

SVENSKT NÄRINGSLIV

Fakta om löner och arbetstider 2026

TEMA LÖNETRANSPARENS I SVENSK KONTEXT – NÅGRA UTGÅNGSPUNKTER
FÖR TILLÄMPNING
MAJ 2026

Författare: Krister B Andersson, redaktör

Kjell Frykhammar, Isabelle Galte Schermer, Camilla Gannvik och Pär Lundqvist

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider 2026	2
1. Arbetsmarknadens struktur	3
2. Kvinnor och män på arbetsmarknaden	12
3. Arbetstid	18
4. Tidsanvändning och frånvaro	21
5. Löneutveckling, BNP och KPI	25
6. Lönespridning	30
7. Löner och löneformer	37
8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	45
9. Internationella löner och arbetskraftskostnader	52
10. Löneavtalens utveckling	60
11. Konflikter	64
12. Lönetransparens i svensk kontext – några utgångspunkter för tillämpning	67
Källor, metod och kvalitet	72

Fakta om löner och arbetstider 2026

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 2026 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 2026 ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften utkommer årligen och kan beställas via www.svensktnaringsliv.se. Rapporten finns även som PDF och data finns tillgängliga för nedladdning.

Stockholm i april 2026

Beata Hammarskiöld

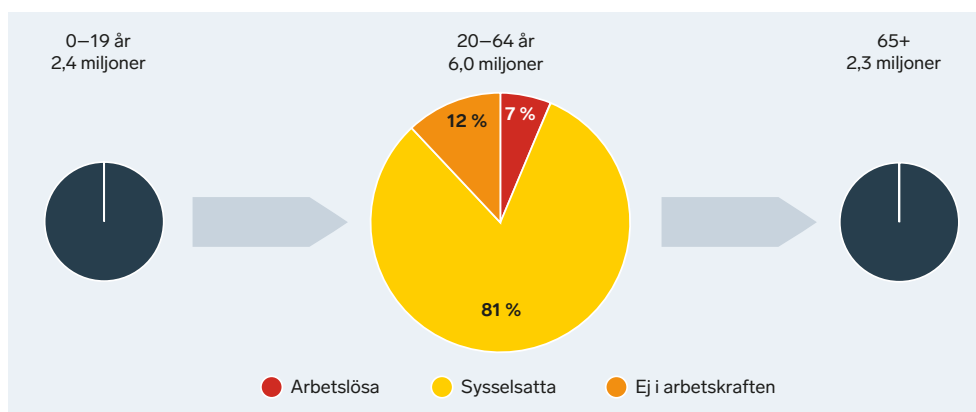
Avdelningschef Samverkan & Lön

Verksamhetsområde Arbetsgivarfrågor Svenskt Näringsliv

1. Arbetsmarknadens struktur

Tillgången på arbetskraft är av central betydelse för företagen och den påverkas bland annat av pensionsåldern, migration, sjukskrivningar och förtida pension samt regleringar av arbetstiden. 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 2025



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 625 000 i åldrarna 15-19 år räknas 258 000 till arbetskraften enligt SCB:s arbetskraftsundersökning. 158 000 av dessa är sysselsatta och 100 000 är arbetslösa. I åldersgruppen finns också 17 000 unga som varken arbetar eller studerar (NEET).

Närmare 6 miljoner i åldrarna 20–64 år

Merparten av 20–64-åringarna är sysselsatta, 6,7 procent är arbetslösa och 11,5 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 140 000 unga som varken arbetar eller studerar.

Stegvis övergång till pension

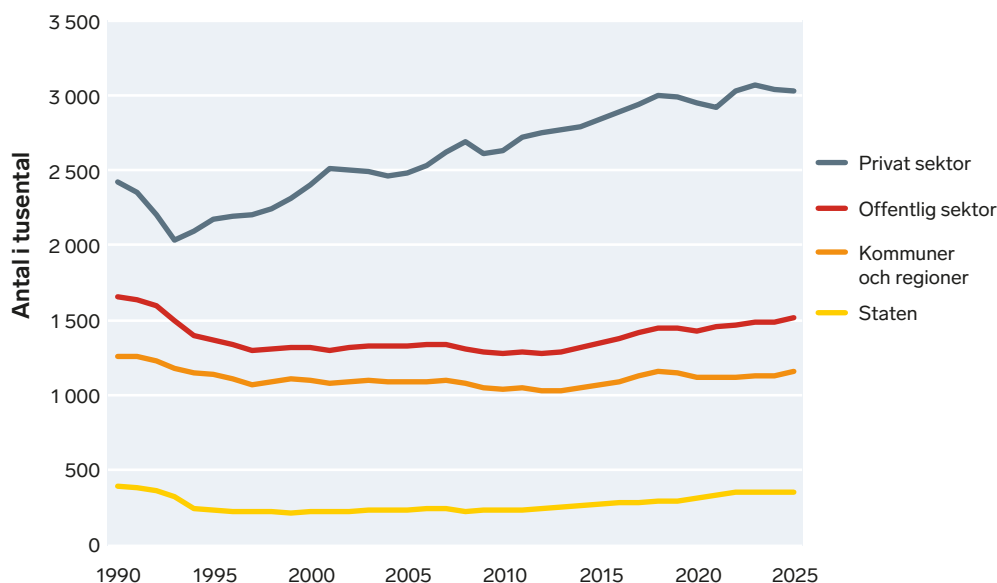
I åldrarna 65–74 år är 232 000 sysselsatta, och sysselsättningsgraden i gruppen har ökat med 19 procentenheter sedan 2001. Den överenskomna arbetstiden är dock lägre än för övriga åldersgrupper.

Utvecklingen av privat och offentlig sektor sedan 1990-talet

Två tredjedelar är anställda inom privat sektor. Övriga är anställda inom staten, kommuner och regioner.

I det längre perspektivet har antalet anställda i privat sektor ökat, de senaste 30 åren med 40 procent. Det senaste decenniet har offentlig sektor ökat antalet anställda med 11 procent. Under lågkonjunkturer och kriser minskar ofta antalet anställda. Under pandemiåren 2020/2021 minskade de privatanställda med 70 000. Branscherna drabbades olika, störst var nedgången i tjänstenäringarna. 2025 är cirka 3,0 miljoner anställda inom den privata sektorn och cirka 1,5 miljoner inom den offentliga sektorn.

Diagram 1.2 Antal årsanställda inom privat respektive offentlig sektor 1990–2025

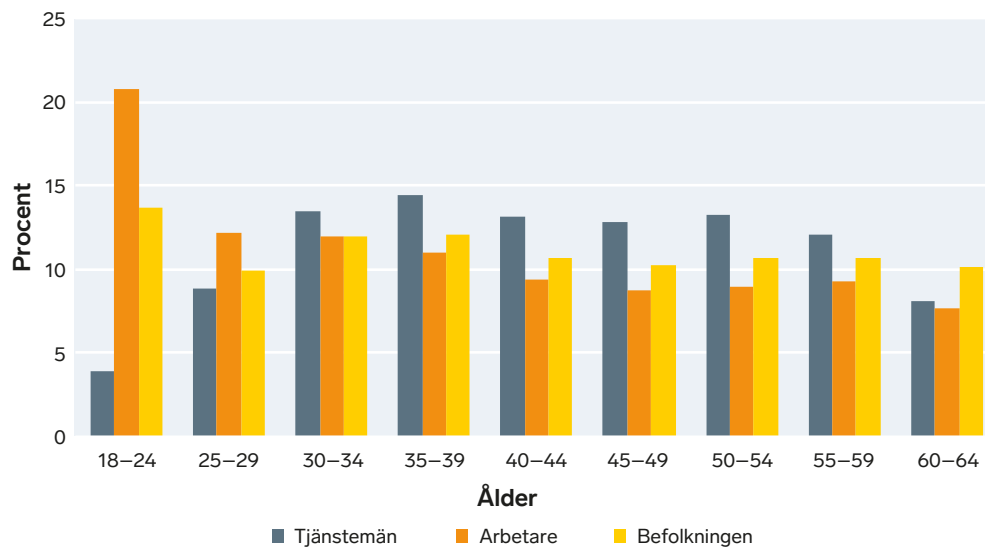


Källa: SCB, AKU, 16–64 år

Åldersfördelning i befolkningen och inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Ålderssammansättningen bland de anställda förändras ständigt. År 2025 är andelen arbetare störst i åldersgruppen 18–24 år. Tjänstemännen har jämnare fördelning i åldersgrupperna 30–54 år.

Diagram 1.3 Åldersfördelning 2025 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18–64 år)



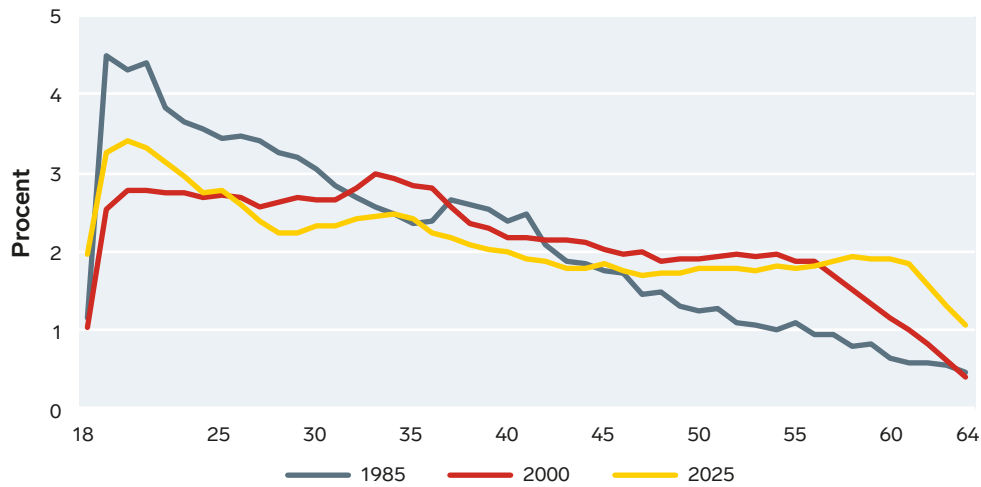
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

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

Bland arbetare fanns 1985 en stor andel yngre, år 2000 har andelen minskat. Mellan 1985 och 2025 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 3,9 år sedan 1985. Tyngdpunkten bland tjänstemännens åldersfördelning har ändrats. 1985 stack de stora årskullarna födda på 1940-talet ut bland tjänstemännen. 15 år senare – år 2000 – syns de och deras barn tydligt i diagrammet.

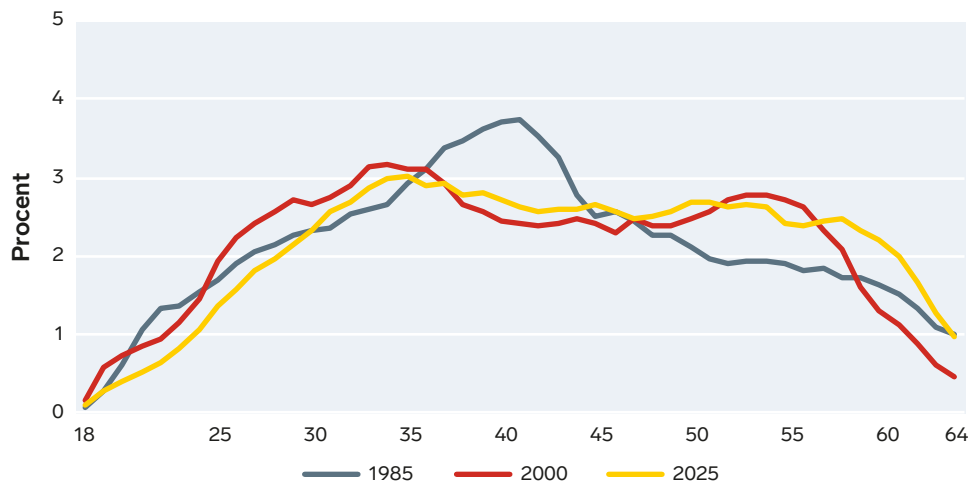
Mellan 1985 och 2025 har tjänstemännen i gruppen 30–44 år minskat med 5,0 procentenheter samtidigt som gruppen 45–64 år ökat med 8,7 procentenheter. Den genomsnittliga åldern har ökat med 1,8 år bland tjänstemännen sedan 1985. En förklaring till dessa förändringar i åldersstrukturen bland anställda är att befolkningens sammansättning också varierar, en annan är strukturella och konjunkturella förändringar på arbetsmarknaden.

Diagram 1.4 Åldersfördelning för arbetare 1985, 2000 och 2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.5 Åldersfördelning för tjänstemän 1985, 2000 och 2025



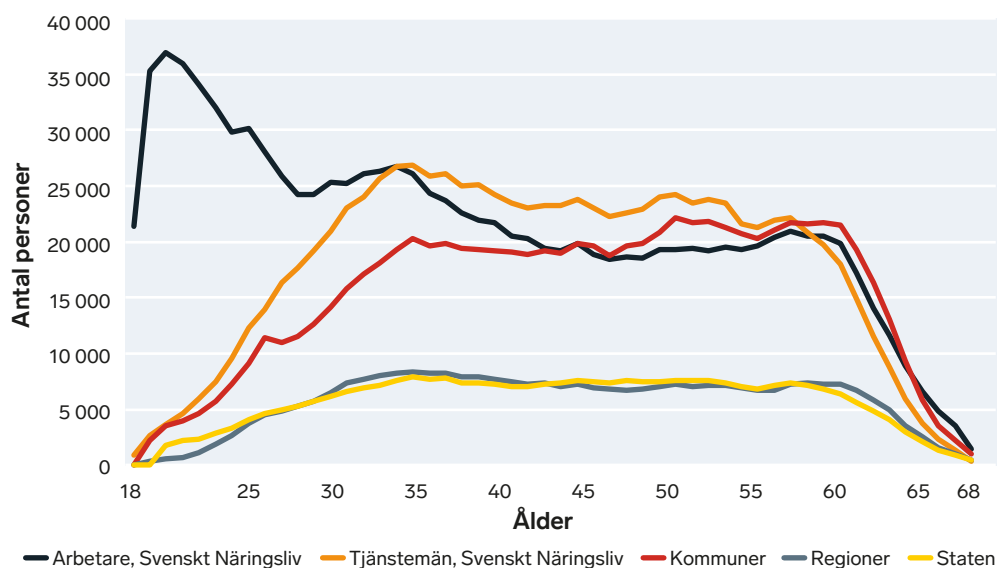
Källa: Svenskt Näringsliv

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 (23 procent). Bland tjänstemännen finns däremot en underrepresentation bland de yngsta eftersom långa utbildningar försenar inträdet på arbetsmarknaden. Andelen unga tjänstemän är endast 5 procent.

Inom den offentliga sektorn är 37 procent av de anställda över 50 år, medan motsvarande andel för den privata sektorn är 29 procent. Pensionsavgångar och annan personalomsättning gör att behovet av nyrekrytering är stort i alla sektorer.

Diagram 1.6 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2025



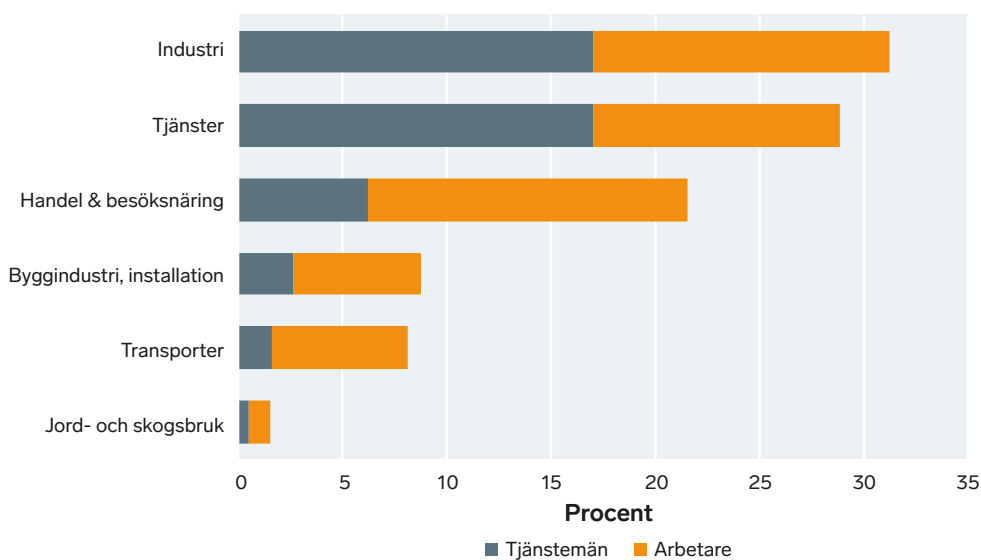
Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

Industri största näringsgrenen inom Svenskt Näringsliv

De största enskilda näringsgrenarna i antal anställda är Industri respektive Tjänster, där 60 procent av de anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar.

