



SVENSKT NÄRINGS LIV



Fakta om löner och arbetstider 2022

TEMAAVSNITT OM LÅGLÖNESATSNINGARS EFFEKT PÅ LÖNESTRUKTURER
MAJ 2022

Fakta om löner och arbetstider 2022 har tagits fram av
en projektgrupp inom Svenskt Näringsliv.

I arbetet har följande deltagit:

Krister B Andersson, redaktör

Kjell Frykhammar

Isabelle Galte Schermer

Edel Karlsson Håål

Pär Lundqvist

Omslagsbild #50348203 från Most photos.

Svenskt Näringsliv, telefon 08-553 430 00

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

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider 2022	2
1. Arbetsmarknadens struktur	3
2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden	13
3. Arbetstid och semester	20
4. Tidsanvändning och frånvaro	23
5. Löneutveckling, BNP och KPI	29
6. Lönespridning	35
7. Löner och löneformer	42
8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	50
9. Internationella löner och arbetskraftskostnader	57
10. Löneavtalens utveckling	66
11. Konflikter	69
12. Låglönesatsningars effekt på lönestrukturer	71
Källor, metod och kvalitet	76

Fakta om löner och arbetstider 2022

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. Därutöver inträffar händelser i omvärlden, som krig och pandemier, och för med sig osäkerhet om framtiden.

Svenskt Näringsliv verkar för att det ska finnas goda förutsättningar för företagande och tillväxt i Sverige. Det är viktigt för våra möjligheter till långsiktig tillväxt och välfärd att frågor om löner och arbetstider kan få 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 2022 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 – till exempel företag, anställda, näringslivsorganisationer, fackföreningar, politiker, journalister, lärare och studerande.

Vår förhoppning är att Fakta om löner och arbetstider 2022 ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften som utkommer årligen kan beställas via www.svensktnaringsliv.se. Rapporten finns även som PDF och data finns tillgängliga för nedladdning.

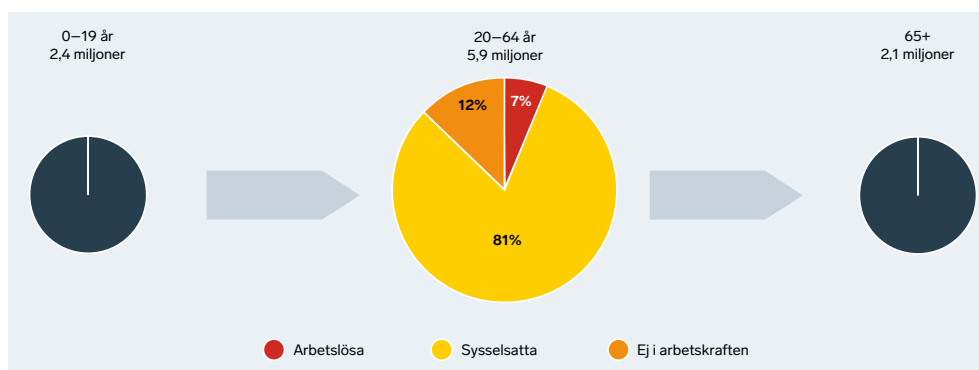
Stockholm i maj 2022

Beata Hammarskiöld Avdelningschef, Samordning & lön
Verksamhetsområde Arbetsgivarfrågor Svenskt Näringsliv

1. Arbetsmarknadens struktur

Tillgången på arbetskraft är av central betydelse för företagen och den påverkas bland annat av pensionsåldern, migration samt sjukskrivningar och förtida pension. Från födseln tar det ofta 20 till 25 år till inträdet på arbetsmarknaden. Årskullarnas storlek varierar från år till år.

Diagram 1.1 Befolkningen fördelad på åldersgrupper och arbetskraftstillhörighet 2021



Källa: AKU och befolkningsstatistiken, SCB

Unga utbildar sig och växlar över till arbete

Merparten av de unga går i skolan och förbereder sig för arbetslivet, men av de 580 000 i åldrarna 15-19 år räknas 206 000 till arbetskraften enligt SCBs arbetskraftsundersökning. 124 000 av dessa är sysselsatta och 82 000 är arbetslösa. I åldersgruppen finns också 15 000 unga som varken arbetar eller studerar (NEET).

Närmare 6 miljoner i åldrarna 20–64 år

Merparten av 20–64-åringarna är sysselsatta, 6,8 procent är arbetslösa och 12,5 procent hör inte till arbetskraften enligt AKU. Majoriteten av de senare studerar heltid, är förtids- eller ålderspensionärer eller sjuka. I de yngre åldrarna 20–34 år finns 152 000 unga som varken arbetar eller studerar.

Stegvis övergång till pension

I åldrarna 65–74 år är 207 000 sysselsatta, och sysselsättningsgraden i gruppen har ökat med 6 procentenheter sedan 2010. Den överenskomna arbetstiden är dock lägre än för övriga åldersgrupper.

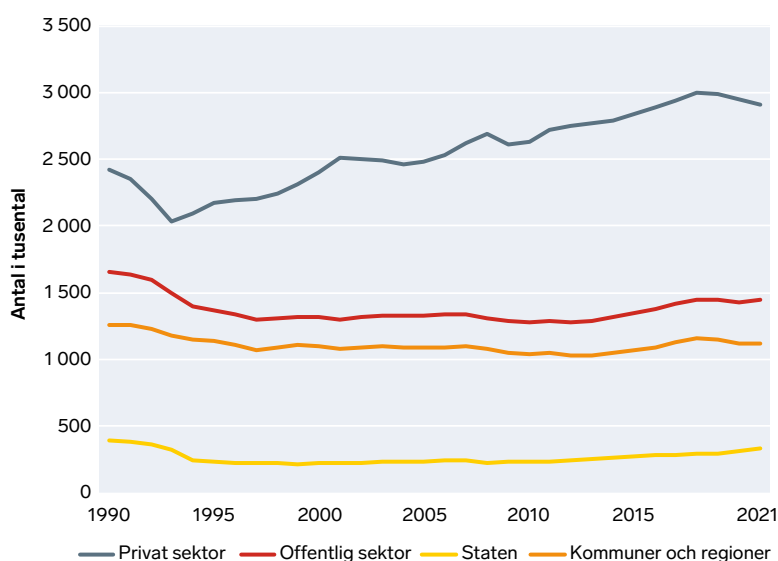
Utvecklingen av privat och offentlig sektor sedan 1990-talet

Merparten av de anställda finns inom privat sektor. Volymen anställda varierar över tid. 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 1990–2021 har antalet anställda inom privat sektor ökat med 494 000 personer eller 20 procent.

Inom den offentliga sektorn minskade antalet anställda under hela 1990-talet fram till och med 1997 med 22 procent eller 358 000 personer. Under hela perioden 1990–2021 har antalet anställda inom offentlig sektor minskat med 16 procent bland statsanställda och med 11 procent bland anställda i kommuner och regioner.

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. Därefter har en återhämtning skett inom såväl privat som offentlig sektor. 2021 är cirka 3,0 miljoner anställda inom den privata sektorn och cirka 1,4 miljoner inom den offentliga sektorn.

Under pandemiåren 2020/2021 minskade de privatanställda med 80 000. Branscherna drabbades olika, störst var nedgången i tjänstenäringarna.

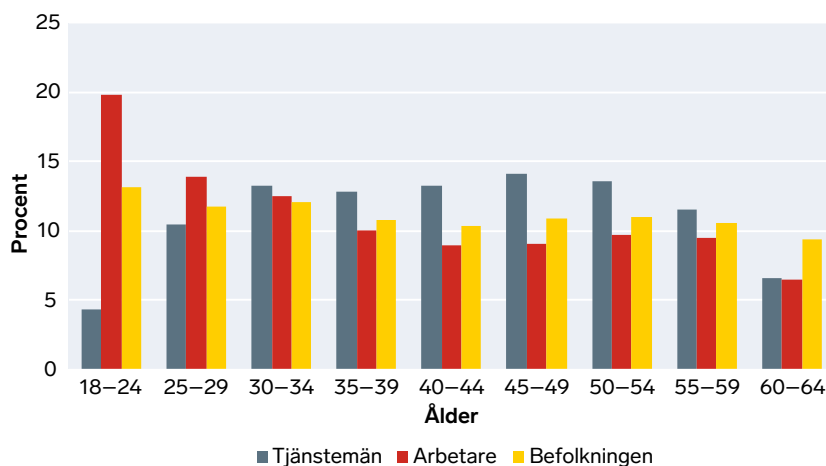
Diagram 1.2 Antal årsanställda inom privat respektive offentlig sektor 1990–2021

Källa: SCB, AKU, 16–64 år

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 i befolkningen och inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Ålderssammansättningen bland de anställda förändras ständigt. År 2021 finns den största andelen tjänstemän i åldersgruppen 45–49 år och den största andelen arbetare finns i åldersgruppen 18–24 år.

Diagram 1.3 Åldersfördelning 2021 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18–64 år)

Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

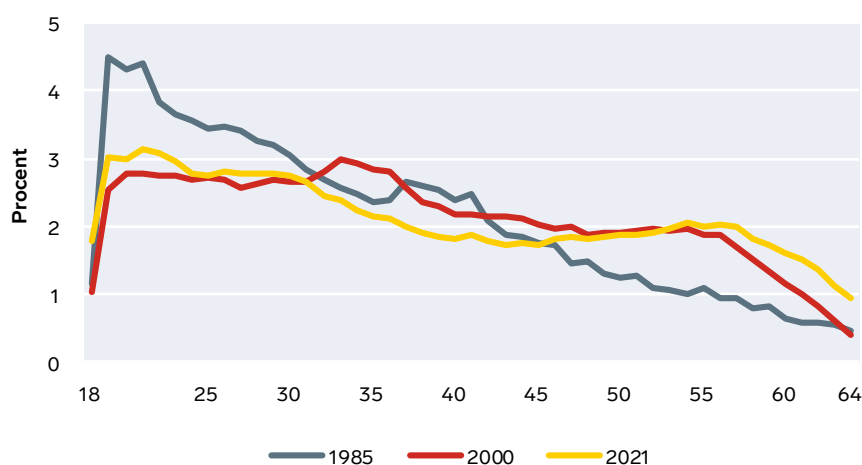
Åldersfördelningen förändras över tid men på olika sätt för arbetare och tjänstemän

Bland arbetare fanns 1985 en stor andel yngre, år 2000 var den puckeln nästan borta. Mellan 1985 och 2021 har en stor förskjutning i åldersstrukturen skett. Andelen i gruppen 18–44 år har minskat med 14 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 45–64 år har ökat med 14 procentenheter. Genomsnittsåldern bland arbetarna har ökat med 3,8 år sedan 1985.

Bland tjänstemän syntes framför allt en puckel i form av de stora årskullarna födda på 1940-talet, som rörde sig genom åldersstrukturen. Även bland tjänstemännen har tyngdpunkten i åldersfördelningen flyttats lite. Mellan 1985 och 2021 har tjänstemännen i gruppen 30–44 år minskat med 6,6 procentenheter samtidigt som gruppen 45–64 år ökat med 8,0 procentenheter. Den genomsnittliga åldern har ökat med 1,3 år bland tjänstemännen sedan 1985.

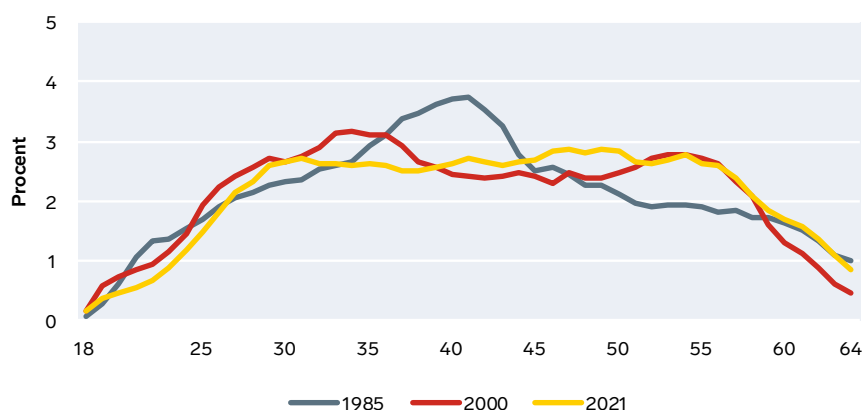
En förklaring till dessa förändringar i åldersstrukturen bland anställda är att befolkningens sammansättning också varierar, en annan är strukturella och konjunkturella förändringar på arbetsmarknaden.

Diagram 1.4 Åldersfördelning för arbetare 1985, 2000 och 2021



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.5 Åldersfördelning för tjänstemän 1985, 2000 och 2021



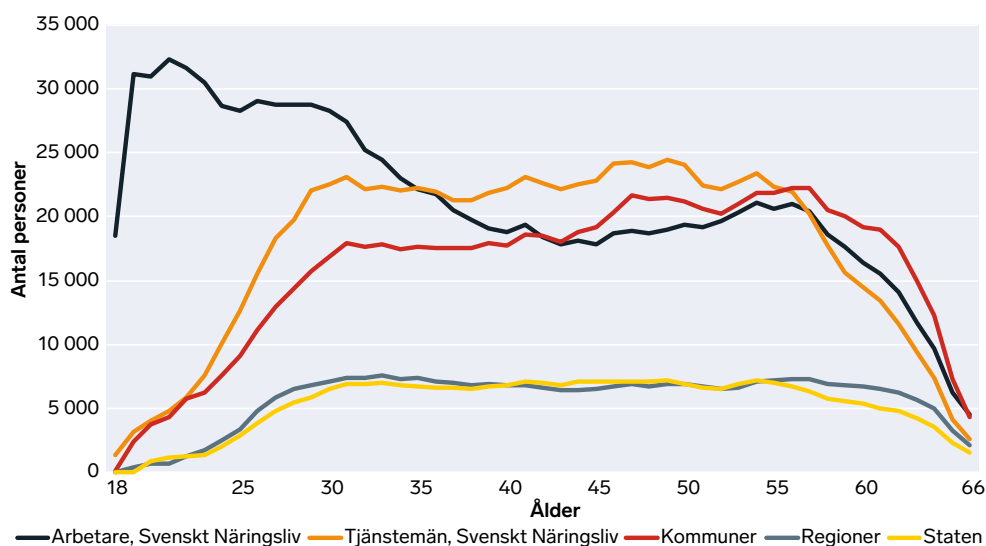
Källa: Svenskt Näringsliv

Privat sektor ger många unga första jobbet

Ålderssammansättningen ser olika ut i olika sektorer. Av de anställda på arbetsmarknaden är cirka 10 procent 25 år och yngre. Det finns fler unga inom privat än inom offentlig sektor. Den största andelen yngre finns bland privatanställda arbetare (22 procent). Bland tjänstemännen finns däremot en underrepresentation bland de yngsta eftersom långa utbildningar försenar inträdet på arbetsmarknaden. Andelen unga tjänstemän är endast 6 procent. Men andelen unga är ännu mindre i den offentliga sektorn, där 3 procent är i åldern 18–24 år.

Inom den offentliga sektorn är 36 procent av de anställda över 50 år, medan motsvarande andel för den privata sektorn är 27 procent. Den relativt stora andelen äldre inom den offentliga sektorn kommer i framtiden att leda till en kraftigt förändrad efterfrågebild på arbetsmarknaden.

Diagram 1.6 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2021

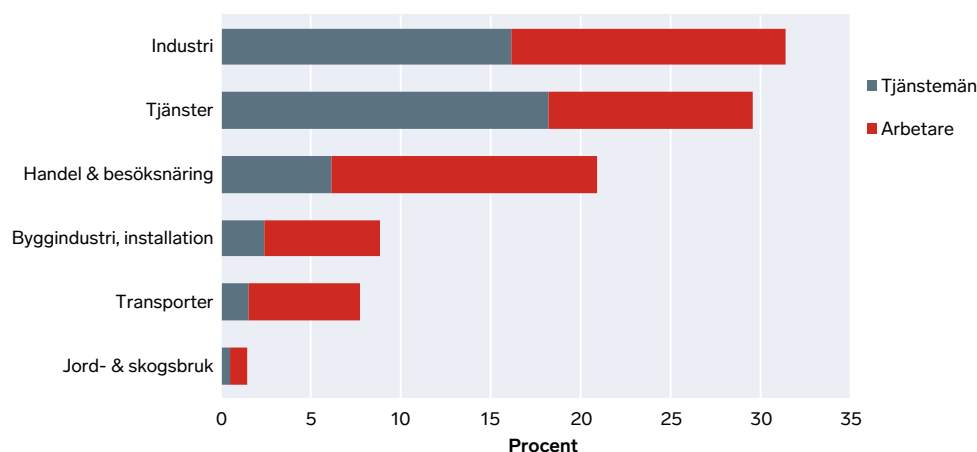


Källa: Svensk Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Industri största näringsgrenen inom Svenskt Näringsliv

De största enskilda näringsgrenarna i antal anställda är Industri respektive Tjänster, där två tredjedelar av de anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar. 21 procent arbetar inom Handel & besöksnäring.

Diagram 1.7 Anställda per näringsgren 2021, i procent av samtliga anställda inom Svenskt Näringsliv

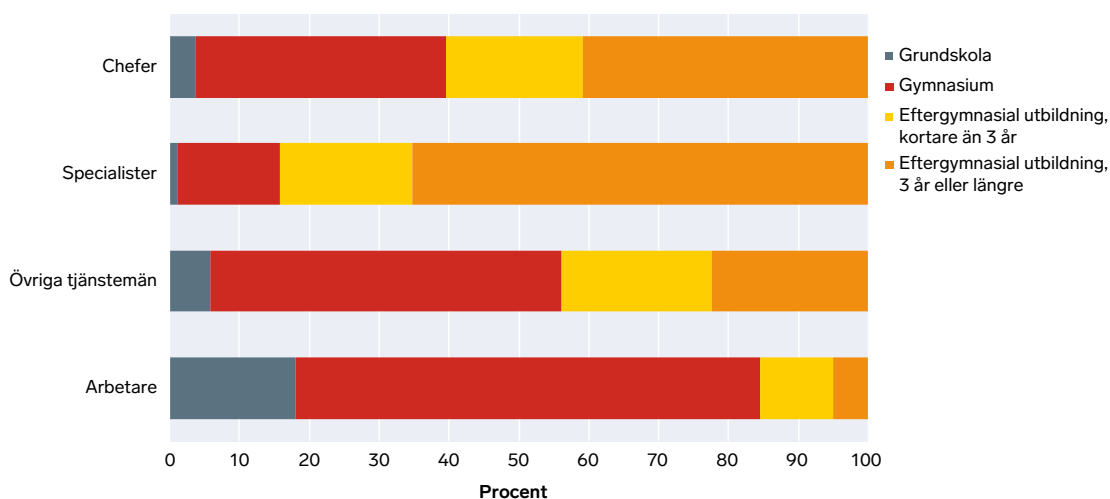


Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsstrukturen inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 214 000 av de anställda (12 procent) grundskola, 970 000 (52 procent) gymnasium och 670 000 (36 procent) eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

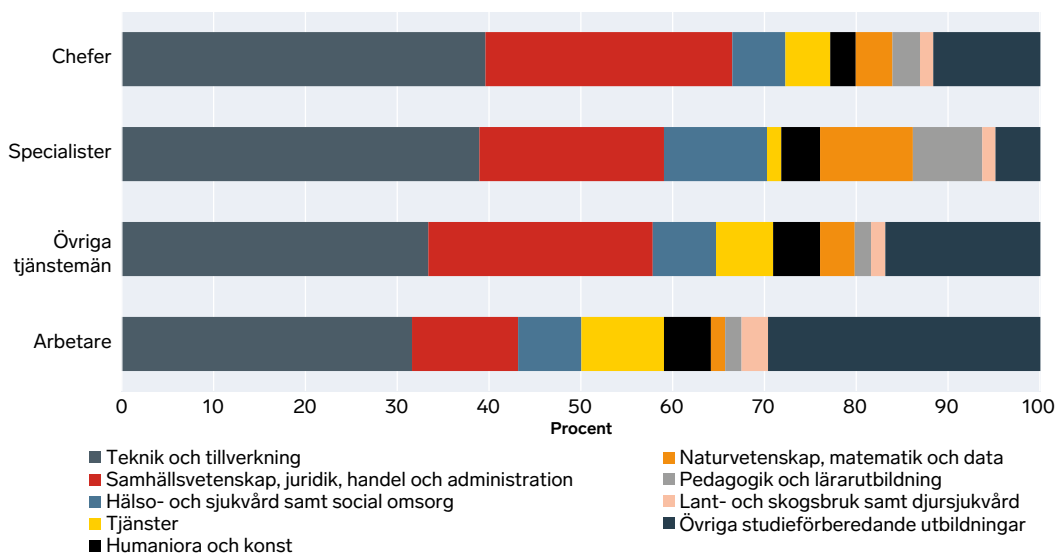
Diagram 1.8 Utbildningsnivå hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2021



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Av medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 34 procent sin högsta utbildning inom teknik och tillverkning, 17 procent inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, 7 procent inom hälso- och sjukvård, social omsorg samt 7 procent inom tjänster.

Diagram 1.9 Utbildningsinriktning hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2021



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

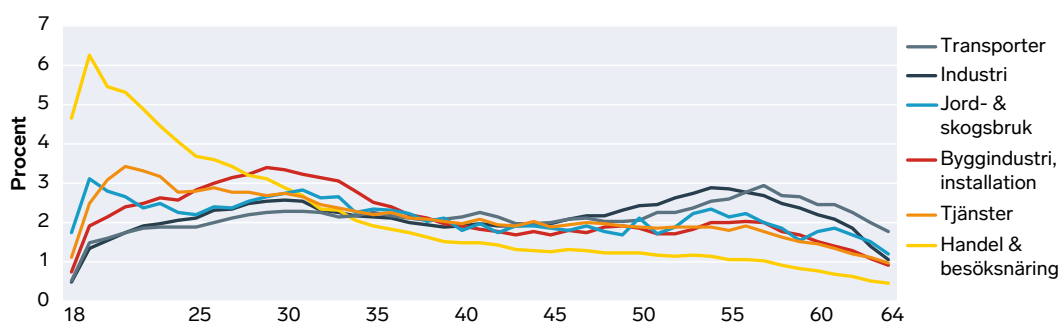
Åldersfördelning per näringsgren inom Svenskt Näringsliv

Åldersfördelningen skiljer sig mellan näringsgrenarna och mellan arbetare och tjänstemän.

