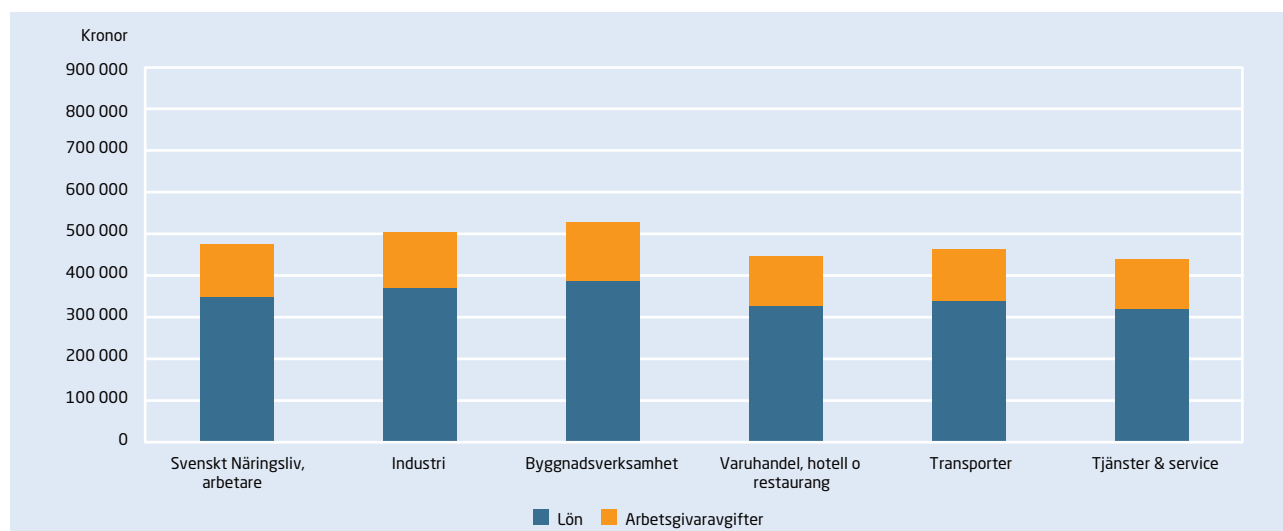
Tabell 7.2 Lönekostnader tjänstemän 2016

Näringsgren/område	Månads- lön/kr	Utv i % 2015-16	Utv i %** 2013-16	Årslön/kr 2016	Arbetskrafts- kostnad/kr
Svenskt Näringsliv	41 200	2,2	2,5	502 200	753 400
– Industri	45 000	1,3	2,3	548 700	823 100
– Byggnadsverksamhet	43 200	2,7	2,8	527 200	790 900
– Handel, hotell o restaurang	39 500	2,0	2,6	482 200	723 300
– Transporter	38 900	1,9	2,2	474 900	712 400
– Tjänster & service	38 200	3,1	2,7	465 800	698 800
**Årsgenomsnitt					

Källa: Svenskt Näringsliv

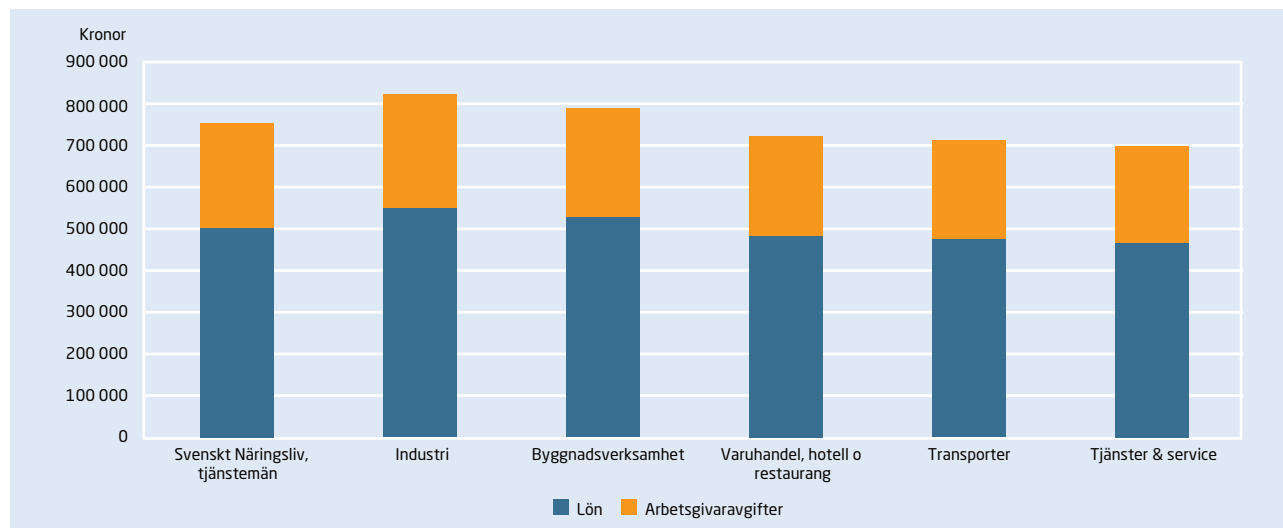
Mellan 2015 och 2016 ökade lönerna med i genomsnitt 1,9 procent för arbetare och 2,2 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönerna mest inom industri och minst inom tjänster och service (obs. den låga löneutvecklingen påverkas av att stora avtalsområden har lönerevision under oktober månad 2016). För tjänstemän ökade lönerna mest inom tjänster och service och minst inom industri..

Diagram 7.1 Lönekostnader 2016, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.2 Lönekostnader 2016, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

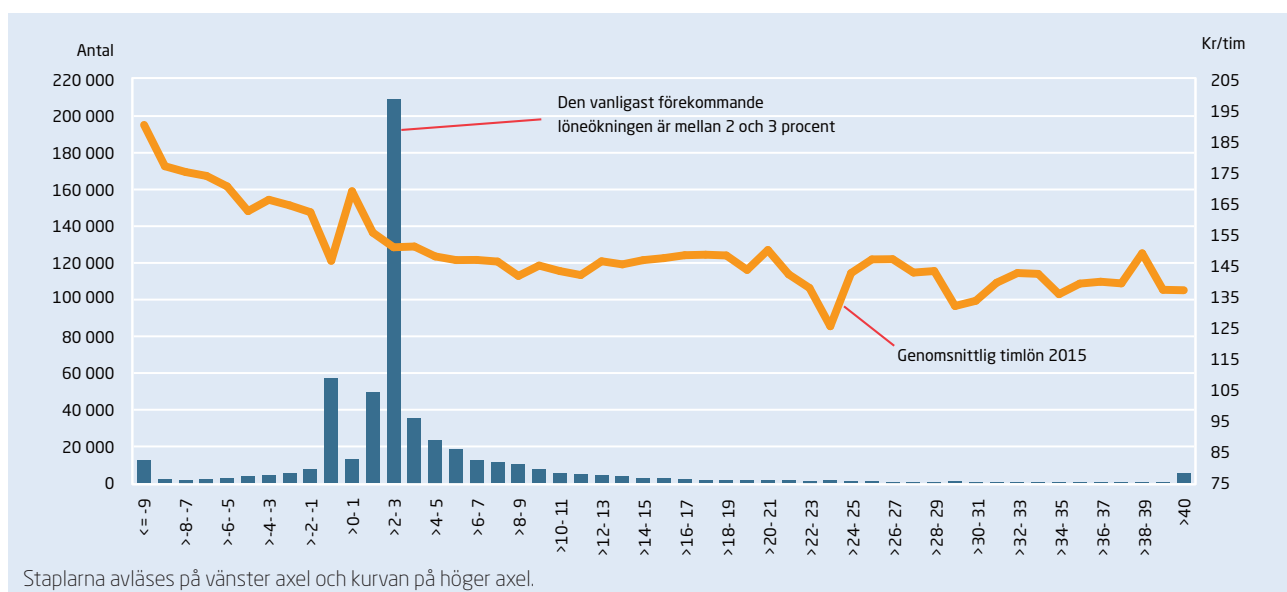
BAKGRUNDSINFORMATION Lönerevisionerna är alltmer utspridda över året och lönenivåerna och löneutvecklingen är inte längre resultatet av ett enskilt års löneavtal. En tydligare bild av den långsiktiga löneutvecklingen fås av genomsnitten för de tre senaste åren. Då minskar också skillnaderna mellan olika näringsgrenar.

De 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 2015-2016

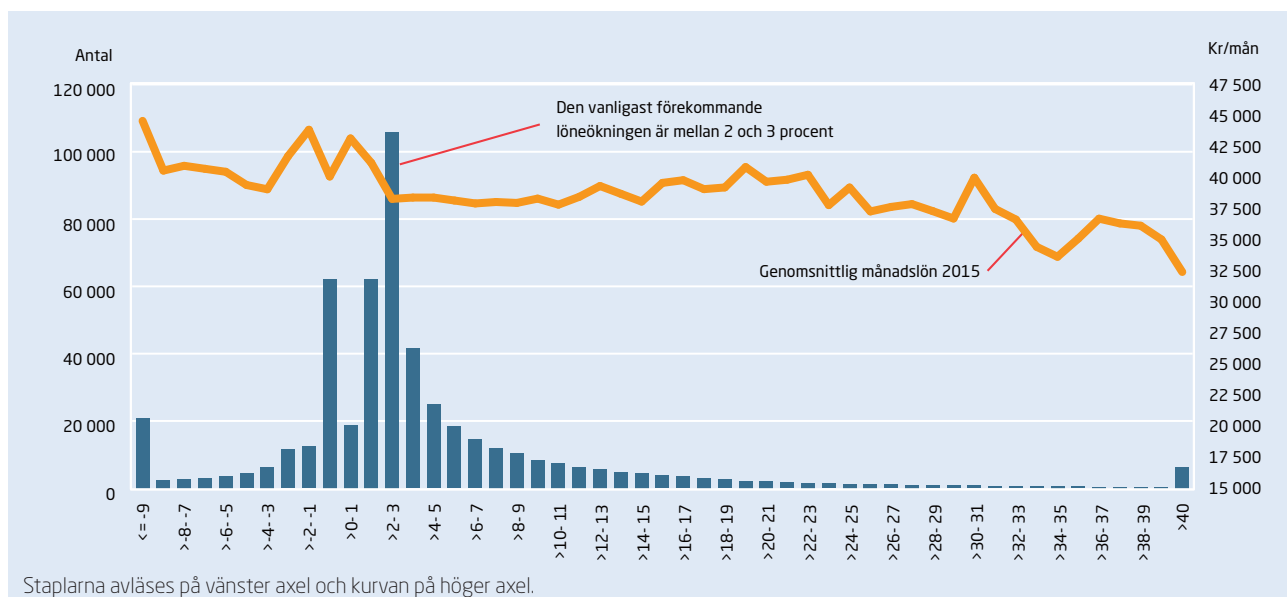
De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Vanligaste löneökningintervall var mellan 2 och 3 procent för arbetare respektive 2 till 3 procent för tjänstemän (se blå staplar, vilka läses av mot skalan till vänster). 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 2015 och 2016 haft en jämförelsevis hög lön 2015). Resultaten påverkas även av att företags och branschens lönervisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 7.3 Löneökningintervall, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.4 Löneökningintervall, 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 2016

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%	82,4%	9,4%	2,3%	2,6%	0,4%	1,5%	1,6%
TPSH-kvot	170,46	165,76	180,24	180,22	223,28	247,97	214,38	198,94
TP-kvot	155,07	152,87	158,67	153,47	180,52	209,51	181,34	172,26
Industri								
Andel timmar	100,0%	62,7%	19,6%	3,6%	7,1%	1,0%	3,0%	2,9%
TPSH-kvot	181,06	169,20	184,60	202,13	223,65	248,20	228,11	210,59
TP-kvot	163,72	158,89	162,67	169,54	180,79	209,82	192,09	180,41
Byggnadsverksamhet								
Andel timmar	100,0%	99,3%	..	..	..	..	..	..
TPSH-kvot	189,38	189,12	..	..	..	..	..	..
TP-kvot	182,76	182,71	..	..	..	..	..	..
Handel, hotell o restaurang								
Andel timmar	100,0%	94,1%	3,7%	1,2%	0,1%	..	0,5%	0,5%
TPSH-kvot	159,97	159,13	183,98	131,00	273,68	..	192,65	152,87
TP-kvot	140,87	140,46	156,18	116,22	181,24	..	161,07	134,73
Transport								
Andel timmar	100,0%	87,3%	4,1%	2,6%	0,6%	..	2,6%	2,8%
TPSH-kvot	165,49	163,15	178,87	173,56	216,02	..	176,94	190,16
TP-kvot	151,90	150,58	159,10	152,68	188,56	..	154,95	171,12
Tjänster & Service								
Andel timmar	100,0%	90,4%	4,2%	3,6%	0,3%	..	0,4%	1,1%
TPSH-kvot	156,75	156,04	161,26	155,96	173,34	..	187,78	184,09
TP-kvot	140,84	140,79	141,49	134,00	151,73	..	150,67	157,67
Övriga näringsgrenar								
Andel timmar	100,0%	87,8%	10,6%	1,0%	0,4%	..	..	0,1%
TPSH-kvot	150,03	147,11	168,24	192,64	193,62	..	..	152,40
TP-kvot	143,21	141,70	154,18	158,27	146,87	..	..	128,41

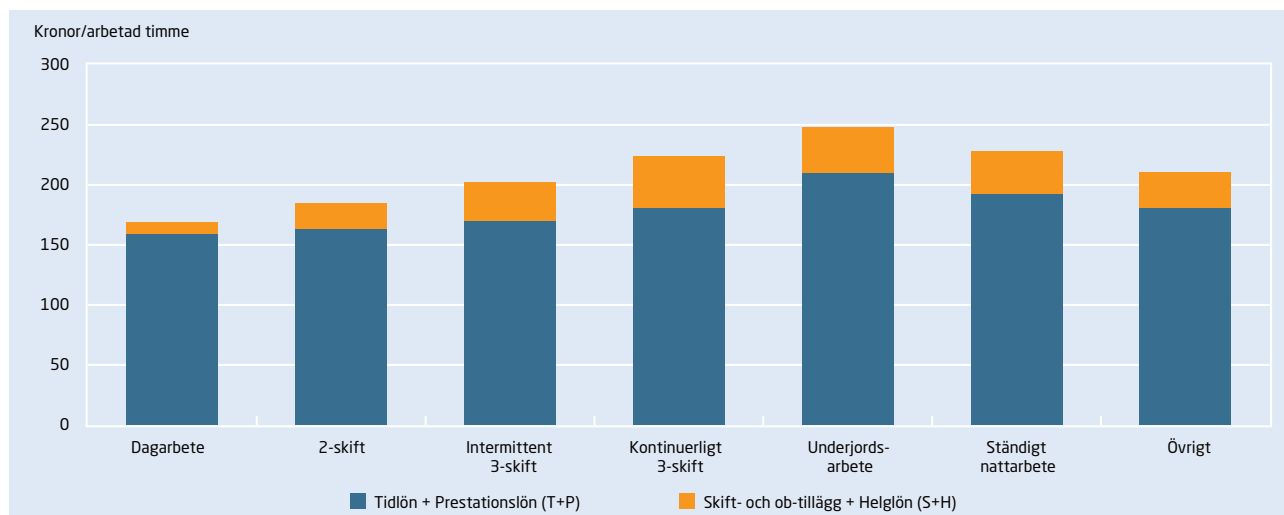
.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

Källa: Svenskt Näringsliv

Skiftarbete förekommer mest inom industrin, och är oftast förekommande inom process-industrin. Den genomsnittliga timförtjänsten är 164 kr för tid- och prestationslön (T+P) och 17 kr för skift- och obtilllägg + helglön (S+H).