22 procent arbetar inom Handel & besöksnäring.

Diagram 1.7 Anställda per näringsgren 2025, i procent av samtliga anställda inom Svenskt Näringsliv

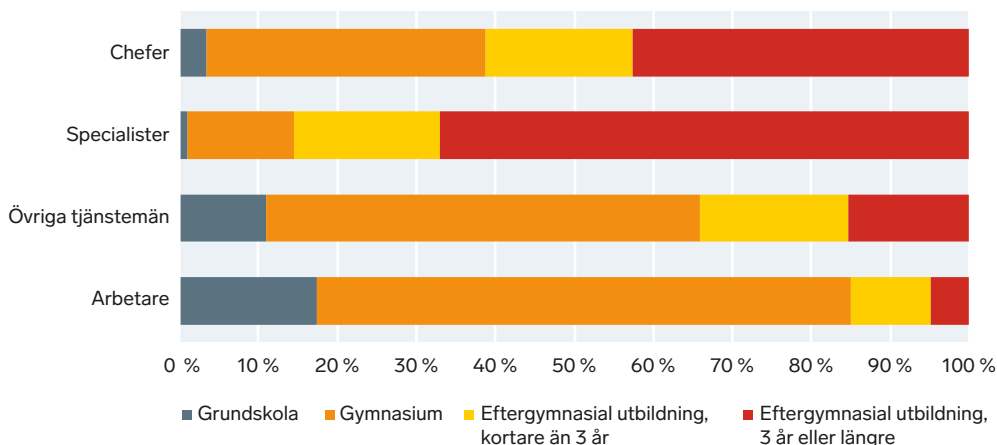


Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsstrukturen inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 213 000 av de anställda (11 procent) grundskola, 990 000 (51 procent) gymnasium och 768 000 (39 procent) eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

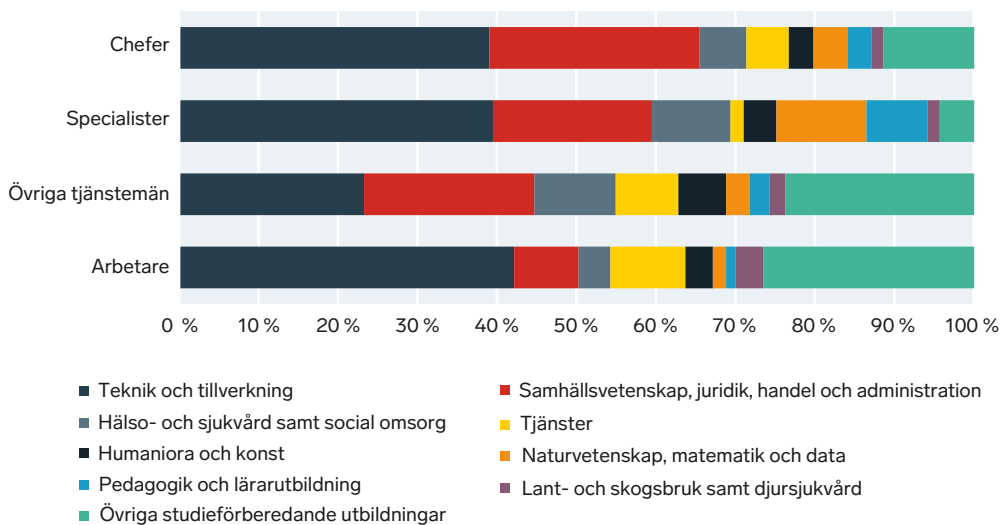
Diagram 1.8 Utbildningsnivå hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2025



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Av medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 33 procent sin högsta utbildning inom teknik och tillverkning, 17 procent inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, 8 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 2025



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

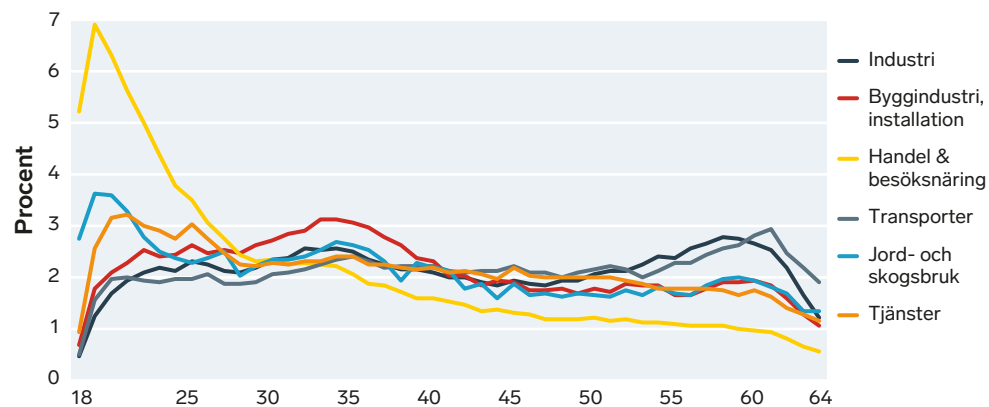
Åldersfördelning per näringsgren inom Svenskt Näringsliv

Åldersfördelningen skiljer sig mellan näringsgrenarna och mellan arbetare och tjänstemän.

Handel & besöksnäring avviker från övriga näringsgrenar genom att de har många yngre arbetare anställda. 41 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 fortsatta studier.

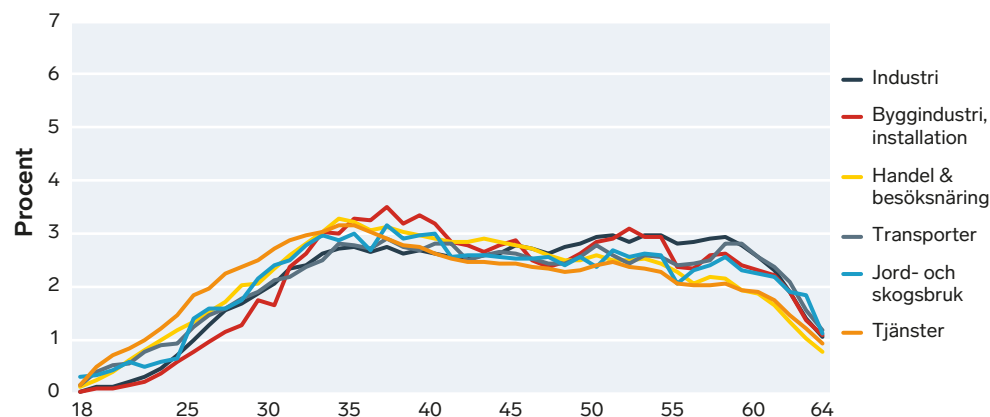
För tjänstemän är åldersfördelningen mer lika mellan de olika näringsgrenarna, även om Tjänster avviker med en något större andel yngre.

Diagram 1.10 Åldersfördelning per näringsgren 2025, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.11 Åldersfördelning per näringsgren 2025, tjänstemän

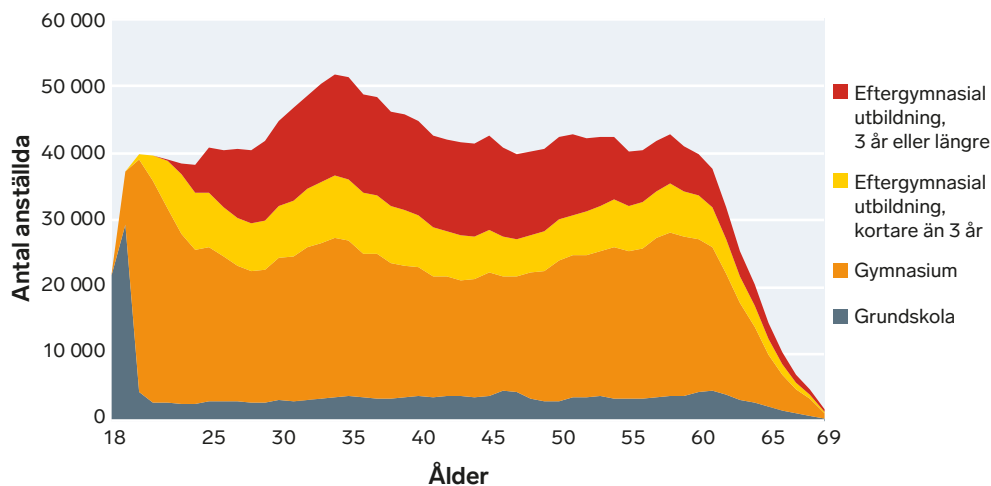


Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsnivåer i olika åldrar

Av samtliga medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 89 procent åtminstone gymnasieutbildning. Andelen medarbetare med en eftergymnasial utbildning är 39 procent. Det är 11 procent som har enbart grundskola som högsta utbildningsnivå. För 20 år sedan var andelen 20 procent.

Diagram 1.12 Högsta utbildningsnivå 2025 för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv



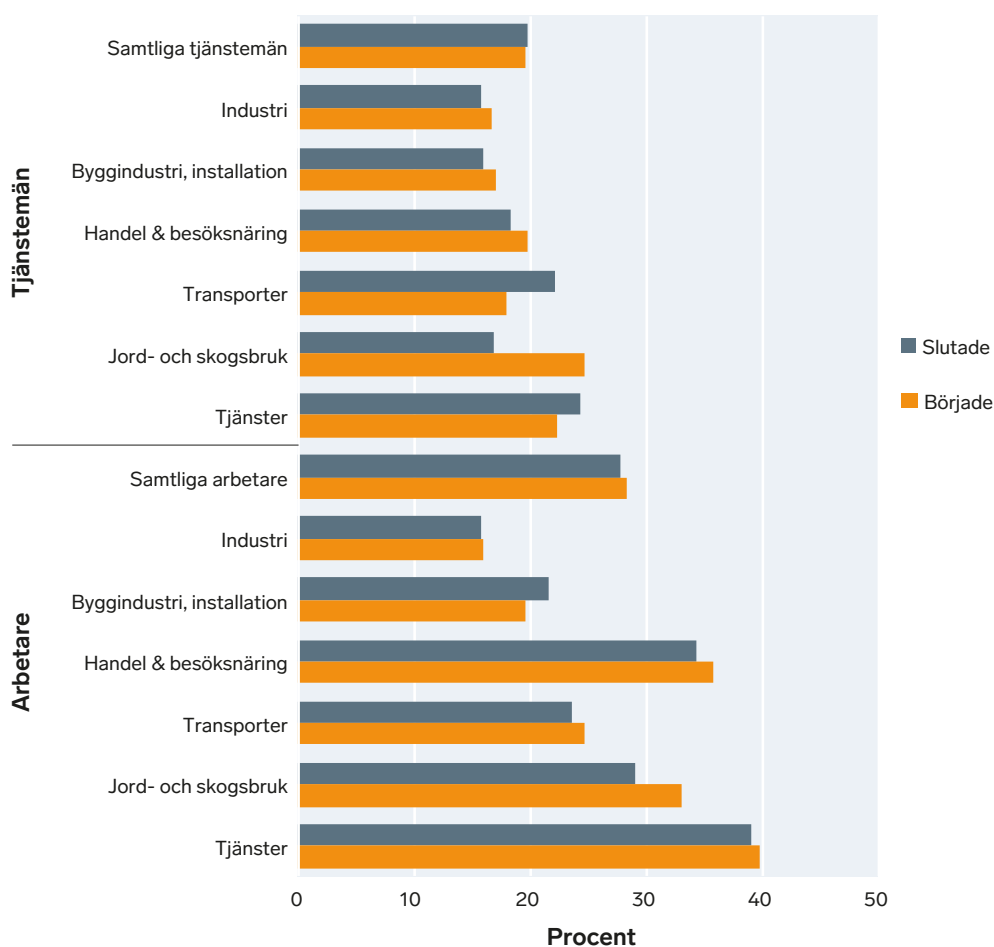
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Personalomsättning

Över tid omsätts personalen i företagen. Årligen slutar delar av den anställda personalen, samtidigt behöver ny personal anställas. Mellan 2024 och 2025 slutade 28 procent av arbetarna och 28 procent började. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 20 respektive 20 procent.

Personalomsättningen, definierat som genomsnittet av andelen som har slutat under perioden, varierar dock kraftigt mellan olika näringsgrenar inom Svenskt Näringsliv. Personalomsättning är högst bland arbetare inom Tjänster (39 procent) och lägst bland arbetare inom Industri (16 procent).

Diagram 1.13 Personalomsättning 2024–2025 i procent av antalet anställda



Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 1.1 Personalomsättning 2024–2025 i procent av antalet anställda

Tjänstemän	Slutade	Började
varav tjänstemän inom	19,7	19,5
Industri	15,7	16,7
Byggindustri, installation	16,0	17,0
Handel & besöksnäring	18,4	19,7
Transporter	22,1	18,0
Jord- och skogsbruk	16,8	24,6
Tjänster	24,3	22,4
Arbetare	Slutade	Började
varav arbetare inom	27,7	28,3
Industri	15,7	16,0
Byggindustri, installation	21,5	19,6
Handel & besöksnäring	34,4	35,8
Transporter	23,5	24,6
Jord- och skogsbruk	29,0	33,0
Tjänster	39,0	39,7

Källa: Svenskt Näringsliv

2. Kvinnor och män på arbetsmarknaden

Allt fler kvinnor rekryteras till chefspositioner i Sverige. Även i näringslivet har andelen kvinnor i ledarskapsroller ökat kraftigt och mer än fördubblats i Svenskt Näringslivs medlemsföretag under 2000-talet. Närmare 38 procent av cheferna är i dag kvinnor, vilket kan jämföras med 17 procent år 1998. Bland anställda har andelen kvinnor och män däremot legat relativt stabilt över tid. Det här tyder på att de kvinnor som vill ta en ledarroll och besitter relevant kompetens, också har goda möjligheter att bli chef. Tillsättningen av nya chefer har varit jämställd i Svenskt Näringslivs medlemsföretag sedan år 2020.

Kvinnor utgör hälften av alla anställda i Sverige och män står för resterande del. Andelen sysselsatta i befolkningen, sysselsättningsgraden, är dock något högre bland män. Skillnaden, det som ibland kallas för sysselsättningsgapet, har varit i princip oförändrad sedan början av 2000-talet. Bland kvinnor 15–74 år uppgick sysselsättningsgraden till omkring 67 procent år 2025. Som tabell 2.1 visar, var motsvarande siffra 71 procent bland männen i samma åldersgrupp. Andelen anställda med en fast anställningsform är däremot något högre bland kvinnor. I dag har åtta av tio kvinnor en fast anställning.

Det är å andra sidan fortfarande vanligare att män startar och driver egna företag i Sverige. I dag är andelen företagare drygt dubbelt så hög bland män som bland kvinnor. En annan påtaglig skillnad är att män arbetar deltid i lägre omfattning och att det är något mer förekommande med tidsbegränsade anställningar bland kvinnor.

Det är inte bara på arbetsmarknaden som det förekommer skillnader, det gör det även i utbildningsvalen. Nära två av tre sysselsatta kvinnor, drygt 64 procent, har i dag en eftergymnasial utbildning. Även bland män ligger motsvarande siffra på 50 procent. Dessutom tar kvinnor ut omkring två tredjedelar av alla examina från högskoleutbildningar i dag. Även bland forskarutbildade har andelen kvinnor ökat, från 24 till 44 procent mellan 1998 och 2024.