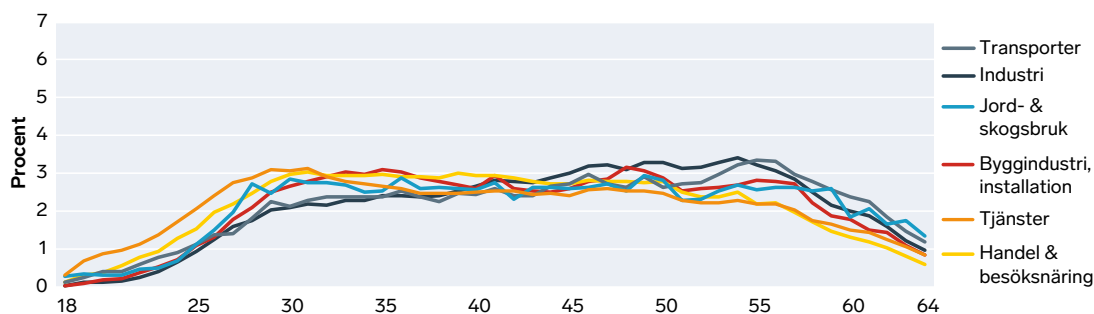
Handel & besöksnäring avviker från övriga näringsgrenar genom att de har många yngre arbetare anställda. 38 procent av alla anställda inom Handel & besöksnäring är 25 år eller yngre.

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

För tjänstemän är åldersfördelningen mer lika mellan de olika näringsgrenarna, även om Tjänster avviker med en något större andel yngre.

Diagram 1.10 Åldersfördelning per näringsgren 2021, arbetare

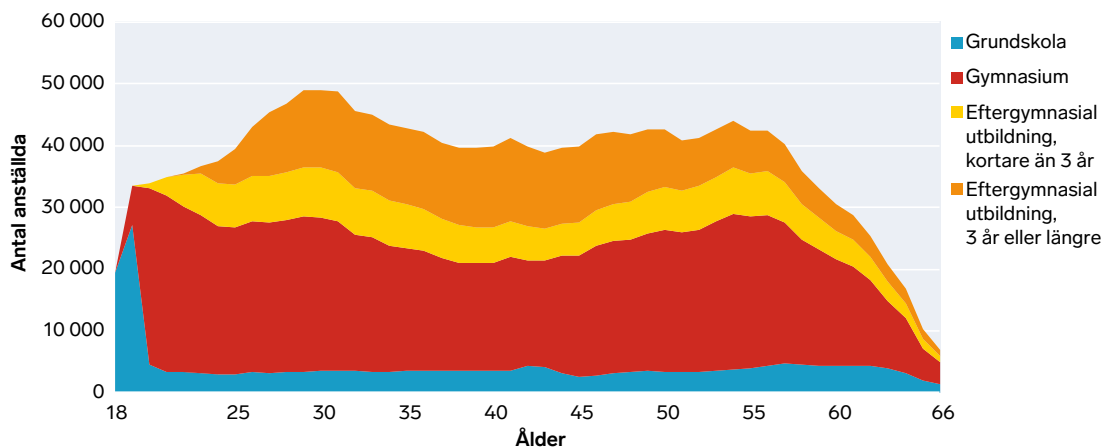
Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.11 Åldersfördelning per näringsgren 2021, tjänstemän

Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsnivåer i olika åldrar

Av samtliga medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 88 procent åtminstone gymnasieutbildning. Andelen medarbetare med en eftergymnasial utbildning är 36 procent. Det är 12 procent som har enbart grundskola som högsta utbildningsnivå. För 20 år sedan var andelen 24 procent.

Diagram 1.12 Högsta utbildningsnivå 2021 för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv

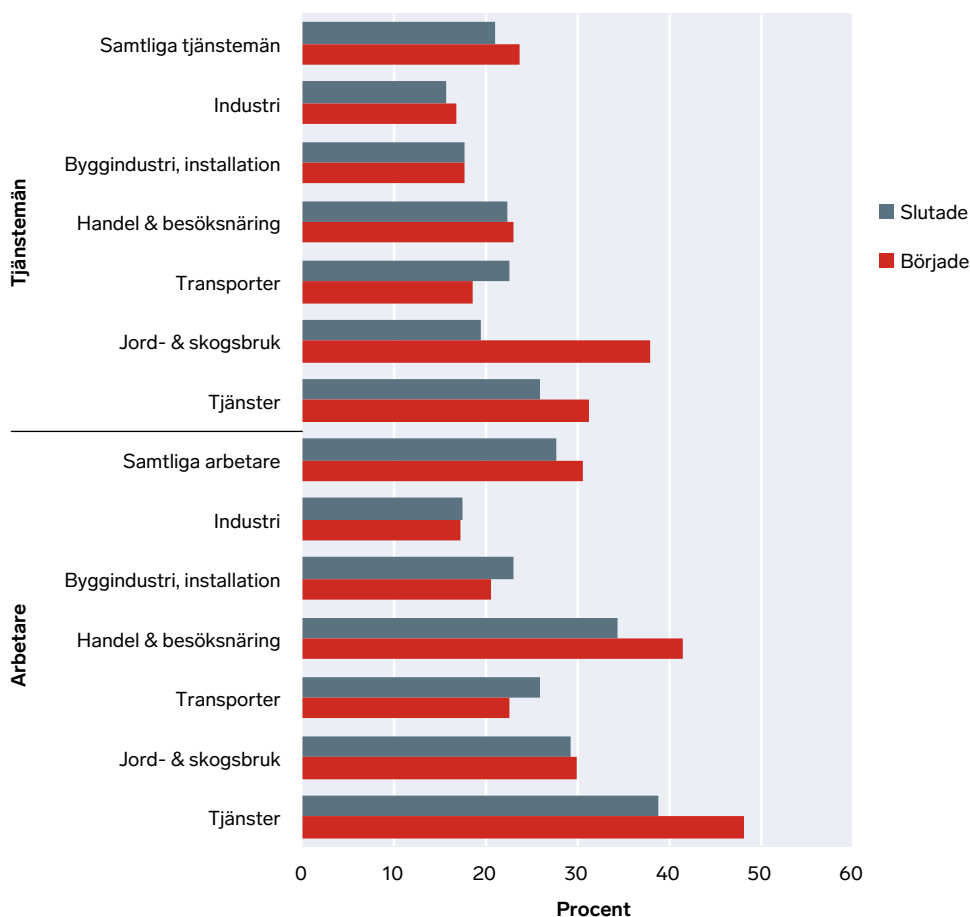
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Personalomsättning

Över tid omsätts personalen i företagen. Årligen slutar delar av den anställda personalen, samtidigt behöver ny personal anställas. Mellan 2020 och 2021 slutade 28 procent av arbetarna och 31 procent började. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 21 respektive 24 procent. Personalomsättningen, definierat som andelen som har slutat under perioden, varierar dock kraftigt mellan olika näringsgrenar inom Svenskt Näringsliv. Personalomsättning är högst bland arbetare inom Tjänster samt Handel & besöksnäring (43 respektive 38 procent) och lägst bland arbetare inom Industri (17 procent).

Andelen som började under perioden var högst bland arbetare inom Tjänster (48 procent) och lägst bland tjänstemän inom Industri (17 procent).

Diagram 1.13 Personalomsättning 2020–2021 i procent av antalet anställda



Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 1.1 Personalomsättning 2020–2021 i procent av antalet anställda

Tjänstemän	Slutade	Började
varav tjänstemän inom	21,1	23,8
Industri	15,7	16,8
Byggindustri, installation	17,8	17,7
Handel & besöksnäring	22,3	23,0
Transporter	22,5	18,7
Jord- & skogsbruk	19,4	38,0
Tjänster	25,9	31,3
Arbetare	Slutade	Började
varav arbetare inom	27,8	30,7
Industri	17,4	17,2
Byggindustri, installation	23,1	20,5
Handel & besöksnäring	34,3	41,4
Transporter	26,0	22,7
Jord- & skogsbruk	29,3	29,9
Tjänster	38,8	48,1

Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Personalomsättningen har mätts i antalet anställda som slutat respektive börjat i företag som har varit med i lönestatistiken vid båda mättidpunkterna (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.

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 20-årsperiod. År 1998 var 17 procent av cheferna kvinnor och under senaste året uppgick siffran till 36 procent. Samtidigt är andelen kvinnor totalt inom näringslivet relativt oförändrad och ligger på omkring 38 procent. Det innebär att kvinnorna i näringslivet klättrar i karriären och innehar mer än var tredje chefsposition idag. Av de 40 400 medarbetare som valdes ut för chefsarbete under förra året var 41 procent kvinnor.

Under 2021 var drygt 64 procent av kvinnorna mellan 15 och 74 år sysselsatta. Motsvarande siffra för männen var 70 procent. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män har i stort sett varit oförändrad under senaste 25 åren. Andelen sysselsatta liksom andelen kvinnor med fast anställning har legat på en stabil nivå under lång tid. Till skillnad från män arbetar kvinnor dock heltid i lägre omfattning, 72 procent jämfört med 83 procent har en heltidstjänst. Kvinnor är också överrepresenterade bland personer med tidsbegränsade anställningar och driver företag i betydligt lägre grad än män. Däremot är utbildningsgraden högre. Bland de sysselsatta kvinnorna har mer än varannan, 62 procent, en eftergymnasial utbildning. Bland män ligger motsvarande siffra på knappt 47 procent. Dessutom tas nära två tredjedelar av alla examina från högskoleutbildningar, på grundnivå och avancerad nivå, idag ut av kvinnor.

Bland forskarutbildade har andelen kvinnor ökat från 24 till 44 procent mellan 1985 och 2020.

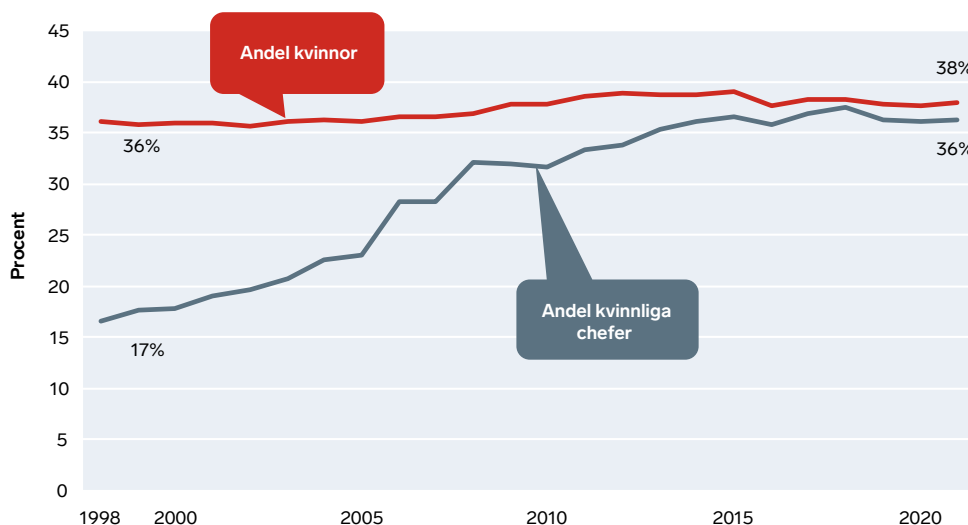
Tabell 2.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden 2021

Andel i befolkningen 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...sysselsatta	64,4%	70,1%	67,3%
...arbetslösa	9,1%	8,5%	8,8%
...ej i arbetskraften	29,1%	23,3%	26,2%
Andel av sysselsatta 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...fast anställda	78,2%	74,8%	76,4%
...tidsbegränsat anställda	16,2%	11,5%	13,7%
...företagare (inkl medhjälpare hushållsmedlem)	5,5%	13,7%	9,9%
...med förgymnasial utbildning	6,2%	9,3%	7,8%
...med gymnasial utbildning	31,5%	43,9%	38,1%
...med eftergymnasial utbildning	62,1%	46,5%	53,9%
Uttagna examina från högskoleutbildning på grundläggande- och avancerad nivå (2020/2021)	Kvinnor	Män	Samtliga
	55 342 (64%)	31 759 (36%)	87 101
Antal med forskarutbildning 25–64 år (2020)	Kvinnor	Män	Samtliga
	31 684 (44%)	40 557 (56%)	72 241

Källa: SCB

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns idag närmare 160 000 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor i chefsposition ökat från 17 procent till 36 procent 2021. Det kan jämföras med andelen kvinnor totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag som ligger kring 38 procent. Andelen kvinnor i chefsposition är i stort lika hög som andelen anställda kvinnor idag. Högst är andelen bland mellanchefer, 41 procent, och lägst är den bland vd:ar, 19 procent.

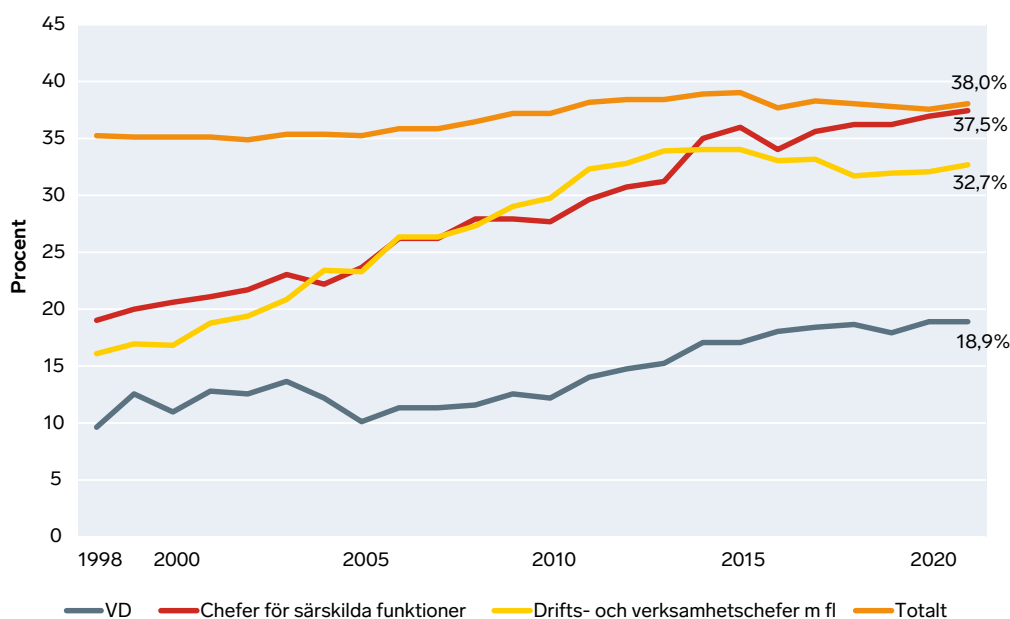
Diagram 2.1 Andel kvinnor samt andel chefer som är kvinnor i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2021

Källa: Svenskt Näringsliv

Andelen kvinnor har ökat i alla chefskategorier. Det gäller både vd:ar, drifts- och verksamhetschefer och chefer för särskilda funktioner samt mellanchefer.

Andelen kvinnor bland mellanchefer har varit högre än andelen kvinnor totalt i näringslivet sedan 2008. Den lägsta ökningen finns bland vd:ar där andelen kvinnor ökat från 10 till 19 procent. I Svenskt Näringslivs medlemsföretag fanns det 6 300 anställda vd:ar 2021, och 1200 av dessa var kvinnor.

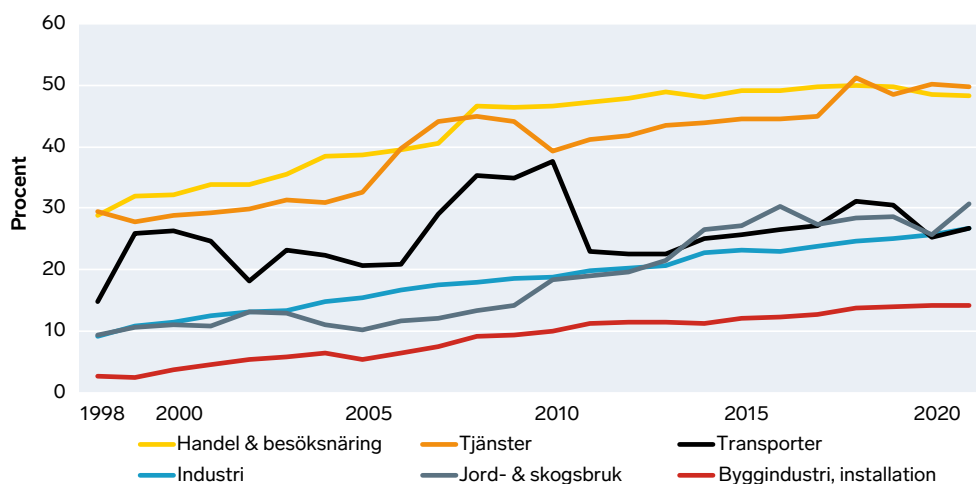
Diagram 2.2 Andel kvinnor på olika chefskategorier och totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2021



Källa: Svenskt Näringsliv

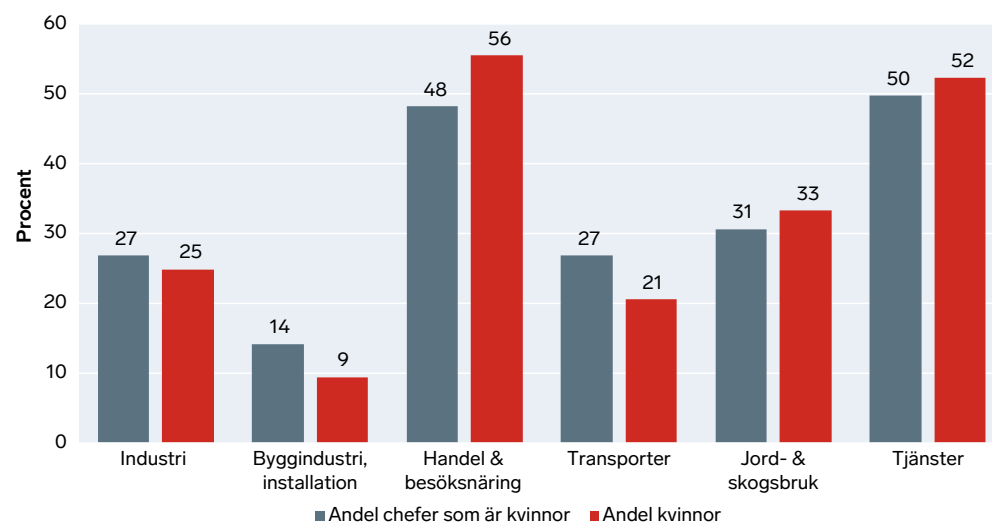
BAKGRUNDSINFORMATION I kapitlet redovisas följande chefskategorier: Verkställande direktörer (vd), Drifts- och verksamhetschefer, Chefer för särskilda funktioner, det vill säga chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknad, reklam, inköp, it, forskning med mera, Mellanchefer, det vill säga chefer som har ansvar för verksamhet och personal, men som inte tillhör företagets högsta ledningsgrupp.

Andelen kvinnor i chefsposition har ökat inom alla näringsgrenar sedan 1998. Inom Handel & besöksnäring har andelen kvinnor i chefsposition ökat med 19,7 procentenheter. Inom vissa andra näringar ökar andelen kvinnor i lägre takt och från lägre nivåer. Andelen chefer som är kvinnor inom exempelvis Byggindustri, installation har ökat från 3 procent 1998 till 14 procent 2021.

Diagram 2.3 Andel chefer som är kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag per näringsgren 1998–2021

Källa: Svenskt Näringsliv

Inom flera branscher börjar andelen chefer som är kvinnor närma sig andelen anställda kvinnor inom respektive näring. Inom Industri, Byggindustri, installation och Transport är andelen chefer som är kvinnor högre än andelen kvinnor totalt i branschen. Andelen kvinnor i chefsposition är som högst inom Handel & besöksnäring, 48 procent, men där är också andelen anställda kvinnor högst, 56 procent.

Diagram 2.4 Andel kvinnor respektive kvinnliga chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag per näringsgren 2021

Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2020 och 2021 utsågs drygt 40 400 av de anställda till chefsarbete, av dem var 41 procent kvinnor. Motsvarande uppgift för perioden 1998/99 var 21 procent.

Det motsvarar en ökning med 20 procentenheter över tid. 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 2021

	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	5 100	1 200	6 300	19%
Funktionschefer	38 100	22 900	61 000	37%
Drifts- och verksamhetschefer mfl	30 300	14 700	45 000	33%
Mellanchefer	28 200	19 100	47 300	40%
Samtliga chefer	101 700	57 800	159 500	36%

Källa: Svenskt Näringsliv

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag visar det sig att kvinnorna hade 92 procent av männens lön 2021, en skillnad på 8 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 omkring 4 procent.

Tabell 2.3 Kvinnors och mäns löner 2005–2021

År	Ovägt			Efter standardvägning		
	Heltidslön*			Heltidslön*		
	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns
2005	22 500	26 100	86,3%	23 400	24 700	94,7%
2006	23 100	26 800	86,5%	23 900	25 000	95,0%
2007	24 100	27 900	86,5%	25 000	26 300	94,9%
2008	25 100	28 800	87,0%	25 900	27 200	95,1%
2009	26 100	30 000	87,1%	26 900	28 300	95,2%
2010	27 100	31 200	86,8%	28 100	29 500	95,1%
2011	27 400	31 200	87,9%	28 100	29 500	95,3%
2012	28 300	32 100	88,0%	29 000	30 300	95,5%
2013	29 000	32 700	88,6%	29 600	30 900	95,7%
2014	29 300	33 200	88,5%	30 500	31 900	95,6%
2015	30 200	33 900	88,9%	31 100	32 400	96,1%
2016	31 200	34 700	89,9%	31 800	33 000	96,3%
2017	31 800	35 400	89,8%	32 500	33 800	96,2%
2018	32 700	36 100	90,6%	33 300	34 600	96,3%
2019	33 900	37 200	91,1%	34 200	35 600	96,2%
2020	34 900	38 000	92,2%	35 000	36 400	96,0%
2021	35 700	39 000	91,5%	35 800	37 300	96,1%

Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Standardvägning av löneskillnader mellan kvinnor och män tar hänsyn till de lönepåverkande faktorer som vi har uppgifter om. Att det finns en löneskillnad som inte går att förklara med standardvägning innebär att statistiken inte kan ge mer information om vad löneskillnaden beror på.