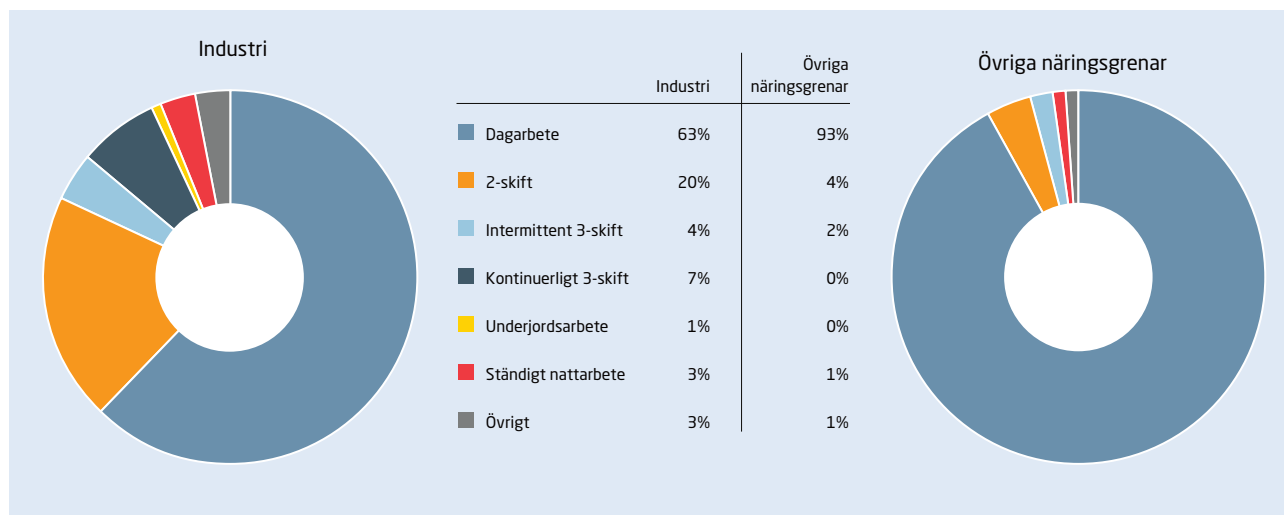
Inom industrin är andelen arbetade timmar på dagtid 63 procent och 37 procent arbetar någon form av skift. Inom övriga näringsgrenar är andelen arbetade timmar på dagtid 93 procent och endast 7 procent arbetar skift.

Diagram 7.5 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom egentlig industri 2016



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.6 Arbetade timmar per skiftform för arbetare 2016



Källa: Svenskt Näringsliv

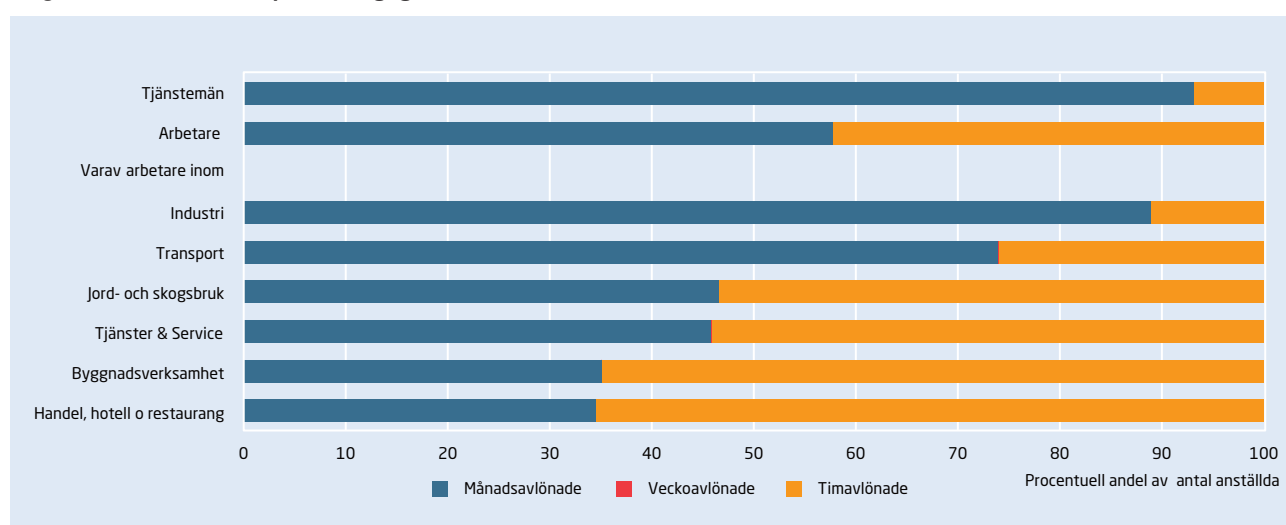
BAKGRUNDSINFORMATION Skift är ett sätt att ordna produktionen så att verksamheten kan drivas under fler timmar än på ordinarie arbetstid. Arbetstiden delas in i olika arbetspass som möjliggör att verksamheten ibland kan drivas dygnet runt och året om, vilket är viktigt i vissa branscher.

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.

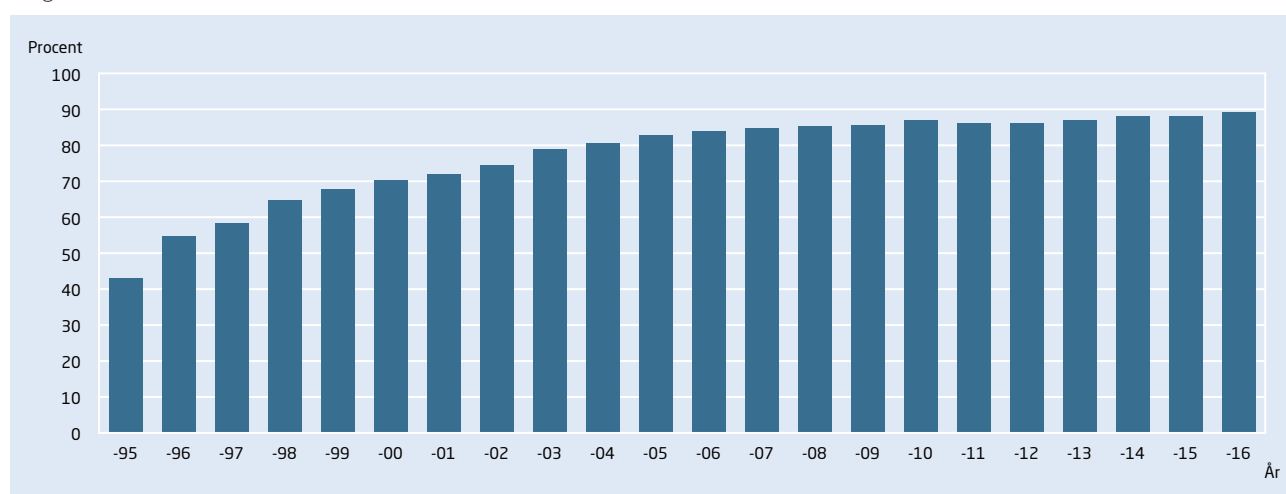
En stor del av de anställda är månadsavlönade. Bland tjänstemännen är 93 procent månadsavlönade och bland arbetarna 58 procent. Andelen månadsavlönade arbetare varierar mellan näringsgrenarna. Inom industrin har lite drygt 89 procent månadslön vilket är en ökning med 46 procentenheter sedan 1995. Inom 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 2016



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.8 Månadsavlönade arbetare inom industrin 1995-2016

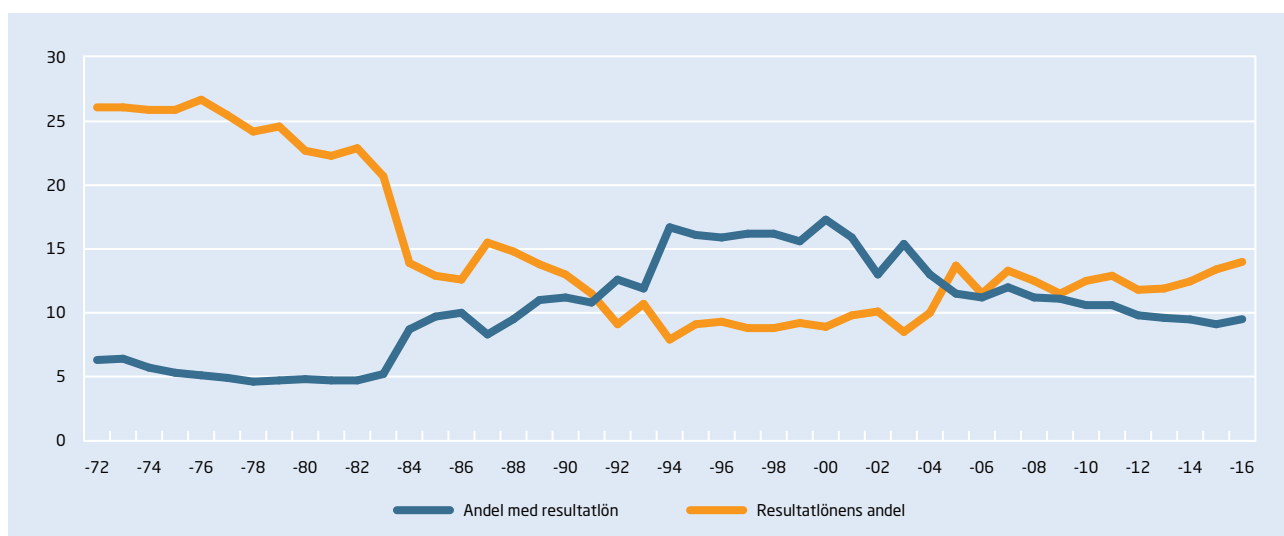


Källa: Svenskt Näringsliv

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 resultatlönens andel av den totala lönen har minskat. De senaste åren har andelen varit stabil kring 12 - 14 procent.

Diagram 7.9 **Andel tjänstemän med resultatlön 1972-2016**



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 2017 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 1951. 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

	2015	2016*	2017*
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	1,17	1,17	0,70
Sjukförsäkringsavgift	4,35	4,85	4,35
Arbetsskadeavgift	0,30	0,30	0,20
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64	2,64
Summa	21,27	21,77	20,70
Allmän löneavgift	10,15	9,65	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 2017 är premien för arbetare 4,56 procent på lön upp till 461 250 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 2017 5,25 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 32,05 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2017 till 14,08 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 premiebefrielseförsäkring. Skattesatsen för 2017 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	
	≤ 461 250 kr/år	461 250 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)	4,25	30,00
- premiebefrielseförsäkring	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,56	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,03	7,28
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,01	68,71

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

(1) De angivna premierna gäller för företag som är anslutna till Svenskt Näringsliv. Företag som anslutits till hela eller delar av dessa system på annat sätt än 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 (336 000 kr).

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

Tabell 8.3 **Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2017.**
Tjänstemän med ITP 1

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 38 438 kr/mån	> 38 438 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension (1)	4,50	30,00
- premiebefrielseförsäkring	0,14	1,09
- sjukförsäkring (2)	0,13	0,63
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	5,25	32,05
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,20	7,60
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,87	71,07

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 2017.**
Tjänstemän med ITP 2

Procent av bruttolönen		
ITP 2 (ålderspension, sjukförsäkring m m) (1)	ca	13,60
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (2)	ca	0,15
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)		0,03
Trygghetsrådet (TRR) (3)		0,30
Summa avtalade avgifter		14,08
Särskild löneskatt på pensionskostnader		3,20
Arbetsgivaravgifter		31,42
Totalt		48,70

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 2017. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.
(2) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 30-51 kr/månad vilket motsvarar något mindre än 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 - 2017

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.

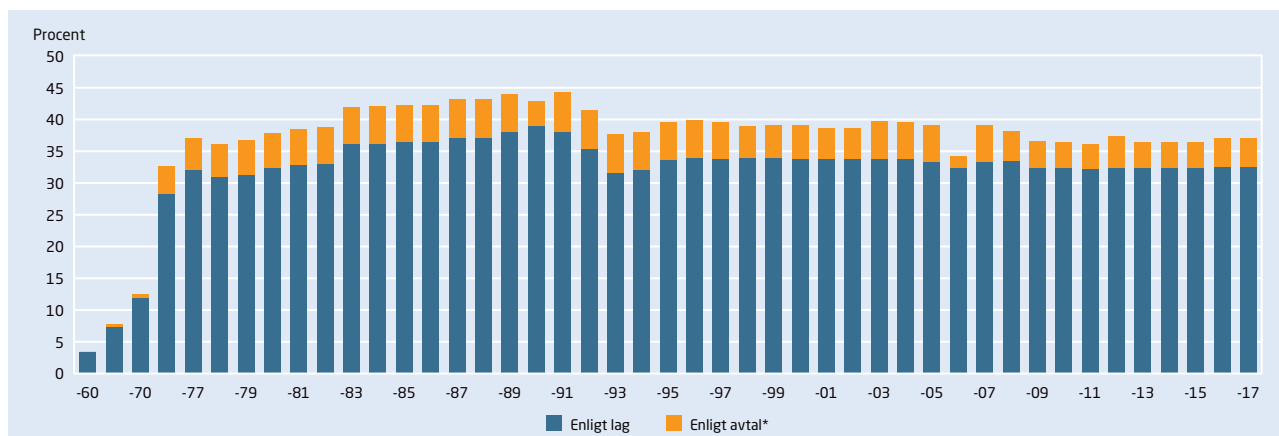
För tjänstemännen ökade arbetsgivaravgifterna fram till och med 1983. Därefter var de i stort sett oförändrade fram till början av 1990-talet då en kraftig reducering genomfördes. Därefter ökade det totala avgiftsuttaget med ungefär 10 procentenheter, främst på grund av höjda premier till ITP-planen. 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.