Tabell 2.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden 2025

Andel i befolkningen 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...sysselsatta	66,8 %	71,1 %	69,0 %
...arbetslösa	8,8 %	8,9 %	8,8 %
...ej i arbetskraften	26,7 %	22,0 %	24,3 %
Andel av sysselsatta 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...fast anställda	80,2 %	76,9 %	78,5 %
...tidsbegränsat anställda	13,9 %	10,4 %	12,1 %
...företagare (inkl medhjälpande hushållsmedlem)	5,9 %	12,7 %	9,4 %
...med förgymnasial utbildning*	6,4 %	9,6 %	8,1 %
...med gymnasial utbildning*	29,2 %	40,1 %	34,9 %
...med eftergymnasial utbildning*	64,3 %	50,0 %	56,8 %
Uttagna examina från högskoleutbildning på grundläggande- och avancerad nivå (2023/2024)	Kvinnor	Män	Samtliga
	59 028 (65 %)	31 584 (35 %)	90 612
Antal med forskarutbildning 16–74 år (2023)	Kvinnor	Män	Samtliga
	40 592 (44 %)	51 286 (56 %)	91 878

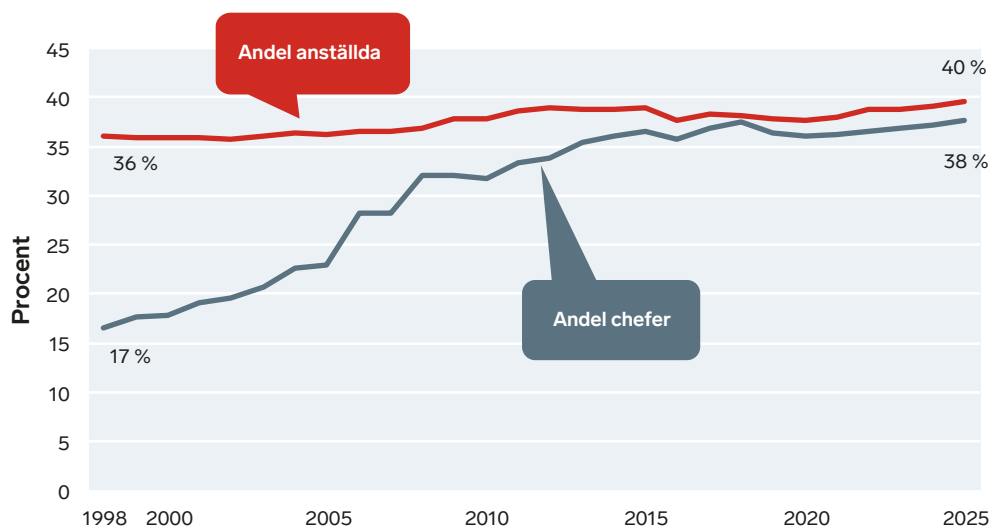
Källa: SCB

* Avser 2024..

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns i dag närmare 152 700 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor bland dem ökat från 17 till 38 procent år 2025. Det kan jämföras med andelen kvinnor bland anställda totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag som ligger på 40 procent. Det innebär att andelen kvinnor i princip är lika hög bland chefer som bland anställda i näringslivet i dag. Högst är andelen kvinnor bland mellanchefer, 44 procent, och lägst är den bland vd:ar på 20 procent. Bland män är bilden spegelvänd.

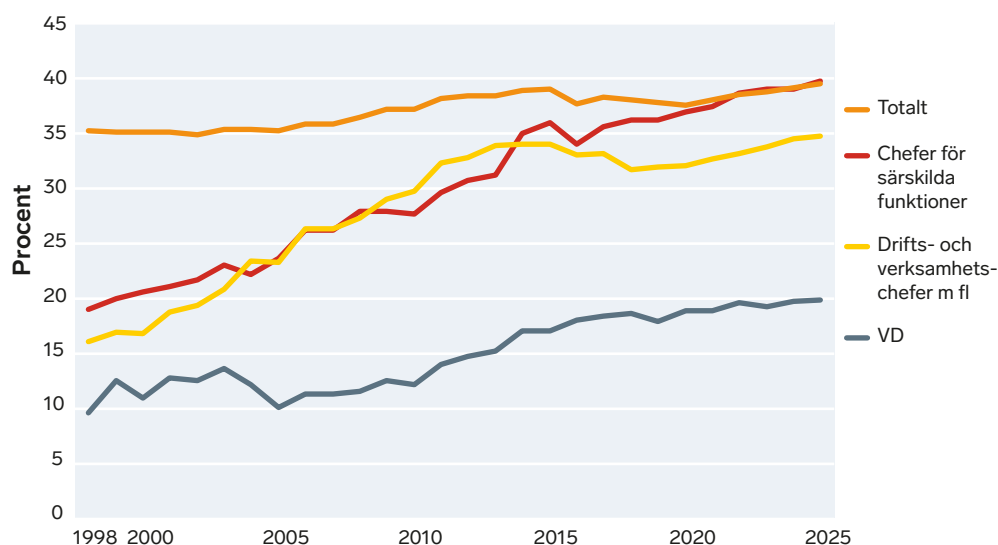
Diagram 2.1 Andel kvinnor bland chefer och anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Andelen kvinnor har ökat i alla chefskategorier. Det gäller både vd:ar, drifts- och verksamhetschefer, chefer för särskilda funktioner och mellanchefer. Lägst har ökningen varit bland vd:ar där andelen kvinnor nära fördubblats från 10 till 20 procent under perioden. När det gäller vd:ar så är det förhållandevis få personer det handlar om, vilket gör statistiken känslig. Dessutom är det fortfarande relativt ovanligt med externt tillsatta vd:ar. Bland Svenskt Näringslivs drygt 60 000 medlemsföretag fanns det totalt 6 900 anställda vd:ar år 2025, av dessa var 1 400 kvinnor.

Diagram 2.2 Andel kvinnor per chefskategori och anställda totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2025



Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION I kapitlet redovisas följande chefskategorier: Verkställande direktörer (vd:ar), 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.

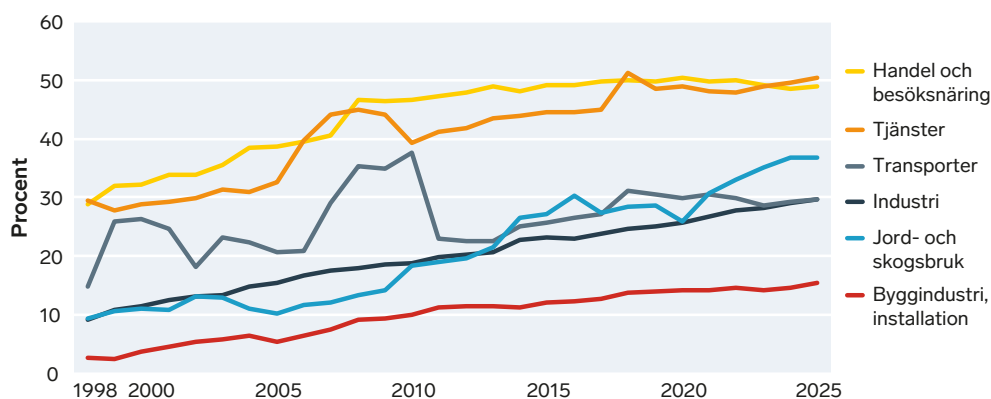
Tabell 2.2 Antal chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2025

	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	5 500	1 400	6 900	20 %
Funktionschefer	42 600	28 000	70 600	40 %
Drifts- och verksamhetschefer m fl	34 000	18 100	52 100	35 %
Mellanchefer	13 000	10 100	23 100	44 %
Samtliga chefer	95 100	57 600	152 700	38 %

Källa: Svenskt Näringsliv

Andelen kvinnor i ledande positioner har ökat inom alla näringsgrenar sedan 1998. Störst är ökningen inom Jord och skogsbruk där andelen kvinnor i chefsposition ökat med drygt 27 procentenheter. I vissa andra näringar ökar andelen kvinnor i lägre takt och från lägre nivåer. Inom exempelvis Byggindustri, installation har andelen kvinnor bland chefer ökat från knappt 3 procent 1998 till nära 16 procent 2025.

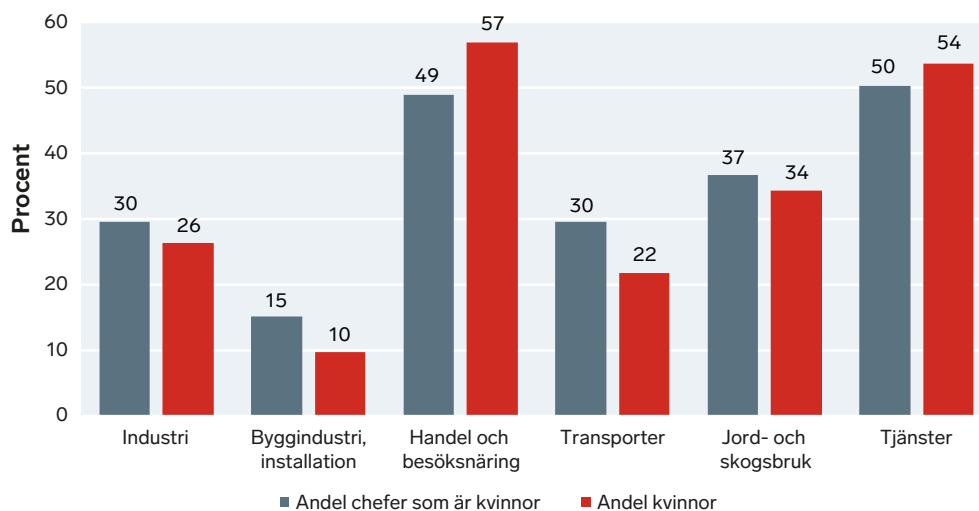
Diagram 2.3 Andel kvinnor bland chefer per näringsgren inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2025



Källa: Svenskt Näringsliv

I majoriteten av branscher börjar andelen kvinnor bland chefer närma sig, eller rent av överstiga, andelen anställda kvinnor inom respektive näring. Inom Industri, Byggindustri, installation, Transport samt Jord- och skogsbruk är andelen kvinnor bland chefer högre än andelen kvinnor totalt i branschen. Högst andel kvinnor i chefsroller återfinns inom Tjänster och Handel och besöksnäring, båda på närmare 50 procent. I dessa branscher är också andelen anställda kvinnor som högst, 54 respektive 57 procent.

Diagram 2.4 Andel kvinnor bland chefer och anställda per näringsgren i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2024 och 2025 utsågs drygt 32 000 av de anställda till chefsarbete, av dem var 42 procent kvinnor. Motsvarande uppgift för perioden 1998 och 1999 var 21 procent. Det motsvarar en ökning med 20 procentenheter i nyutnämningar över tid och andelen kvinnor ökar trendmässigt i samtliga chefskategorier. Näringslivets tillsättning av nya chefer har varit jämställd, enligt måttet 40/60, sedan år 2020.

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga lönenivå bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag visar det sig att kvinnor i snitt hade 92 procent av männens löner år 2025, en skillnad på 8 procentenheter. När hänsyn tas till skillnader i kvinnors och mäns val av yrke, näringsgren, utbildning, ålder, arbetstid, om man är chef eller inte, samt vilket företag man arbetar på, det som kallas för standardvägning, minskar löneskillnaden till knappt 4 procent. Det finns flera faktorer som har betydelse för genomsnittslönerna men den variabel som påverkar löneskillnaderna allra mest är yrke och vilket företag man jobbar på.

Tabell 2.3 Kvinnors och mäns löner 2014–2025

År	Ovägt			Efter standardvägning		
	Heltidslön			Heltidslön		
	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns
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 %
2022	36 500	39 900	91,5 %	36 800	38 300	96,1 %
2023	37 600	40 900	91,9 %	38 500	40 100	96,1 %
2024	39 200	42 600	91,9 %	40 200	41 800	96,2 %
2025	40 400	44 100	91,6 %	41 500	43 100	96,3 %

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 tagit större lönekälv än män under senare år. Sedan 2015 har lönerna totalt ökat med i snitt 35,8 procent för kvinnor och 31,6 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 3,1 procent för kvinnor och 2,8 procent för män. På årsbasis har män haft högre löneökning än kvinnor under enbart två av de senaste 10 åren.

Utvecklingen ser liknande ut även per näringsgren, kvinnor har generellt haft en starkare löneutveckling än män. Sedan 2015 har löneskillnaderna minskat som mest inom Industrin. Lägst är löneskillnaderna i dag inom Transport, där den standardvägda skillnaden mellan kvinnor och män uppgår till omkring 2 procent.

Tabell 2.4 Andel kvinnor, medellön och löneutveckling per näringsgren

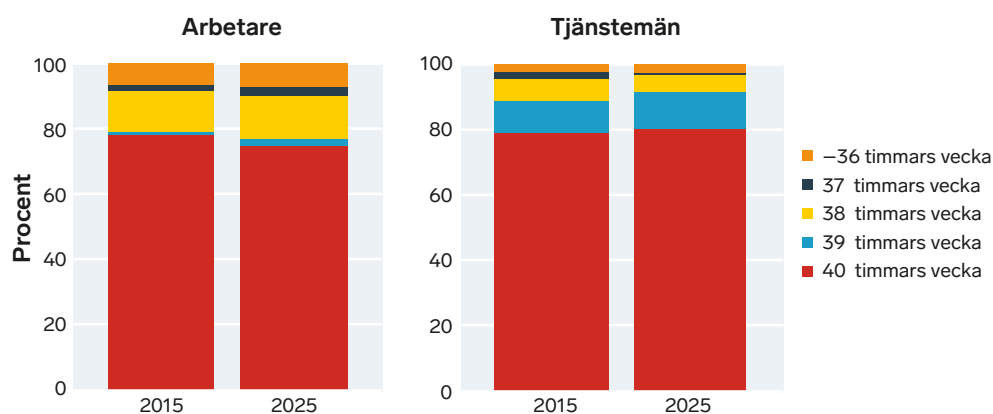
Näringsgren	Andel kvinnor 2025	Medellön 2025 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling			
		Kvinnor	Män		Totalt 2015/2025		Medel/år 2015/2025	
					Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	27 %	47 100	49 300	95,5 %	36,9 %	31,8 %	3,2 %	2,8 %
Byggindustri, installation	10 %	45 400	47 800	95,0 %	35,6 %	32,8 %	3,1 %	2,9 %
Handel och besöksnäring	56 %	36 800	38 000	96,8 %	31,5 %	28,9 %	2,7 %	2,6 %
Transporter	22 %	35 900	36 700	97,8 %	27,6 %	27,3 %	2,4 %	2,2 %
Jord- och skogsbruk	35 %	41 500	43 700	95,0 %	35,7 %	30,8 %	3,1 %	2,7 %
Tjänster	53 %	40 600	42 100	96,4 %	35,5 %	32,7 %	3,1 %	2,9 %
Totalt	40 %	41 500	43 100	96,3 %	35,8 %	31,6 %	3,1 %	2,8 %

Källa: Svenskt Näringsliv

3. Arbetstid

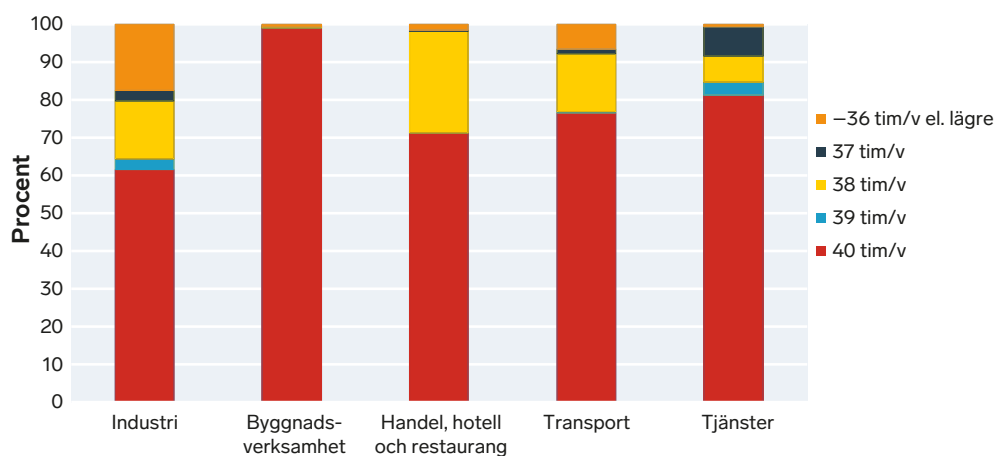
Den lagstadgade längsta ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden varierar dock beroende på arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt för stora grupper av arbetare och tjänstemän. Andelen arbetare som utför övertidsarbete är relativt stabil, 1 av 4 arbetare utför något övertidsarbete. Övertidsvolymen är även stabil på cirka 2–4 procent av det totala antalet arbetade timmar.