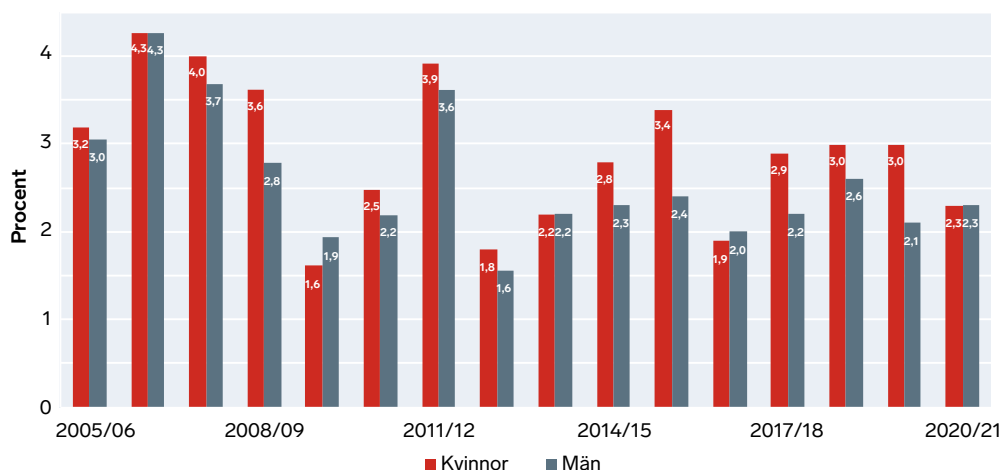
Den variabel som påverkar löneskillnaden allra mest är inom vilket företag och yrke personen arbetar, eftersom löneläget av olika anledningar varierar mellan företag och branscher. Även andra faktorer påverkar lönen. En del går att mäta, andra inte. Det centrala för lönesättningen är företagets behov, 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 har stor påverkan på lönen. 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.

Kvinnors och mäns löneutveckling

Kvinnor har generellt sett haft en bättre löneutveckling än män under de senaste åren. Sedan 2005 har lönerna totalt ökat med 50,5 procent för kvinnor och 42,5 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 3,2 procent för kvinnor och 2,7 procent för män. 2010 och 2017 hade män en bättre löneutveckling. 2007 och 2014 var löneutvecklingen lika för kvinnor och män liksom senaste året 2021. Övriga år har kvinnor haft en bättre löneutveckling.

Diagram 2.5 Genomsnittlig löneutveckling för kvinnor respektive män 2005/2006–2020/2021



Källa: Svenskt Näringsliv

Även när man studerar utvecklingen inom respektive näringsgren har kvinnor haft en bättre löneutveckling än män.

Tabell 2.4 Andel kvinnor, medellön och löneutveckling per näringsgren

Näringsgren	Andel kvinnor 2021	Medellön 2021 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling totalt 2005/2021		Löneutveckling medel/år 2005/2021	
		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	25%	40 100	42 100	95,2%	56,3%	45,8%	3,5%	2,9%
Byggindustri, installation	9%	39 300	41 600	94,5%	57,8%	44,4%	3,6%	2,8%
Handel & besöksnäring	56%	32 100	33 000	97,1%	47,8%	42,5%	3,0%	2,7%
Transporter	20%	31 500	32 200	97,7%	44,2%	40,6%	2,8%	2,5%
Jord- & skogsbruk	33%	35 000	36 900	94,9%	59,2%	38,6%	3,7%	2,4%
Tjänster	52%	35 200	36 600	96,3%	46,9%	33,5%	2,9%	2,1%
Totalt	38%	35 800	37 300	96,1%	50,5%	42,5%	3,2%	2,7%

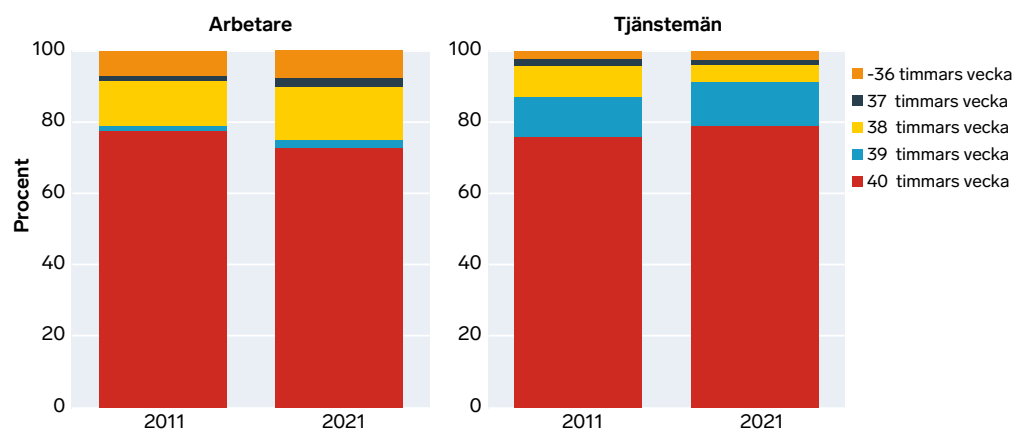
Källa: Svenskt Näringsliv

3. Arbetstid och semester

Den lagstadgade längsta ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Andelen arbetare som utför övertidsarbete är relativt stabil, 1 av 4 arbetare utför något övertidsarbete. Övertidsvolymen är även stabil på cirka 2–3 procent av det totala antalet arbetade timmar.

Den faktiska ordinarie arbetstiden är lägre än 40 timmar per vecka för stora grupper av tjänstemän. Omkring var femte tjänsteman har en kortare ordinarie veckoarbets-tid. För arbetare är skiftgång mer vanligt, vilket innebär att cirka var fjärde har en kortare arbetstid.

Diagram 3.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän år 2011 samt 2021

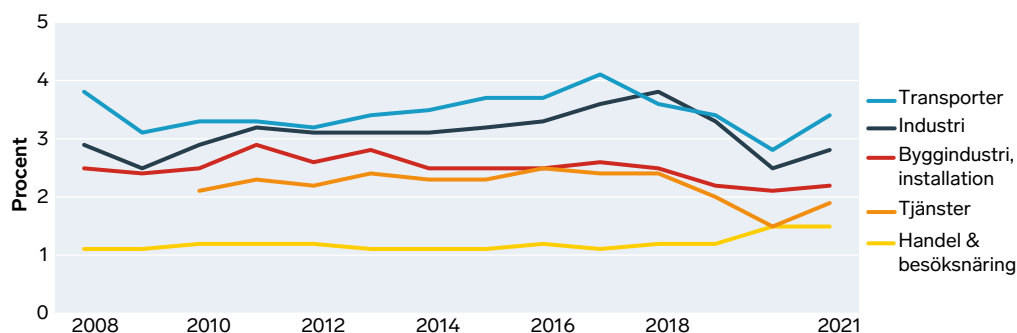


Källa: Svenskt Näringsliv

Övertidsvolym 2008–2021

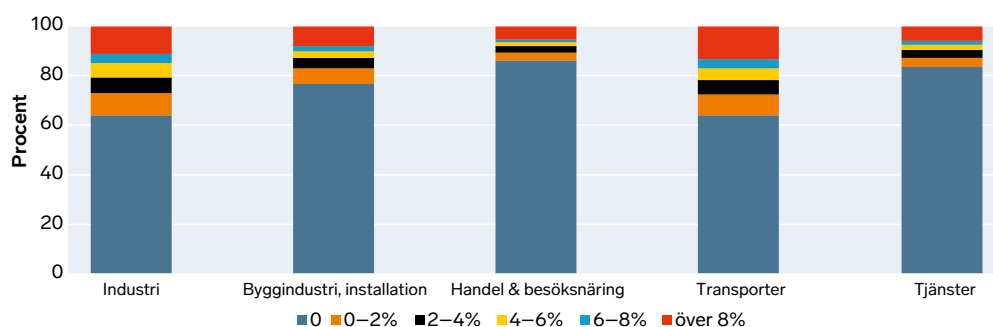
Andelen övertidstimmar har över tid stabiliserat sig till omkring 2–3 procent av det totala antalet arbetade timmar. Det är dock inte lika vanligt med övertidsarbete i alla näringsgrenar, lägst är volymen övertid inom Handel & besöksnäring samt Tjänster.

Diagram 3.2 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar år 2008–2021



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.3 Fördelning av övertidsvolym för arbetare 2021



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 14 och 36 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

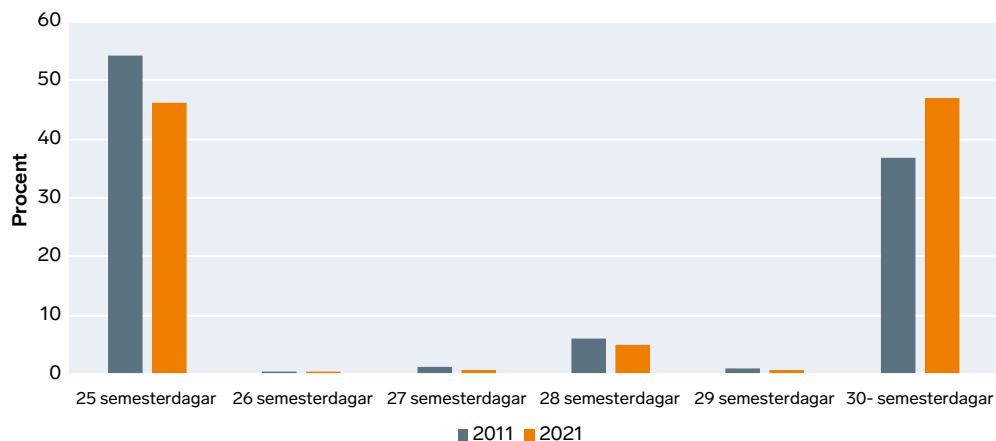
Huvuddelen av tjänstemännen har 25 semesterdagar, men det är ändå stora grupper som har ytterligare dagar.

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

Andelen tjänstemän med 30 dagars semester har ökat mellan 2011 och 2021 beroende på att många har fått sin betalda övertid ersatt med fem extra semesterdagar.

Arbetare inom LO-området har i allmänhet 25 semesterdagar, dock ofta kompletterat med ledighet enligt arbetstidskonton.

Diagram 3.4 Tjänstemännens semesterstandard 2011 och 2021



Källa: Svenskt Näringsliv

4. Tidsanvändning och frånvaro

Antalet arbetsdagar som infaller 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 försämrade möjligheter att tillhandahålla varor och tjänster.

Arbetsdagar och frånvaro

Av 2021 års 365 dagar inföll 261 dagar på en måndag till fredag. 8 av dessa dagar inföll på en helgdag. Det återstår alltså 253 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. Anställda arbetade i genomsnitt 191 dagar. Frånvaron uppskattas till 25 procent av ordinarie arbetstid. Det motsvarar 62 arbetsdagar. Den främsta frånvaroorsaken är semester.

Tabell 4.1 Årets 365 dagar fördelade på arbetsdagar och frånvaro 2021

Arbetare och tjänstemän	
Arbetsdagar	191
Lör- och söndagar	104
Helgdagar	8
Sjukdagar	13
Semesterdagar	34
Lagstadgad ledighet	12
Övrig ledighet	3

Källa: Svenskt Näringsliv

År 2021 uppgick den beräknade ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1 860 timmar. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1 442 timmar inklusive övertid och 1 404 timmar exklusive övertid. Frånvaron uppgick till 456 timmar, vilket motsvarar 25 procent av ordinarie arbetstid.

Tabell 4.2 Antal beräknade timmar för heltidsanställda 2021

	Anställda
Beräknad ordinarie arbetstid	1860
Arbetad tid exkl övertid	1404
Sjukfrånvaro	96
Semester	250
Lagstadgad ledighet	88
Övrig ledighet	22
Total frånvaro	456
Övertid	38
Totalt arbetad tid	1442

Källa: Svenskt Näringsliv

Den faktiskt arbetade tiden är klart mindre än den ordinarie veckoarbetstiden. I genomsnitt arbetade en anställd 30,2 timmar av beräknad ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar.

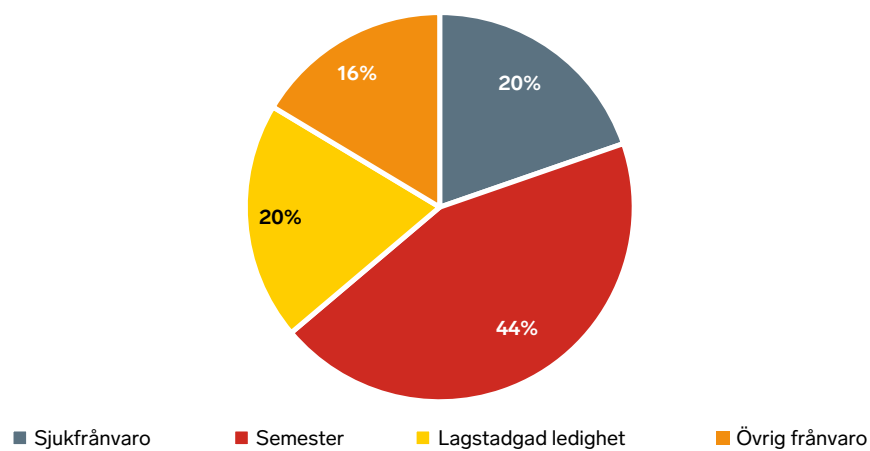
Av 9,8 timmars frånvaro under en arbetsvecka var 5,4 timmar semester, 1,9 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 2,1 timmar sjukfrånvaro.

En anställd arbetade i genomsnitt 0,8 timmar övertid per vecka.

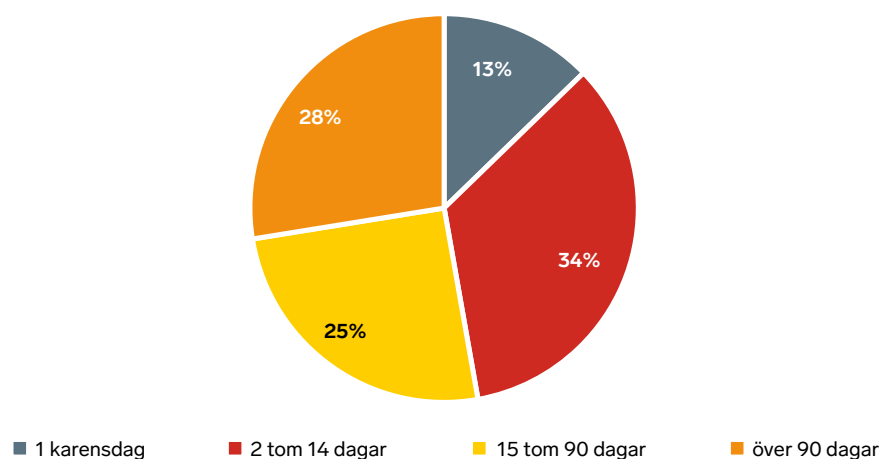
Tabell 4.3 Arbetad tid och frånvaro vid 40-timmars arbetsvecka

	Arbetare och tjänstemän
Ordinarie arbetstid	40,0
Arbetad tid exkl övertid	30,2
Sjukfrånvaro	2,1
Semester	5,4
Lagstadgad ledighet	1,9
Övrig ledighet	0,5
Total frånvaro	9,8
Övertid	0,8
Totalt arbetad tid	31,0

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 4.1 Frånvaroorsaker för privat anställda 2005–2018

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Diagram 4.2 Sjukfrånvarons längd för privat anställda 2005–2018

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Företagens volymer för sjukfrånvaro alstrades till 13 procent av 1 karensdag, till 34 procent av 2–14 dagar, till 25 procent av 15–90 dagar och till 28 procent av frånvaro som varade mer än 90 dagar.

Tabell 4.4 Sjukfrånvaro inom näringslivet, årsgenomsnitt 2016–2019

	Bransch	Procent
Högre än 3 procent	Utbildning	3,7
	Transport och magasinering	3,6
	Tillverkning och utvinning	3,4
	Företagstjänster	3,1
2,6–3,0 procent	Byggnadsverksamhet	3,0
	Vård och omsorg: sociala tjänster	2,9
	Handel	2,9
	Energi och miljö	2,8
2,5 procent och lägre	Personliga och kulturella tjänster mm	2,5
	Fastigheter	2,5
	Finans och försäkring	2,5
	Hotell och restaurang	2,3
	Information och kommunikation	2,2
	Jordbruk, skogsbruk och fiske	1,7

Källa: SCB, KS

Sjukfrånvaron visar ett årligt säsongsmönster, samt växlar från år till år. Branscherna avviker från varandra genom olika sjukfrånvaronivåer. I tabellen visas årsgenomsnittet för perioden 2016–2019. Högst ligger utbildningsverksamhet med 3,7 procent och lägst jordbruk, skogsbruk och fiske med 1,7 procent. Genomsnittet för hela näringslivet låg på 3,0 procent.

Arbetad tid, frånvaro och regelförändringar

Över tid varierar den arbetade tiden och frånvaron kraftigt. Förändringar i regel- och ersättningssystem och konjunkturella variationer bidrar med stor sannolikhet till svängningarna.

Den arbetade tiden 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. Under perioden 2004–2011 ökade andelen arbetad tid igen för både arbetare och tjänstemän.

Den arbetade tiden år 2019, exklusive övertid, utgjorde således 78,9 procent av beräknad ordinarie arbetstid. En tjänsteman arbetade i genomsnitt 81,8 procent under 2019, medan motsvarande siffra för arbetare uppgick till 77,2 procent.

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 av ordinarie arbetstid mellan 1988 och 1997.

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 fortsatte sedan till 2009. Därefter har sjukfrånvaron återigen ökat något och tycks ha stabiliserats omkring 4 procent.

Den längre sjukfrånvaron steg kraftigt under några år i början av 2000-talet både för arbetare och för tjänstemän för att därefter falla tillbaka till lägre nivåer. Den längre sjukfrånvaron varierar över tid men på betydligt lägre nivåer än under början och mitten av 2000-talet.

En viktig förklaring till förändringar av sjukfrånvaron över tid är förändringarna i ersättningssystemen med exempelvis införd karenssdag, sänkta ersättningsnivåer och ökat arbetsgivaransvar. Sannolikt har även förändringar i arbetsmarknadsläget bidragit till förändrad frånvaron.

Stora trendbrott kan förklaras av flera faktorer kopplade till bland annat en kraftig ökning av antalet sjukskrivna som förtidspensionerades, och förändrad attityd om när det är rätt att vara sjukfrånvarande.

Den så kallade arbetsgivarperioden infördes på 1990-talet, vilket innebär att arbetsgivaren under de 14 första dagarna i en sjukperiod ska betala ut lagstadgad sjuklön till den anställda som är sjukfrånvarande. År 1993 infördes en karenssdag. 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 till 14 dagar.

2008 reformerades sjukförsäkringen och då infördes bland annat regler om fasta bedömningstidpunkter av arbetsförmågan, en stegvis nedtrappning av ersättningsnivån och en bortre tidsgräns. 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 har lett till fler och längre sjukfall. Den 1 januari 2019 infördes ett karensskatt i stället för karenssdag innan sjuklön betalas. Den 1 januari 2022 höjdes inkomsttaket i sjukförsäkringen från 8 till 10 prisbasbelopp. Den 1 februari 2022 infördes undantagsbestämmelser i rehabiliteringskedjan som innebär att de fasta bedömningstidpunkterna luckras upp, samtidigt som äldres möjlighet att få sjukpenning blev generösare.

Tabell 4.5 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

BAKGRUNDSINFORMATION Arbetstiderna har justerats över tid genom förändringar i lag och avtal. 1920 tillkom lagen om 48 timmars arbetsvecka, 1957 påbörjades en sänkning till 45-timmarsvecka, 1966 påbörjades en ny sänkning mot 42,5 timmar och 1971 tillkom den allmänna arbetstidslagen som föreskriver 40 timmars arbetsvecka. Arbetstidsförkortningar har sedan genomförts ett stort antal gånger under de senaste decennierna i andra former än generellt kortade arbetsveckor. Olika ledighetsformer har bidragit till att de faktiska arbetstimmarna minskat. Även arbete i skift har bidragit till minskad arbetstid. I Sverige är semestern längre än flertalet andra länder.

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.

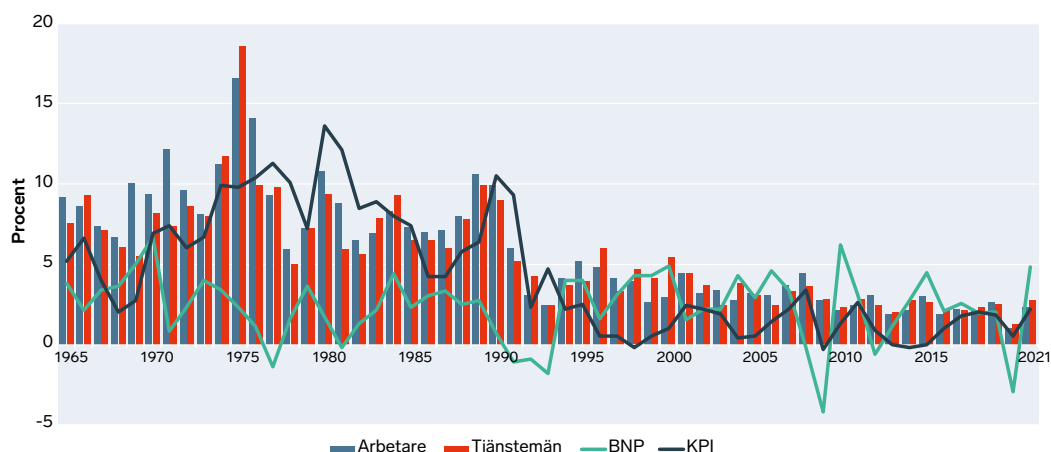
Löne- och arbetskraftskostnadsutveckling

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 åren har löneökningarna varit mellan 2,0 och 3,0 procent, med undantag av år 2020 som karaktäriseras av effekter från Covid-19.

Löneökningar från förbundsvisa kollektivavtalsförhandlingar avseende lön har uteblivit då kollektivavtalen prolangerades under 2020. Löneutvecklingstalen för arbetare år 2021 påverkas av att tjänstepensionsplanen ASL har utökats för även personer under 25 år. Lönestatistiken täcker inte denna kostnad.