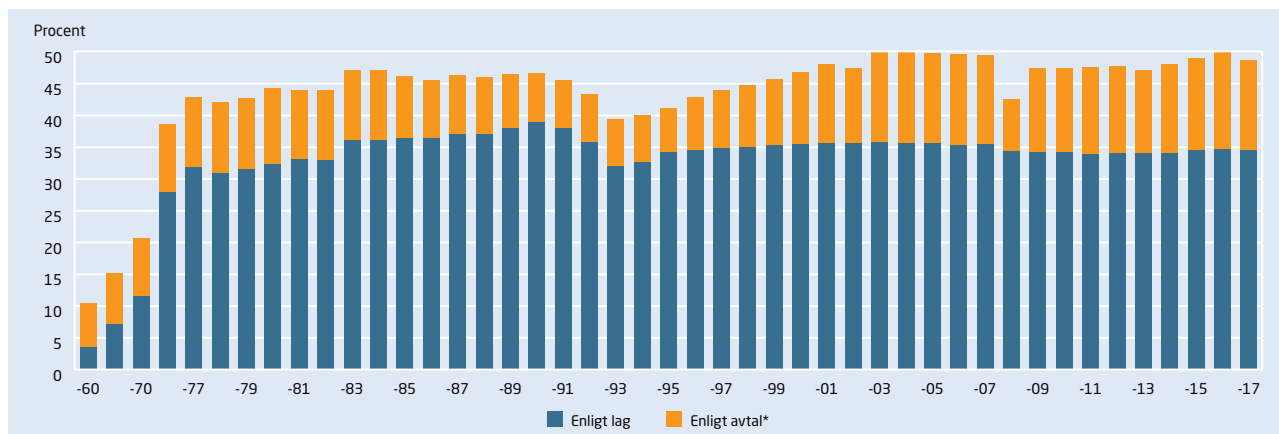
Diagram 8.1 Arbetsgivaravgifter för arbetare enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960-2015.



* 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 1960-2015.



* 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 1960-2017**

	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	14,1	48,7

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 2016 har Schweiz det högsta löneläget med 428 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 541 kronor per arbetad timme. Bulgarien har det lägsta löneläget med 35 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 41 kronor per arbetad timme.

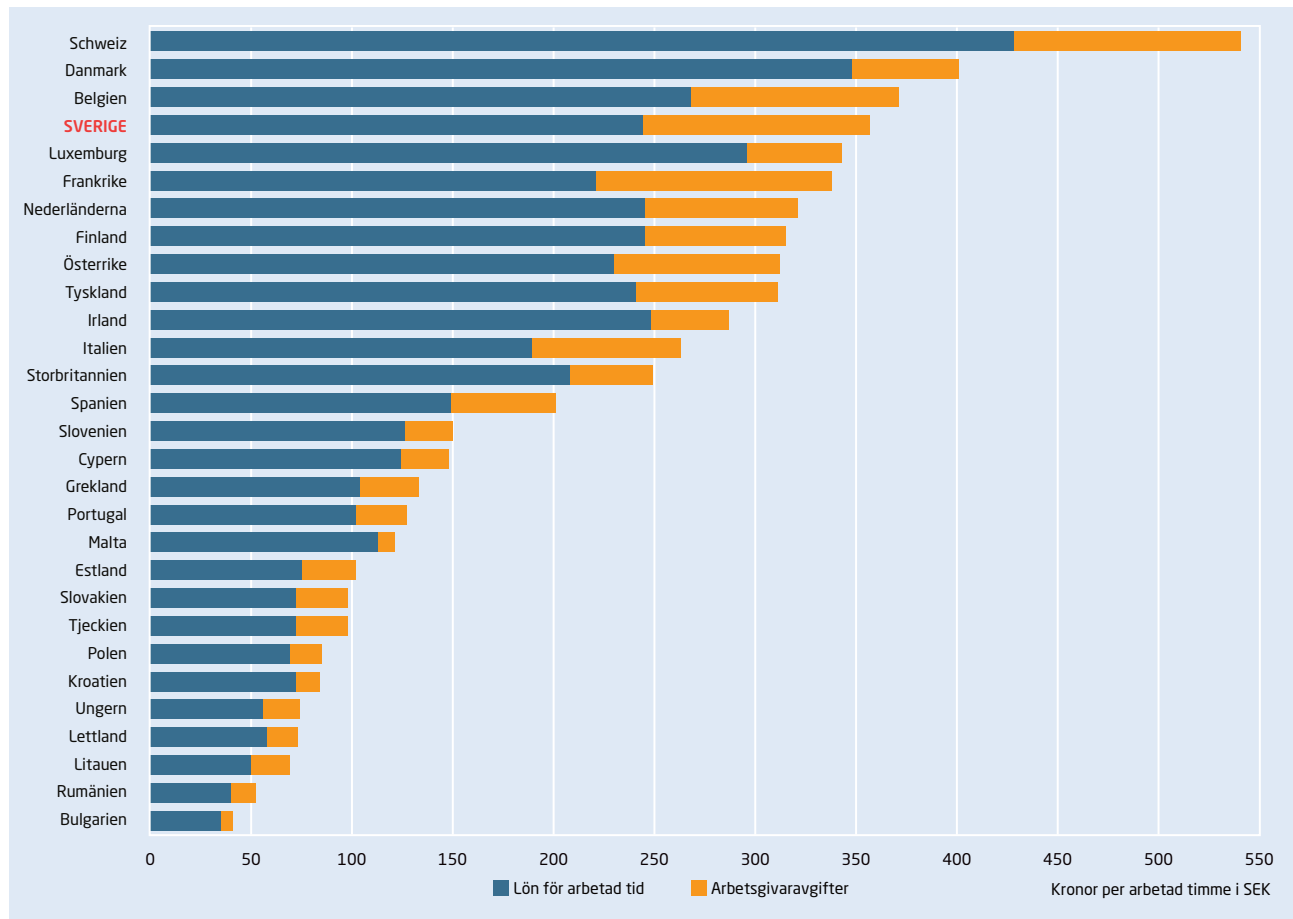
Tabell 9.1 Lön och total arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK

Land	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2014	2015	2016	2008	2014	2015	2016
Belgien	230	256	264	268	316	355	366	371
Bulgarien	20	29	32	35	25	35	38	41
Cypern	135	120	122	124	160	144	146	148
Danmark	292	321	336	348	332	369	386	401
Estland	55	65	71	75	75	89	96	102
Finland	201	230	240	245	260	296	309	315
Frankrike	200	206	215	221	300	316	328	338
Grekland	129	103	104	104	160	132	133	133
Irland	239	234	242	248	278	271	281	287
Italien	175	185	189	189	242	257	263	263
Kroatien	75	73	76	72	88	86	90	84
Lettland	46	48	53	58	58	60	66	73
Litauen	41	43	46	50	57	59	64	69
Luxemburg	256	284	292	296	298	329	339	343
Malta	101	107	113	113	110	115	122	121
Nederländerna	220	235	243	245	286	308	319	321
Polen	60	62	66	69	73	76	80	85
Portugal	95	95	99	102	117	118	124	127
Rumänien	31	32	36	40	40	42	47	52
Schweiz	365	374	434	428	462	473	549	541
Slovakien	52	65	69	72	70	88	94	98
Slovenien	111	120	125	126	134	142	148	150
Spanien	138	142	147	149	186	192	198	201
Storbritannien	170	170	201	208	201	203	240	249
Sverige	204	231	239	244	304	339	350	357
Tjeckien	65	63	68	72	88	86	93	98
Tyskland	209	222	234	241	268	286	301	311
Ungern	53	50	53	56	75	66	70	74
Österrike	188	211	224	230	254	286	303	312

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.

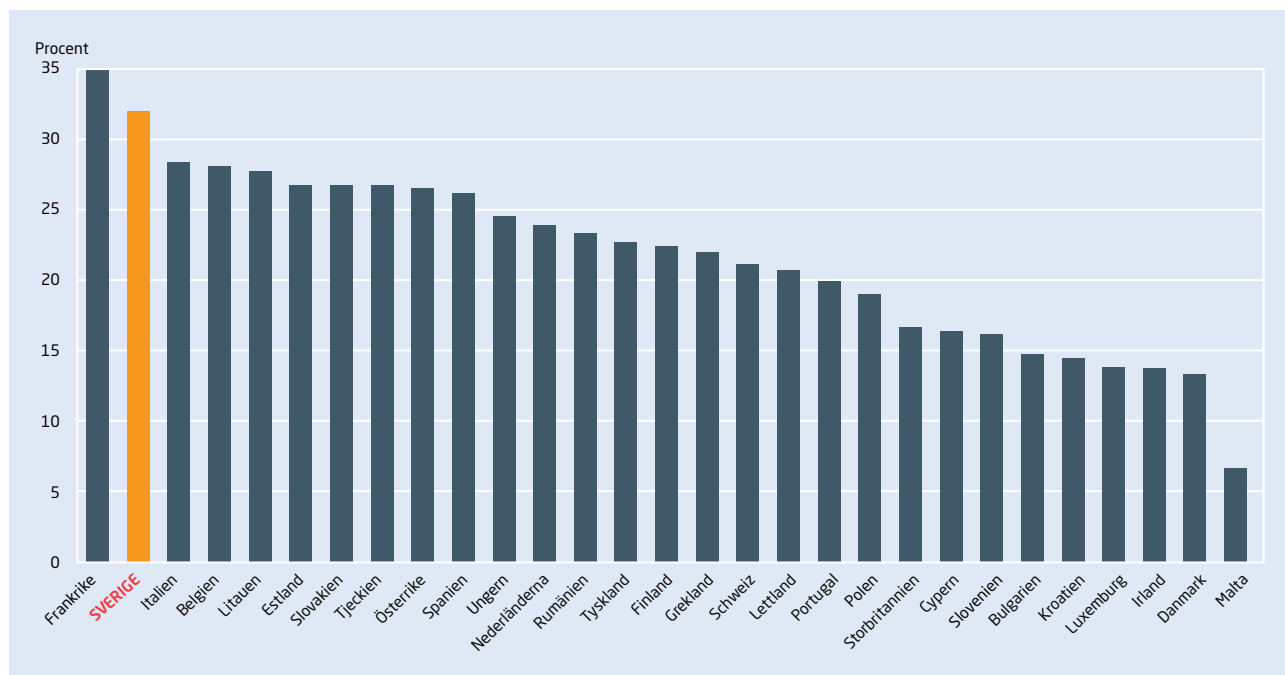
Diagram 9.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2016 fördelat på kostnadskomponenter



Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

Om man i stället betraktar hur stor andelen arbetsgivaravgifter är av den totala arbetskraftskostnaden tillhör Malta med 7 procent och Danmark med 13 procent de länder som har den lägsta andelen. Andelen är högre än 30 procent, i Sverige och Frankrike.

Diagram 9.2 **Arbetsgivaravgiftens andel av den totala arbetskraftskostnaden 2016**



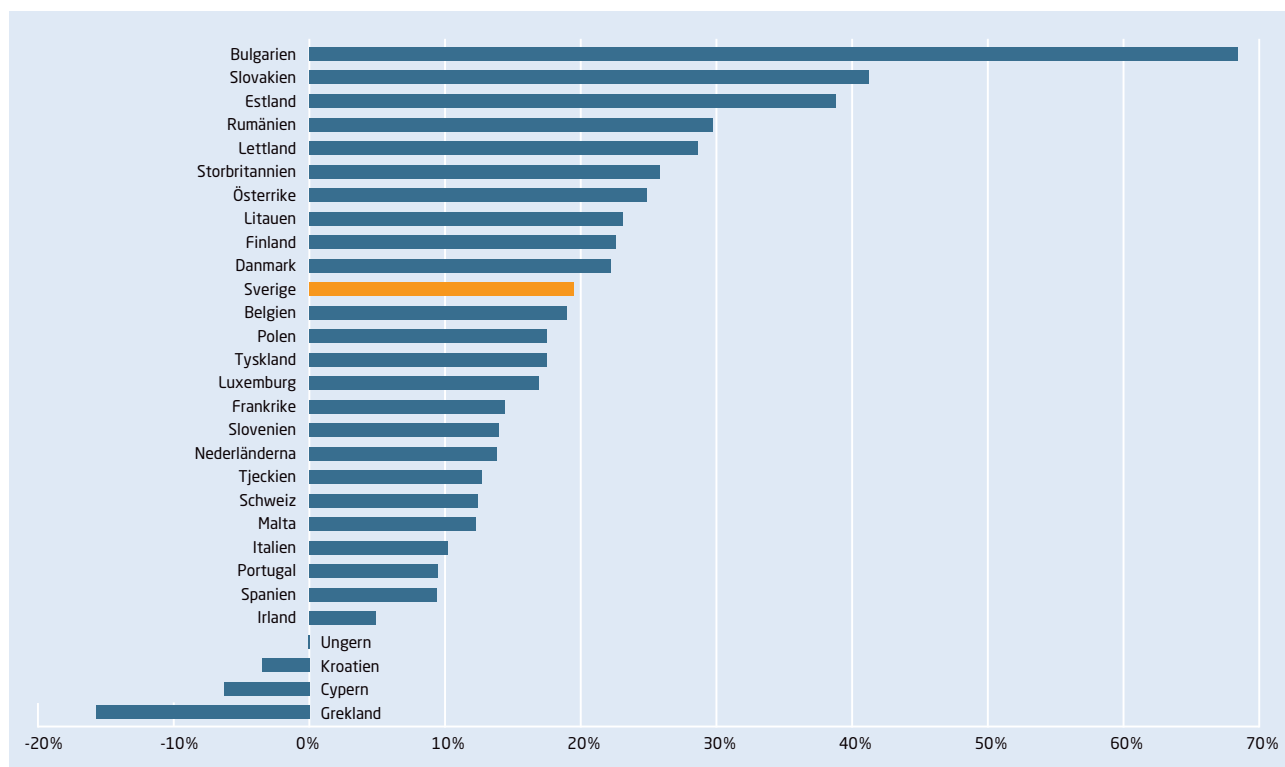
Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken, Egna beräkningar

Arbetskraftskostnadsutveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt har varierat i de flesta länderna år för år. Under perioden 2008-2016 var den genomsnittliga ökningstakten 1,9 procent per år.

Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. I Grekland har arbetskraftskostnaderna minskat med 16 procentenheter och i Bulgarien har de ökat med närmare 70 procentenheter.

Diagram 9.3 **Total arbetskraftskostnadsökning 2008-2016 i gemensam valuta (Euro)**



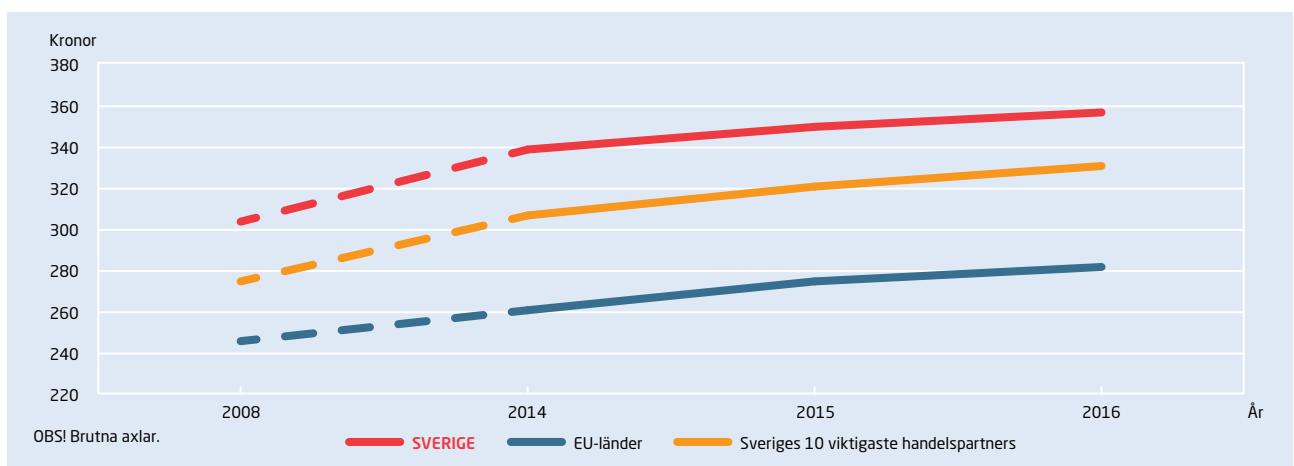
Källa: Eurostat, OECD, Sveriges riksbank, Egna beräkningar

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

Handeln till och från Sverige, definierad som summan av värdet av varuimport och värdet av varuexport, varierar över tid och därmed också de handelspartners som är viktiga för ett land. I Sverige står länderna i EU för 66 procent av handeln 2016. Länderna i Norden står för 22 procent av handeln till och från Sverige.

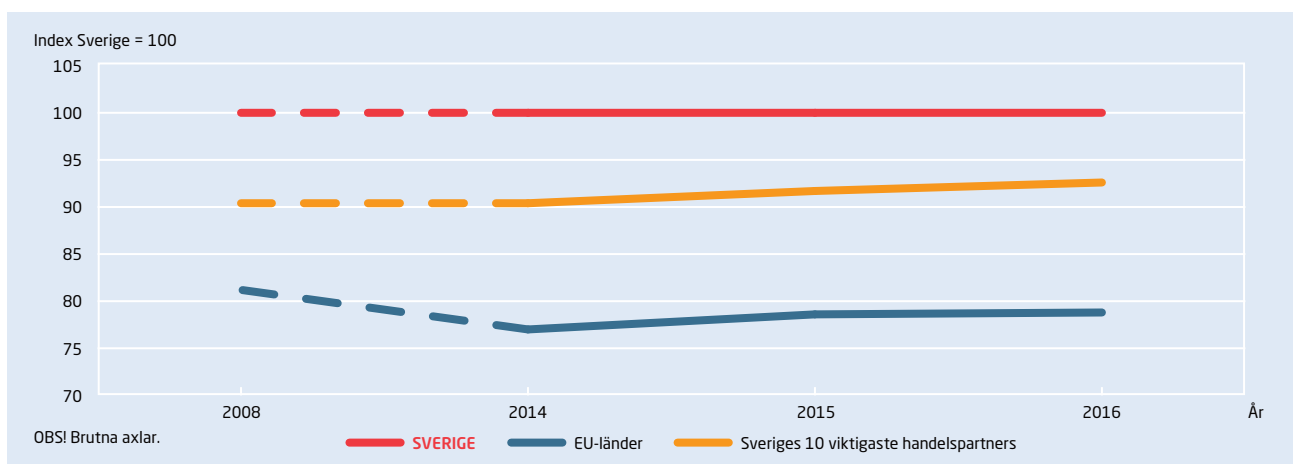
Sveriges tio viktigaste handelspartners under 2016 var Tyskland, Norge, Danmark, Nederländerna, Finland, Storbritannien, USA, Belgien, Frankrike och Kina. Dessa länder stod för 66 procent av handeln till och från Sverige.

Diagram 9.4 **Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK 2008, 2014-2016**



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

Diagram 9.5 **Relativ arbetskraftskostnad per arbetad timme i SEK 2008, 2014-2016**



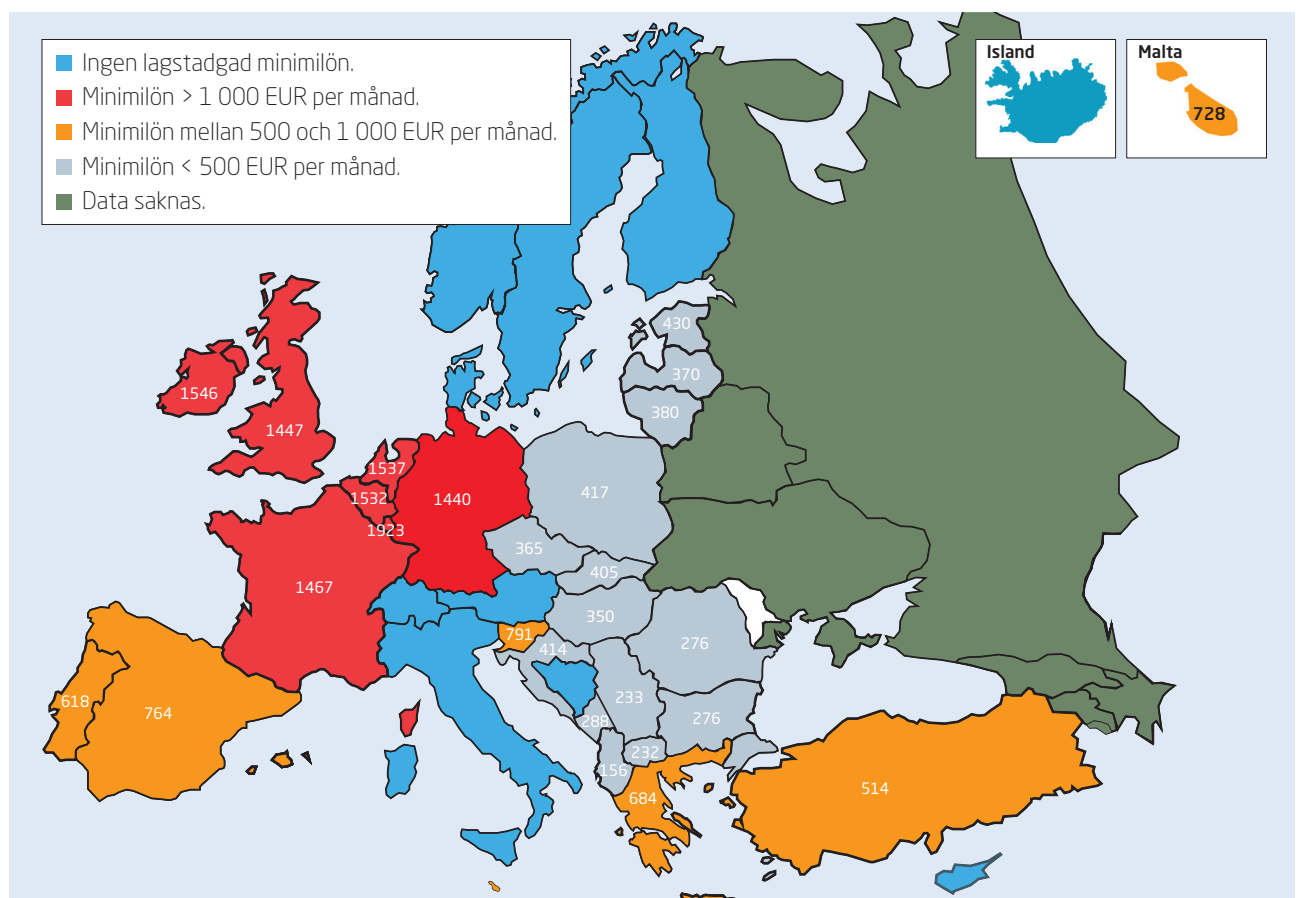
Källa: Eurostat, U.S. Bureau of Labour Statistics, OECD, Sveriges riksbank, Egna beräkningar

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 2016 varierade mellan 215 EUR i Bulgarien och 1 923 EUR i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 132 EUR per månad.

Figur 9.1 **Minimilön per månad 2016**



Källa: Eurostat

Tabell 9.2 Lagstadgade minimilöner 2016, EUR per månad

Höga (över 1 000 EUR per månad)		Mellan (500-1 000 EUR per månad)		Låga (under 500 EUR per månad)	
Luxemburg	1923	Slovenien	791	Estland	430
Irland	1546	Spanien	764	Polen	417
Nederländerna	1537	Malta	728	Kroatien	414
Belgien	1532	Grekland	684	Slovakien	405
Frankrike	1467	Portugal	618	Litauen	380
Storbritannien	1447	Turkiet	514	Lettland	370
Tyskland	1440			Tjeckien	365
				Ungern	350
				Montenegro	288
				Rumänien	276
				Serbien	233
				Makedonien	232
				Bulgarien	215
				Albanien	156

Källa: Eurostat

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

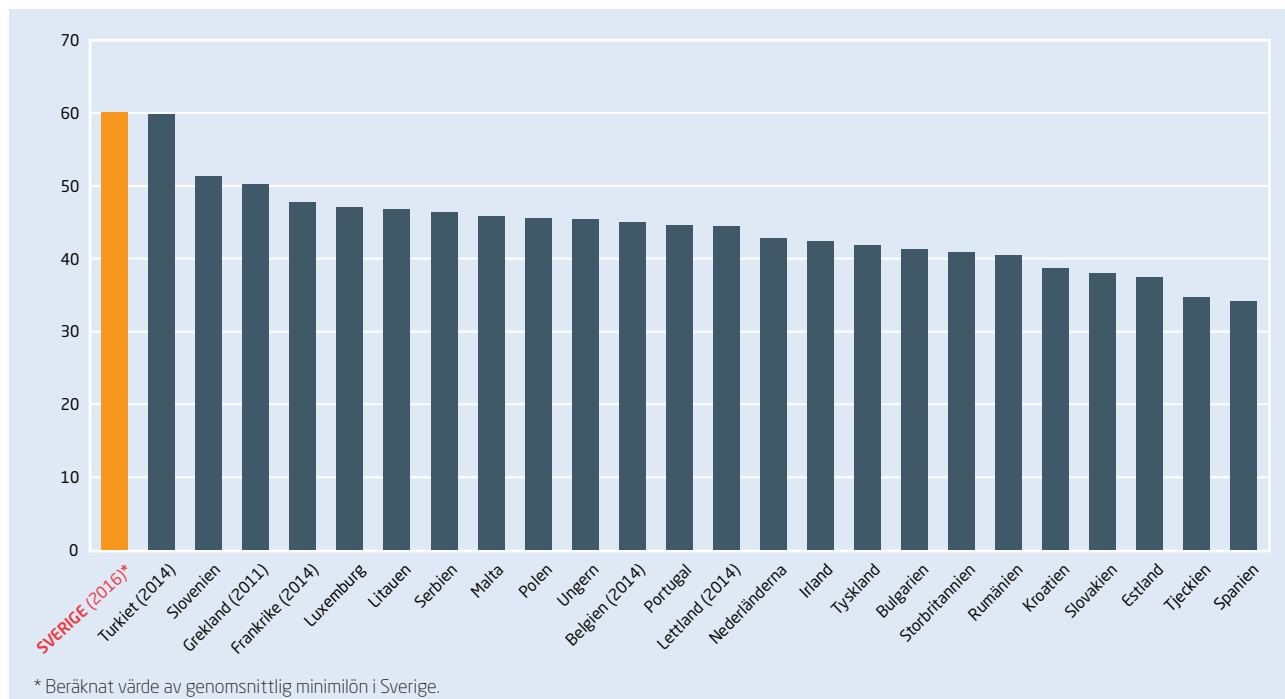
I de länder som inte har lagstadgade minimilöner (Danmark, Finland, Island, Italien, Norge, Schweiz, Sverige och Österrike) sätts löner vid avtalsförhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening, på företagsnivå eller på individuell nivå. Det är ganska vanligt förekommande med branschvisa kollektivavtal, 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 beräknas till i genomsnitt omkring 18 500 kronor per månad (18 400 kronor för år 2014) vilket motsvarar 1 974 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. Det högsta värdet finns i Turkiet, Slovenien, Grekland, Frankrike, Luxemburg, Litauen, Serbien och Malta.

I dessa fem länder är minimilönens andel av medellönen över 45 procent. I den nedre delen av skalan finns länder som Tjeckien och Spanien där minimilönens andel är 35 procent eller mindre. I Sverige är den beräknade minimilönen 60 procent av medellönen.