Diagram 3.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän år 2015 samt 2025

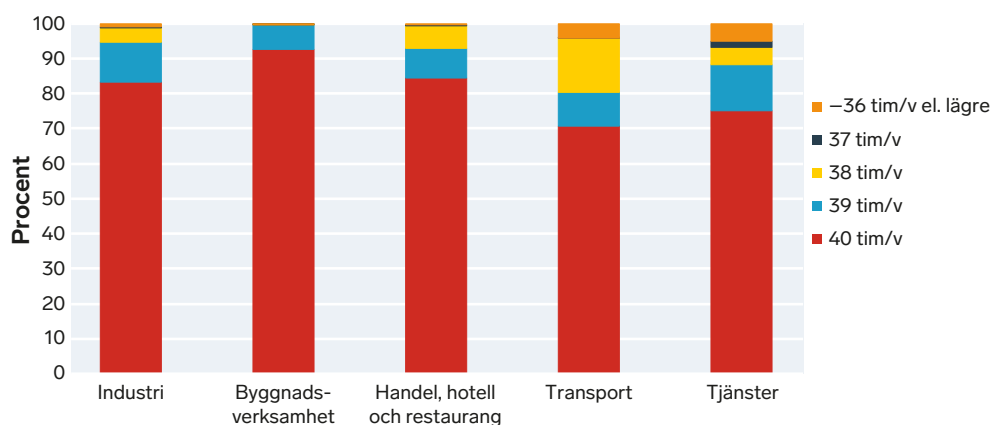


Källa: Svenskt Näringsliv

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. Den faktiska ordinarie arbetstiden varierar mycket mellan branscher. Verksamhetens karaktär och inriktning styr till exempel användandet av skiftgång.

Diagram 3.2 Fördelning av ordinarie arbetstid för arbetare per näringsgren år 2025

Källa: Svenskt Näringsliv

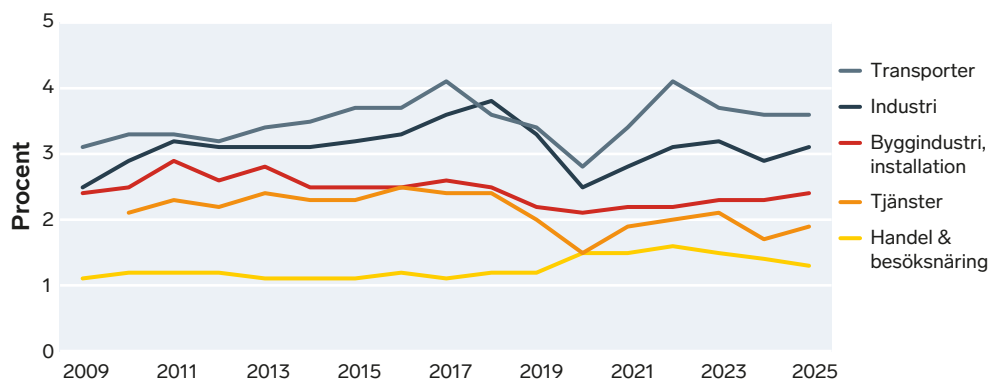
Diagram 3.3 Fördelning av ordinarie arbetstid för tjänstemän per näringsgren år 2025

Källa: Svenskt Näringsliv

Övertidsvolym 2008–2025

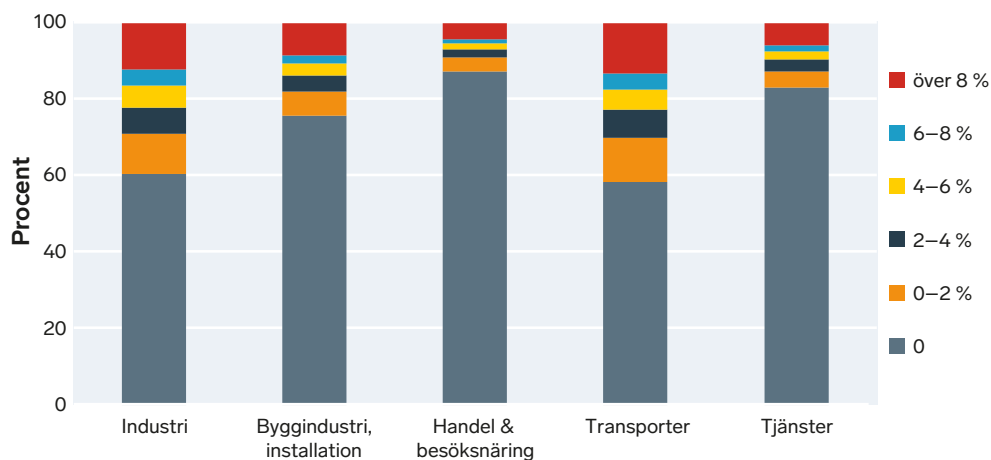
Andelen övertidstimmar har över tid stabiliserat sig till omkring 1–4 procent av det totala antalet arbetade timmar. Det är dock inte lika vanligt med övertidsarbete i alla näringsgrenar, lägst är volymen övertid inom Handel och besöksnäring samt inom Tjänster.

Diagram 3.4 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar år 2008–2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.5 Fördelning av övertidsvolym för arbetare 2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Beroende på bransch utför mellan 13 och 42 procent av arbetarna övertidsarbete. Det är oftast en mindre grupp av personer som svarar för en stor del av övertiden medan majoriteten inte utför något övertidsarbete alls.

4. Tidsanvändning och frånvaro

Antalet arbetsdagar som infaller måndag till fredag varierar mellan 249 och 254 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 2025 års 365 dagar inföll 261 dagar på en måndag till fredag. 12 av dessa dagar inföll på en helgdag. Det återstår alltså 249 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. Anställda arbetade i genomsnitt 198 dagar. Frånvaron uppskattas till 20 procent av ordinarie arbetstid. Det motsvarar 51 arbetsdagar. Den främsta frånvarorsaken är semester.

Tabell 4.1 Årets 365 dagar fördelade på arbetsdagar och frånvaro 2025

	Arbetare och tjänstemän
Arbetsdagar	198
Lör- och söndagar	104
Helgdagar	12
Sjukdagar	9
Semesterdagar	25
Lagstadgad ledighet	14
Övrig ledighet	3

Källa: Svenskt Näringsliv, egna beräkningar

År 2025 uppgick den beräknade ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1 868 timmar. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1 585 timmar exklusive övertid och 1 518 timmar inklusive övertid. Frånvaron uppgick till 383 timmar, vilket motsvarar 20 procent av ordinarie arbetstid.

Tabell 4.2 Antal beräknade timmar för heltidsanställda 2025

	Anställda
Beräknad ordinarie arbetstid	1 868
Arbetad tid exkl övertid	1 485
Sjukfrånvaro	68
Semester	187
Lagstadgad ledighet	105
Övrig ledighet	23
Total frånvaro	383
Övertid	33
Totalt arbetad tid	1 518

Källa: Svenskt Näringsliv, egna beräkningar

Den faktiskt arbetade tiden är klart mindre än den ordinarie veckoarbetstiden.

I genomsnitt arbetade en anställd 31,8 timmar av beräknad ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar. Av 8,2 timmars frånvaro under en arbetsvecka var 4,0 timmar semester, 2,2 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 1,5 timmar sjukfrånvaro. En anställd arbetade i genomsnitt 0,7 timmar övertid per vecka.

Tabell 4.3 Arbetad tid och frånvaro vid 40-/37,5-/35-timmars arbetsvecka

	Arbetare och tjänstemän		
	Vid 40-timmars vecka	Vid 37,5-timmars vecka	Vid 35-timmars vecka
Ordinarie arbetstid	40,0	37,5	35,0
Arbetad tid exkl övertid	31,8	29,8	26,1
Sjukfrånvaro	1,5	1,4	1,2
Semester	4,0	3,8	3,3
Lagstadgad ledighet	2,2	2,1	1,8
Övrig ledighet	0,5	0,5	0,4
Total frånvaro	8,2	7,7	6,7
Övertid	0,7	0,7	0,6
Totalt arbetad tid	32,5	30,5	26,7

Källa: Svenskt Näringsliv, egna beräkningar

Tabell 4.4 Sjukfrånvaro under sjuklöneperioden, årsgenomsnitt 2025

	Bransch	Procent
2,0 procent eller högre	Vård och omsorg, socialtjänst	2,2
	Utbildning	2,2
	Tillverkning och utvinning	2,1
1,5–2,0 procent	Transport och magasinering	1,9
	Handel m m	1,9
	Byggnation	1,7
	Energi och miljö	1,6
	Företagstjänster m m	1,5
Lägre än 1,5 procent	Finans, försäkring och fastighet	1,2
	Information och kommunikation	1,1
	Hotell och restaurang	1,1
	Personliga och kulturella tjänster	1,0
	Jordbruk, skogsbruk och fiske	0,9

Källa: SCB, Anställningar

Sjukfrånvaron visar ett årligt säsongsmönster och branscherna uppvisar olika sjukfrånvaronivåer. I tabellen visas årsgenomsnitt för 2025. Högst ligger vård, omsorg, socialtjänst med 2,2 procent och lägst jord- och skogsbruk med 0,9 procent. Genomsnittet för hela näringslivet ligger på 1,7 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. 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.

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 variationerna av sjukfrånvaron över tid

är förändringarna i ersättningssystemen med exempelvis införd karensdag, 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.

En så kallad arbetsgivarperiod infördes på 1990-talet, vilken innebär att arbetsgivaren under de 14 första dagarna i en sjukperiod ska betala ut lagstadgad sjuklön till den anställde som är sjukfrånvarande. År 1993 återinfördes en karensdag. Arbetsgivarperioden har över tid varierat i längd och ersättningsnivå. Exempelvis betalade arbetsgivaren år 1996 sjuklön för dag 2–14 med 75 procent.

År 2003 förlängdes arbetsgivarperioden från 14 till 21 dagar, för att 2005 åter sänkas till 14 dagar. 2008 reformerades sjukförsäkringen och då infördes bland annat den så kallade rehabiliteringskedjan med regler om fasta bedömnings-tidpunkter 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.

Socialförsäkringen har fortsatt genomgått ett antal förändringar även under senare år. Den bortre tidsgränsen slopades 2016 och det ledde till fler och längre sjukfall. Karensdagen ersattes 2019 av karensavdraget. Innan sjuklön betalas ska ett helt karensavdrag göras som motsvarar 20 procent av den anställdes genomsnittliga veckolön. Sjukförsäkringens inkomsttak höjdes från 8 till 10 prisbasbelopp 2022. I rehabiliteringskedjan infördes undantagsbestämmelser 2022 där de fasta bedömningstidpunkterna luckrades upp och de äldres möjlighet att få sjukpenning blev generösare. Reglerna för att beviljas sjukersättning (förtidspension) blev mer generösa 2022 för de som fyllt 60 år. Den 1 januari 2023 höjdes åldersgränsen för sjukersättning från 65 till 66 år. Den 1 januari 2026 infördes den så kallade riktåldern för pension, vilket bland annat innebär att åldersgränsen för sjukersättning höjdes från 66 till 67 år.

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

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.

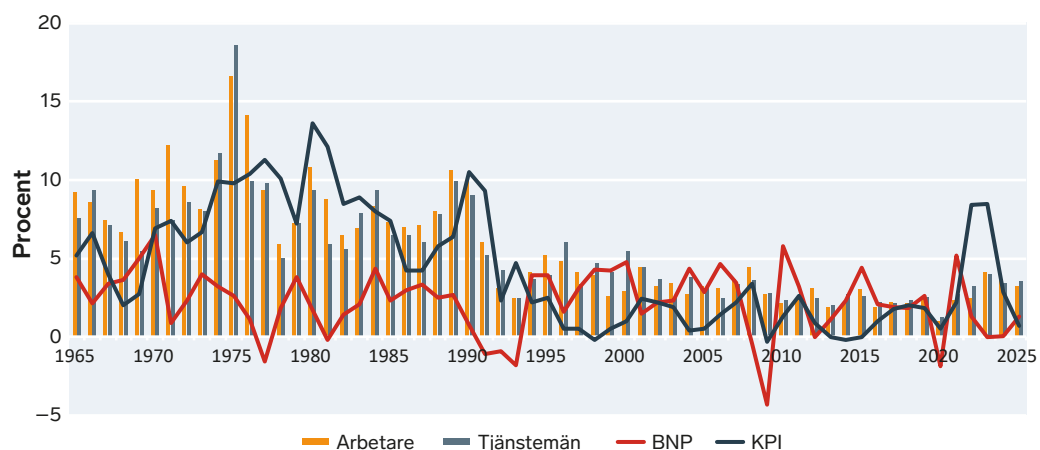
Löne- och arbetskraftskostnadsutveckling

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 3 och 4 procent, med undantag av år 2020 som karaktäriseras av effekter från Covid-19. Perioden 2023–2025 kännetecknas av en betydligt snabbare löneutveckling än de närmast föregående åren. Utmärkande för årets sammanställning är minskningen av inflationstakten samt den låga tillväxten i ekonomin.

Senaste period med liknande nivåer är början på 1990-talet då ekonomin karaktäriserades av återkommande höga löneökningar, vilka följdes av höga prisökningar.

Diagram 5.1 Löneutveckling 1965–2025



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

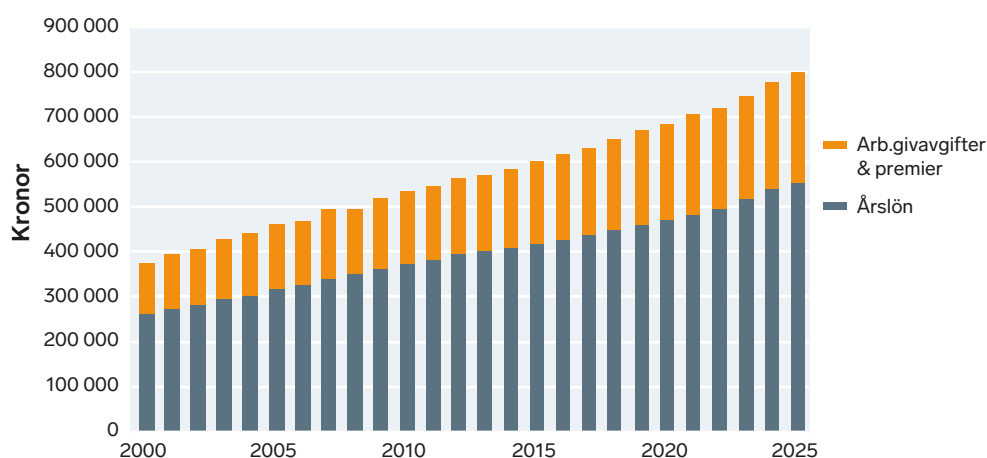
Samtidigt som den nominella löneutvecklingen växlade ned under 1990-talet gjorde också inflationen det. Den reala löneutvecklingen har därför utvecklats betydligt mer stabilt under perioden 1992 till 2021. Mellan 1977 och 1983 var den reala löneutvecklingen negativ för både arbetare och tjänstemän liksom 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.