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

Diagram 5.1 Löneutveckling 1965–2021



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

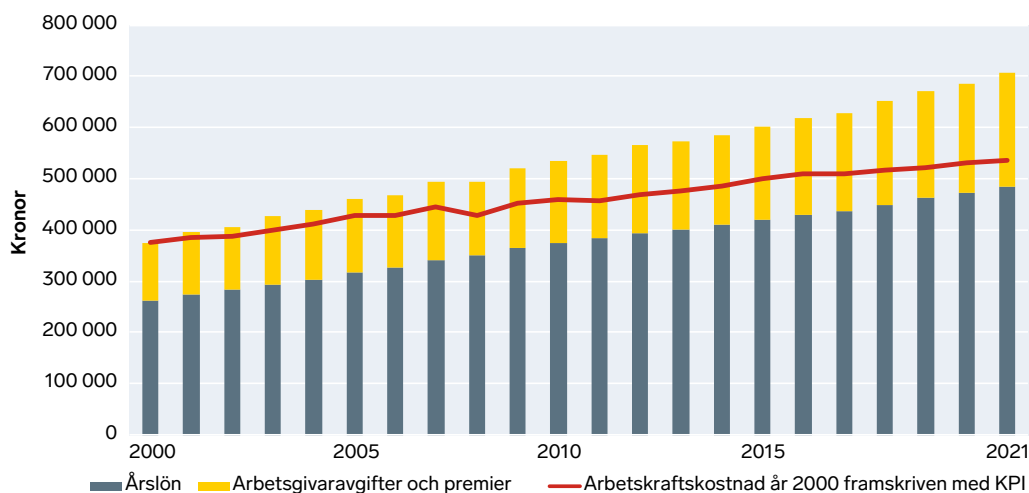
Tabell 5.1 Arbetskraftskostnadsutveckling i procent år 2000–2021

År	Arbetare			Tjänstemän			BNP	KPI
	Löneutveckling, procent	Sociala kostnader, procent	Totalt, procent	Löneutveckling, procent	Sociala kostnader, procent	Totalt, procent		
2000	2,9	0,0	2,9	5,4	1,1	6,2	4,9	1,0
2001	4,4	-0,4	4,1	4,4	1,3	5,3	1,5	2,4
2002	3,2	0,0	3,2	3,7	-0,6	3,3	2,2	2,2
2003	3,4	1,0	4,2	2,4	2,4	4,0	2,2	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	2,9	0,5
2006	3,1	-4,7	-0,4	2,4	0,0	2,4	4,6	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	-0,2	3,4
2009	2,7	-1,7	1,5	2,8	4,9	6,3	-4,2	-0,3
2010	2,1	0,0	2,1	2,3	0,0	2,3	6,2	1,3
2011	2,4	-0,5	2,0	2,8	0,2	3,0	3,1	2,6
2012	3,1	1,4	4,2	2,4	0,1	2,5	-0,6	0,9
2013	1,9	-0,9	1,2	2,0	-0,6	1,6	1,1	0,0
2014	2,1	0,0	2,1	2,7	1,1	3,5	2,7	-0,2
2015	3,0	0,0	3,0	2,6	0,9	3,2	4,4	0,0
2016	1,9	0,5	2,3	2,2	0,9	2,8	2,4	1,0
2017	2,2	0,0	2,2	2,1	0,6	2,5	2,4	1,8
2018	2,1	0,2	2,2	2,3	0,9	2,9	2,2	2,0
2019	2,6	-0,2	2,5	2,5	-0,3	2,3	1,2	1,8
2020	1,0	0,2	1,1	1,2	-0,5	0,9	-3,1	0,5
2021	2,3	0,1	2,4	2,7	1,3	3,6	4,8	2,2

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

BAKGRUNDSINFORMATION Utvecklingen i lön och arbetskraftskostnad kan mätas nominellt och reallt. Den nominella utvecklingen är den faktiskt uppmätta. Den reala beräknas genom justering för den genomsnittliga prisutvecklingen. På så vis får man en bild av hur mycket mer eller 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 avgiftsuttaget inverkan på de totala arbetskraftskostnaderna. Löneutvecklingstalen för arbetare till och med 1996/1997 baserades på löneelementen TPSH (tid-, prestation-, skift/ob och helglön) och korrigerades 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 1997/1998 enbart på tid- och prestationslön.

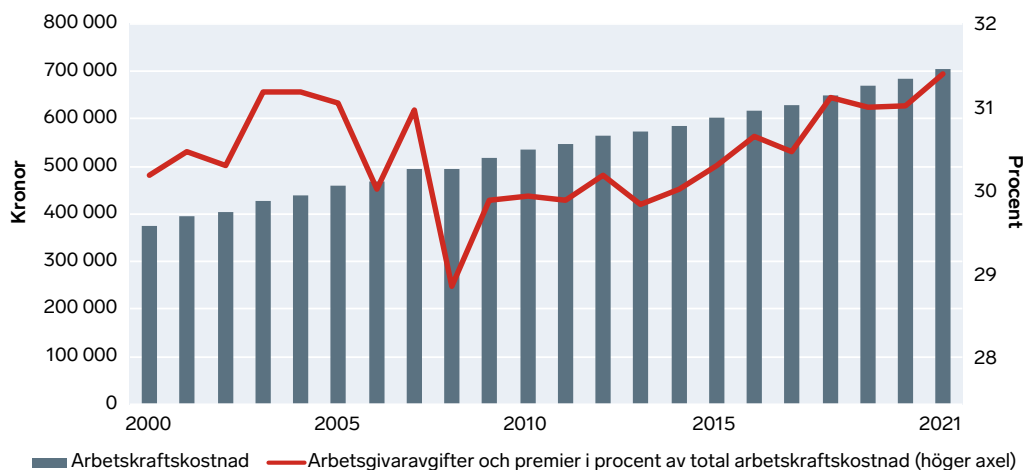
Diagram 5.2 Arbetskraftskostnad (i löpande och fast pris), lön och arbetsgivaravgifter 2000–2021



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

De svenska företagens arbetskraftskostnader är bland de högsta inom EU. Arbetskraftskostnaden för en medarbetare var cirka 706 000 kronor år 2021. Sedan år 2000 har arbetskraftskostnaderna ökat med 310 000 kronor eller 83 procent. Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i reala termer för perioden år 2000–2021 uppgick till 161 500 kronor eller 43 procent.

Diagram 5.3 Arbetskraftskostnad, arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar som procent av arbetskraftskostnad år 2000–2021



Källa: Svenskt Näringsliv

Cirka 31,5 procent av den totala arbetskraftskostnaden utgörs av arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal år 2021. Arbetsgivare betalar 31,42 procent i lagstadgad arbetsgivaravgift på lönesumman. Arbetsgivaravgiftens storlek enligt lag har legat fast på 31,42 procent sedan år 2009. Denna kan dock i vissa fall vara reducerad, till exempel för vissa åldrar samt det så kallade "växa stödet". Lönebikostnadernas andel av totala arbetskraftskostnaden har ändå ökat sedan år 2008. Detta beror på en ökad avsättning till avtalsförsäkringar samt att arbetsgivare betalar 24,26 procent i löneskatt på pensionskostnader.

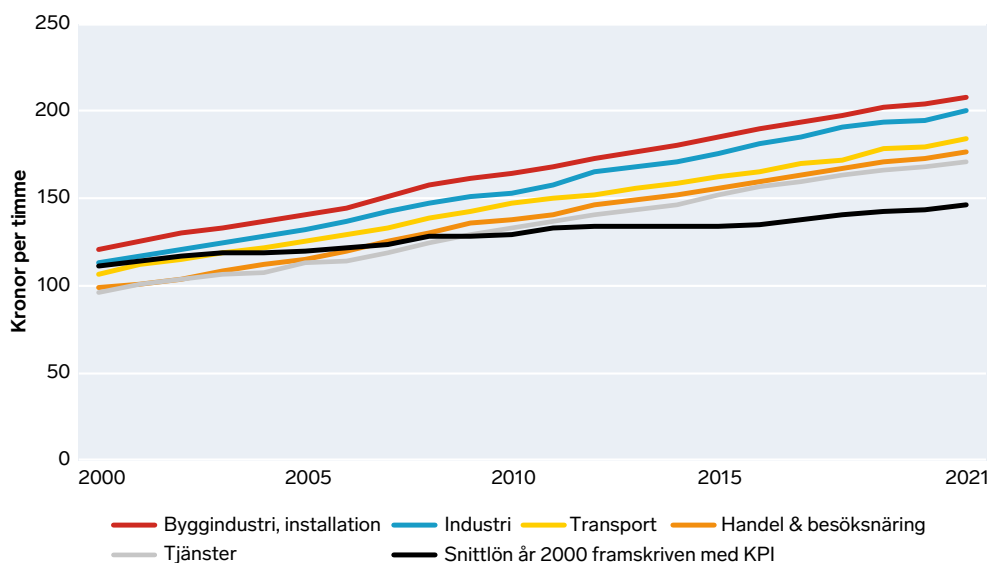
Löneutveckling 2000–2021

Följsamheten i löneutvecklingen för arbetare är stor mellan olika branscher. Löner inom byggbranschen ligger fortsatt högst. I genomsnitt för samtliga branscher har lönerna ökat med 70 procent under perioden 2000–2021. Konsumentprisernas utveckling under samma period är 32 procent. Sammantaget har detta inneburit reallöneökningar för arbetstagare. I diagram 5.4 har genomsnittslönen avseende år 2000 räknats upp med konsumentprisindex i serien "Snittlön år 2000 framskriven med KPI".

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

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

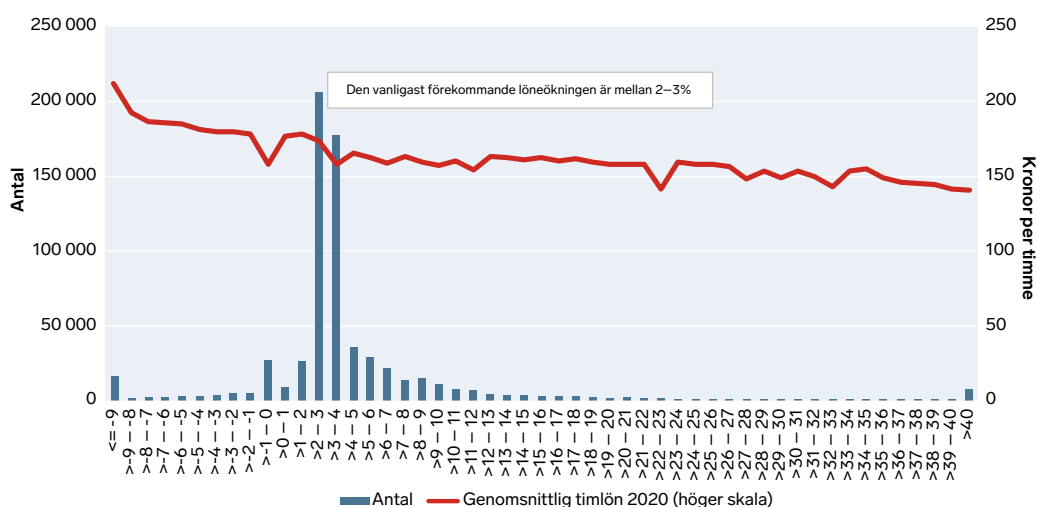
Diagram 5.4 Löneutvecklingen år 2000–2021 per bransch och snittlönen år 2000 framskriven med KPI



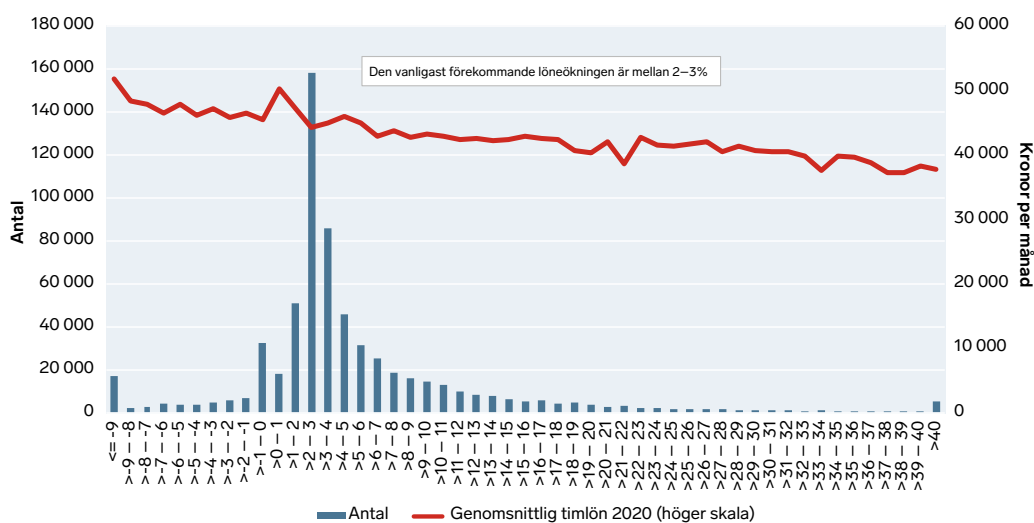
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Spridningen av löneutvecklingen 2020–2021

De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Det vanligaste löneökningensintervall var 2020–2021 mellan 2 och 3 procent för både arbetare och tjänstemän (se blå staplar, vilka läses av mot skalan till vänster). Som också framgår av diagrammen förändras de anställdas löner olika. Det hänger samman med att några gör karriär, andra tvingas byta jobb när företag lägger ned verksamhet och en grupp arbetar vidare med ungefär samma arbetsuppgifter som förra året. För några anställda har lönerna minskat, vilket kan bero på att de tillfälligt haft en högre lönenivå på grund av exempelvis högre prestationslön året innan (se gul heldragen linje som visar att de som haft en negativ löneutveckling mellan 2020 och 2021 haft en jämförelsevis hög lön 2020). Resultaten påverkas även av att företags och branschens lönerevisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 5.5 Löneökningintervall 2020–2021, arbetare

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 5.6 Löneökningintervall 2020–2021, tjänstemän

Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna avser anställda i företag anslutna till Svenskt Näringsliv. Uppgifterna avseende arbetare har inte strukturensats 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).

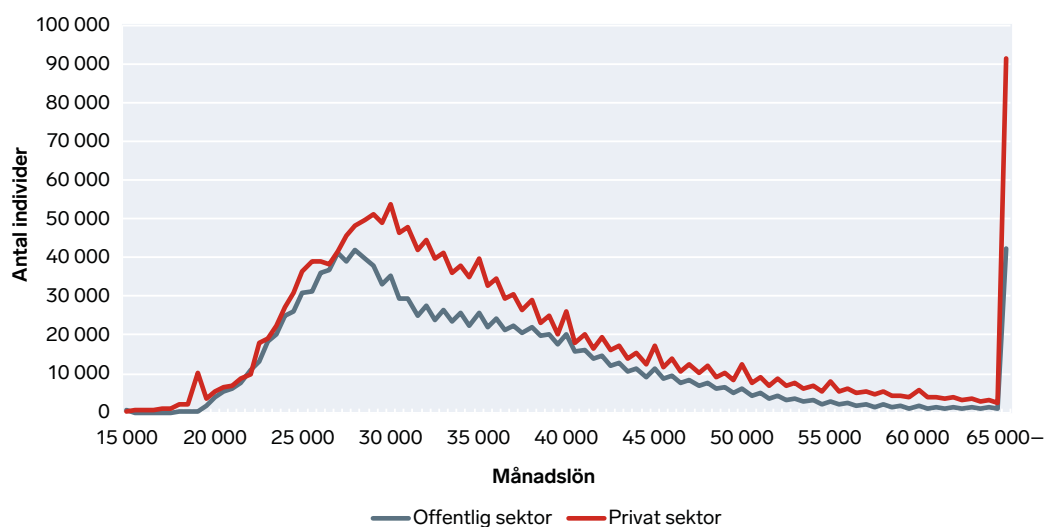
6. Lönespridning

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 olika åldrar. För tjänstemän är lönespridningen större. Skatter och transfereringar gör att den verkliga spridningen har en än mer sammanpressad struktur.

Lönespridning 2021

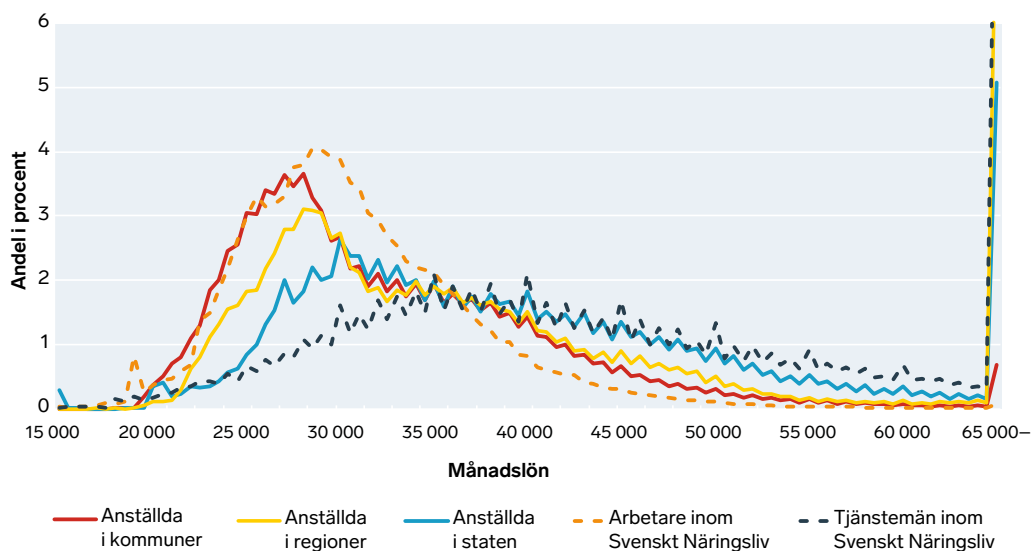
Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, särskilt bland tjänstemännen. Inom den offentliga sektorn är lönestrukturen mer sammanpressad. En förklaring är de stora homogena yrkesgrupper som finns i kommuner och regioner.

Diagram 6.1 Lönefördelning inom privat och offentlig sektor 2021



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

Diagram 6.2 Lönefördelning inom sektorer 2021

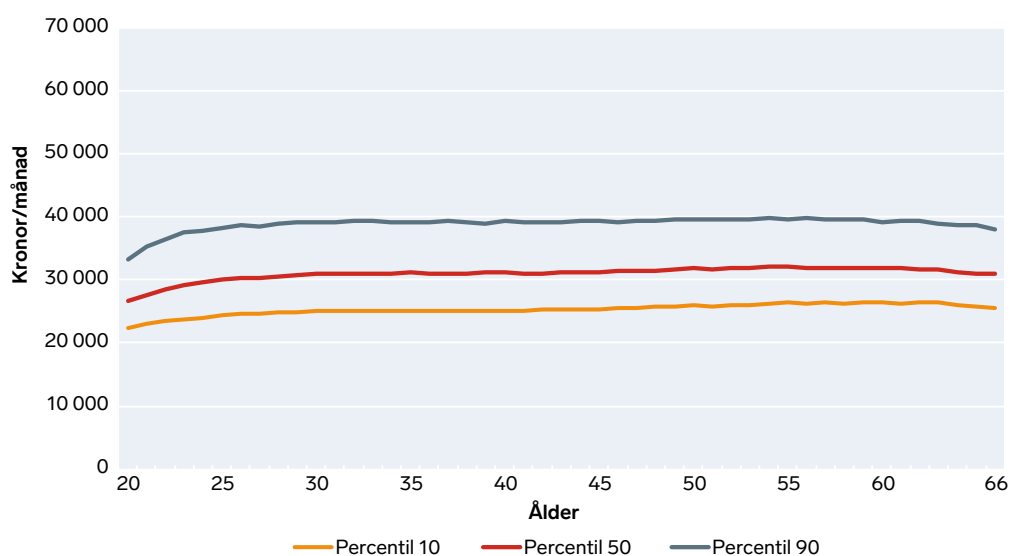


Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

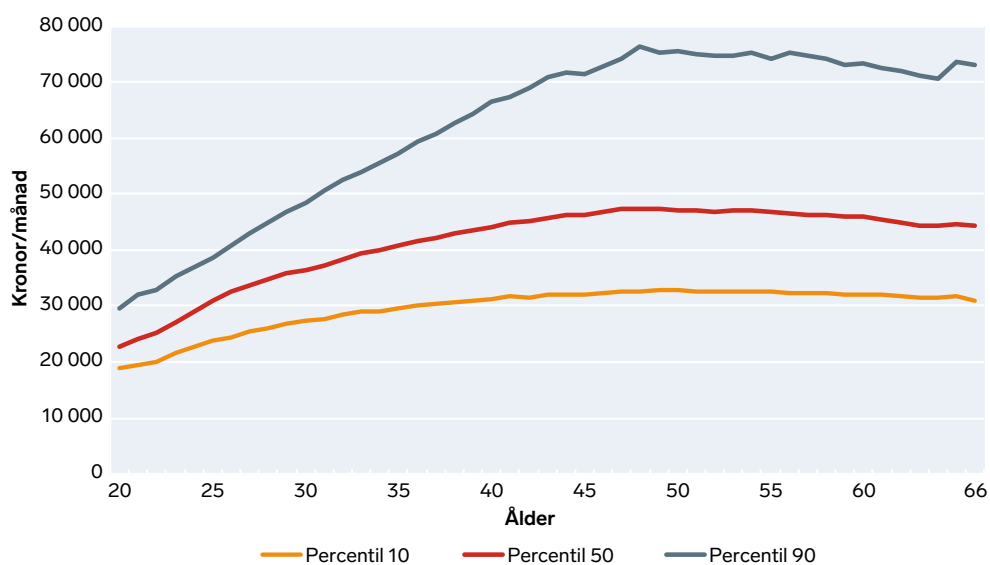
Lönespridning i olika åldrar

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

Tjänstemännens lönestruktur ligger i viss utsträckning omlott med arbetarnas. Arbetares månadslön är i genomsnitt högre än tjänstemännens månadslön upp till cirka 25-årsåldern. Samtidigt är tjänstemännens tionde percentil cirka 4 000 kronor högre än arbetarnas, och för medianen är skillnaden cirka 9 800 kronor i genomsnitt. 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 2021 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 6.3 Lönespridning 2021 för arbetare

Källa: Svenskt Näringsliv

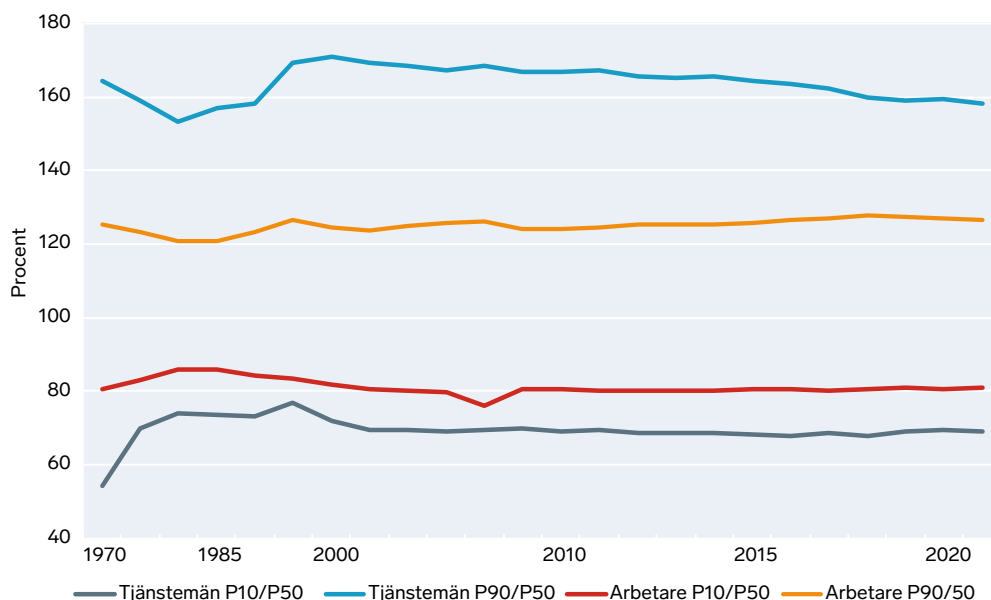
Diagram 6.4 Lönespridning 2021 för tjänstemän

Källa: Svenskt Näringsliv

Lönespridning 1970–2021

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 trendmässigt under 2000-talet – minskningen har huvudsakligen skett för de med högre löner. Även för arbetare tenderar lönespridningen att minska.