Diagram 9.6 Minimilön i procent av medellön 2015

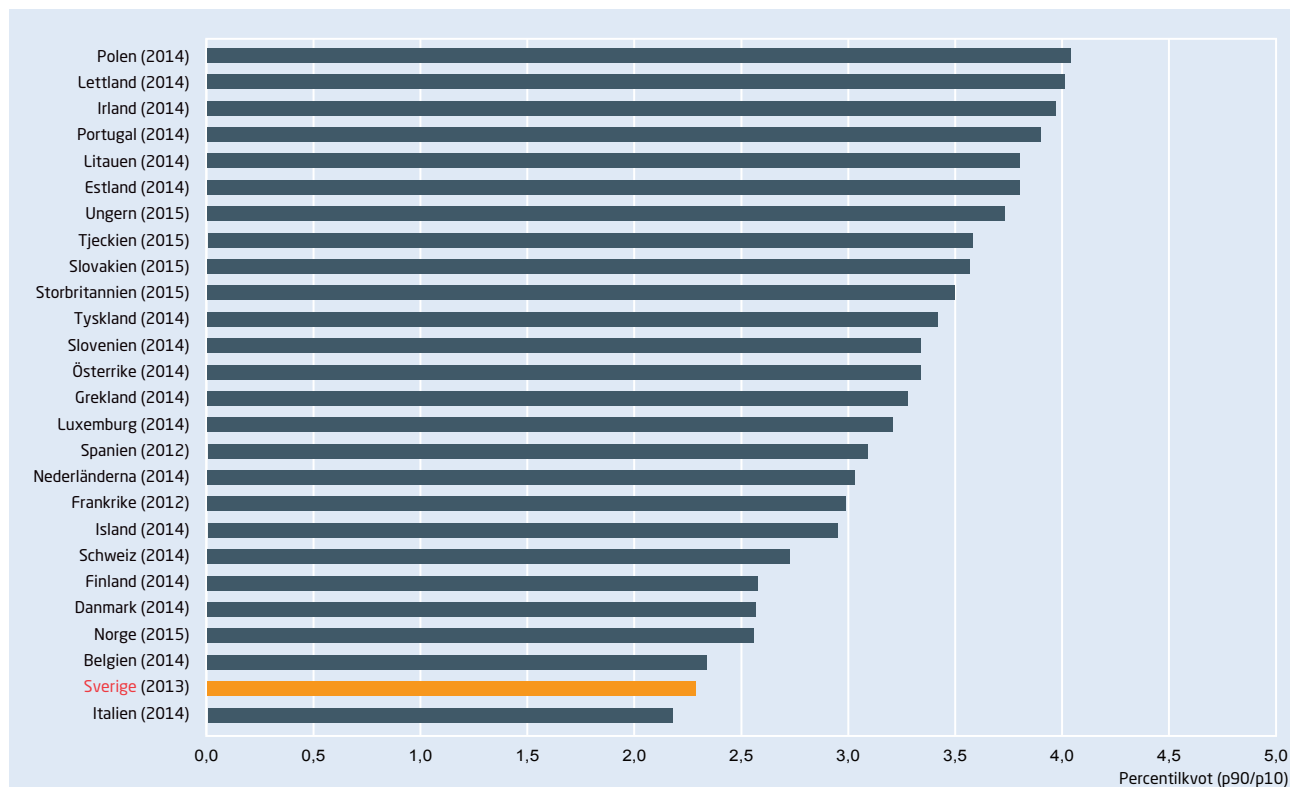


Källa: Eurostat samt egna beräkningar

Lönespridning

Sverige har den allra minsta lönespridningen bland jämförda länder inom Europa. Percentilkvoten var 2,3 för Sverige vid mätningen 2015. I länder som Tyskland och Storbritannien är lönespridningen omkring 50 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

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 partsmodellens fundament är att löner och allmänna anställningsvillkor bestäms i kollektivavtal av parterna på arbetsmarknaden utan inblandning av staten.

Svenskt Näringsliv har under många år verkat för mer företags- och medarbetarnära lönebildning. Sådan lönebildning kan bl a uppnås genom att de centrala parterna kommer överens om avtal utan på förhand bestämda löneökningstrymmen, 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, låglönesattningar 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, prisutvecklingsgarantier och olika typer av matematiska låglönekonstruktioner. Tjänstemannaavtalens tidigare regler om ålders- och kvalifikationsstillägg togs bort samma år i förbunds förhandlingar.

Arbetsgiversidan 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 löneökningarna, eller huvuddelen av dessa, 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.

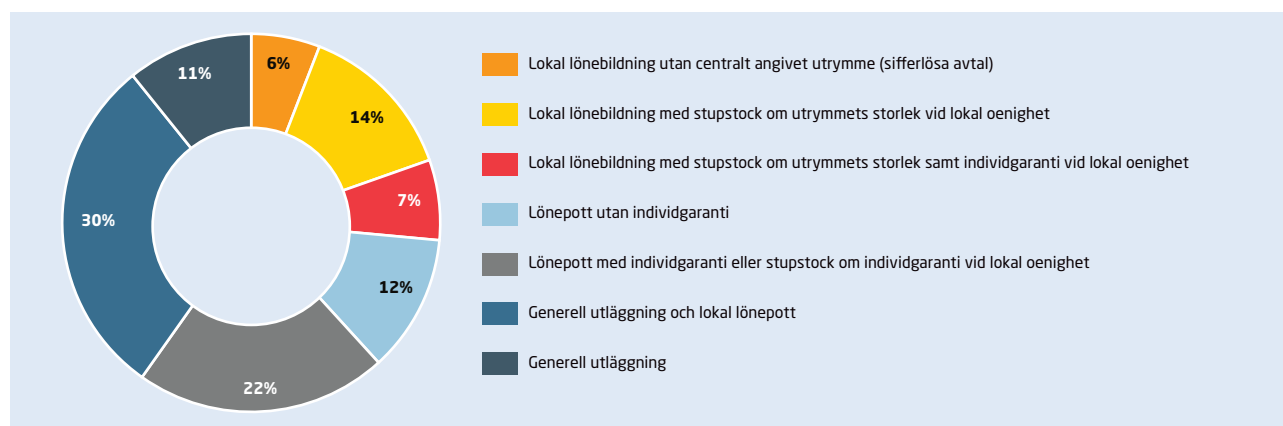
Under de avtalsförhandlingar som ägt rum under 2000-talet fram tills nu har utvecklingen av den företags- och medarbetarnära lönebildningen fortsatt. Utvecklingen har varit starkast på tjänstemannaområdet i avtalen med Ledarna, Akademikerna och Unionen. På LO-förbundens områden har också utveckling skett 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 2016 gjordes några förändringar mot mer företags- och medarbetarnära lönebildning. I Teknikföretagens avtal med Unionen utvecklades skrivningarna om löneprocessen så att samma process som gäller för Akademikerna och Ledarna kan tillämpas på företagen för alla tjänstemän. I detalj- respektive partihandelsavtalen mellan Svensk Handel och Handels infördes en alternativ lönebilaga med en förhandlingsmodell med mer företagsnära lönebildning som kräver lokal överenskommelse för att tillämpas. I Almega Tjänsteföretagens avtal med Akademikerna för området revision- och konsultföretag träffades ett tillsvidareavtal där parterna är överens om att Märket är stupstock om man på företagsnivå inte enas.

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 visas hur de olika avtalskonstruktionerna fördelars 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 samarbetet med arbetsgivarorganisationerna inom föreningen. Verket är tillgängligt för företag som vill utveckla lönesättningen på www.jobbamedlomen.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 2016 var det en stor avtalsrörelse, vilket innebär att det var många förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om nya kollektivavtal. Det påverkade också antalet varsel och konflikter. Antalet varsel om konflikt var på ungefär samma nivå som jämförbara år, men om vi räknar in varsel om sympatiåtgärder från Syndikalisterna, ett mindre fackförbund som inte träffar kollektivavtal och därför inte har fredsplikt, var varselnivån högre än normalt.

Ett varsel om stridsåtgärder kan få samma effekt som en genomförd stridsåtgärd. I förbundsförhandlingarna om nya kollektivavtal förekom 102 varsel om stridsåtgärder 2016 enligt Svenskt Näringslivs granskning. 47 varsel lades i primärkonflikter, konflikter där de varslade är parter. 55 varsel var i form av sympatiåtgärder från andra fackliga parter. Arbetsgivarna varslade endast tio gånger och enbart som svar på fackliga stridsåtgärder.

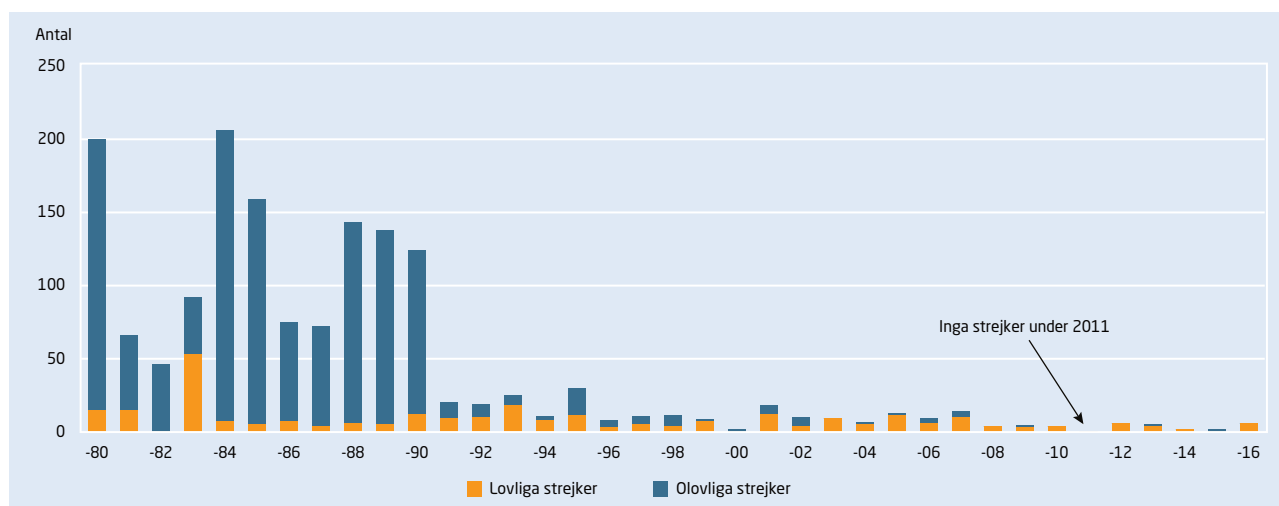
Det är stora skillnader mellan olika fackförbund när det gäller konfliktbenägenhet. Bland fackförbunden med kollektivavtal är Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Seko, Service- och kommunikationsfacket, de som flest gånger varslade om stridsåtgärder i Svenskt Näringslivs granskning för åren 2011-2016.

Sju konflikter bröt ut under förbundsförhandlingarna 2016. Antalet förlorade arbetsdagar uppgick enligt Medlingsinstitutet till 10 079. Räknar vi in lokala tvister förlorades totalt 10 417 arbetsdagar under 2016 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. De flesta av de tillkommande dagarna härrör från Svenska Hamnarbetarförbundets tvist med APM Terminals i Göteborg.

Medlingsinstitutet hade inga uppgifter om olovliga stridsåtgärder under 2016.

Antal förlorade arbetsdagar och antal anställda som omfattas 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 1980-2016

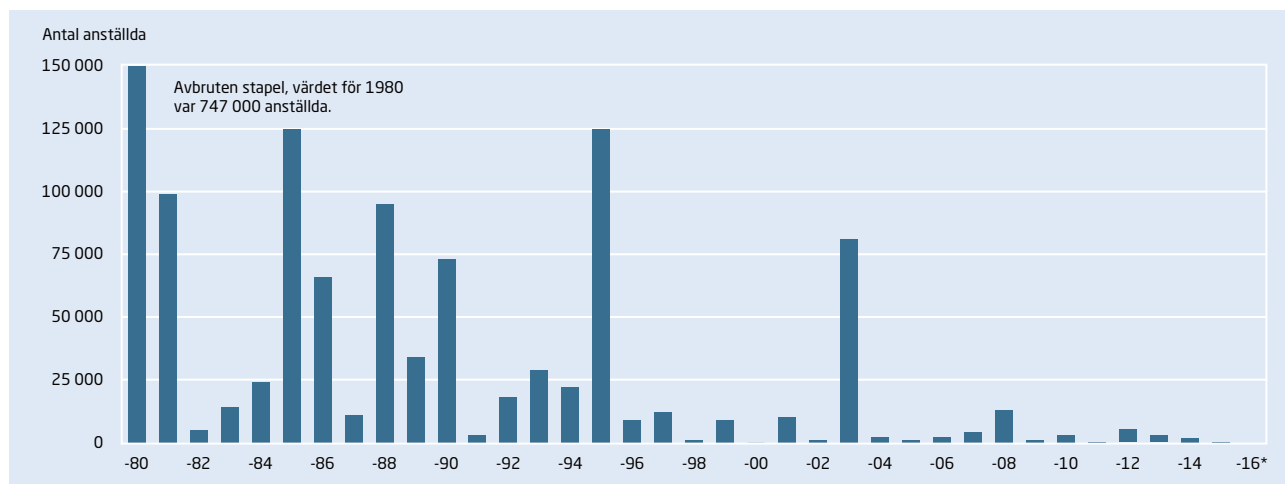


Källa: Medlingsinstitutet

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.