Tabell 5.1 Arbetskraftskostnadsutveckling i procent år 2000–2025

	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	5,4	1,3
2011	2,4	-0,5	2,0	2,8	0,2	3,0	3,2	2,6
2012	3,1	1,4	4,2	2,4	0,1	2,5	0,0	0,9
2013	1,9	-0,9	1,2	2,0	-0,1	1,6	1,1	0,0
2014	2,1	0,0	2,1	2,7	0,5	3,5	2,4	-0,2
2015	3,0	0,0	3,0	2,6	1,0	3,2	4,1	0,0
2016	1,9	0,5	2,3	2,2	0,7	2,8	2,1	1,0
2017	2,2	0,0	2,2	2,1	0,8	2,5	2,1	1,8
2018	2,1	0,2	2,2	2,3	0,9	2,9	2,0	2,0
2019	2,6	-0,2	2,5	2,5	-0,3	2,3	2,6	1,8
2020	1,0	0,2	1,1	1,2	-0,5	0,9	-2,2	0,5
2021	2,3	0,1	2,4	2,7	1,3	3,6	5,7	2,2
2022	2,4	0,0	2,4	3,2	-1,6	2,1	1,6	8,4
2023	4,1	0,0	4,1	4,0	-2,5	2,2	0,0	8,5
2024	3,7	0,1	3,8	3,4	1,2	4,3	0,0	2,8
2025	3,2	0,3	3,4	3,5	0,6	3,9	1,3	0,7

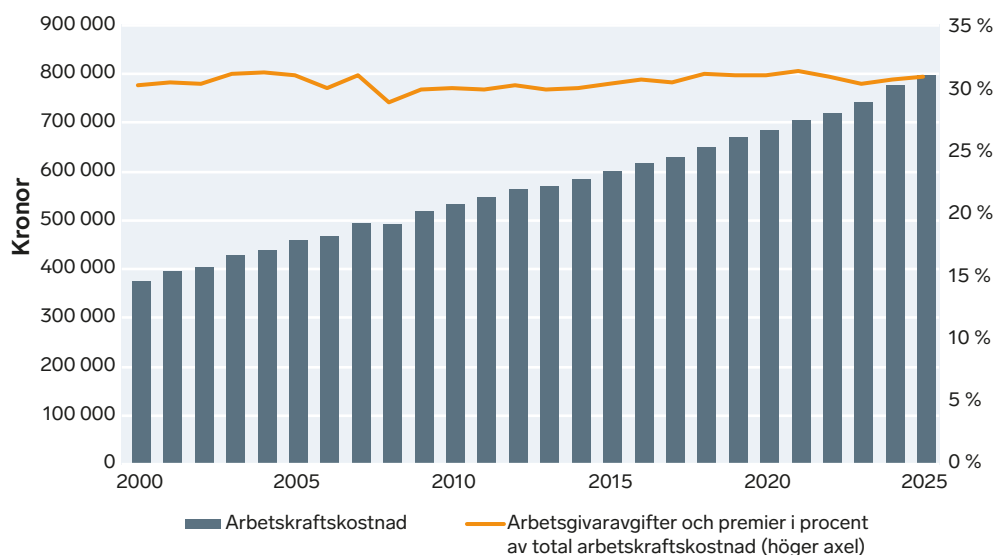
Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

BAKGRUNDSINFORMATION Utvecklingen i lön och arbetskraftskostnad kan mätas nominellt och realt. Den nominella utvecklingen är den faktiskt uppmätta. Den reala beräknas genom justering för 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 avgiftsuttagets inverkan på de totala arbetskraftskostnaderna. Löneutvecklingstalen för arbetare baseras på löneelementen tid- och prestationslön. Löneutvecklingstalen för tjänstemän baseras på total månadslön som standardvägs med avseende på förändringar i ålder, yrke och arbetstid.

Diagram 5.2 Arbetskraftskostnad, lön och arbetsgivaravgifter 2000–2025

Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

De svenska företagens arbetskraftskostnader är bland de högsta inom EU. Arbetskraftskostnaden för en medarbetare var cirka 799 400 kronor år 2025. Sedan år 2000 har arbetskraftskostnaderna mer än fördubblats. Under denna period har kostnaderna ökat med 425 000 kronor eller 113 procent.

Diagram 5.3 Arbetskraftskostnad, arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar som procent av arbetskraftskostnad år 2000–2025

Källa: Svenskt Näringsliv

Cirka 30,9 procent av den totala arbetskraftskostnaden utgörs av arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal år 2025. Arbetsgivare betalar 31,42 procent i lagstadgad arbetsgivaravgift på lönesumman. Arbetsgivaravgiftens storlek enligt lag har legat fast på 31,42 procent sedan år 2009. 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.

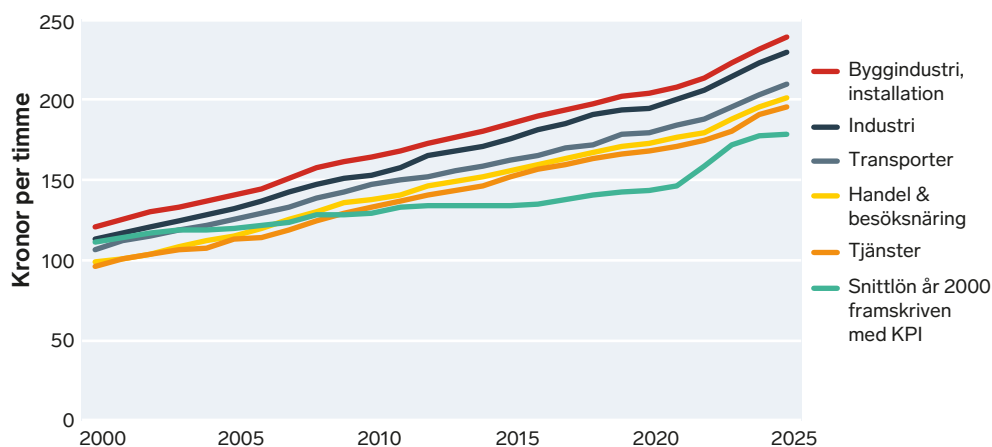
Löneutveckling 2000–2025

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 93 procent under perioden 2000–2025. Konsumentprisernas utveckling under samma period är 60 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. Detta har fram tills år 2021 resulterat i låg och stabil inflation samt lägre nominella löneökningar – men samtidigt höga reallöneökningar. Från och med år 2022 bryts detta mönster då ekonomin har drabbats av kraftiga stigningar i både producentpriser samt konsumentpriser på grund av post-Covid effekter samt oro i omvärlden m.m.

Diagram 5.4 Löneutvecklingen år 2000–2025 per bransch och snittlönen år 2000 framskriven med KPI



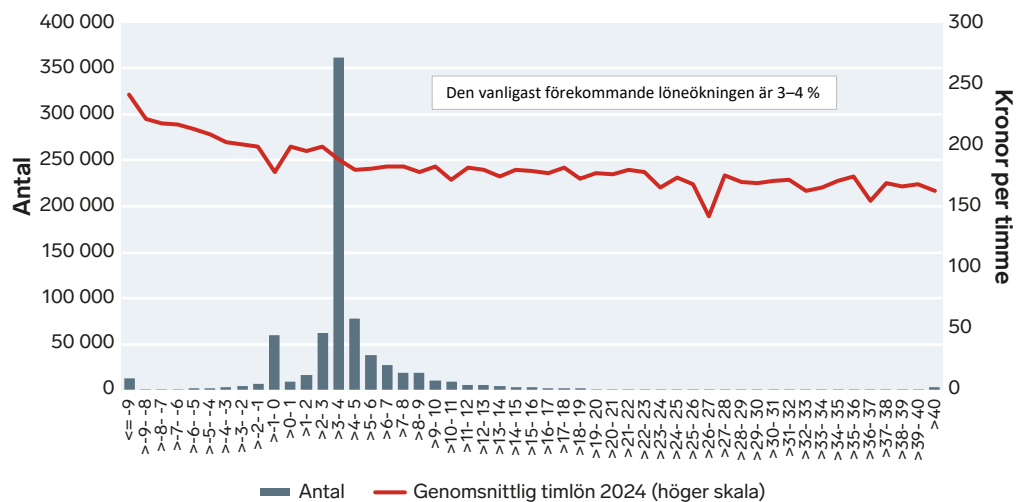
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Spridningen av löneutvecklingen 2024–2025

De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Det vanligaste löneökningintervall för perioden 2024–2025 var mellan 3 och 4 procent för arbetare, respektive mellan 2 och 4 procent för tjänstemän. Som också framgår av diagrammen

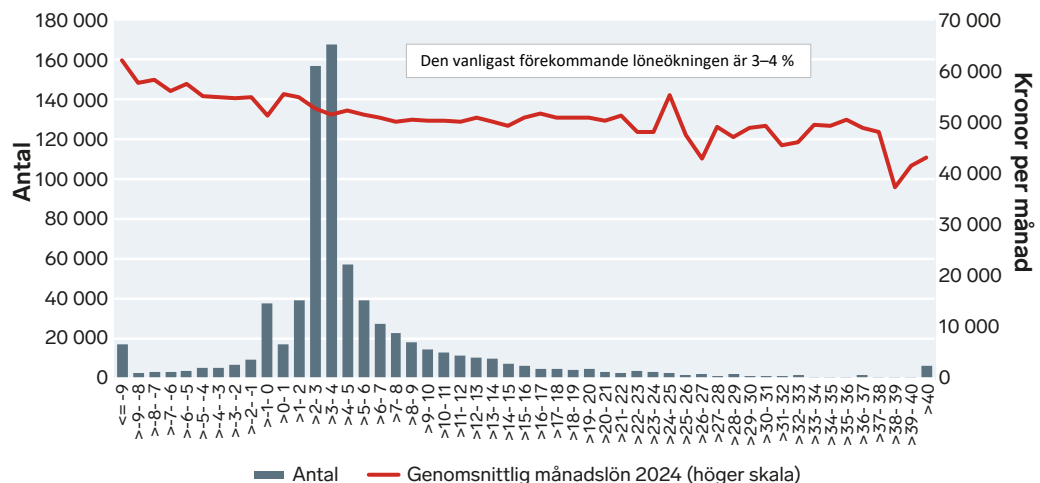
förändras de anställdas löner olika. Det hänger samman med att några gör karriär, andra tvingas byta jobb när företag lägger ned verksamhet och en grupp arbetar vidare med ungefär samma arbetsuppgifter som förra året. För några anställda har lönerna minskat, vilket kan bero på att de tillfälligt haft 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 2024 och 2025 haft en jämförelsevis hög lön år 2024). Resultaten påverkas även av att företags och branschens lönevisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 5.5 Löneökningintervall 2024–2025, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 5.6 Löneökningintervall 2024–2025, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Uppgifterna avser anställda i företag anslutna till Svenskt Näringsliv. Uppgifterna avseende arbetare har inte strukturrensats och är därför inte fullt jämförbara med uppgifterna avseende tjänstemän. Lönebegrppet för arbetare är tid- och prestationslön. Motsvarande för tjänstemän är total månadslön.

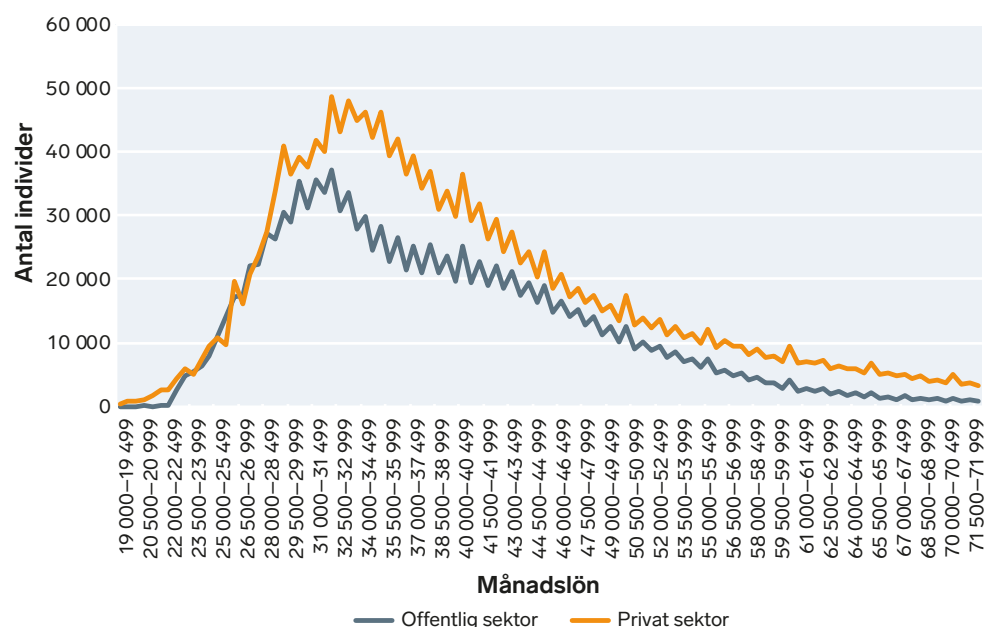
6. Lönespridning

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 2025

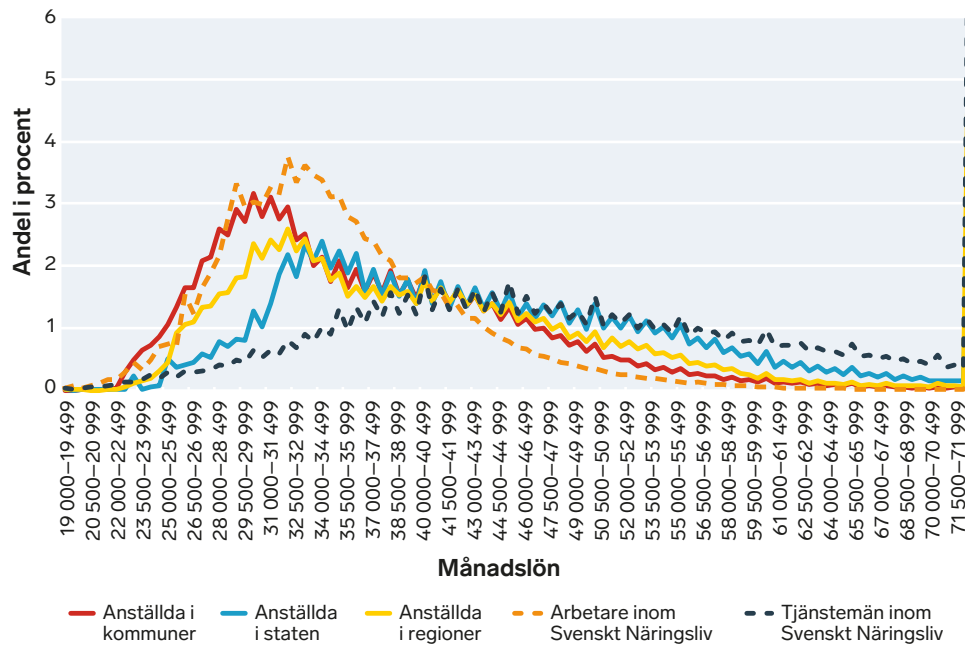
Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, särskilt bland tjänstemännen. Inom den offentliga sektorn är lönestrukturen mer sammanpressad. En förklaring är de stora homogena yrkesgrupper som finns i kommuner och regioner.