Diagram 6.5 Lönespridning i Svenskt Näringslivs medlemsföretag



Källa: Svenskt Näringsliv

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

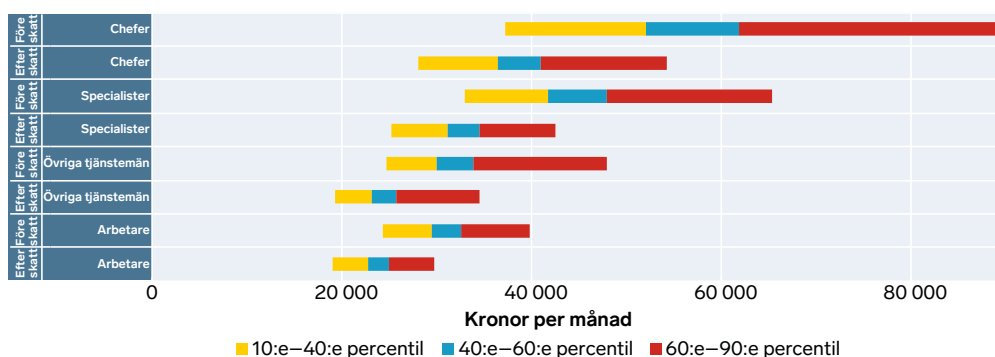
Att dela in de anställda i lönepercentiler innebär att man grupperar alla anställda efter deras lön i relation till alla andras lön. Den 10:e percentilen är det värde som 10 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar. Den 90:e percentilen är det värde som 90 procent av löneuppgifterna understiger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

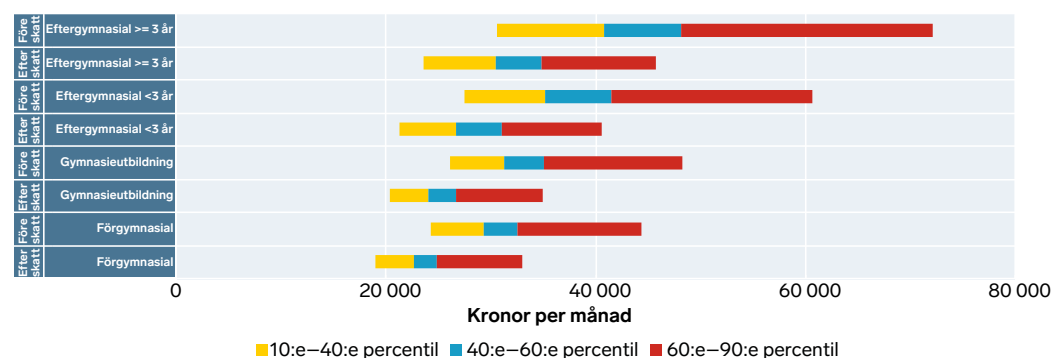
Lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning. För övriga utbildningar är lönespridningen mindre än 19 200 kronor efter skatt.

Diagram 6.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2021



Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 6.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2021



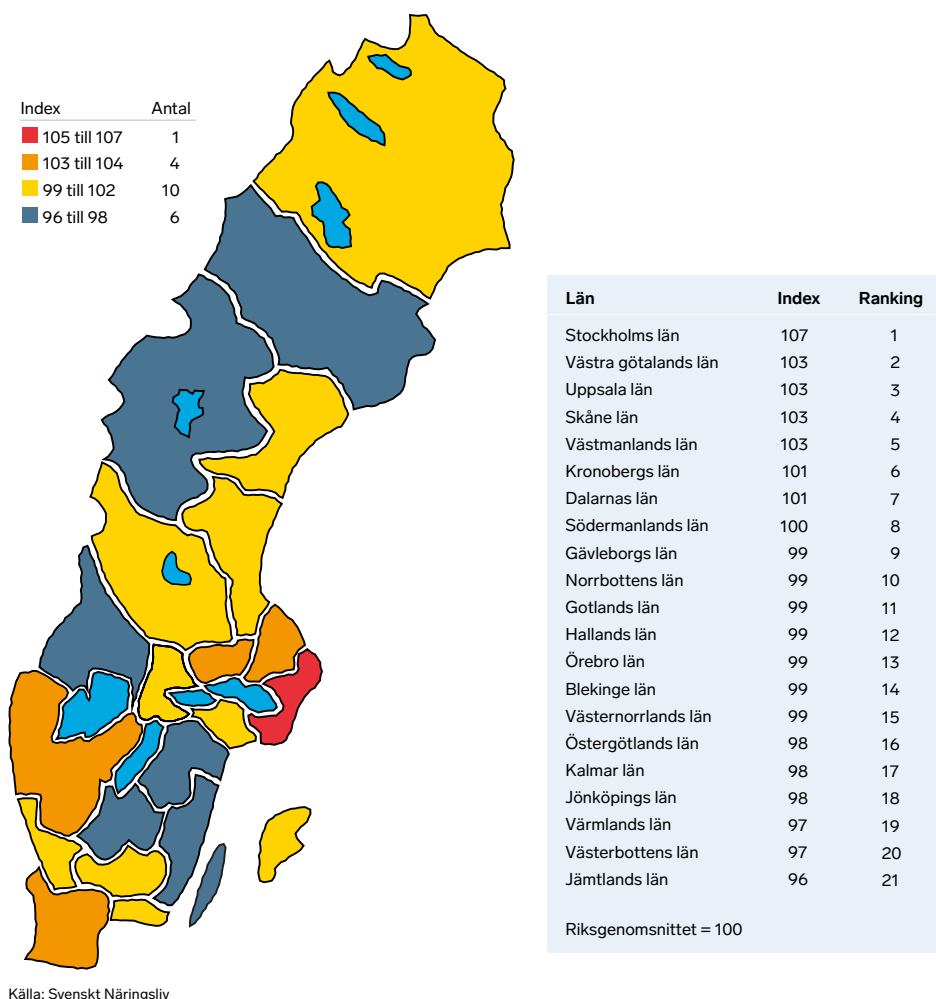
Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

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

Lönespridning per län 2021

Högst löneläge har Stockholm. Lägst löneläge återfinns i Jämtlands län. Spridningen är relativt liten och i 10 av 21 län är löneläget 99–102 procent av riksgenomsnittet.

Figur 6.1 Relativt löneläge per län för arbetare och tjänstemän



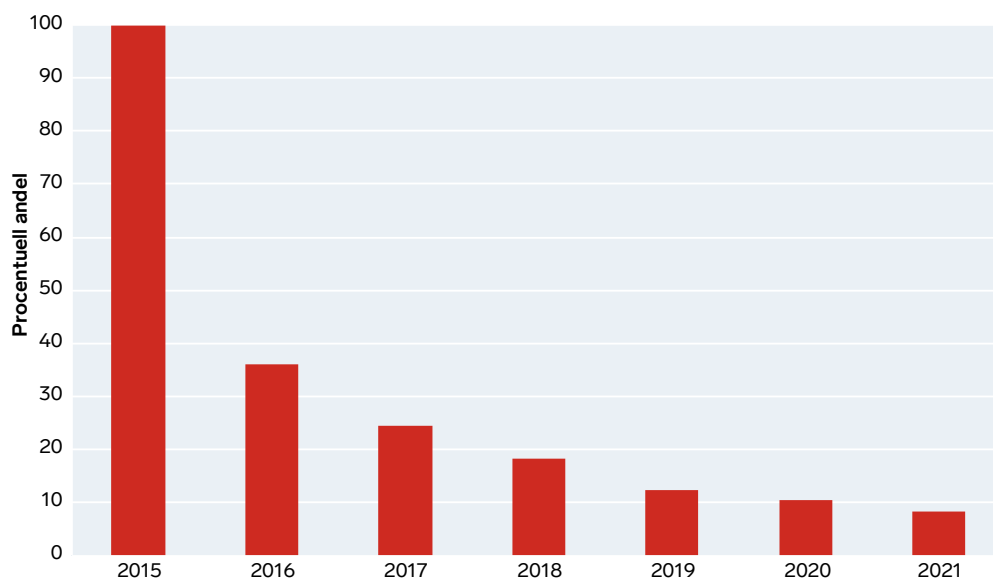
BAKGRUNDSINFORMATION I beräkningarna har hänsyn tagits till länens olika yrkesstruktur.

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 147 000 personer som år 2015 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns 36 procent i decil 1 ett år senare. Det innebär att cirka två av tre personer har lämnat den lägsta lönedecilen efter ett år. Efter sex år återfanns endast 8 procent av personerna, eller en av tolv, i den lägsta lönedecilen. Elva av tolv personer hade alltså lämnat den lägsta lönedecilen. Normaltillståndet är med andra ord att man får en högre lön inom några få år även om man anställs på en relativt låg lön.

En stor del av de medarbetare som år 2015 låg i första lönedecilen har gått 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 2015 fanns i decil 1



Källa: Svenskt Näringsliv

Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2015 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 uttraderad.

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 arbetskraftskostnader är viktiga för såväl den anställde 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 Byggindustri, installation och den lägsta inom Tjänster. För tjänstemän har tjänstemän inom Industri den högsta genomsnittliga lönenivån och tjänstemän inom Transporter den lägsta.

Genomsnittslönen 2021 uppgick till 188,74 kronor per timme för arbetare och 46 900 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 384 500 kronor för arbetare och 572 600 kronor för tjänstemän. När kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal läggs till ökar de genomsnittliga årskostnaderna till 527 700 kronor respektive 871 100 kronor.

Tabell 71 Lönekostnader 2021, arbetare

Näringsgren/område	T+P+S+H kronor per timme	Utveckling i procent		Årslön i kronor 2021	Arbetskrafts- kostnad i kronor
		2020-2021*	2018-2021**		
Arbetare					
Svenskt Näringsliv	188,74	2,3	2,0	384 500	527 700
- Industri	200,01	2,9	1,9	407 500	559 200
- Byggindustri, installation	208,20	2,2	1,7	424 200	582 100
- Handel & besöksnäring	176,59	2,2	2,1	359 800	493 700
- Transporter	184,18	2,8	1,9	375 200	514 900
- Tjänster	171,34	2,8	1,9	349 100	479 000

*Beräknat på identiska arbetsplatser förutom för byggnadsverksamhet som är beräknat på totalstatistik.

**Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

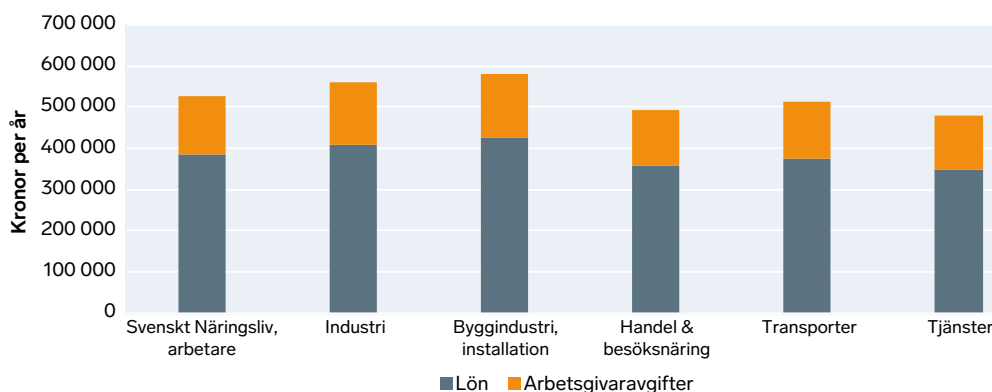
Tabell 7.2 Lönekostnader 2021, tjänstemän

	Månadslön i kronor	Utveckling i procent		Årslön i kronor 2021	Arbetskrafts- kostnad i kronor
		2020-2021	2018-2021**		
Tjänstemän					
Svenskt Näringsliv	46 900	2,7	2,1	572 600	871 100
- Industri	50 000	2,9	2,0	610 300	928 400
- Byggindustri, installation	49 400	2,6	2,3	602 300	916 200
- Handel & besöksnäring	44 600	1,9	1,8	543 600	827 000
- Transporter	44 400	1,9	1,9	541 400	823 600
- Tjänster	44 500	2,8	2,1	542 800	825 800

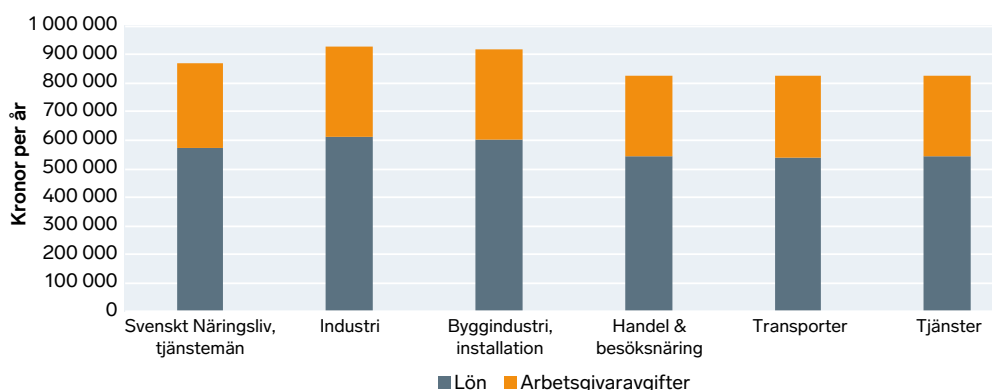
**Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2020 och 2021 ökade lönekostnaderna med i genomsnitt 2,3 procent för arbetare och 2,7 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönekostnaderna per timme mest inom Industri och minst inom Handel & besöksnäring samt Byggindustri, installation. För tjänstemän ökade lönekostnaderna per månad mest inom Industri och minst inom Handel & besöksnäring samt Transporter. Observera att effekterna från pandemin har påverkat kollektivens sammansättning mellan åren, vilket leder till att utvecklingstalen kan vara svårtolkbara. Avtalspension SAF-LO utökades i kollektivavtalen från 2020, vilket innebar en avräkningsbar kostnad i kollektivavtalen. Detta motsvarar ett värde som lönestatistiken ej täcker.

Diagram 7.1 Lönekostnader 2021, arbetare

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.2 Lönekostnader 2021, 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 får man av genomsnittet för de tre senaste åren. Då minskar också skillnaderna mellan olika näringsgrenar. De redovisade löneutvecklingstalen påverkas även mycket av personalomsättningen inom företagen – som varierar mellan branscher.

De övergripande branschgrupperna innehåller näringsverksamhet av liknande slag. Inom Industri inkluderas bland annat industri- och råvarunäringsar; i Byggindustri, installation inkluderas bland annat byggverksamhet, installationer och entreprenadverksamhet; i Handel & besöksnäring inkluderas bland annat detalj- och partihandel samt restaurangverksamhet; i Transporter inkluderas person- och varutransporter till land, flyg och sjöss och i Tjänster 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.

Lön per näringsgren och skiftform

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 både separat och inklusive löneelementen skift- och ob-tillägg (S) samt helglön (H).

Skiftarbete förekommer mest inom Industri, och är vanligast inom processindustrin. Den genomsnittliga timförtjänsten inom Industri är 181 kronor för tid- och prestationslön (T+P) och 19 kr för skift- och ob-tillägg + helglön (S+H).

Inom Industri är andelen arbetade timmar på dagtid 63 procent. 37 procent arbetar i någon form av skift. Inom övriga näringsgrenar dominerar arbete dagtid, bara var tionde timme utförs i någon form av skift.

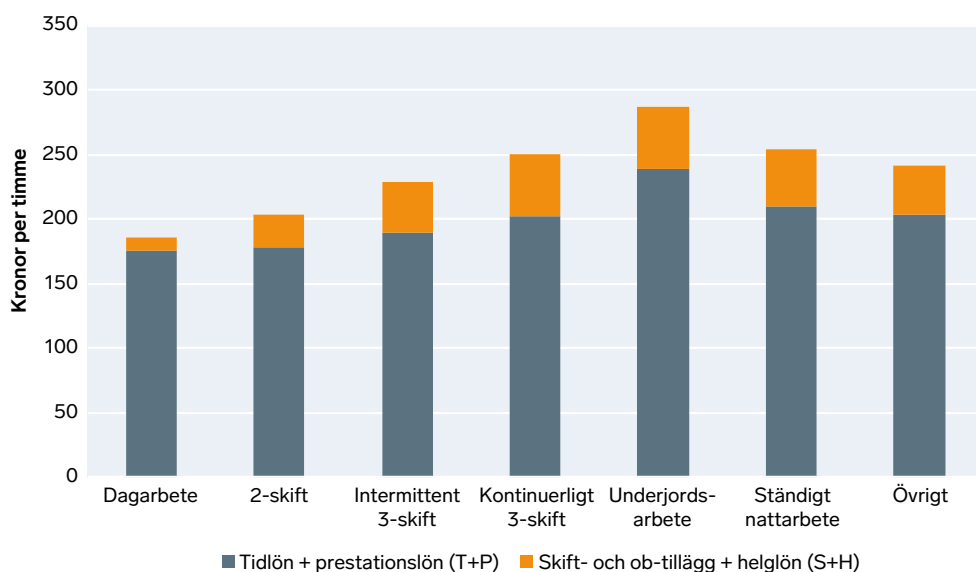
Tabell 7.3 Lön för arbetare per näringsgren och skiftform 2021

Genomsnittlig timförtjänst (kronor)								
	Totalt	Dag- arbete	2-skifts- arbete	Intermittent 3-skiftsarbete	Kontinuerligt 3-skiftsarbete	Underjords- arbete	Ständigt nattarbete	Övriga
Hela Svenskt Näringsliv								
Andel timmar	100,0%	81,6%	8,6%	2,1%	2,7%	0,3%	1,8%	3,0%
TPSH-kvot	188,74	178,03	196,03	200,48	244,42	280,45	230,10	197,85
TP-kvot	171,57	164,65	171,35	169,86	195,66	233,29	192,04	173,52
Industri								
Andel timmar	100,0%	63,0%	18,8%	3,4%	7,6%	0,8%	3,3%	3,2%
TPSH-kvot	200,01	185,49	202,90	228,64	250,60	286,86	254,38	241,12
TP-kvot	180,77	175,22	177,68	190,18	201,80	239,35	209,98	203,94
Byggindustri, installation								
Andel timmar	100,0%	99,0%	..	..	..	..	..	..
TPSH-kvot	208,20	207,44	..	..	..	..	..	..
TP-kvot	199,99	199,62	..	..	..	..	..	..
Handel & besöksnäring								
Andel timmar	100,0%	92,1%	5,3%	1,4%	..	..	0,5%	0,6%
TPSH-kvot	176,59	175,87	188,29	148,34	..	..	240,95	172,36
TP-kvot	154,18	154,14	159,52	131,27	..	..	165,56	148,31
Transport								
Andel timmar	100,0%	85,6%	3,0%	3,1%	0,7%	..	2,8%	4,8%
TPSH-kvot	184,18	179,94	197,46	209,41	235,92	..	195,65	220,57
TP-kvot	169,09	166,25	176,36	184,10	201,45	..	173,42	198,09
Tjänster								
Andel timmar	100,0%	79,8%	5,0%	3,9%	0,3%	..	1,2%	9,8%
TPSH-kvot	171,34	169,56	186,51	175,67	191,59	..	210,60	173,02
TP-kvot	155,22	153,70	164,43	149,57	168,01	..	165,03	152,01
Jord- & skogsbruk								
Andel timmar	100,0%	89,3%	8,4%	0,9%	0,5%	..	..	0,9%
TPSH-kvot	166,17	163,74	185,97	208,94	199,60	..	..	158,11
TP-kvot	159,18	157,78	172,11	177,23	175,71	..	..	146,98

.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

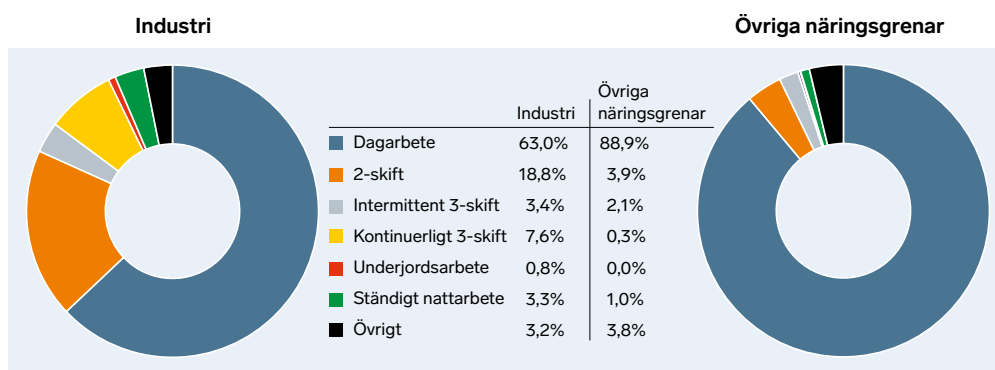
Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.3 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom Industri 2021



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.4 Andel arbetade timmar per skiftform för arbetare 2021



Källa: Svenskt Näringsliv

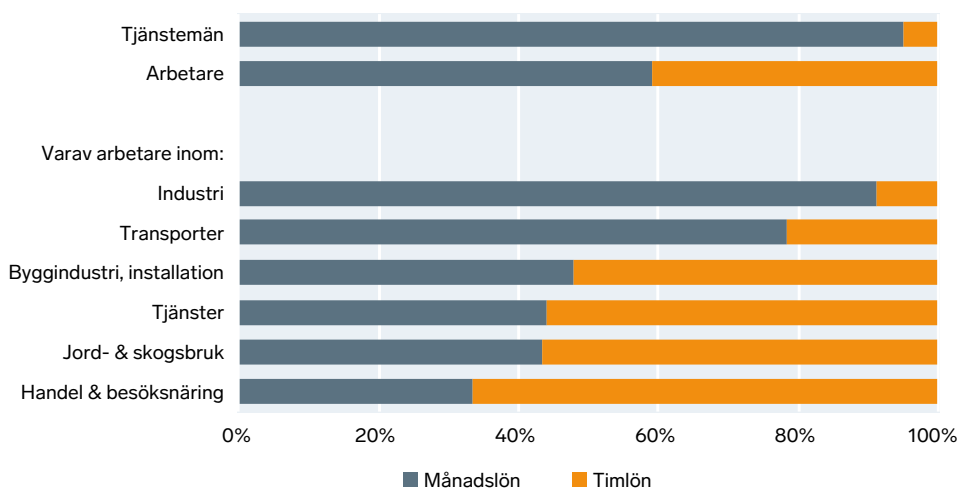
BAKGRUNDSINFORMATION Skift är ett sätt att ordna produktionen så att verksamheten kan drivas under fler timmar än på ordinarie arbetstid. Arbetstiden delas in i olika arbetspass som möjliggör att verksamheten ibland kan drivas dygnet runt och året om, vilket är viktigt i vissa branscher.