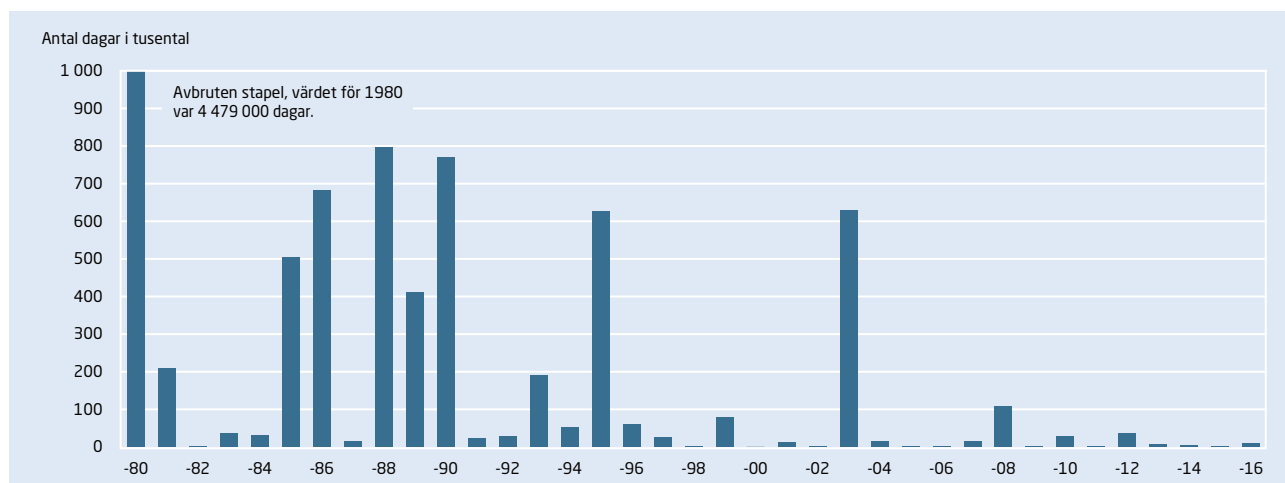
Sedan 1997 har ett antal förhandlingsavtal träffats som bland annat syftar till att förbättra relationen mellan avtalsparterna och undvika konflikter. Det första förhandlingsavtalet – som träffades av parterna inom industrin 1997 – kom till i efterspelet av den mycket konfliktrika avtalsrörelsen 1995.

Diagram 11.2 **Strejker och lockouter i Sverige 1980-2016, antal anställda**



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 11.3 **Strejker och lockouter i Sverige 1980-2016, antal dagar i tusental**



Källa: Medlingsinstitutet

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). Konfliktsåtgärder 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. Temaavsnitt Migration

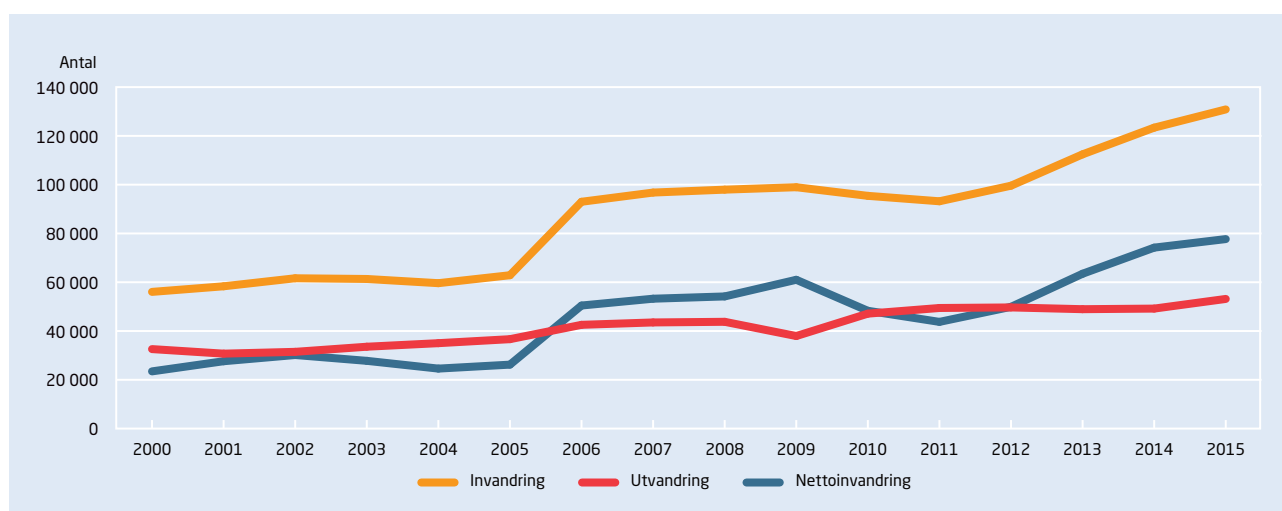
Sverige har en lång tradition av invandring. På senare år har inte minst flyktinginvandringen ökat. Enbart under 2015 sökte nästan 163 000 personer asyl i Sverige. Arbetsmarknaden är avgörande för att nyanlända ska kunna integreras i samhället. Ett jobb innebär inte bara en stabil inkomst och en mer meningsfull tillvaro, utan ger även den enskilde en möjlighet att komma in och bidra till det svenska samhället. Invandringen har även stor betydelse för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. För vissa yrken och branscher är tillskottet av utrikes födda personer till arbetskraften avgörande för att företag ska lyckas rekrytera medarbetare. Detta temakapitel syftar till att bidra till ökad kunskap om migration och integration i Sverige genom att belysa hur invandringen under de senaste 15 åren utvecklats samt hur utrikes födda personers situation på svensk arbetsmarknad ser ut.

Sveriges befolkning och invandring

Sveriges in- och utvandring

Sedan slutet av andra världskriget har Sverige, med undantag av några få perioder, varit ett nettoinvandringsland. Detta innebär att det är fler personer som invandrar till Sverige än som utvandrar. Mellan år 2000 till och med 2015 var den totala nettoinvandringen 740 000 personer. Invandringen har således bidragit till att Sveriges totala befolkning ökat.

Diagram 12.1 In- och utvandring samt nettoinvandring för Sverige år 2000-2015



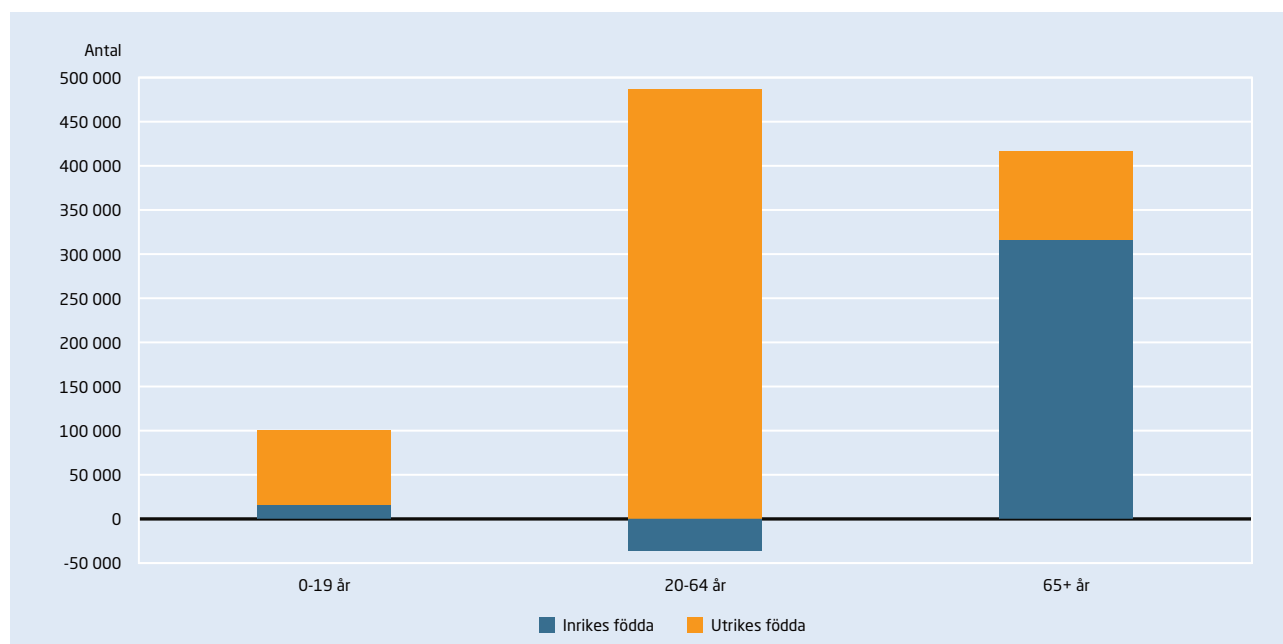
Källa: SCB, 2016

Sveriges demografiska utmaning

Sverige har en demografisk utmaning då antalet äldre i befolkningen ökar i relation till personer i arbetsför ålder. Medellivslängden i Sverige ökar, vilket innebär att den yrkesaktiva befolkningen utöver sig själv i framtiden kommer behöva försörja fler inom ramen för välfärdssystemet.

Från år 2000 till och med 2015 ökade antalet pensionärer (65+) i Sverige med drygt 415 000 personer. Av dessa var 315 000 inrikes födda och 100 000 utrikes födda. Befolkningen i arbetsför ålder (20-64 år) ökade under samma period med totalt 450 000 personer. Utrikes födda i arbetsför ålder ökade med 485 000 personer och svarar således för hela ökningen. Antalet inrikes födda i arbetsför ålder minskade istället med 35 000 personer. Detta betyder att Sverige utan nettoinvandring skulle ha en krympande befolkning i arbetsför ålder, vilket innebär en stor utmaning för finansieringen av välfärden.

Diagram 12.2 **Befolkningsförändring år 2000-2015 bland inrikes och utrikes födda**

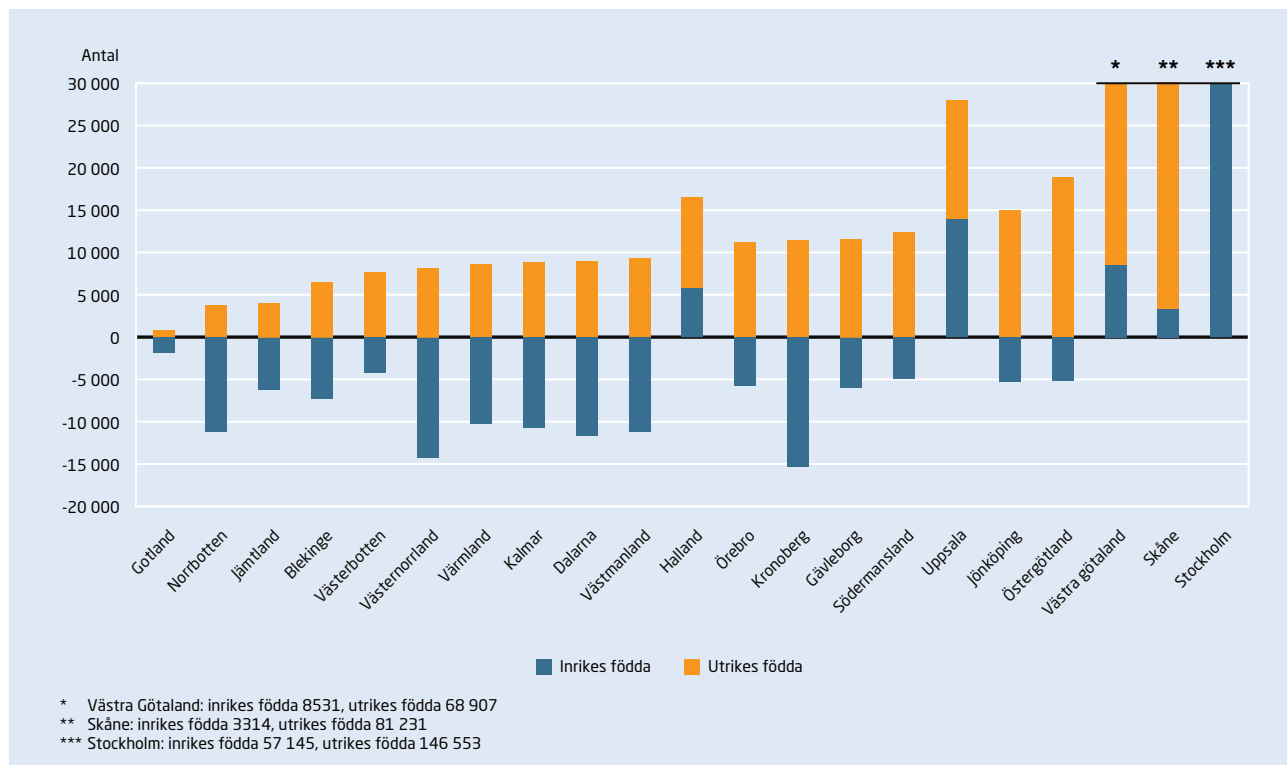


Källa: SCB, 2016

Regionala skillnader i befolkningstillväxt

Nettoinvandringen har genererat en positiv befolkningstillväxt för Sverige bland personer i arbetsför ålder (20-64 år) de senaste decennierna. Dock skiljer sig situationen åt mellan olika delar av landet. Från år 2000 till och med 2015 har den utrikes födda befolkningen i arbetsför ålder ökat i samtliga av Sveriges län. Den inrikes födda befolkningen i arbetsför ålder har istället minskat i alla län förutom i Stockholm, Skåne, Västra Götaland, Uppsala och Halland. I tio av länen har den totala befolkningen i arbetsför ålder minskat år 2000 till och med 2015. I dessa län har ökningen bland utrikes födda således inte kompenserat för minskningen bland inrikes födda. Störst var befolkningsminskningen i länen Norrbotten, Västernorrland och Kronoberg.

Diagram 12.3 **Befolkningsförändring personer i arbetsför ålder (20-64 år) år 2000-2015**



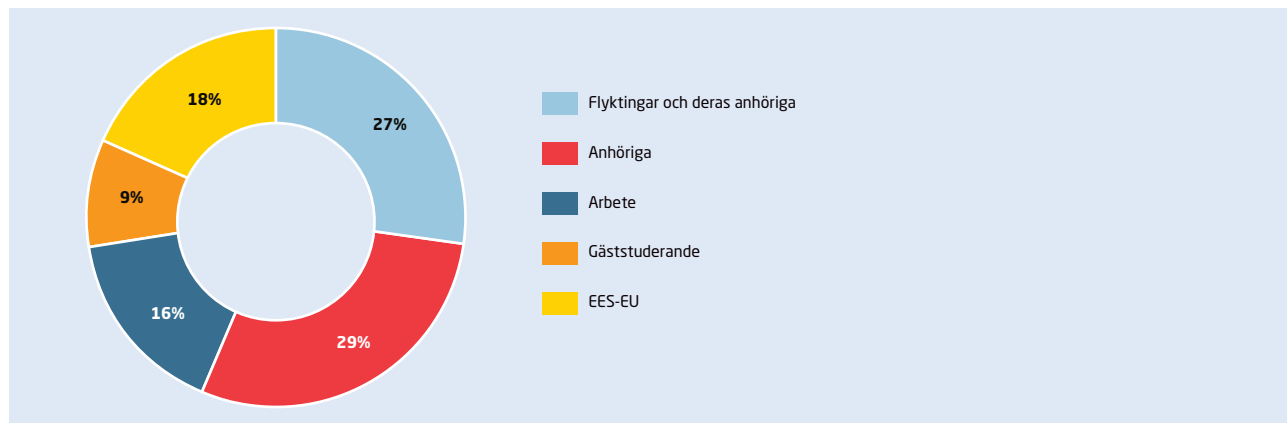
Källa: SCB, 2016

Vem invandrar till Sverige?