Diagram 6.1 Lönefördelning inom privat och offentlig sektor 2025



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

Diagram 6.2 Lönefördelning inom sektorer 2025



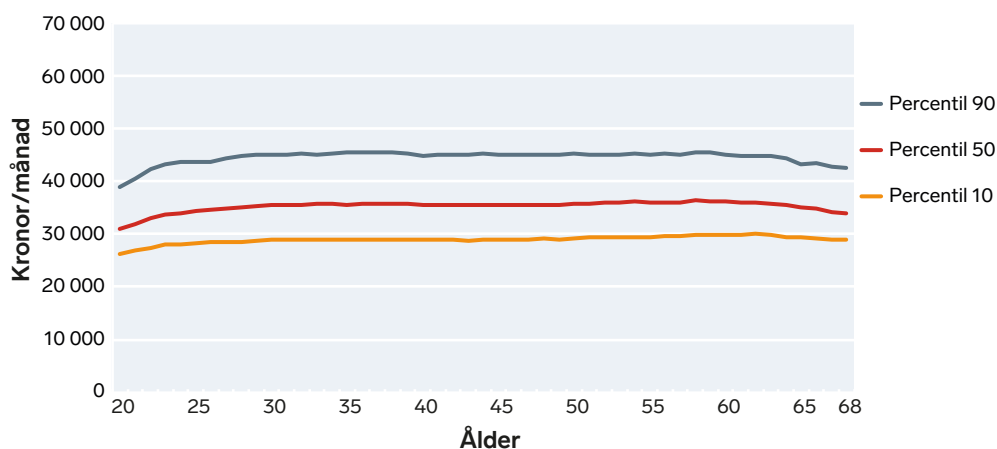
Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

Lönespridning i olika åldrar

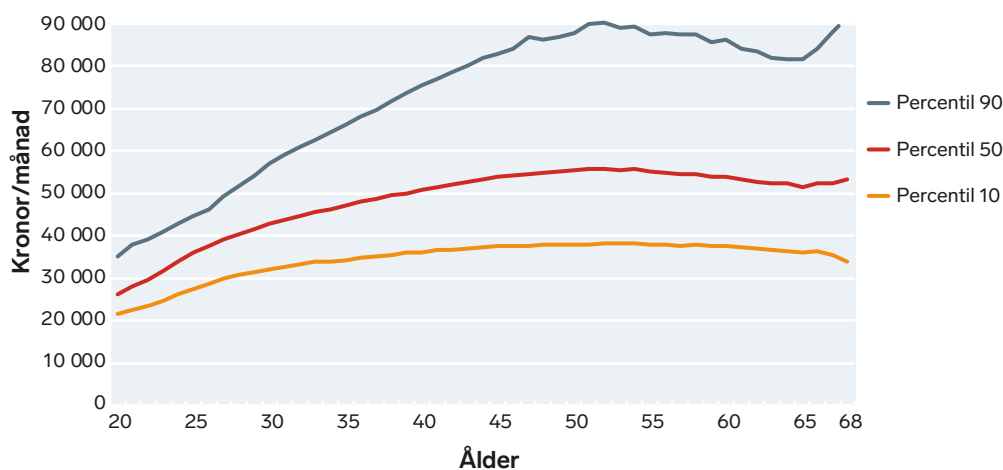
Lönestrukturen för arbetare är sammanpressad både inom och mellan åldrarna. För tjänstemän däremot är lönespridningen betydligt större bland de äldre än bland de yngre. Lönespridningen efter 50 års ålder är relativt jämn och svagt minskande.

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 5 100 kronor högre än arbetarnas, och för medianen är skillnaden cirka 12 600 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 2025 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 6.3 Lönespridning 2025 för arbetare

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 6.4 Lönespridning 2025 för tjänstemän

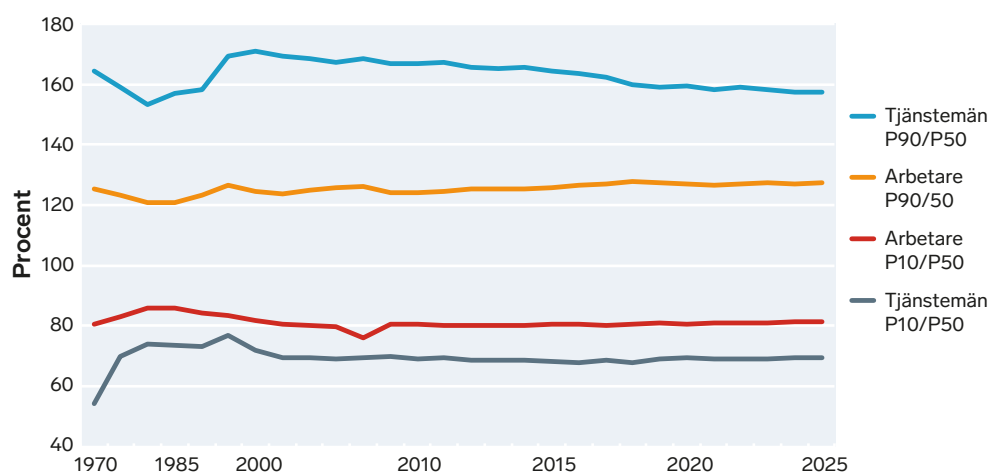
Källa: Svenskt Näringsliv

Lönespridning 1970–2025

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).

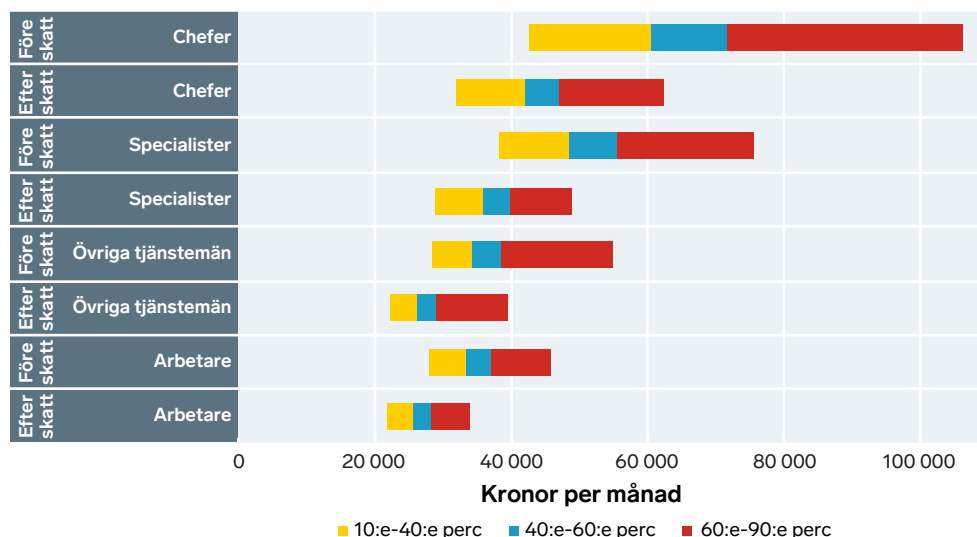
Att dela in de anställda i lönepercentiler innebär att man grupperar alla anställda efter deras lön i relation till alla andras lön. Den 10:e percentilen är det värde som 10 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar. Den 90:e percentilen är det värde som 90 procent av löneuppgifterna understiger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

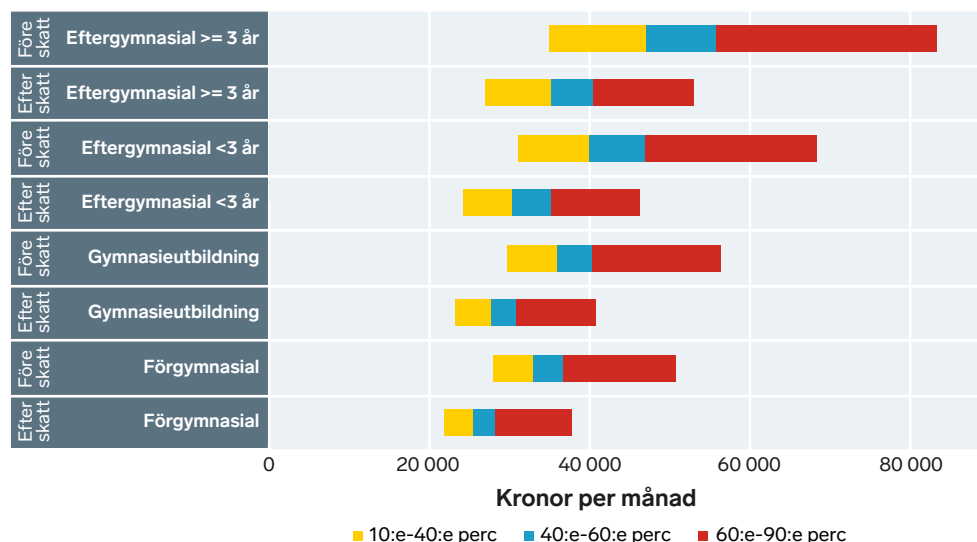
Lönespridningen reduceras avsevärt efter avdrag för skatt. Reduktionen av lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning och lägst för de med kortare utbildning. Lönespridningen minskar med cirka 41–46 procent för längre utbildningar respektive 31–34 procent för kortare utbildningar.

Diagram 6.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2025



Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 6.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2025



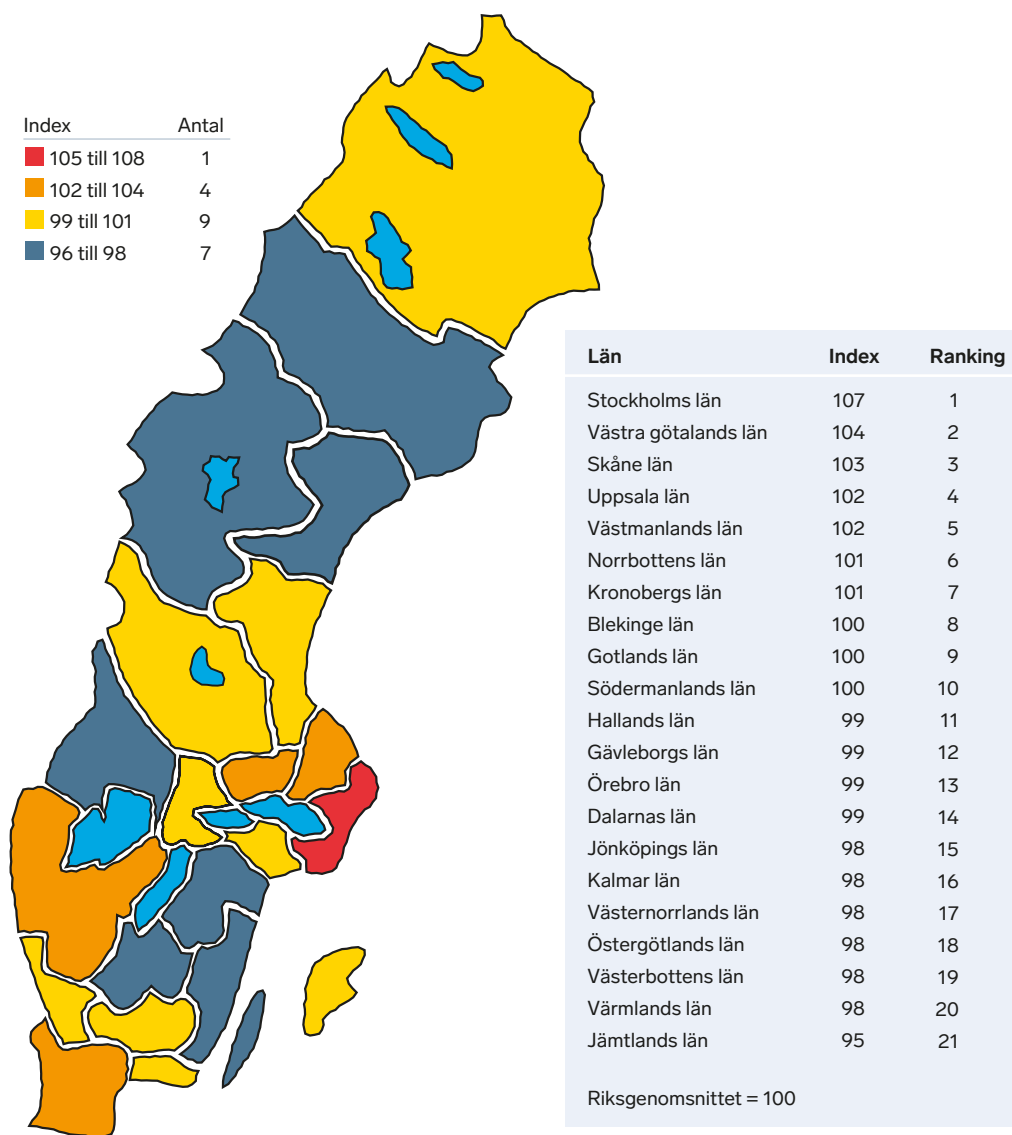
Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

BAKGRUNDSINFORMATION I skatteberäkningarna har hänsyn tagits till genomsnittlig kommunal-skatt, statlig skatt, begravningsavgift och jobbskatteavdrag.

Lönespridning per län 2025

Högst löneläge har Stockholm. Lägst löneläge återfinns i Jämtlands län. Spridningen är relativt liten och i 9 av 21 län är löneläget 99–101 procent av riksgenomsnittet.

Figur 6.1 Relativt löneläge per län för arbetare och tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

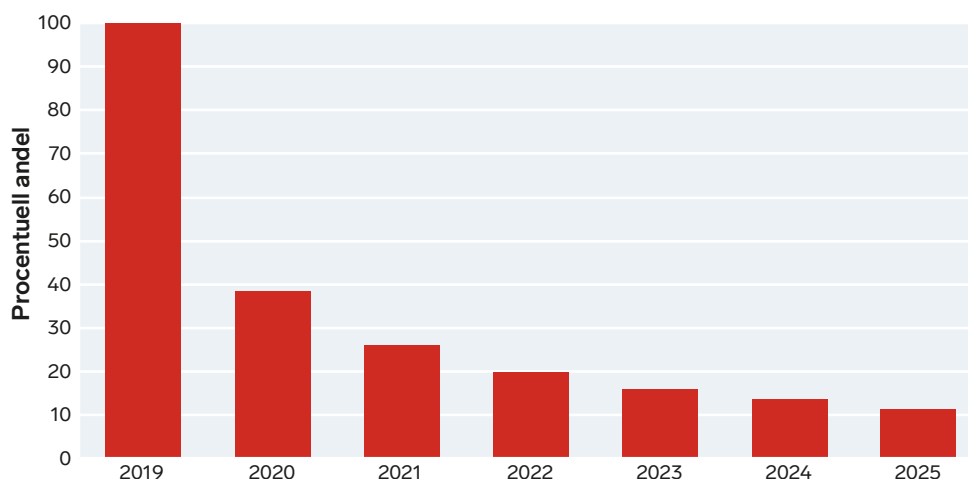
BAKGRUNDSINFORMATION | beräkningarna har hänsyn tagits till länens olika yrkesstruktur.

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 161 000 personer som år 2019 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns 38 procent i decil 1 ett år senare. Det innebär att cirka tre av fem personer har lämnat den lägsta lönedecilen efter ett år. Efter sex år återfanns endast 11 procent av personerna, eller cirka en av tio, i den lägsta lönedecilen. Nio av tio 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 2019 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 2019 fanns i decil 1



Källa: Svenskt Näringsliv

Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2019 tio år lägre än för hela näringslivet. Det betyder att det främst är yngre medarbetare som har de lägsta lönerna. Det kan anses normalt att personer utan arbetslivserfarenhet får en lägre månadslön. När de sedan visar vad de kan och adderar ny kompetens och yrkeserfarenhet höjs deras lön snabbare än den genomsnittliga löneökningen i näringslivet. Skillnaden i genomsnittsålder per decil minskar därför snabbt när individerna förbättrar sitt relativa löneläge. Efter sex år har skillnaden i genomsnittsålder mellan första decilen och genomsnittsåldern i hela näringslivet uttraderats.

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 och service. För tjänstemän har tjänstemän inom byggindustri den högsta genomsnittliga lönenivån och tjänstemän inom handel, hotell och restaurang den lägsta.

Genomsnittslönen 2025 uppgick till 214,75 kronor per timme för arbetare och 53 500 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 437 600 kronor för arbetare och 652 900 kronor för tjänstemän. När kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal läggs till ökar de genomsnittliga årskostnaderna till 601 600 kronor respektive 978 100 kronor.