Löneformer

Inslaget av löneformer ser olika ut i olika delar av näringslivet och för olika grupper. Vissa avlönas med månadslön och andra med timlön. Vissa har resultatlön, andra inte. Vilka system som varje företag väljer att använda beror på verksamhetens behov.

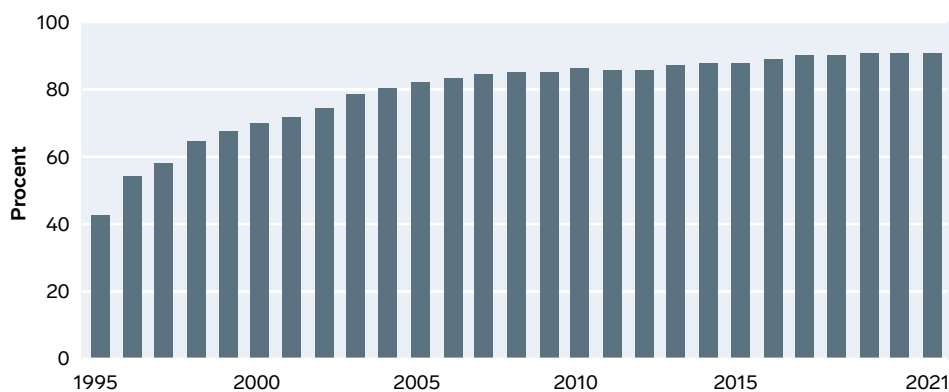
En stor del av de anställda har månadslön. Bland tjänstemännen har 95 procent månadslön och bland arbetarna 59 procent. Andelen arbetare med månadslön varierar mellan näringsgrenarna. Inom Industri har 91 procent månadslön vilket är en ökning med 48 procentenheter sedan 1995. Inom Handel & besöksnäring har 33 procent månadslön.

Diagram 7.5 Löneformer per näringsgren 2021



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.6 Andel arbetare med månadsavlön inom Industri 1995–2021



Källa: Svenskt Näringsliv

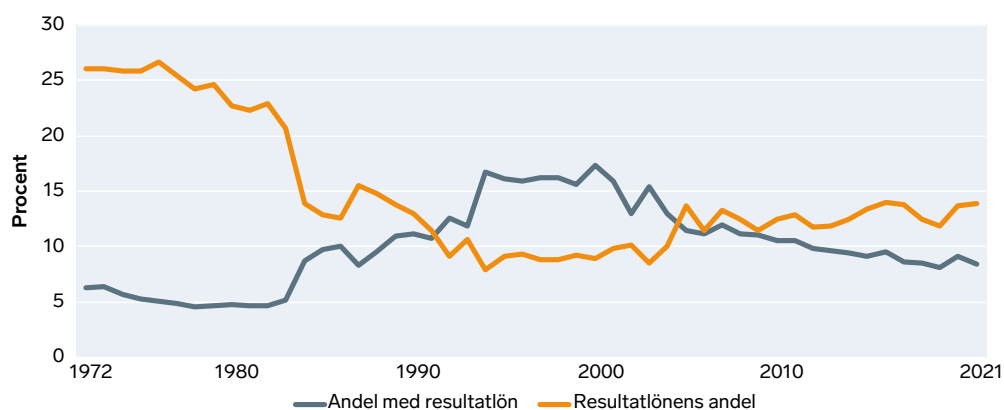
Rörlig lön – en flexibel löneform

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

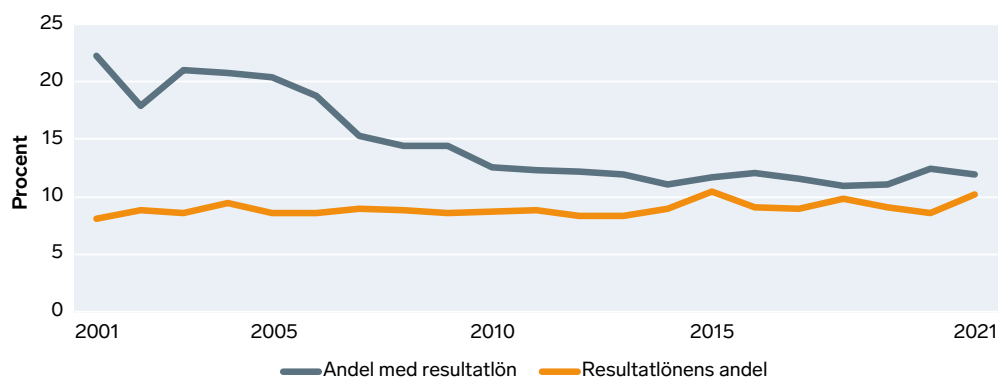
Från början av 1970-talet till början av 1980-talet hade omkring fem procent av tjänstemännen resultatlön. Därefter ökade andelen under ett decennium till drygt 16 procent av tjänstemännen. Under 2000-talet har andelen minskat – sammantaget med omkring 45 procent.

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 resultatlön haft en stabil trend och var år 2021 cirka 14 procent.

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

Diagram 7.7 Andel tjänstemän med resultatlön 1972–2021

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.8 Andel arbetare med prestationsbaserad ackordslön 2000–2021

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 2022 uppgår arbetsgivaravgiften till 31,42 procent. Arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspension, efterlevandepension, sjukförsäkring, arbetsskada, föräldraförsäkring samt en arbetsmarknadsavgift och 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 betalas endast ut 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 1956. Reducerad arbetsgivaravgift kan förekomma vid till exempel "Växa stöd för den först anställda" samt på lönedelar mindre än 25 000 per månad för personer födda 1999–2006.

Tabell 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal, procent

	2020	2021	2022*
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	0,60	0,60	0,60
Sjukförsäkringsavgift	3,55	3,55	3,55
Arbetsskadeavgift	0,20	0,20	0,20
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64	2,64
Summa	19,80	19,80	19,80
Allmän löneavgift	11,62	11,62	11,62
Totalt	31,42	31,42	31,42

* För arbetstagare som är födda 1938 till och med 1956 betalas en avgift på 10,21

* För arbetstagare födda 1937 eller tidigare betalas ingen arbetsgivaravgift eller särskild löneskatt

* För arbetstagare som är födda 1999 till och med 2003 betalas en avgift på 19,73 (<= 25 000 kr/mån)

* För arbetstagare som är födda 2004 till och med 2006 betalas en avgift på 10,21 (<= 25 000 kr/mån)

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 2022 är premien för arbetare 4,76 procent på lön upp till 532 500 kr/år och 30,01 procent på lönedelar därutöver. För tjänstemän finns det två skilda pensions-system: ITP 1 och ITP 2.

ITP 1 och ITP 2

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. Ett 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 andelen som omfattas av ITP 1 kommer successivt att öka.

Avgiften till ITP 1 är för år 2022 4,84 procent på lönedelar under 7,5 inkomst-basbelopp och 31,02 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2022 till 13,27 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 premiebefrielseförsäkringen. Skattesatsen för 2022 uppgår till 24,26 procent. I tabellerna är SLP omräknad till procent av lönesumman.

Tabell 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2022 – arbetare

Procent av bruttolönen (1)	På lönedelar	
	≤ 532 500 kr/år	532 500 kr/år
Omställningsförsäkring (2)	0,30	0,00
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Tjänstegruppplivförsäkring (TGL) (3)	0,15	0,00
FPT Föräldrapenningtillägg	0,00	0,00
Avtalspension SAF-LO		
- pensionspremie (4)	4,30	30,00
- premiebefrielseförsäkring	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,76	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader cirka	1,04	7,28
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,22	68,71

(1) De angivna premierna gäller för företag som är anslutna till Svenskt Näringsliv. Företag som anslutit till hela eller delar av dessa system på annat sätt 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 0,45 procent. Moms tillkommer.

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

(4) Premien betalas från och med den månad medarbetaren fyller 23 år.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.3 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2022
– tjänstemän med ITP 1

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 44 375 kr/mån	> 44 375 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension (1)	4,50	30,00
- premiebefrielseförsäkring	0,10	0,74
- sjukförsäkring (2)	0,03	0,13
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (3) cirka	0,07	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05	0,05
Trygghetsrådet (TRR) (4)	0,10	0,10
Summa avtalade avgifter	4,84	31,02
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,10	7,50
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,36	69,94

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

(2) 0,025 procent betalas på lönedelar upp till 30 187 kr/mån och 0,127 procent betalas på lönedelar mellan 30 187 kr/mån och 177 500 kr/mån.

(3) Premie 20 kr/månad vilket motsvarar något mindre än 0,07 procent på tjänstemännens lönesumma. Premien varierar mellan 20–39 kronor beroende på försäkringsbolag.

(4) Hängavtalsföretag betalar cirka 0,5 procent.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2022
– tjänstemän med ITP 2

Procent av bruttolönen	
ITP 2 (ålderspension, sjukförsäkring med mera) (1) cirka	13,05
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (2) cirka	0,07
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05
Trygghetsrådet (TRR) (3)	0,10
Summa avtalade avgifter	13,27
Särskild löneskatt på pensionskostnader	3,10
Arbetsgivaravgifter	31,42
Totalt	47,79

(1) Prognos för 2022, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20 procent. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2022. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.

(2) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 20-39 kr/månad vilket motsvarar cirka 0,07 procent på tjänstemännens lönesumma upp till 7,5 prisbasbelopp.

(3) Hängavtalsföretag betalar 0,50 procent.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2022

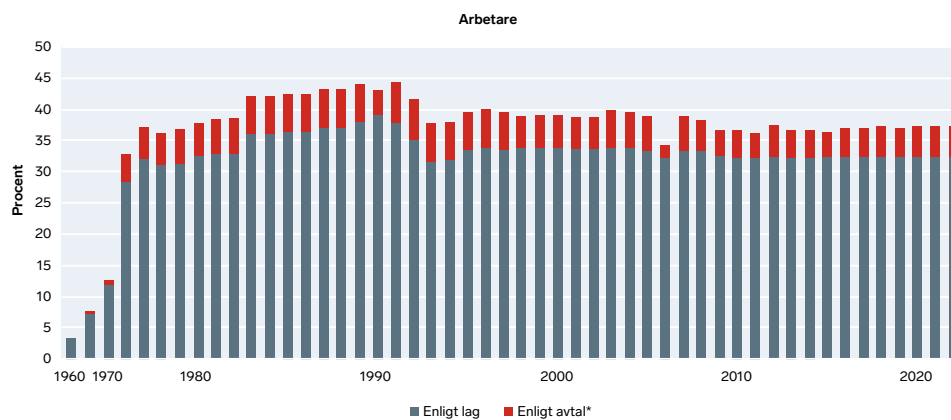
De totala arbetsgivaravgifterna för arbetare ökade från 1960 och fram till och med 1991. Ökningen var särdeles kraftig under 1960- och 1970-talen. I början av 1990-talet sänktes de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för att därefter öka något igen. Från mitten av 1990-talet och drygt tio år framåt låg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

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

En orsak till den kraftiga ökningen av arbetsgivaravgifterna för tjänstemän är att de avtalade premierna har ökat kraftigt från och med 1996. 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 introducerades den nya Avtalspension SAF-LO, vilket innebär att de avtalade premierna blir något mindre stabila för arbetare. Pensionsplanens täckning förändras från år 2022, då även 23 åringar kommer att ingå.

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

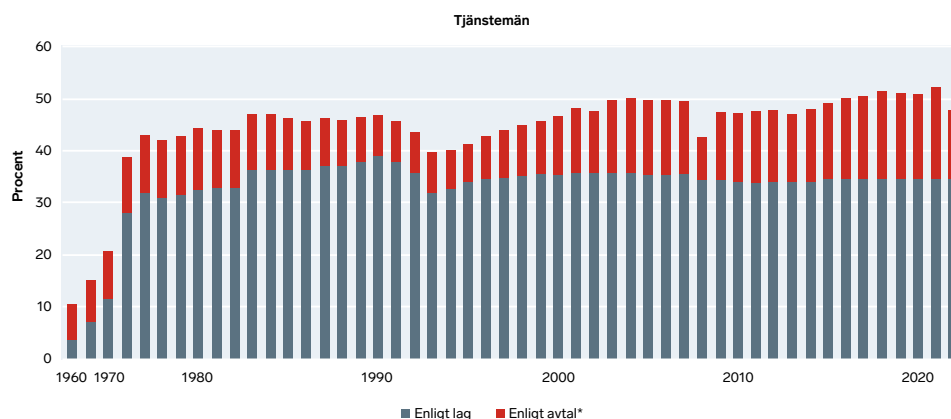
Diagram 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2022, för arbetare



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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Diagram 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2022, för tjänstemän



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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.5 Arbetsgivaravgifter 1960–2022

	Arbetare			Tjänstemän		
	Enligt lag	Enligt avtal*	Totalt	Enligt lag	Enligt avtal*	Totalt
1960	3,4	0,0	3,4	3,5	7,0	10,5
1965	7,3	0,5	7,8	7,2	7,9	15,1
1970	11,9	0,6	12,5	11,6	9,1	20,7
1976	28,3	4,4	32,7	28,0	10,7	38,7
1980	32,4	5,4	37,8	32,4	11,9	44,3
1985	36,4	5,9	42,3	36,4	9,8	46,2
1990	39,0	3,9	42,9	39,0	7,6	46,6
1995	33,6	6,0	39,6	34,2	7,0	41,2
2000	33,8	5,3	39,1	35,5	11,3	46,8
2001	33,7	5,0	38,7	35,7	12,4	48,1
2002	33,7	5,0	38,7	35,6	11,9	47,5
2003	33,8	5,9	39,7	35,8	14,1	49,9
2004	33,7	5,9	39,6	35,7	14,2	50,0
2005	33,3	5,7	39,0	35,6	14,2	49,8
2006	32,3	2,0	34,2	35,4	14,3	49,8
2007	33,3	5,7	39,0	35,5	14,0	49,5
2008*	33,4	4,8	38,2	34,4	8,2	42,5
2009*	32,4	4,2	36,6	34,3	13,1	47,4
2010*	32,3	4,2	36,5	34,2	13,2	47,4
2011*	32,2	3,8	36,0	33,9	13,7	47,6
2012*	32,3	5,1	37,4	34,1	13,6	47,7
2013*	32,3	4,2	36,5	34,1	13,0	47,1
2014*	32,3	4,2	36,5	34,1	14,0	48,2
2015*	32,3	4,1	36,5	34,5	14,6	49,1
2016*	32,5	4,6	37,0	34,7	15,3	50,0
2017*	32,5	4,6	37,0	34,6	16,0	50,7
2018*	32,5	4,7	37,2	34,7	16,8	51,5
2019*	32,5	4,5	37,0	34,7	16,5	51,2
2020*	32,5	4,7	37,2	34,7	16,1	50,8
2021*	32,5	4,8	37,2	34,7	17,4	52,1
2022*	32,5	4,8	37,2	34,5	13,3	47,8

* 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.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

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 ett annat land är kostnaden för arbetskraft viktig. Internationella jämförelser av statistik bör tolkas med försiktighet eftersom det finns skillnader i hur statistiken sammanställs.

I denna sammanställning av löner och arbetskraftskostnader för 2021 har Schweiz det högsta löneläget med 477 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 597 kronor per arbetad timme.

Bulgarien har det lägsta löneläget med 60 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 72 kronor per arbetad timme.

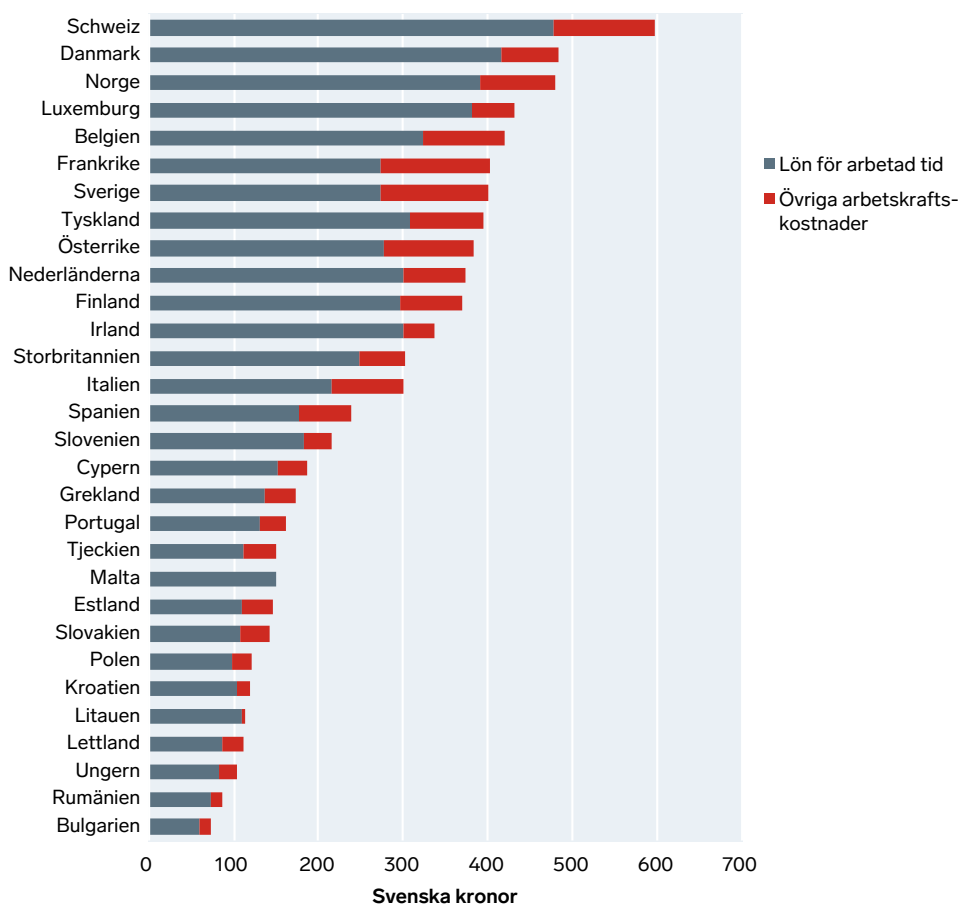
Tabell 9.1 Lön och total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor

	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2019	2020	2021	2008	2019	2020	2021
Belgien	230	330	332	324	316	429	431	420
Bulgarien	20	53	57	60	25	64	68	72
Cypern	135	150	145	152	160	185	178	187
Danmark	292	407	413	416	332	474	480	483
Estland	55	105	106	109	75	142	143	146
Finland	201	287	288	296	260	361	360	369
Frankrike	200	260	266	273	300	387	393	403
Grekland	129	136	139	137	160	174	177	173
Irland	239	296	303	300	278	352	339	336
Italien	175	217	223	215	242	304	313	301
Kroatien	75	101	98	103	88	118	113	119
Lettland	46	83	86	87	58	105	110	111
Litauen	41	93	103	110	57	100	106	114
Luxemburg	256	393	390	382	298	444	441	432
Malta	101	151	155	150	110	161	155	150
Nederländerna	220	294	309	300	286	387	386	374
Norge	..	432	404	391	..	532	496	480
Polen	60	92	93	97	73	113	115	120
Portugal	95	122	132	130	117	152	165	162
Rumänien	31	65	71	72	40	82	85	86
Schweiz	365	485	477	477	462	607	597	597
Slovakien	52	97	106	107	70	132	141	142
Slovenien	111	169	176	182	134	201	209	216
Spanien	138	172	176	176	186	232	239	238
Storbritannien	170	248	251	248	201	302	305	302
Sverige	204	260	266	273	304	387	391	401
Tjeckien	65	105	110	112	88	143	148	150
Tyskland	209	294	300	308	268	377	384	394
Ungern	53	84	83	82	75	105	104	103
Österrike	188	269	279	277	254	366	385	383

Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

De högsta totala arbetskraftskostnaderna i Europa finns alltså i Schweiz, Danmark och Norge, tätt följda av bland andra Sverige.