Grund för bosättning bland invandrare

Det finns olika skäl till att människor invandrar till Sverige. År 2000 till och med 2015 var anhöriginvandring den till antal största gruppen som beviljades uppehållstillstånd med totalt 386 000 personer. Detta motsvarar 29 procent av den totala invandringen. Till denna grupp tillhör de som invandrat av familjeskäl som anhörig till inrikes eller utrikes födda personer i Sverige. Den näst största gruppen var flyktingar och deras anhöriga där 366 000 personer beviljades uppehållstillstånd år 2000 till och med 2015. Anhörig i detta sammanhang innefattar de som invandrat högst två år efter att den asylsökande fått uppehållstillstånd.

Diagram 12.4 **Grund för bosättning för invandrade år 2000-2015**

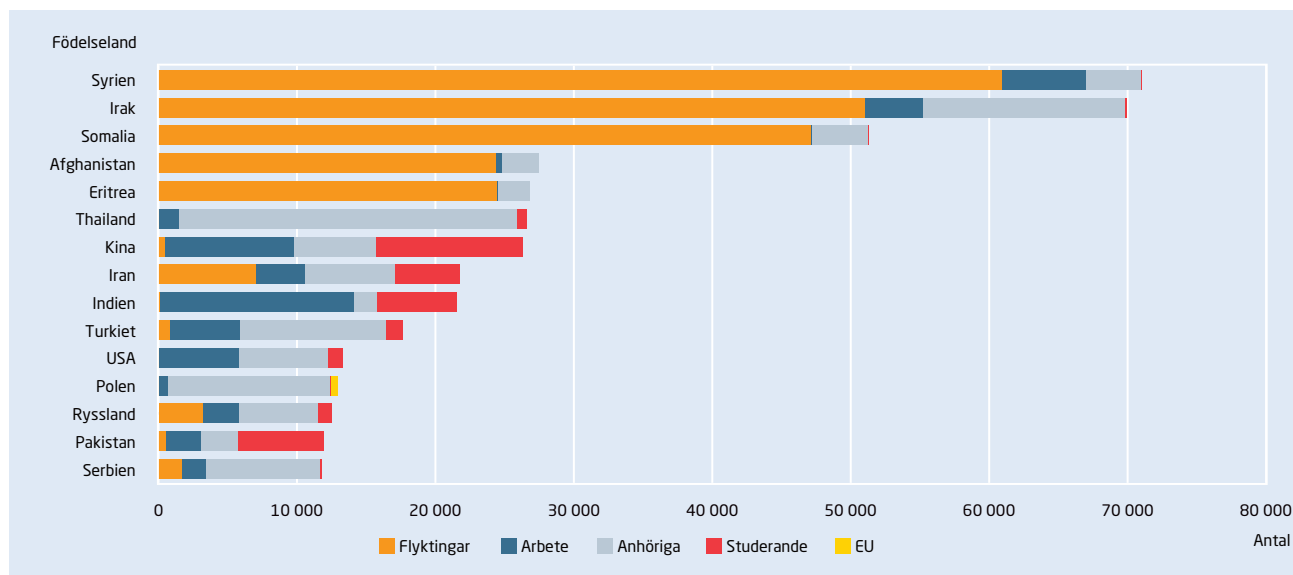


Källa: SCB, 2016

Vanligaste födelseländerna bland invandrade

De tre vanligaste födelseländerna bland invandrade år 2000 till och med 2015 var Syrien, Irak och Somalia. Majoriteten som kom från dessa länder var flyktingar och deras anhöriga. Bland de som invandrat med arbete som grund för bosättning var Indien det vanligaste födelselandet. Thailand var vanligast bland anhöriginvandrare. Bland de som kom till Sverige för att studera var Kina det vanligaste födelselandet.

Diagram 12.5 Nettoinvandring från de tio vanligaste länderna år 2000-2015 uppdelat på grund för bosättning

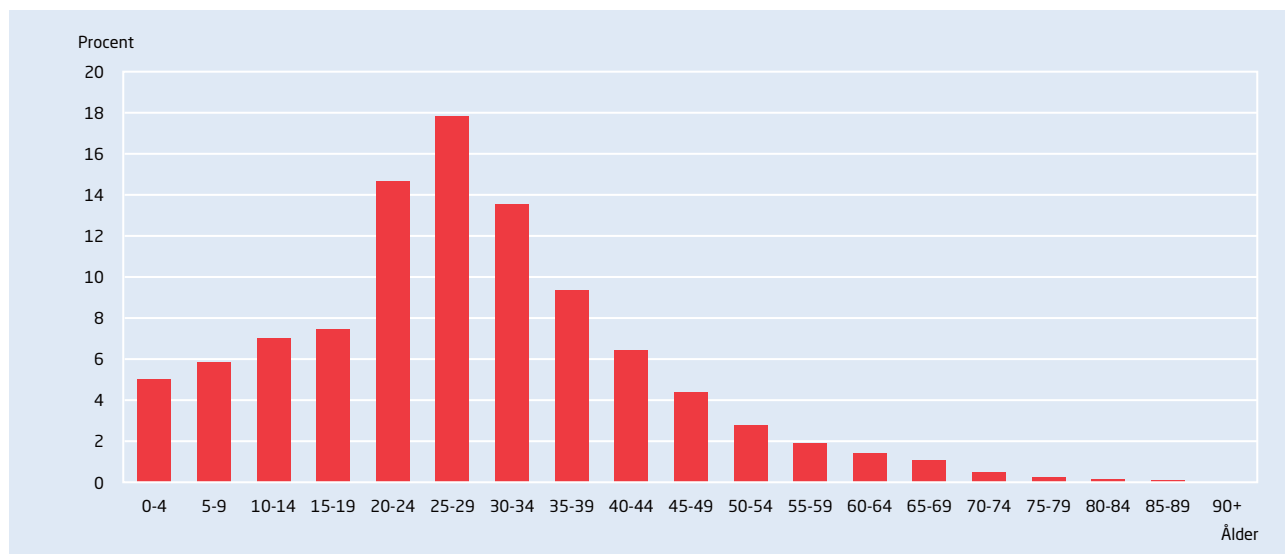


Källa: SCB, 2016

Ålder vid invandring

År 2000 till och med 2015 var majoriteten av de som invandrade till Sverige mellan 20 och 39 år. Bland dessa var åldersgruppen 25-29 år störst.

Diagram 12.6 Ålder vid invandring år 2000-2015

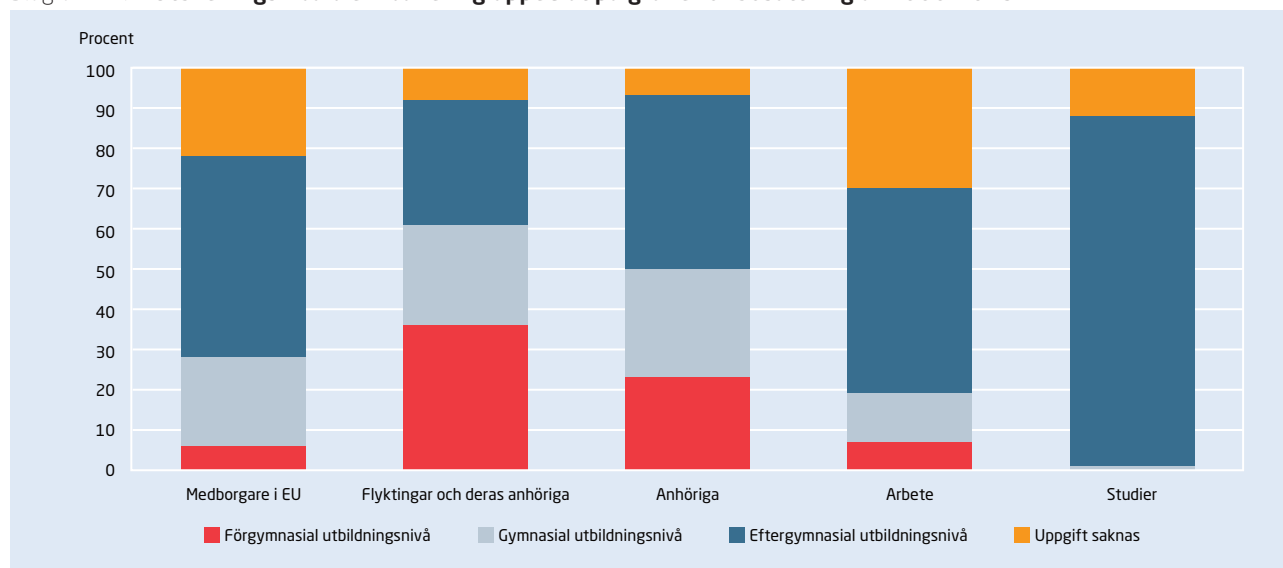


Källa: SCB, 2016

Utbildningsnivå vid invandring

Utbildningsnivån för invandrare vid ankomst till Sverige skiljer sig åt beroende på grund för bosättning. Bland de som invandrade till Sverige under åren 2000 till och med 2015 var utbildningsnivån högst bland de som invandrade med studier som grund för bosättning. Bland dessa hade 87 procent en eftergymnasial utbildning. Lägst var utbildningsnivån hos flyktingar och deras anhöriga där 31 procent hade eftergymnasial utbildning och 36 procent endast förgymnasial utbildning.

Diagram 12.7 Utbildningsnivå vid invandring uppdelat på grund för bosättning år 2000-2015

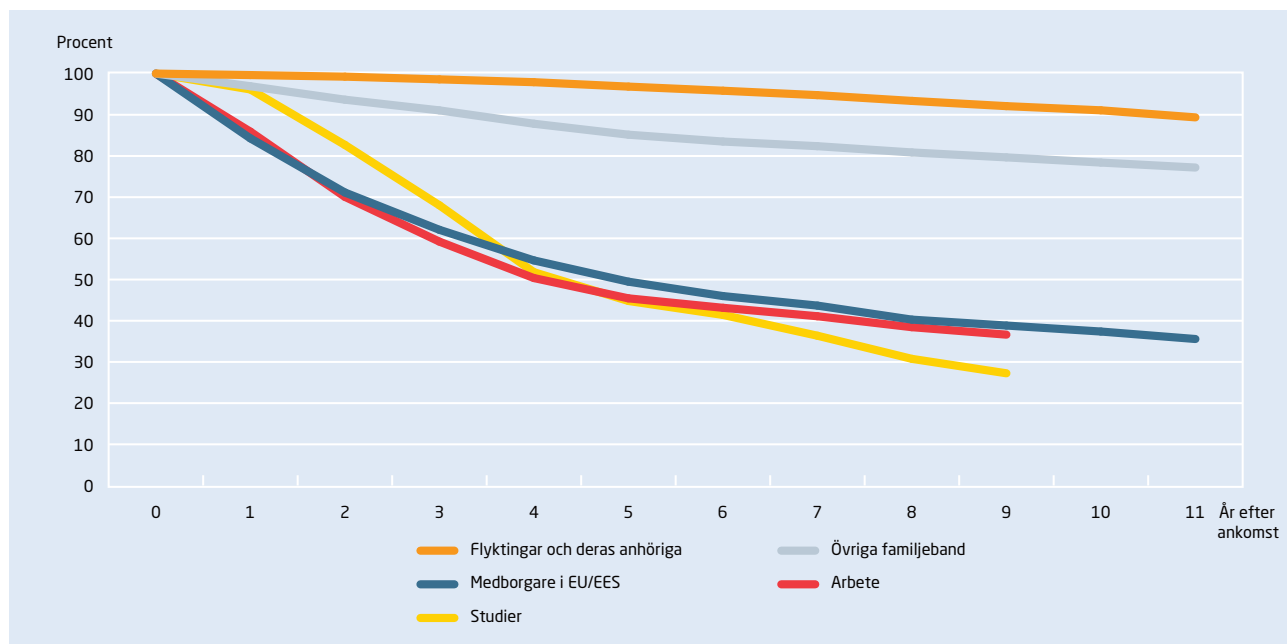


Källa: SCB, 2016

Tid invandrare stannar i Sverige

Hur lång tid invandrare stannar i Sverige skiljer sig åt beroende på grund för bosättning. Flyktingar och deras anhöriga stannar i betydligt högre grad än andra grupper kvar i Sverige. Detta gäller även gruppen anhöriginvandrare. Studerande och arbetskraftsinvandrare flyttar i större utsträckning ifrån Sverige inom loppet av några år.