Tabell 7.1 Lönekostnader 2025, arbetare

Näringsgren/område	T+P+S+H* kronor per timme	Utveckling i procent**	Utveckling i procent***	Årslön i kronor 2025	Arbetskraftskostnad i kronor
		2024–25	2022–25		
Arbetare					
Svenskt Näringsliv	214,76	3,2	3,7	437 600	601 600
– Industri	229,61	3,3	3,9	467 800	643 200
– Byggindustri, installation	239,36	3,4	3,7	487 700	670 500
– Handel & besöksnäring	201,21	3,6	3,8	409 900	563 700
– Transporter	209,88	3,4	3,5	427 600	588 000
– Tjänster	195,61	2,4	3,0	398 500	548 000

* Tids-, prestations, skift/ob, helglön

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

*** Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 7.2 Lönekostnader 2025, tjänstemän

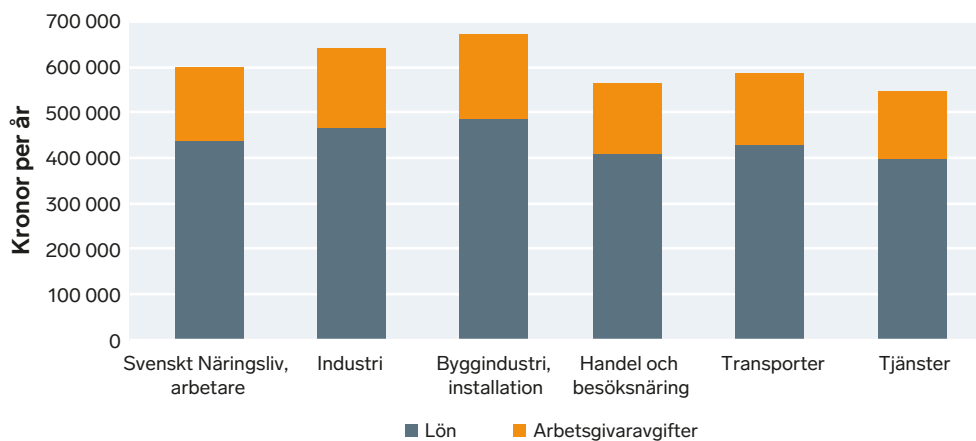
	Månadslön i kronor	Utveckling i procent		Årslön i kronor 2025	Arbetskrafts- kostnad i kronor
		2024–25	2022–25*		
Tjänstemän					
Svenskt Näringsliv	53 500	3,5	3,6	652 900	978 100
– Industri	57 700	3,7	3,6	703 500	1 053 900
– Byggindustri, installation	57 800	3,8	3,9	704 900	1 056 000
– Handel & besöksnäring	50 100	2,6	3,3	611 100	915 500
– Transporter	50 400	3,2	3,9	614 400	920 500
– Tjänster	50 400	3,3	3,6	615 200	921 600

* Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

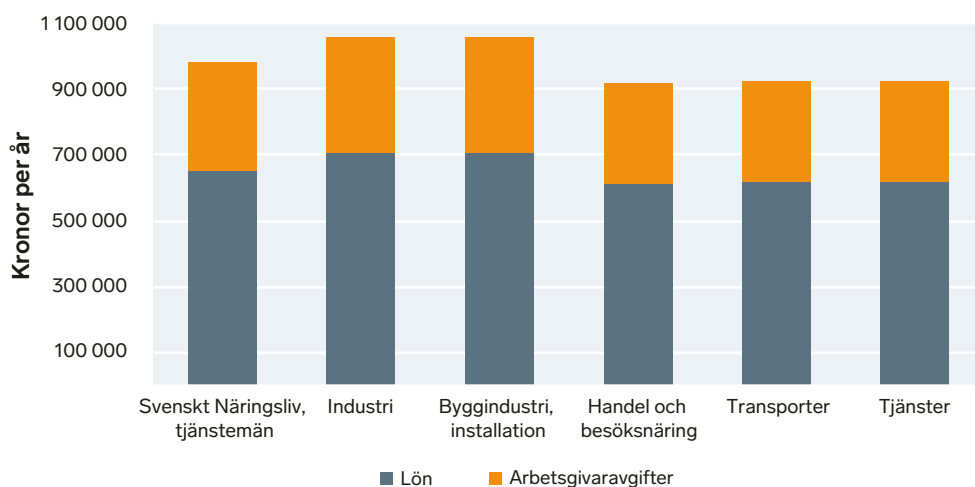
Mellan 2024 och 2025 ökade lönekostnaderna med i genomsnitt 3,2 procent för arbetare och 3,5 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönekostnaderna per timme mest inom Handel, hotell o restaurang och minst inom Tjänster & service. För tjänstemän ökade lönekostnaderna per månad mest inom Byggverksamhet och minst inom Transporter. Observera att effekter av sena lönerevisioner samt att kostnaden för utökning av olika former av arbetstidsförkortningar påverkar löneutvecklingstalen.

Diagram 7.1 Lönekostnader 2025, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.2 Lönekostnader 2025, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION Lönerrevisionerna 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 råvarunärings; i byggindustri, installation inkluderas bl a 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 dagararbete. Timförtjänsten för tidlön och prestationslön (T+P) redovisas både separat och inklusive löneelementen skift och obtillägg (S) samt helglön (H). Skiftarbete förekommer mest inom Industri, och är vanligast inom processindustrin. Den genomsnittliga timförtjänsten inom Industri är 208 kronor för tid och prestationslön (T+P) och 22 kr för skift och obtillägg + 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 på dagtid, bara var tionde timme utförs i någon form av skift.

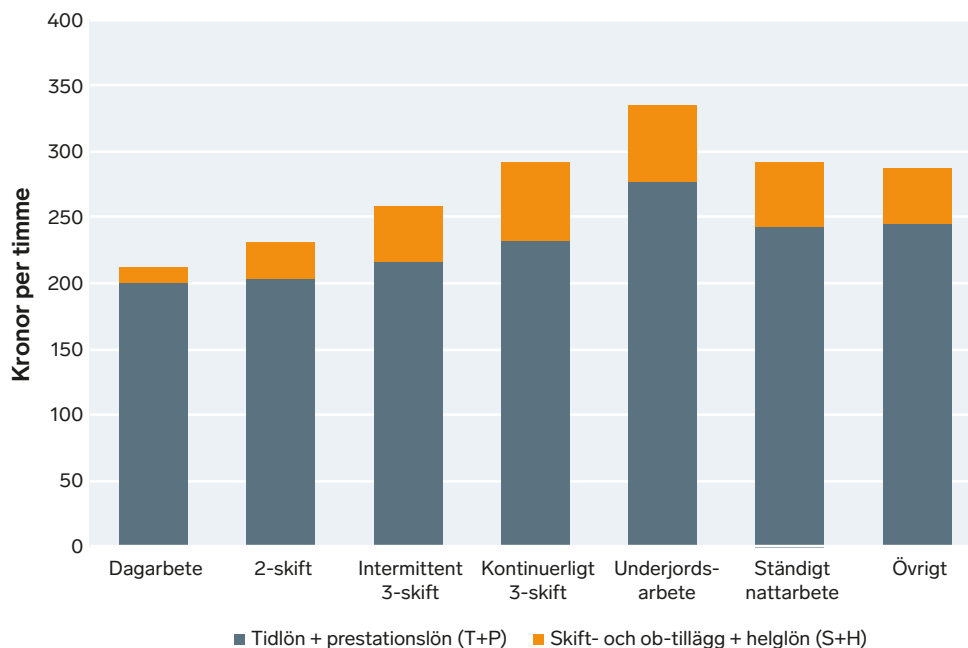
Tabell 7.3 Lön för arbetare per näringsgren och skiftform 2025

	Genomsnittlig timförtjänst (kr)							
	Totalt	Dagarbete	2-skifts arbete	Intermittent 3-skifts arbete	Kontinuerligt 3-skifts arbete	Underjordsarbete	Ständigt nattarbete	Övriga
Hela Svenskt Näringsliv								
Andel timmar	100,0 %	82,7 %	7,5 %	1,4 %	2,9 %	0,3 %	1,8 %	3,3 %
TPSH-kvot	214,76	207,93	228,75	244,88	286,13	335,81	262,66	241,02
TP-kvot	194,87	191,61	200,55	205,36	228,27	279,05	217,28	209,83
Industri								
Andel timmar	100,0 %	64,8 %	17,1 %	3,2 %	8,4 %	0,9 %	3,1 %	2,5 %
TPSH-kvot	229,61	212,92	231,10	259,29	292,31	335,70	291,66	287,15
TP-kvot	207,97	201,21	204,19	216,52	233,08	277,56	242,58	244,94
	21,64	11,71	26,91	42,77	59,23	58,14	49,08	42,21
Byggindustri, installation								
Andel timmar	100,0 %	98,9 %
TPSH-kvot	239,36	238,81
TP-kvot	229,40	229,25
Handel & besöksnäring								
Andel timmar	100,0 %	94,7 %	3,5 %	0,7 %
TPSH-kvot	201,21	199,69	228,70	203,33
TP-kvot	175,78	175,34	189,77	167,38
Transport								
Andel timmar	100,0 %	86,2 %	3,3 %	1,3 %	0,8 %	..	3,1 %	5,3 %
TPSH-kvot	209,88	205,50	220,21	231,65	249,01	..	219,71	257,99
TP-kvot	191,59	188,66	195,82	199,20	215,27	..	193,10	230,50
Tjänster								
Andel timmar	100,0 %	83,1 %	4,7 %	1,2 %	1,8 %	8,6 %
TPSH-kvot	195,61	191,37	218,80	197,83	234,94	215,10
TP-kvot	175,75	173,57	189,20	166,28	186,76	188,37
Jord- och skogsbruk								
Andel timmar	100,0 %	91,6 %	7,1 %	0,5 %
TPSH-kvot	192,22	189,95	216,39	239,30
TP-kvot	183,92	182,63	199,81	201,04

.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

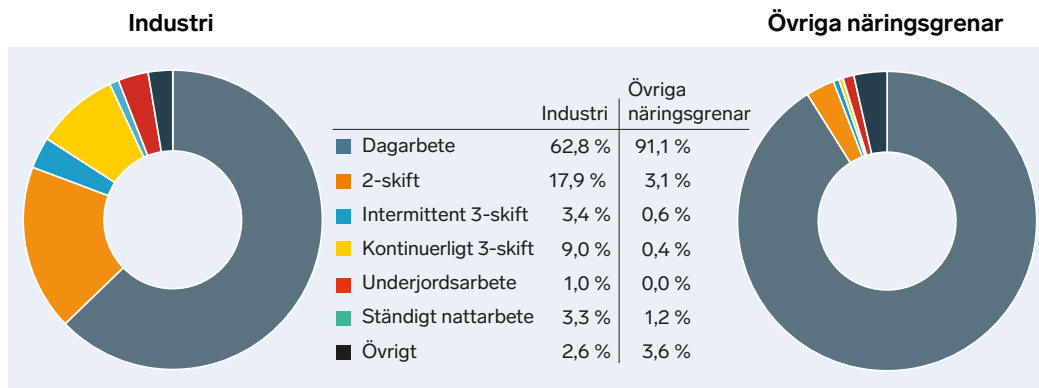
Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.3 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom Industri 2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.4 Andel arbetade timmar per skiftform för arbetare 2025



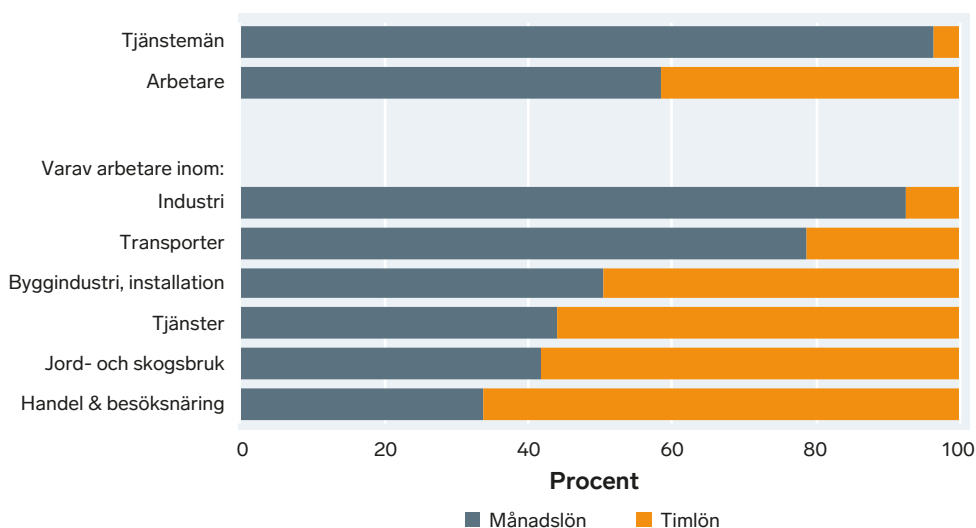
Källa: Svenskt Näringsliv

Löneformer

Inslaget av löneformer varierar 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.

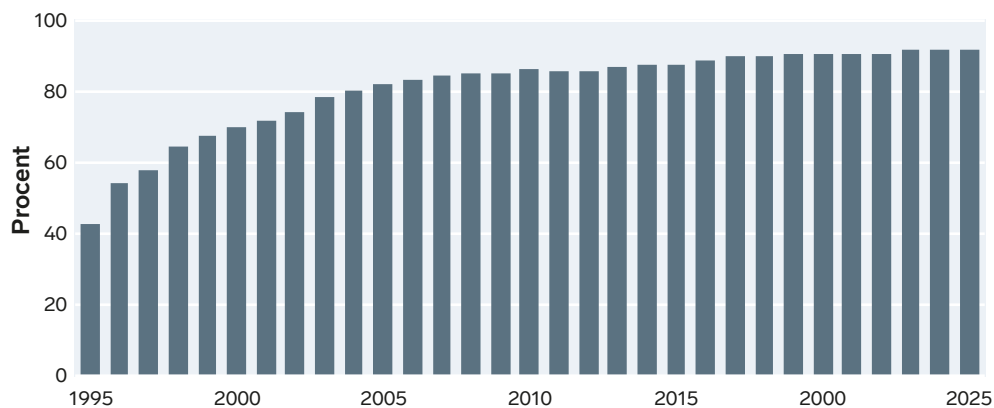
En stor del av de anställda har månadslön. Bland tjänstemännen har 96 procent månadslön och bland arbetarna 58 procent. Andelen arbetare med månadslön varierar mellan näringsgrenarna. Inom Industri har 92 procent månadslön vilket är en ökning med 49 procentenheter sedan 1995. Inom Handel & besöksnäring har 34 procent månadslön.

Diagram 7.5 Löneformer per näringsgren 2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.6 Andel arbetare med månadsavlön inom Industri 1995–2025



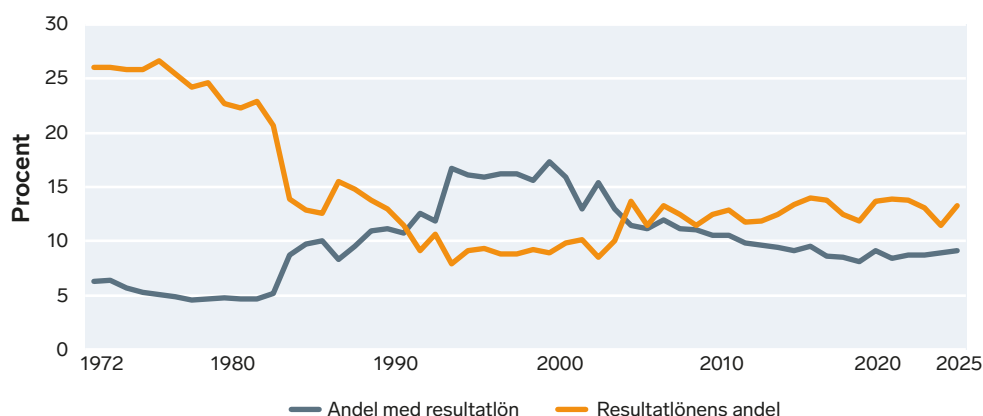
Källa: Svenskt Näringsliv

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 resurshandling 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.