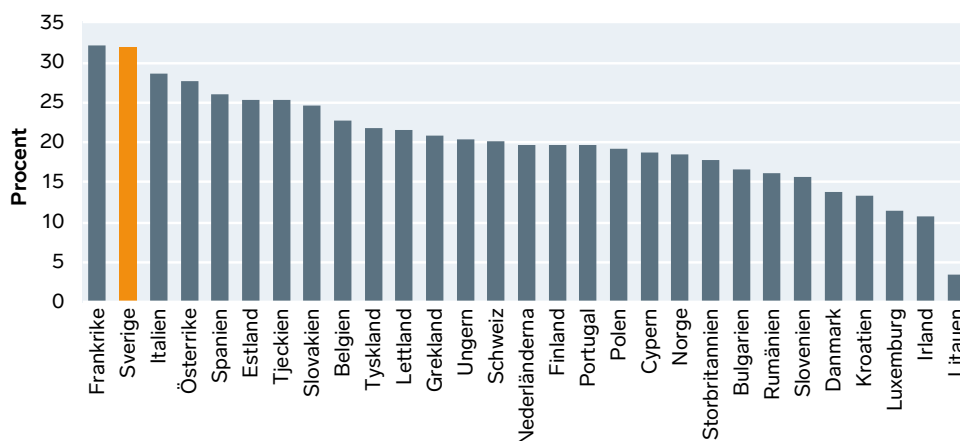
Diagram 9.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2021 fördelat på kostnads-komponenter



Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

Om man i stället betraktar hur stor andelen arbetsgivaravgifter är av den totala arbetskraftskostnaden hör Litauen med 4 procent till de länder som har den lägsta andelen. I Sverige och Frankrike är andelen 30 procent eller högre.

Diagram 9.2 Övriga arbetskraftskostnader som andel av total arbetskraftskostnad 2021



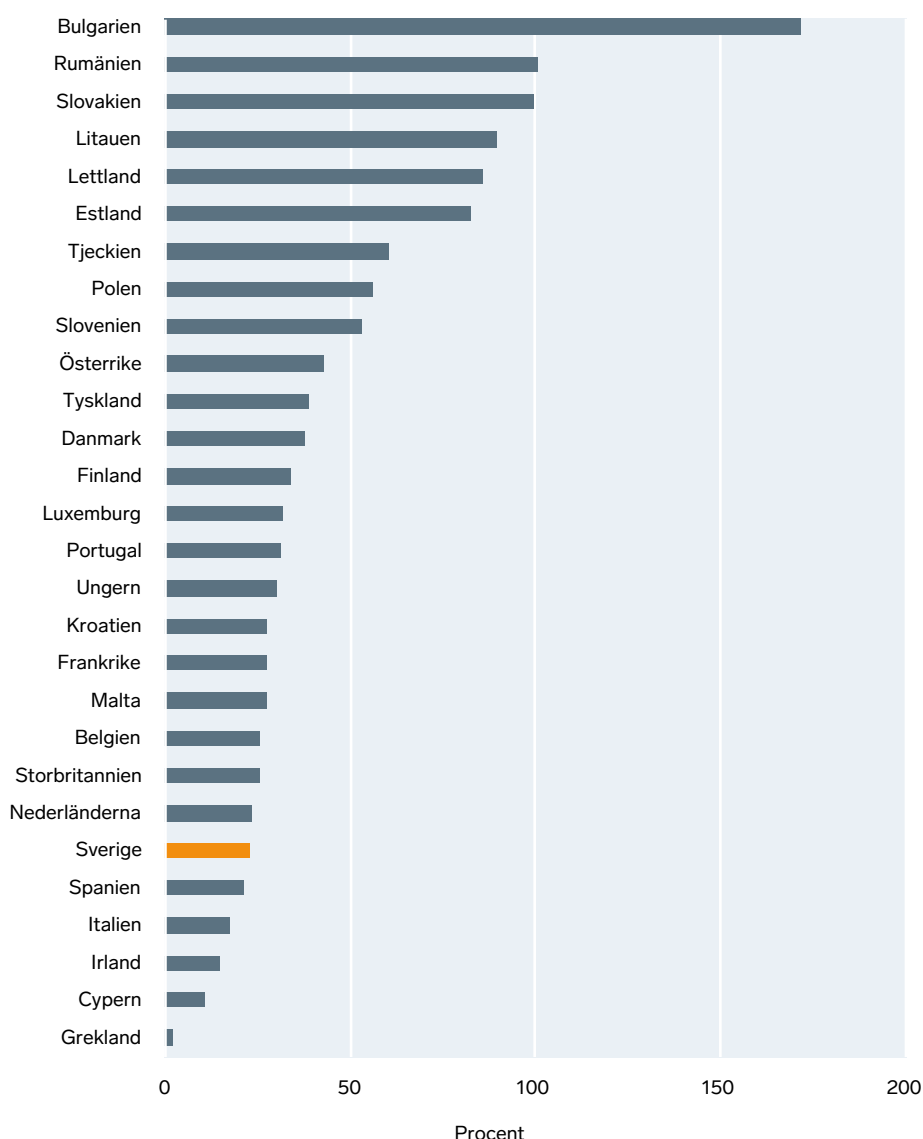
Källa: Eurostat och egna beräkningar

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt varierar från år till år. Under perioden 2008–2021 var den genomsnittliga ökningstakten i länderna nedan 3,0 procent per år.

Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. Arbetskraftskostnaderna har ökat med 1,8 procent i Grekland och 172 procent i Bulgarien.

Diagram 9.3 Arbetskraftskostnadens förändring 2008–2021, procentberäkning baserad på euro



Källa: Eurostat och egna beräkningar

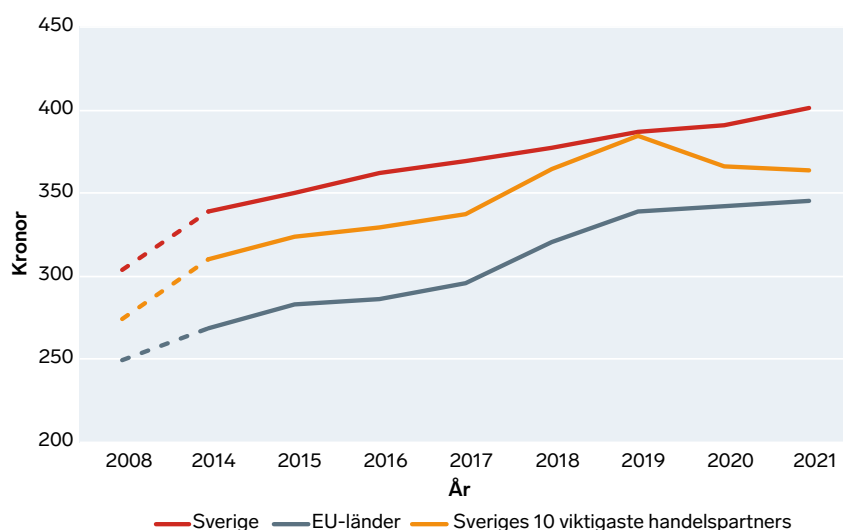
Nivån på kostnaderna för arbetskraft förändras över tid och bestäms av komponenter som löner och sjukfrånvaro samt avtalad och lagstiftad arbetsgivaravgift. Den relativa nivån påverkas också av växelkursen. När komponenterna i kostnaden utvecklas ändras också den totala kostnaden i varje enskilt land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

Handeln till och från ett land, definierad som summan av värdet av varuimport och värdet av varuexport, varierar över tid och därmed varierar också de handelspartner som är viktiga för landet i fråga. I Sverige stod länderna i EU för 60 procent av handeln 2021. Länderna i Norden stod för 24 procent av handeln till och från Sverige.

Sveriges tio viktigaste handelspartner under 2021 var Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark, Finland, USA, Kina, Storbritannien, Polen och Belgien. Dessa länder stod för 69 procent av handeln till och från Sverige.

Sedan 2019 har den svenska arbetskraftskostnaden ökat relativt både viktiga handelspartners och EU.

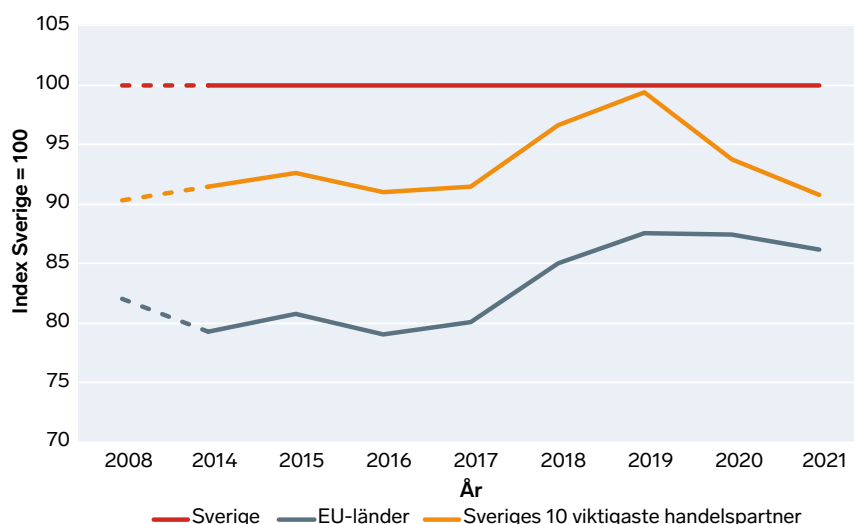
Diagram 9.4 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014–2021



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

* Obs. Brutna axlar.

Diagram 9.5 Relativ arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014–2021



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

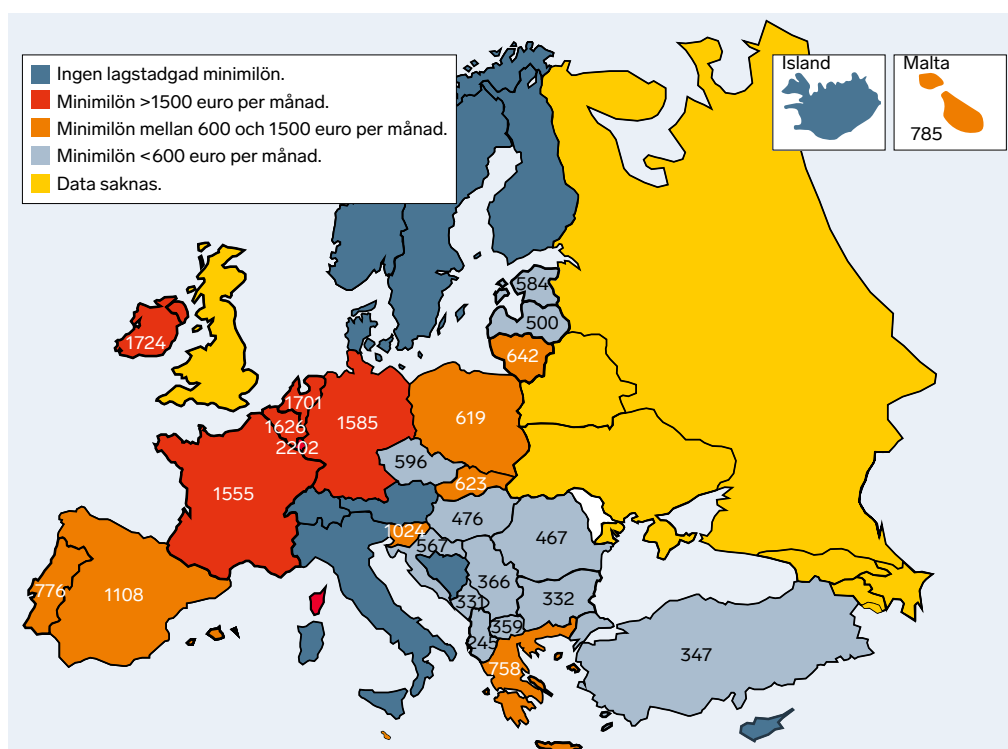
* Obs. Brutna axlar.

Minimilöner

Minimilön är den lägsta lön som betalas per månad eller timme. I 21 av de 27 länderna inom EU (Belgien, Bulgarien, Estland, Frankrike, Grekland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Tjeckien, Tyskland och Ungern) bestäms minimilönerna av regeringen eller parlamentet, ofta i samråd med arbetsmarknadens parter. De lagstadgade minimilönerna tillämpas för majoriteten av de heltidsanställda i landet.

Minimilönerna per månad 2021 varierade mellan 245 euro i Bulgarien och 2 202 euro i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 057 euro per månad.

Figur 9.1 Minimilön per månad 2021



Källa: Eurostat

Tabell 9.2 Lagstadgade minimilöner 2021, euro per månad

Höga (över 1500 euro/månad)		Mellan (600–1500 euro/månad)		Låga (under 600 euro/månad)			
Luxemburg	2202	Spanien	1108	Tjeckien	596	Serbien	366
Irland	1724	Slovenien	1024	Estland	584	Nordmakedonien	359
Nederländerna	1701	Malta	785	Kroatien	567	Turkiet	347
Belgien	1626	Portugal	776	Lettland	500	Bulgarien	332
Tyskland	1585	Grekland	758	Ungern	476	Montenegro	331
Frankrike	1555	Litauen	642	Rumänien	467	Albanien	245
		Slovakien	623				
		Polen	619				

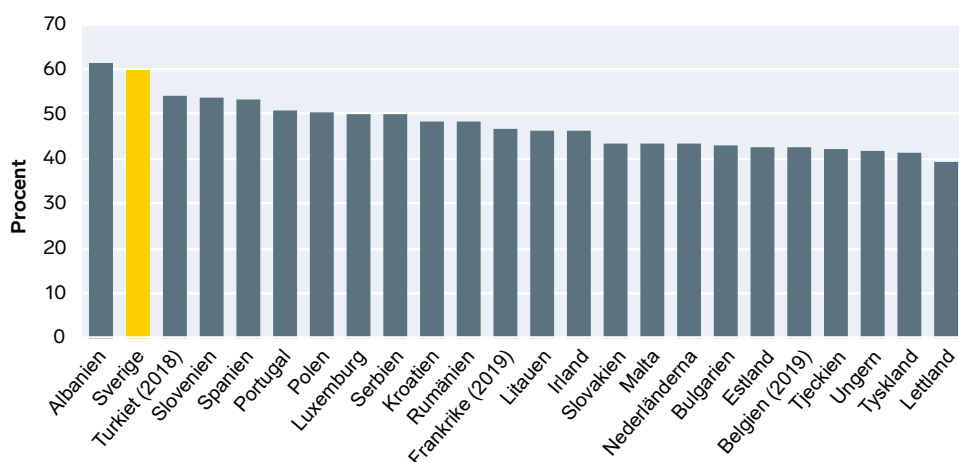
Källa: Eurostat

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

I de länder som inte har lagstadgade minimilöner (Danmark, Finland, Island, Italien, Norge, Schweiz, Sverige och Österrike) sätts löner vid avtalsförhandlingar mellan arbetsgivare och fackförening, på företagsnivå eller på individuell nivå. Det är liksom i Sverige ganska vanligt med branschvisa kollektivavtal, där en minimilön 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 för 2020 beräknas till i genomsnitt cirka 20 700 kronor per månad vilket motsvarar 1 970 euro. Detta visar att minimilönerna i Sverige därmed hör till Europas högsta.

Minimilönens andel i relation till medellönen varierar mellan 39,5 och 61,4 procent. De högsta värdena finns i Albanien, Sverige, Turkiet, Slovenien, Spanien, Portugal och Polen. I dessa sju länder är minimilönens andel av medellönen över 50 procent. Längst ner på skalan finns Lettland där minimilönens andel är lägre än 40 procent. I Sverige är den beräknade minimilönen 60 procent av medellönen.

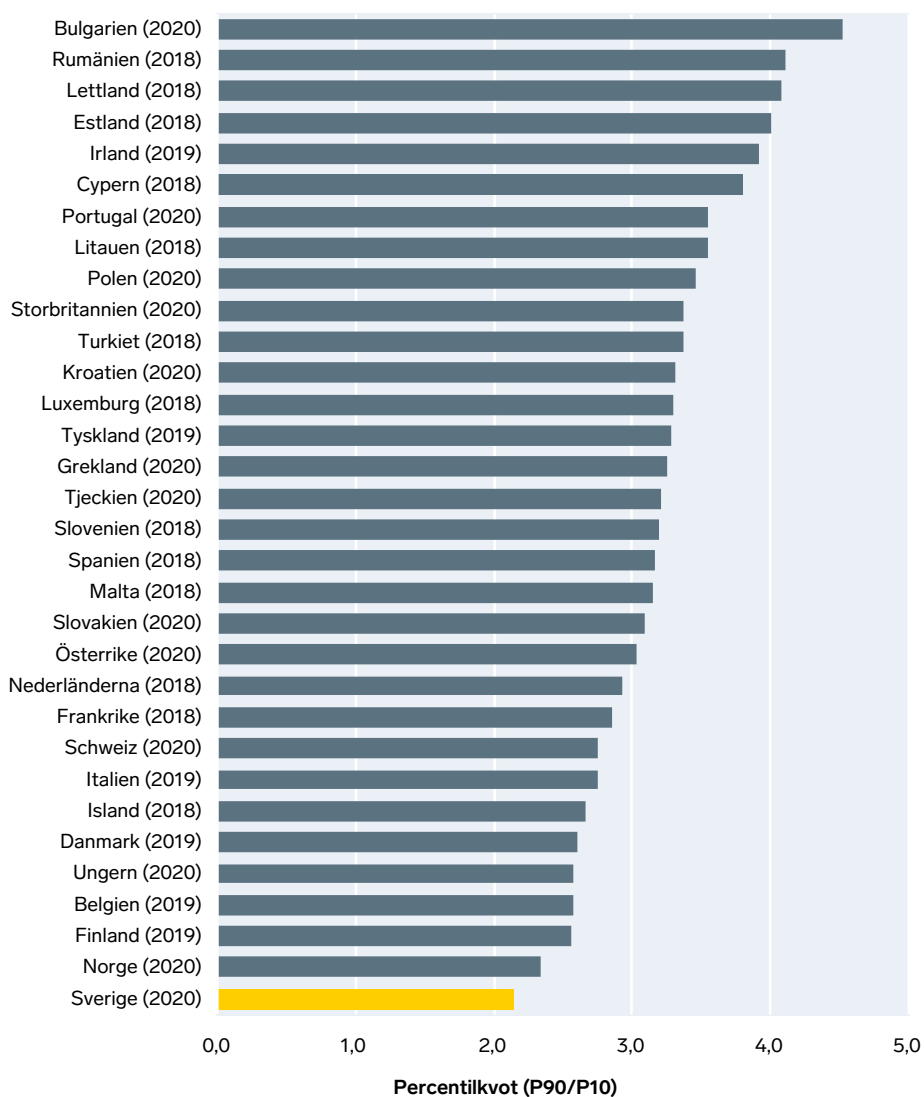
Diagram 9.6 Minimilön i procent av medellön 2020

Anm. Beräknat värde för Sverige.

Källa: Eurostat samt egna beräkningar

Lönespridning

Sverige har den allra minsta lönespridningen bland jämförda länder inom Europa. Percentilkvoten var 2,1 för Sverige vid mätningen 2020. I länder som Tyskland och Storbritannien och Österrike är lönespridningen omkring 40–60 procent högre än i Sverige. Spridningen beräknas som relationen mellan den 90:e percentilllönen och den 10:e percentilllönen. I länder med hög percentilkvot är skillnaden mellan höga och låga löner stor. I länder med låga tal är lönespridningen liten. Relationen mellan 90:e och 10:e percentilen 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 partsmodellen innebär att löner, allmänna anställningsvillkor, tjänstepensioner, försäkringar och villkor vid omställning bestäms i kollektivavtal av parterna på arbetsmarknaden utan inblandning av staten. I avtal regleras även partsgemensamt ägda och förvaltade organisationer som hanterar försäkringar, omställning eller frågor inom till exempel arbetsmiljö.

Inom lönebildningens område arbetar Svenskt Näringsliv och dess arbetsgivarförbund för att utveckla den företags- och medarbetarnära lönebildningen. Företags- och medarbetarnära lönebildning uppnås på flera sätt. Störst är möjligheterna när de centrala parterna kommer överens om avtal utan på förhand bestämda löneutrymmen (sifferlösa avtal), vilket innebär att företagen har möjlighet att tydligt koppla lönesättningen till medarbetarens prestation och till verksamhetens ekonomiska förutsättningar och mål. Företags- och medarbetarnära lönebildning kan också uppnås genom avtal där de överenskomna lönehöjningarna fullt ut eller delvis kan disponeras på företagsnivå. Ju mindre av utrymmet som låses upp genom individgarantier, generella höjningar eller stupstockar om lönehöjningarnas fördelning, desto större blir utrymmet för individuella löner.

Verkligheten ser fortfarande ut så att många kollektivavtal innehåller centrala bestämmelser om hur lönen ska läggas ut och individgarantier som ger den anställda en viss lägsta lönehöjning. Detta trots att flera undersökningar visar att merparten av medarbetare och chefer vill se starkare koppling mellan individens prestation och lön. I en undersökning som presenterades 2015 svarade 76 procent av ett urval 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 således ett starkt stöd i samhället idag för att utveckla lönebildningen att vara mindre kollektiv mot mer individuell, 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 alltmer styrande, till viss del redan under 1960-talet men framförallt under 1970-talet. Avtalen hade detaljerade fördelningsregler, låglönesatsningar och följsamhetsklausuler. För att åstadkomma en mer decentraliserad och företagsanpassad lönebildning bröts därför under 1980-talet den långa raden av centrala avtal genom att rena förbundsförhandlingar skedde vissa år. I februari 1990 fattade styrelsen för Svenskt Näringslivs föregångare SAF ett principbeslut som innebar att avtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor fortsättningsvis skulle föras på förbunds nivå. Därmed ändrades SAF:s 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 förtjänstutvecklingsgarantier eller prisutvecklingsgarantier. Tjänstemannaavtalens tidigare regler om ålders- och kvalifikationstillägg 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 pottar eller lokala löneutrymmen som fastställts i centrala kollektivavtal ska fördelas. Det finns dock områden som sedan länge har haft renodlad individuell lönesättning. Ett exempel är de så kallade Ledaravtalen som har haft en avtalsmodell utan preciserat utrymme sedan 1992/1993.