Diagram 12.8 Andel fortfarande folkbokförda i Sverige av invandrade år 2002 efter grund för bosättning



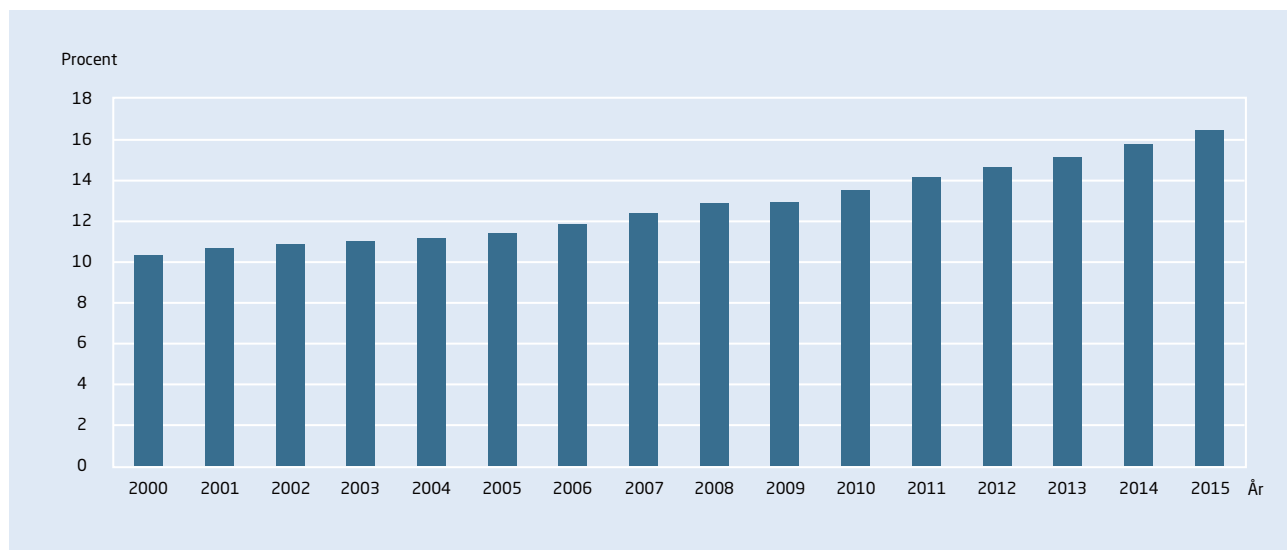
Källa: SCB, 2016

Arbetsmarknaden för utrikes födda

Sysselsättning bland utrikes födda

Sysselsättningen bland utrikes födda har mellan åren 2000 till och med 2015 ökat med drygt 320 000 personer. År 2015 var 16,5 procent av de sysselsatta på svensk arbetsmarknad utrikes födda. Under perioden 2000 till och med 2015 har utrikes födda stått för nästan 66 procent av sysselsättningsökningen i Sverige.

Diagram 12.9 Andel utrikes födda (20-64 år) av sysselsatta på svensk arbetsmarknad

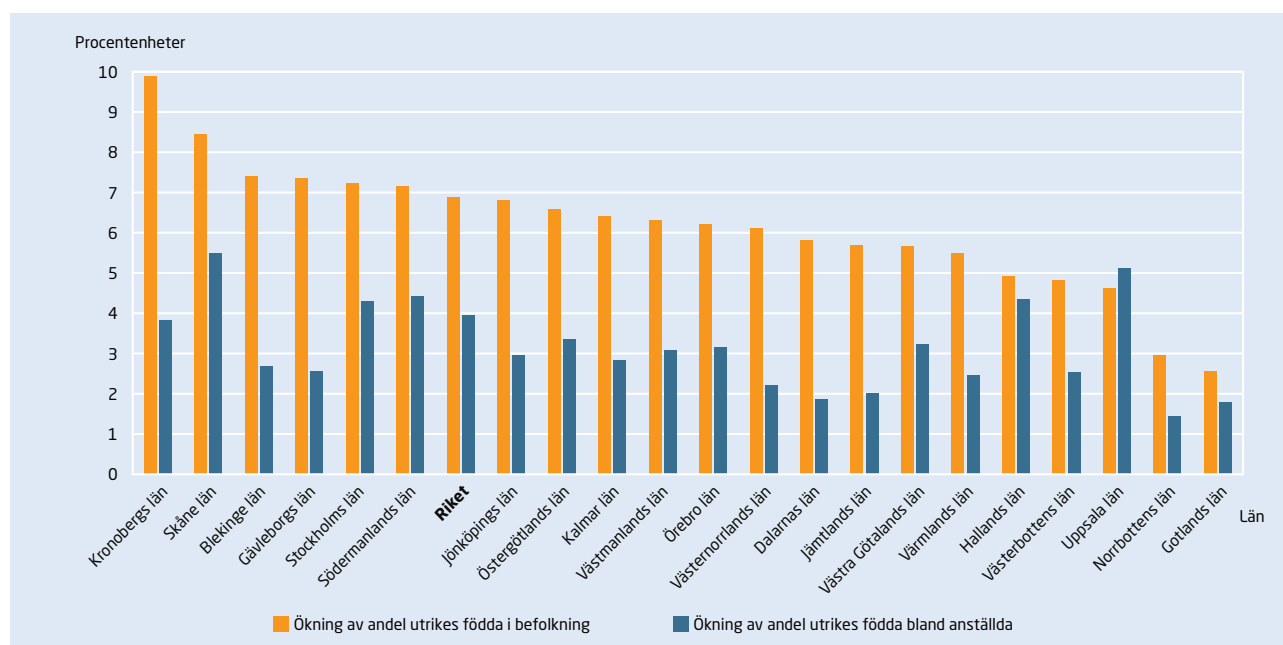


Källa: SCB, 2016

Regionala skillnader i anställning bland utrikes födda

Andelen utrikes födda bland befolkningen i arbetsför ålder (20-64 år) samt bland anställda skiljer sig åt mellan Sveriges län. Under perioden 2002¹ till och med 2015 var den procentuella ökningen av utrikes födda i befolkningen störst i Kronobergs län. Här ökade andelen med nästan 10 procentenheter. Andelen utrikes födda i anställning ökade med knappt 4 procentenheter under samma period. Uppsala län var det enda län där ökningen av andelen utrikes födda bland anställda var högre än ökningen av andelen utrikes födda i befolkningen, drygt 5 respektive 4,5 procentenheter.

Diagram 12.10 Ökning av andel utrikes födda bland befolkning i arbetsför ålder (20-64 år) samt bland anställda år 2002-2015



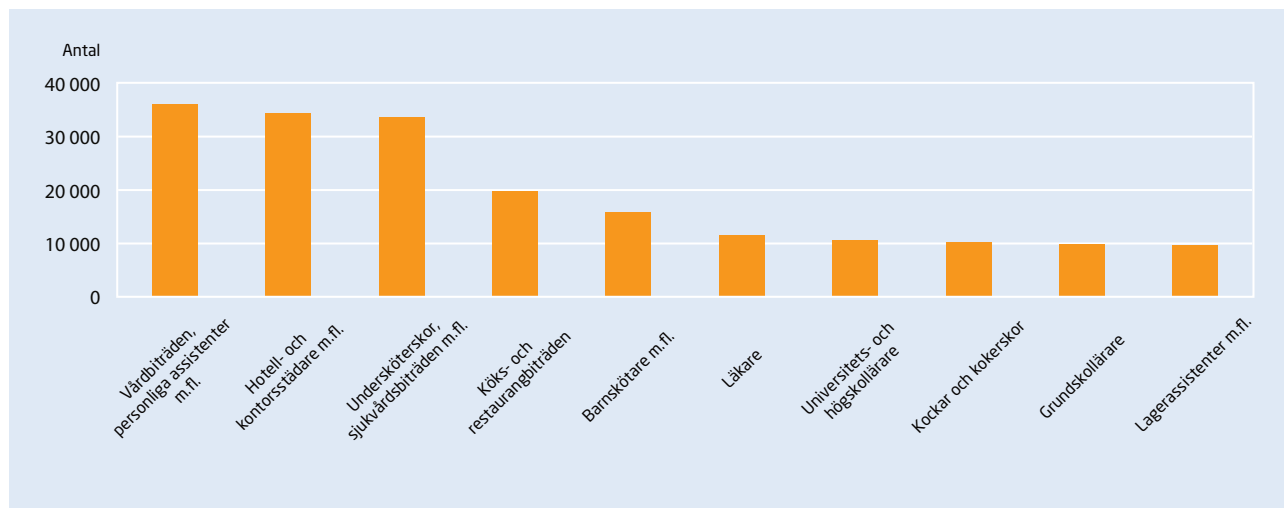
Källa: SCB, 2016

1 Referensperiod år 2002-2015 då statistik ej tillgänglig år 2000-2001

Yrken med flest utrikes födda

Vårdbiträden och personliga assistenter var de två yrken som 2014 hade flest utrikes födda personer i arbetsför ålder (20-64 år). Detta var tätt följt av hotell- och kontorsstädare samt undersköterskor och sjukvårdbiträden.

Diagram 12.11 10 yrken med flest utrikes födda 2014

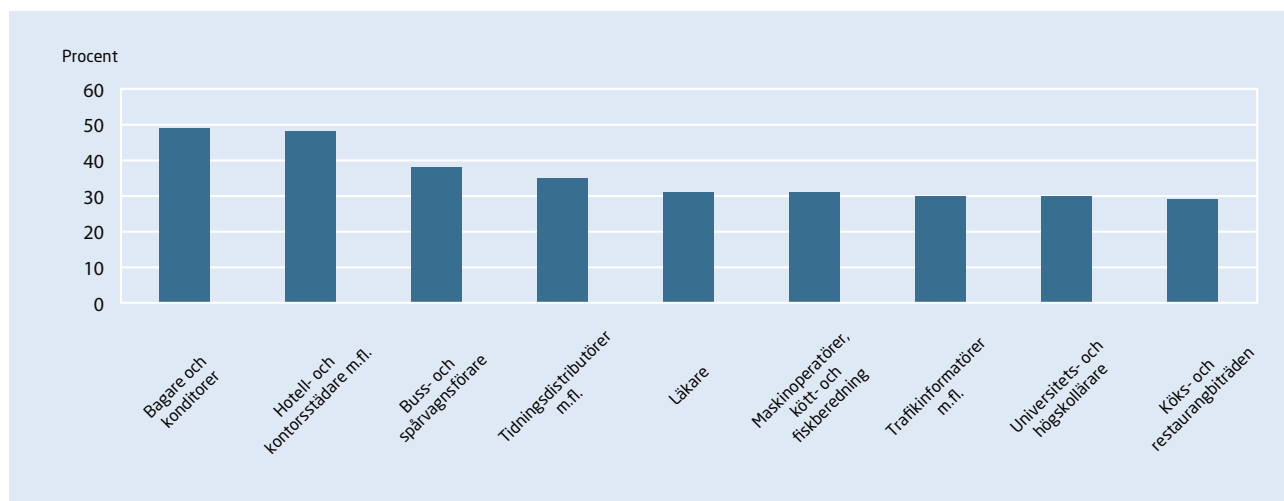


Källa: SCB, 2016

Yrken med högst andel utrikes födda anställda

För vissa branscher i Sverige är invandring avgörande för kompetensförsörjningen. År 2014 var nästan hälften av alla anställda bagare och konditorer utrikes födda. Även inom yrkeskategorierna hotell- och kontorsstädare samt buss- och spårvagnsförare var en hög andel av de anställda utrikes födda, 48 respektive 38 procent. 31 procent av läkarna och 30 procent av universitets- och högskolelärarna var utrikes födda.

Diagram 12.12 Yrken* med störst andel utrikes födda (20-64 år) anställda år 2014



* Yrken där minst 1000 anställda är utrikes födda

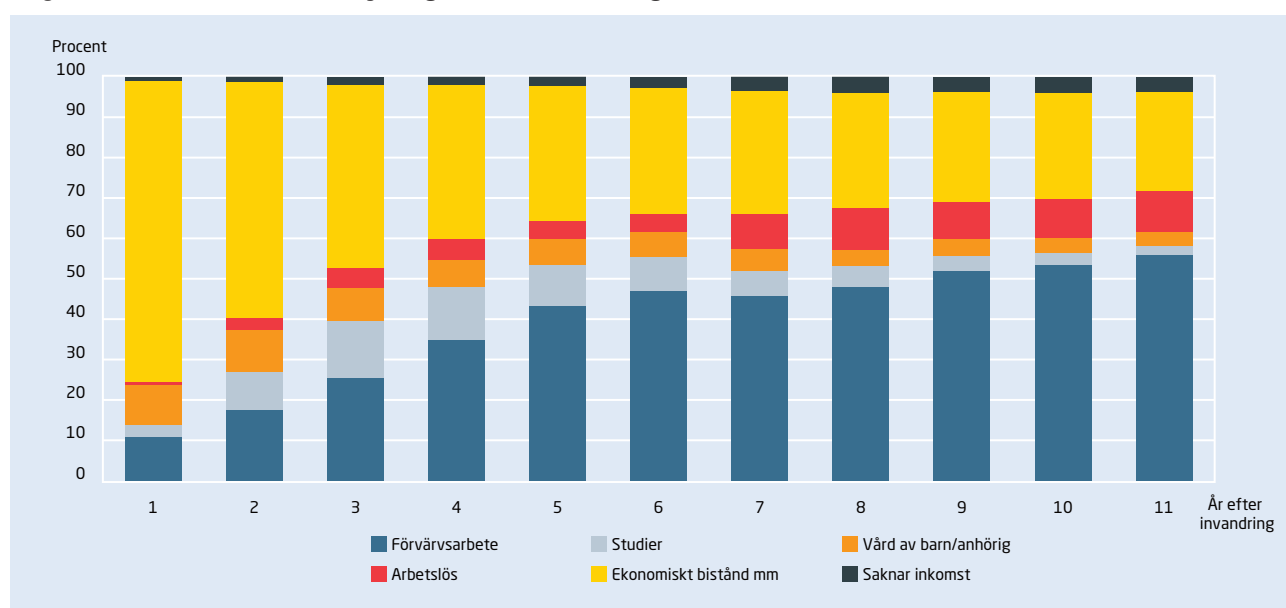
Källa: SCB, 2016

Etableringsgrad på arbetsmarknaden bland flyktingar och deras anhöriga

Som tidigare illustrerats blir flyktingar och deras anhöriga i högre utsträckning kvar i Sverige i jämförelse med övriga grupper. En följd av detta är att gruppens anknytning till den svenska arbetsmarknaden blir mer avgörande för integrationen.

Andelen flyktingar och deras anhöriga med förvärvsarbete som huvudsaklig inkomstkälla ökar med tiden efter att de fått uppehållstillstånd. Dock kommer andelen förvärvsarbetande av de som invandrat år 2002 aldrig över 60 procent. Efter 11 år i Sverige har 56 procent arbete. Vård av barn/anhörig som huvudsaklig inkomstkälla minskar kontinuerligt med tiden, från 10 procent ett år efter ankomst till tre procent efter 11 år. Flyktingar och deras anhöriga med studier som huvudsaklig inkomstkälla är som högst två till sex år efter ankomst. Andelen med ekonomiskt bistånd minskar under perioden från 74 procent till 24 procent efter 11 år.

Diagram 12.13 Inkomstkälla för flyktingar och deras anhöriga invandrade år 2002 år efter ankomst



Källa: SCB, 2016

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 2016 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 2016 års avtalshöjningar för samtliga företag.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00