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

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

Avtalsförhandlingarna 2001 innebar att andelen anställda som omfattades av lokal lönebildning ökade markant på tjänstemannasidan. Men fortfarande inkluderade många av avtalen någon form av stupstock avseende lokalt löneutrymme eller en individgaranti för den enskilde medarbetaren.

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.

Företags- och medarbetarnära lönebildning i nu gällande avtal

Löneavtalen delas in i sju olika kategorier. Definitionen av företags- och medarbetarnära lönebildning innefattar de fyra översta avtalskategorierna.

Tabell 10.1 Andel årsanställda per avtalskonstruktion 2020

	Procent
Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	10,6
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	12,4
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6,6
Lönepott utan individgaranti	15,0
Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	15,1
Generell höjning och lönepott	26,8
Generell höjning	13,4

Källa: Medlingsinstitutet

Tabellen, som bygger på Medlingsinstitutets analys av avtalen efter avtalsrörelsen 2020, visar hur de olika avtalskonstruktionerna fördelas efter andelen årsanställda inom näringslivet. (Ny källa varför jämförelser inte kan göras mot tidigare års analys.)

För att stödja medlemsföretagen i deras arbete med att utveckla lönebildningen sker arbete inom arbetsgivarorganisationerna och inom Svenskt Näringsliv. Ett nytt webbverktyg har utvecklats av Svenskt Näringsliv i samarbete med arbetsgivarorganisationerna. Verktöget finns tillgängligt på www.jobbamedlonen.se för företag som vill utveckla lönesättningen. Lönebildningsdagarna som är ett årligt återkommande event och arrangerades av Svenskt Näringsliv för kunskaps- och erfarenhetsutbyte och inspiration kring företagsnära lönebildning finns på svensktnaringsliv.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 en konflikt är ofta mycket hög. Varsel om konflikt kan vara en tillräcklig facklig påtryckning för att avtal ska träffas. Företagens konkurrenskraft kan dock påverkas negativt.

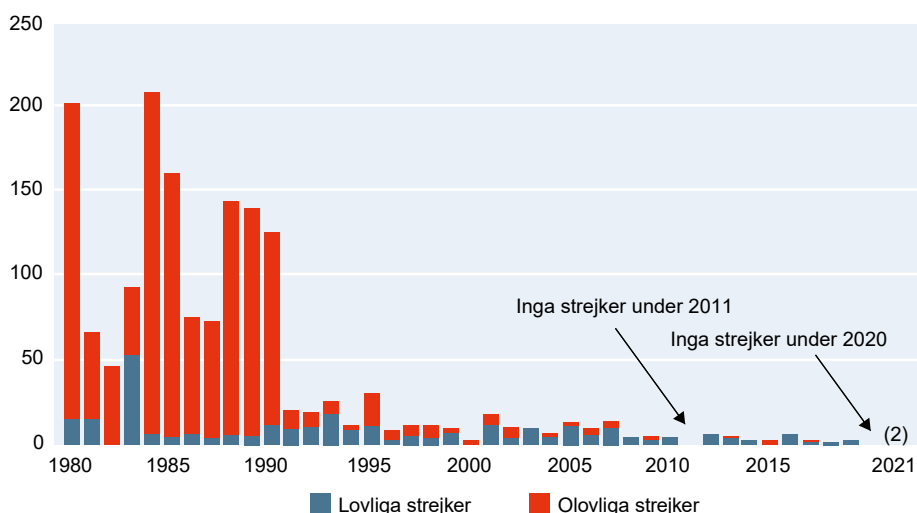
Under 2021 träffades ett antal nya kollektivavtal som egentligen skulle ha förhandlats under 2020, men som sköts fram i tiden på grund av coronapandemin.

Det förekom ett antal fackliga varsel om stridsåtgärder i avtalsrörelsen, men i samtliga fall träffades nya avtal innan varslen skulle övergå i utbruten konflikt.

Antalet förlorade arbetsdagar 2021 till följd av konflikt uppgick enligt Medlingsinstitutet till endast 11 dagar. Dessa förlorades i lokala tvister, inte i avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal.

Ingen olovlig konflikt förekom under 2021. Precis som förra året förlorades inga arbetsdagar i konflikter på förbunds nivå under 2021.

Diagram 11.1 Strejker i Sverige 1980–2021

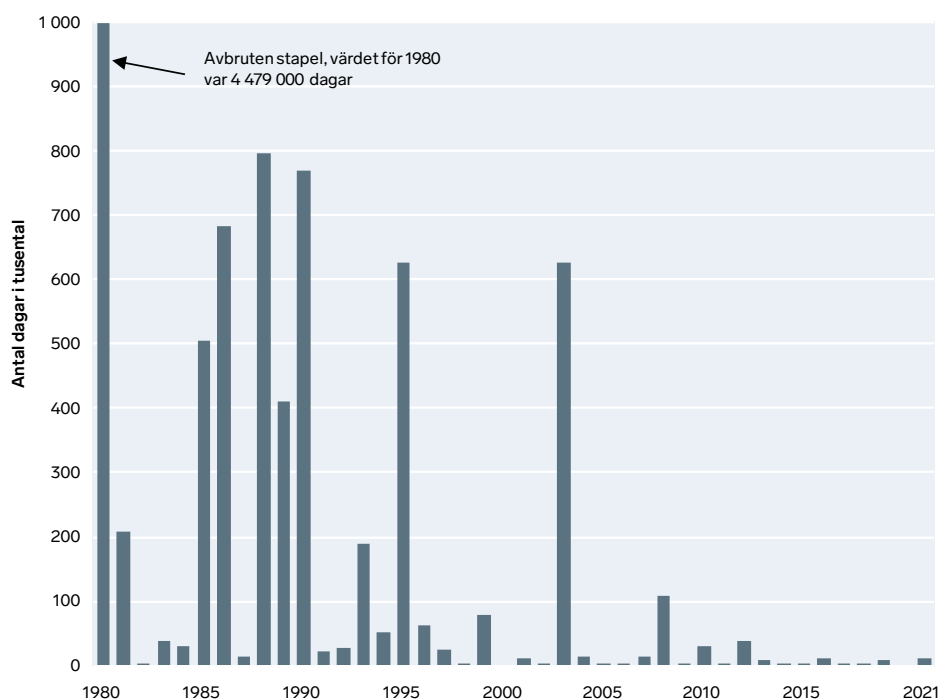


Källa: Medlingsinstitutet

Antalet förlorade arbetsdagar säger ingenting om hur omfattande konflikternas 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 var Industriavtalet som träffades av parterna inom industrin 1997. Det kom till i efterspelet av den mycket konfliktrika avtalsrörelsen 1995.

Diagram 11.2 Strejker och lockouter i Sverige 1980–2021, antal dagar i tusental



Källa: Medlingsinstitutet

Ett nytt Industriavtal gäller från 2016. Avtalet ersätter det tidigare Industriavtalet från 2011 som i sin tur ersatte avtalet från 1997 som varit en hörnsten för lönebildningen i Sverige.

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. Låglönesatsningars effekt på lönestrukturer

Lägstalöner har stor betydelse för hur väl arbetsmarknaden fungerar. Nivån på lägstalönerna påverkar hur många nya jobb som skapas och i vilka branscher. Framför allt påverkar lägstalönerna framväxten av jobb utan krav på längre utbildning och erfarenhet. Höga lägstalöner kan leda till att dessa jobb försvinner eller aldrig skapas.

Sverige har små löneskillnader i europeiskt perspektiv

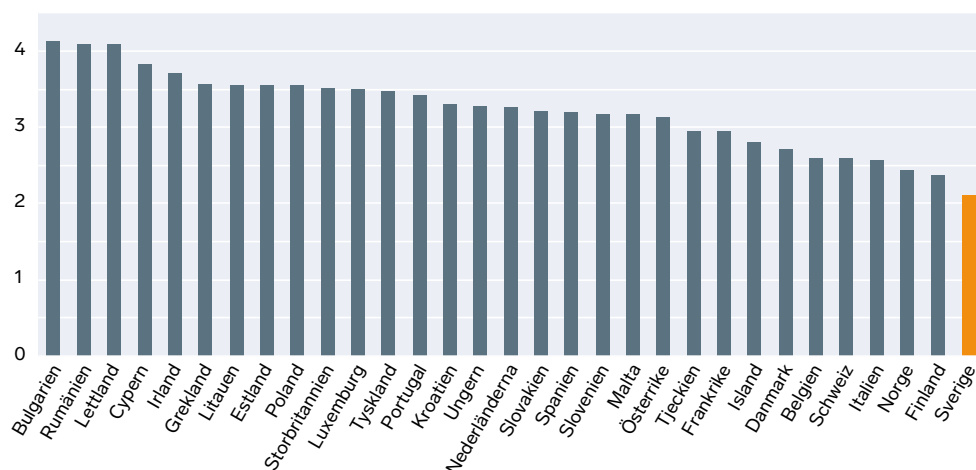
Löneskillnader, eller lönespridning, mäts som kvoten mellan olika percentillöner. Den 10:e percentilen är den lönenivå som 10 procent av lönerna ligger under, det vill säga en relativt låg lön. Den 90:e percentilen är den lönenivå som 90 procent av lönerna ligger under, alltså en jämförelsevis hög lön. 80 procent av alla löner ligger därför mellan den 10:e och den 90:e percentillönen.

Senast tillgängliga statistik för Europa avser 2018. Statistiken visar att kvoten mellan percentil 90 och percentil 10 var 2,11 för Sverige. Det innebär att de högsta lönerna är drygt dubbelt så höga som de lägsta lönerna. Statistiken visar också att Sverige har de minsta löneskillnaderna i Europa. Motsvarande percentillönekvot inom Europa var i genomsnitt 3,26 (EU inklusive Storbritannien, Norge och Island).

Att Sverige har små löneskillnader beror på att de lägsta lönerna är högre än i de flesta andra länder. Det får betydelse för vilka jobb som skapas, och det påverkar vilka som anställs. Höga lägstalöner innebär att det skapas färre enkla jobb jämfört med länder där lönespridningen nedåt är större. Om det finns få enkla jobb ökar risken för att personer med kortare utbildning och erfarenhet stängs ute från arbetsmarknaden.

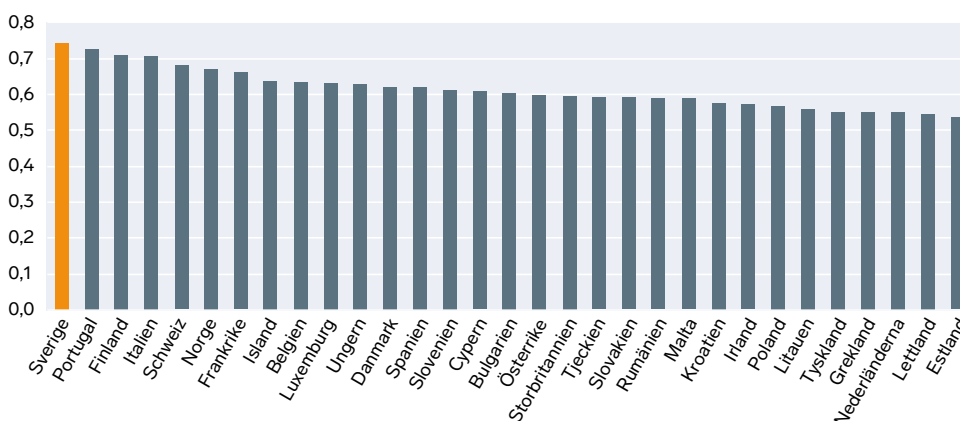
För personer som är nya på arbetsmarknaden spelar lägstalönerna också en avgörande roll eftersom de påverkar möjligheterna att få ett första jobb. Om det kostar lika mycket att anställa någon med begränsad erfarenhet som någon med referenser från tidigare anställningar kommer många arbetsgivare att välja bort mindre erfarna personer till förmån för arbetssökande som redan har fotfäste på arbetsmarknaden.

På senare tid har flera expertorganisationer, bland annat IMF, EU-kommissionen och Konjunkturinstitutet, uppmärksammat att de svenska lägstalönerna ligger högt och att det försvårar inträdet på arbetsmarknaden för unga och utrikes födda.

Diagram 12.1 Percentillönkvoter inom Europa 2018**P90/P10**

Källa: Eurostat

Ett vanligt fackligt krav är att de lägsta lönerna ska öka mer än övriga löner. Sådana så kallade låglöne- eller lägstlönesatsningar innebär att de lägsta lönerna närmar sig mitten i lönefördelningen. Ett mått för detta är kvoten mellan percentil 10 och percentil 50, som är medianlönen. Ju mer måttet närmar sig 1, eller 100 procent, desto mer har de lägsta lönerna pressats upp mot nivån för medianlönen. Även för detta mått har Sverige de minsta löneskillnaderna i Europa. De lägsta lönenivåerna i Sverige motsvarar 74 procent av medianlönen. Motsvarande inom Europa är cirka 61 procent enligt statistik från Eurostat avseende år 2018.

Diagram 12.2 Percentillönkvoter inom Europa 2018**P10/P50**

Källa: Eurostat

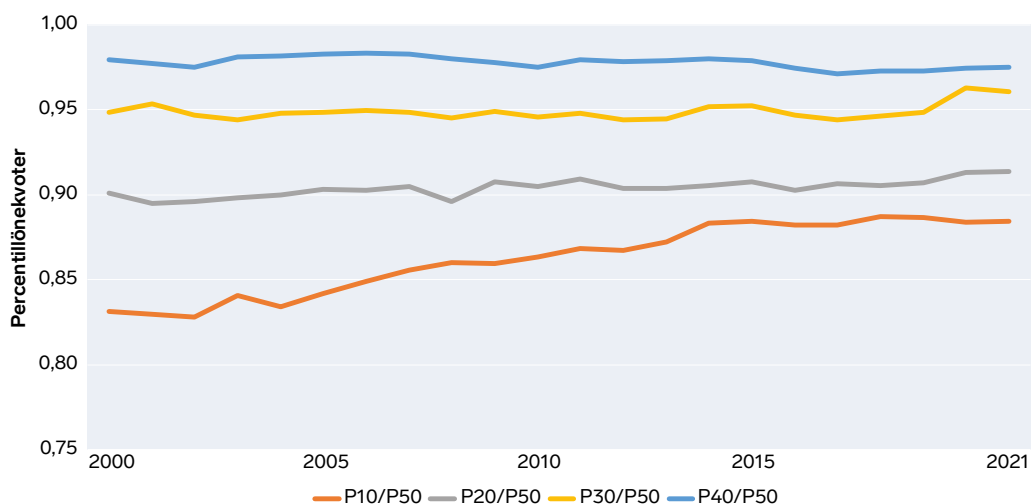
BAKGRUNDSINFORMATION Percentilkvoter visar på lönefördelningen och skillnader mellan låga och höga löner. Percentil 10/percentil 50 visar hur de lägsta lönerna förhåller sig till medianlönen, det vill säga hur stor andel en "låg" lön utgör av en "medellön". En kvot på 0,74 innebär att de 10 procent lägst betalda har en lön som motsvarar 74 procent av medianlönen. En kvot på ~1,0 innebär att de 10 procent lägst betalda har samma lön som medianlönen.

Låglönesatsningar pressar samman lönestrukturen

Spridningen i lönerna har minskat kraftigt mellan 2000 och 2021 inom avtalsområden som har tillämpat låglönesatsningar. Olika konstruktioner för låglönesatsningar har inneburit en sammanpressning av lönestrukturen och en kraftigt minskad lönespridning.

Den största effekten uppstår när de lägsta lönerna, som mäts som percentil 10, ökar mer än övriga löner. Kvoten mellan percentil 10 och percentil 50 har ökat från 83 procent år 2000 till 88 procent år 2021. Det innebär att skillnaden har minskat mellan de lägsta lönerna och medianlönen, och att de lägsta lönerna har närmat sig medianlönen.

Diagram 12.3 Lönespridning inom avtalsområden med låglönesatsningar 2000–2021, nedre delen av lönefördelningen

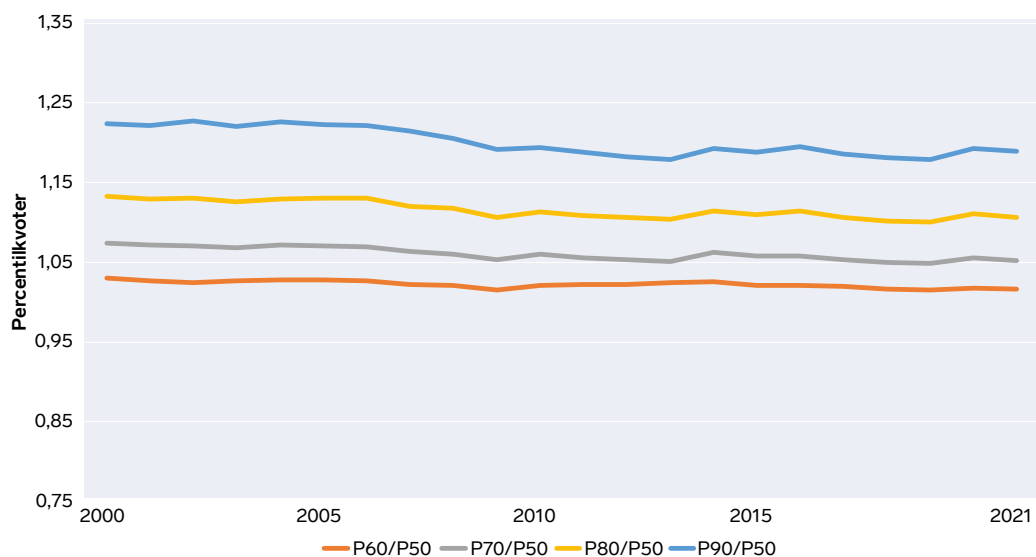


Källa: Svenskt Näringsliv

* Obs. Bruten skala.

Lönespridningen har även minskat för dem med högre löner. Löneskillnaden mellan de 10 procent med högst lön och medianlönen har minskat från 122 procent till 119 procent under perioden.

Diagram 12.4 Lönespridning inom avtalsområden med låglönesatsningar 2000–2021, övre delen av lönefördelningen



Källa: Svenskt Näringsliv

* Obs. Bruten skala.

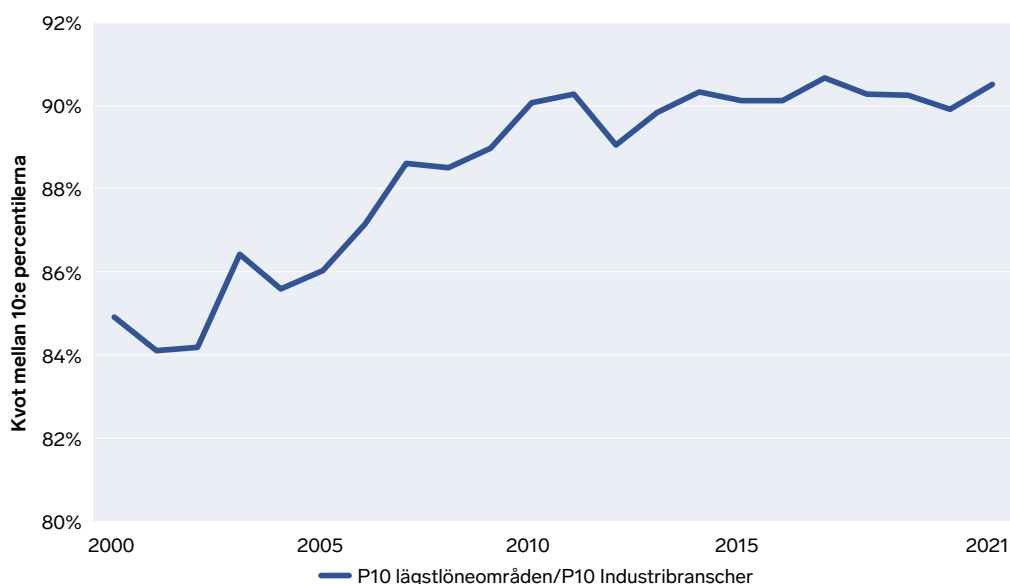
BAKGRUNDSINFORMATION Låglöneområden definieras som avtalsområden där låglönekrav har fått stort genomslag i de senaste avtalsförhandlingarna. Till exempel inom Almega tjänsteförbunden, Svensk Handel och Visita.

Låglönesatsningar påverkar lönerelationer i ekonomin

Den sammanpressning av lönestrukturen som sker efter låglönesatsningar visar bland annat att den berörda branschens möjligheter att differentiera löner med avseende på medarbetares olika arbetsinsatser har påverkats negativt.

Låglönesatsningar ger även negativa effekter inom andra branscher. När lönerelationer mellan olika delar av ekonomin förskjuts påverkas personalomsättning och möjligheter till nyrekrytering. Löneförhållandet mellan 10:e percentilerna i branscher med låglönesatsningar och exempelvis industrin har ändrats från 85 procent av industrins löneläge 2000 till 91 procent 2021.

Diagram 12.5. Löneförhållande mellan lägstlöneområden och industribranscher, år 2000–2021.



Percentil 10 lönen inom "lägstlöneområden" var 85 procent av motsvarande lön inom industrin år 2000. Denna löneskillnad har minskat till 91 procent år 2021.

Källor, metod 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 Arbetsgivarverket, Eurostat, Medlingsinstitutet, OECD, SCB, Skatteverket, Sveriges Kommuner och Regioner, Sveriges riksbank och The Conference Board.

Insamlingsmetod

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

Mätperiod

Mätningen avser september månad.

Statistikens omfattning

Statistiken omfattar löner för hel- och deltidsanställda i åldrarna 18 till 68 år. De deltidsanställdas löner har räknats upp till heltid i redovisningen.

Lönebegrepp

För tjänstemän är lönebegreppet summan av fast månadslön, naturaförmåner och prestationslön (provision, tantiem och dylikt).

För arbetare baseras löneutvecklingstalen på summan av tid- och prestationslön (T+P). I lönenivåtalet 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 kallat SÅYA-tal (standard-räkning för ålder, yrke och arbetstid). Hänsyn tas då till förändringar 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 2021 års lönestatistik var cirka 5 procent. För att minska osäkerheten på grund av bortfall genomförs en bortfallskorrigeringsstatistik. Lönerrevisionerna blir alltmer utspridda över året, vilket innebär att lönevärdena inte nödvändigtvis inkluderar samtliga företags avtalshöjningar för 2021.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2022