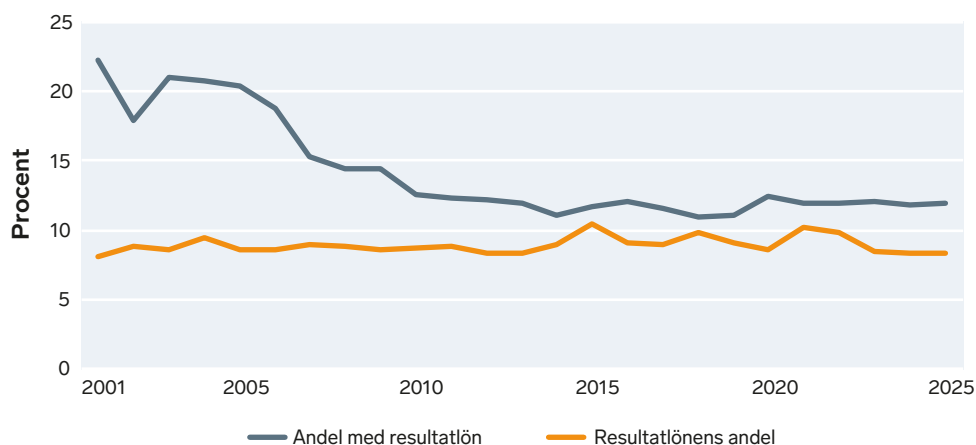
Från början av 1970-talet till början av 1980-talet hade omkring fem procent av tjänstemännen resultatlön. Därefter ökade andelen under ett decennium till drygt 16 procent av tjänstemännen. Under 2000-talet har andelen tjänstemän med resultatlön minskat och var år 2025 cirka 9 procent.

Diagram 7.7 Andel tjänstemän med resultatlön 1972–2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.8 Andel arbetare med prestationsbaserad ackordslön 2000–2025



Källa: Svenskt Näringsliv

Resultatlönens genomsnittliga andel av total lön för tjänstemän 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 2025 cirka 13 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 lönen andel varit stabil och varierat mellan 8–10 procent.

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 2026 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 1958. Från och med 2024 slopades de reducerade arbetsgivaravgifterna för 15 till 18 åringar.

Tabell 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal, procent

	2024	2025	2026
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	0,60	0,60	0,30
Sjukförsäkringsavgift	3,55	3,55	3,55
Arbetskadeavgift	0,20	0,20	0,10
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60	2,00
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64	2,64
Summa	19,80	19,80	18,80
Allmän löneavgift	11,62	11,62	12,62
Totalt	31,42	31,42	31,42

– För arbetstagare som är födda 1938 t o m 1958 betalas en avgift på 10,21

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

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 2026 är premien för arbetare 4,85 procent på lön upp till brytgränsen 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 i dag 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 numera av ITP 1.

Avgiften till ITP 1 är för år 2026 5,17 procent på lönedelar under 7,5 inkomst-basbelopp och 31,94 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2025 till 12,57 procent på lönedelar under brytgränsen samt 13,66 procent på lönedelar över brytgränsen (preliminär avgift då ingen hänsyn tas till löneutveckling). 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 2026 uppgår till 24,26 procent. I tabellerna är SLP omräknad till procent av lönesumman.

Tabell 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2026 – arbetare

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 625 500 kr/år	> 625 500 kr/år
Avtalspension SAF-LO ^{1,2}	4,40	30,00
Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 444 000 kr/år	> 444 000 kr/år
Trygghetsfonden TSL (företag med Huvudavtal) ³	0,34	0,00
Alt. Trygghetsfonden TSL (företag med Kollektivavtal om omställ. förs) ⁴	0,15	0,00
Premiebefrielse	0,00	0,00
Avgångsbidrag (AGB)	0,00	0,00
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	0,00	0,00
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	0,10	0,00
Föräldrapenningtillägg (FPT)	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Summa avtalade avgifter	4,85	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader cirka	1,10	7,30
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,37	68,73

(1) Premien betalas för anställda mellan 22–65 års ålder.

(2) Respektive försäkring tillförs 4,50 % medan arbetsgivaren faktureras 4,40 %. Mellanskillnaden finansieras på följande sätt: när den tidigare pensionsplanen som gällde för arbetare fram t o m 1995, STP-planen, avvecklades kom Svenskt Näringsliv och LO överens om att eventuellt överskott ska återbetalas till arbetsgivarna. Det överskott som nu finns har parterna beslutat om ska användas till att betala 0,1 procentenhet av premien till Avtalspension SAF-LO på lönedelar upp till 7,5 IBB/12. Detta innebär en besparing för företagen på ca 0,5 miljarder kronor.

(3) Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Företag med hängavtal betalar 0,74 %. Moms tillkommer.

(4) Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Företag med hängavtal betalar 0,55 %. Moms tillkommer.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.3 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2026 – tjänstemän med ITP 1

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 52 125 kr/mån	> 52 125–208 500 kr/mån
Ålderspension (ITP 1) ¹	4,50	30,00
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	0,125	1,415
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) ² ca	0,09	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,02	0,02
Trygghetsrådet (TRR) ³	0,40	0,40
Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 49 333 kr/mån ⁴	> 49 333–208 500 kr/mån
Sjukförsäkring (ITP Sjukpension)	0,03	0,108
Summa avtalade avgifter	5,17	31,94
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,10	7,30
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,69	70,66

(1) Premien betalas från och med den månad medarbetaren fyller 25 år t o m 66 år.

(2) 20 kronor per månad motsvarar ca 0,09 % av tjänstemännens lönesumma. Observera att premien varierar mellan 20–45 kronor beroende på försäkringsbolag, se Teckna TGL – Collectum.

(3) Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Företag med hängavtal betalar 0,80 %.

(4) 10 PBB/12 månader = månadslön om 49 333 kronor.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2026 – tjänstemän med ITP 2

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	Lön < 625 500 kr/år	Lön 625 500–2 502 000 kr/år
Förmånsbestämd ITP2 (ålderspension och familjepension) ^{1,2} ca	9,33	9,33
Premiebestämd ålderspension (ITPK)	2,00	2,00
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	0,145	1,250
Utjämningspremie ³	0,55	0,55
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) ca	0,09	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,02	0,02
Trygghetsrådet (TRR)	0,40	0,40
Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	Lön < 592 000 kr/år ⁶	Lön 592 000–2 502 000 kr/år ⁷
Sjukförsäkring (ITP Sjukpension)	0,03	0,108
Summa avtalade avgifter	12,57	13,66
Särskild löneskatt på pensionskostnader	2,76	2,77
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	46,75	47,85

(1) Prognos för 2026, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20 procent. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2026. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.

(2) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 20–45 kr/månad vilket motsvarar ca 0,09 procent på tjänstemännens lönesumma upp till 7,5 prisbasbelopp.

(3) Hängavtalsföretag betalar 0,80 procent.

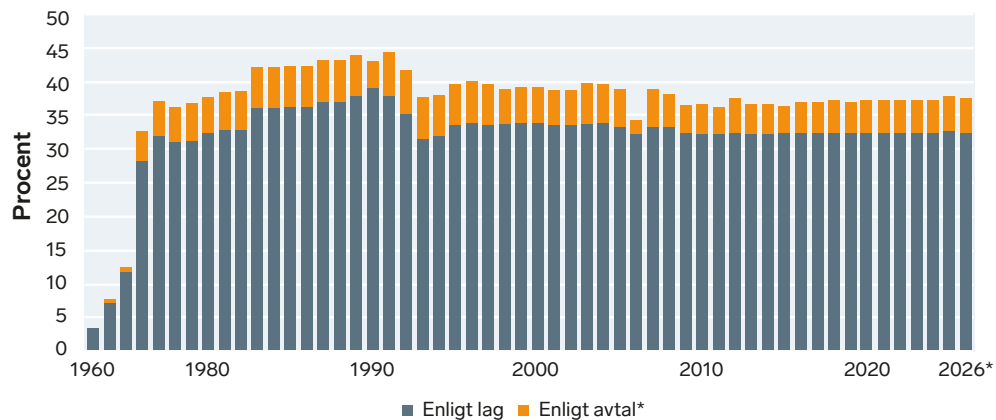
Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2026

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.

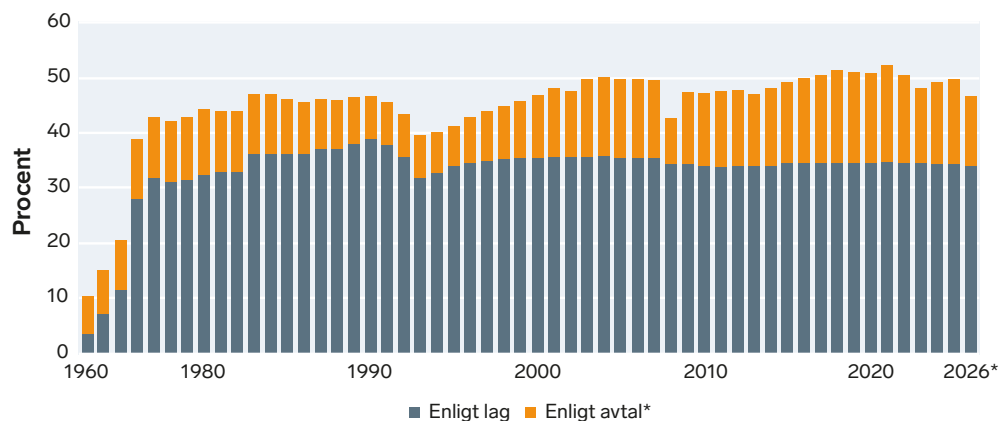
För tjänstemännen ökade arbetsgivaravgifterna fram till och med 1983. Därefter var de i stort sett oförändrade fram till början av 1990-talet då en kraftig reducering genomfördes. Därefter ökade det totala avgiftsuttaget med ungefär 10 procentenheter, främst på grund av höjda premier till ITP-planen.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

Diagram 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2026, för arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Diagram 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2026 för tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

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.

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

Tabell 8.5 Arbetsgivaravgifter 1960–2026

	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	16,0	50,5
2023*	32,5	4,7	37,2	34,5	13,4	48,0
2024*	32,5	4,8	37,3	34,3	14,9	49,2
2025*	32,6	5,0	37,6	34,2	15,6	49,8
2026*	32,5	4,9	37,4	34,2	12,6**	47,0

* 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 vid 0 % löneutveckling.

** Prognos för ITP 2 vid ingen löneutveckling 2026.

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 2025 har Schweiz det högsta löneläget med 552 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 692 kronor per arbetad timme.

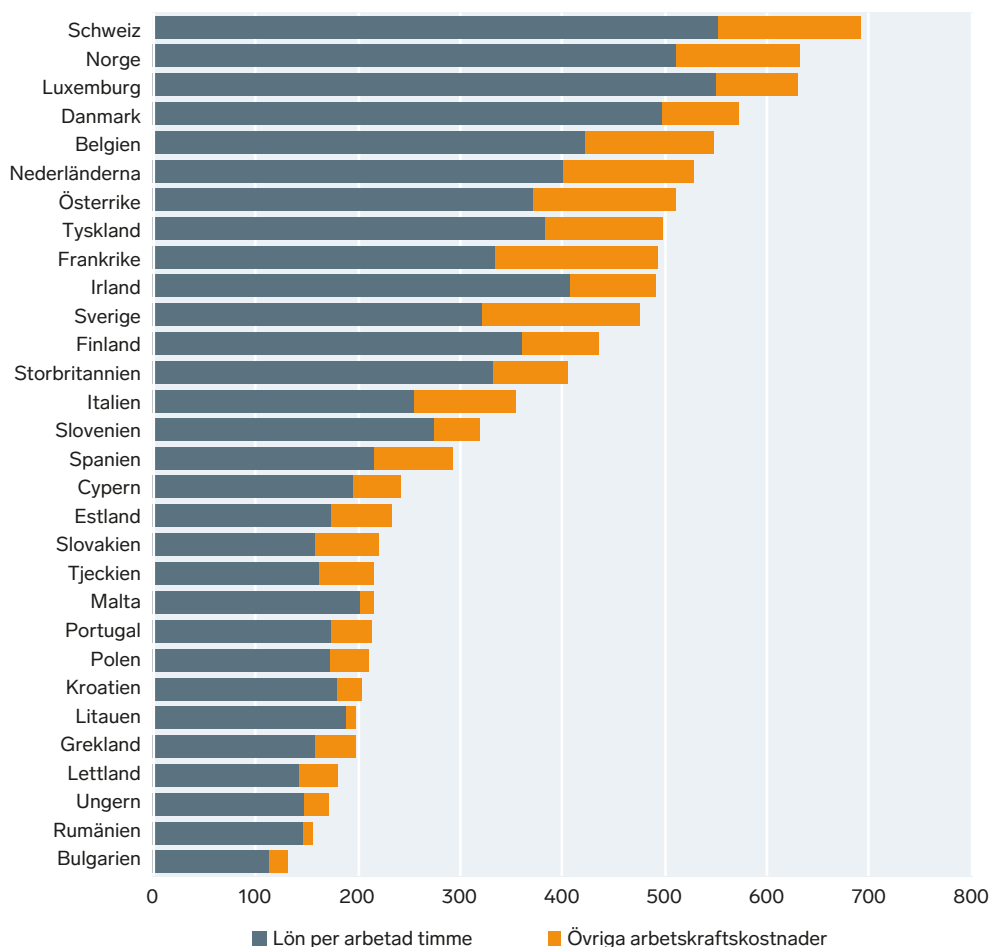
Bulgarien har det lägsta löneläget med 115 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 132 kronor per arbetad timme.

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

	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2023	2024	2025	2008	2023	2024	2025
Belgien	230	415	430	423	316	538	558	549
Bulgarien	20	93	106	115	25	106	121	132
Cypern	135	186	195	195	160	230	240	242
Danmark	292	480	496	497	332	550	569	573
Estland	55	155	168	174	75	209	225	234
Finland	201	349	359	361	260	424	435	435
Frankrike	200	328	338	334	300	482	499	493
Grekland	129	144	151	158	160	179	189	198
Irland	239	381	399	408	278	460	490	491
Italien	175	246	255	255	242	341	353	355
Kroatien	75	145	168	180	88	165	191	204
Lettland	46	122	137	143	58	154	173	181
Litauen	41	160	178	188	57	168	187	198
Luxemburg	256	540	563	551	298	616	643	629
Malta	101	195	201	203	110	208	215	216
Nederländerna	220	377	400	400	286	495	525	528
Norge	..	477	503	511	..	593	632	633
Polen	60	136	154	174	73	166	187	212
Portugal	95	157	168	173	117	194	208	214
Rumänien	31	119	138	146	40	126	146	155
Schweiz	365	554	561	552	462	695	704	692
Slovakien	52	143	155	157	70	197	215	219
Slovenien	111	250	270	275	134	292	314	320
Spanien	138	208	217	216	186	281	295	292
Storbritannien	170	308	327	332	201	375	398	405
Sverige	204	301	313	322	304	445	462	476
Tjeckien	65	155	165	162	88	206	218	216
Tyskland	209	361	379	383	268	472	495	498
Ungern	53	126	144	148	75	146	167	172
Österrike	188	343	373	371	254	468	510	511

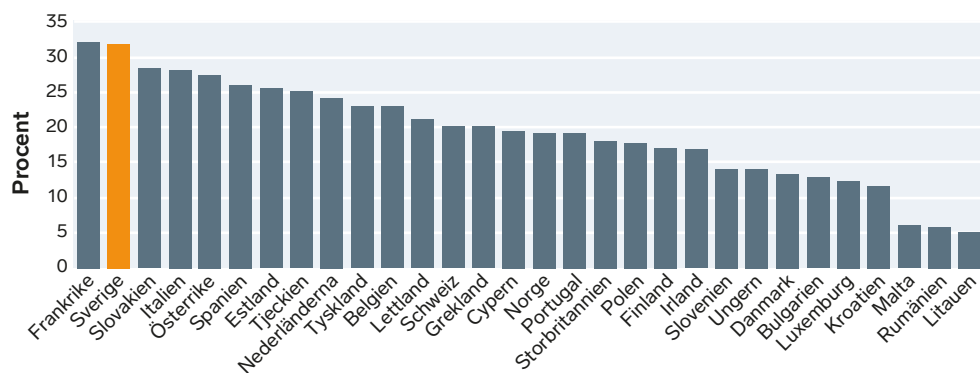
Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

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

Diagram 9.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2025 fördelat på kostnadskomponenter

Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

Om man i stället betraktar hur stor andelen övriga arbetskraftskostnader exklusive lön är av den totala arbetskraftskostnaden hör Malta, Rumänien och Litauen till de länder som har den lägsta andelen. I Sverige och Frankrike är andelen högre än 30 procent.

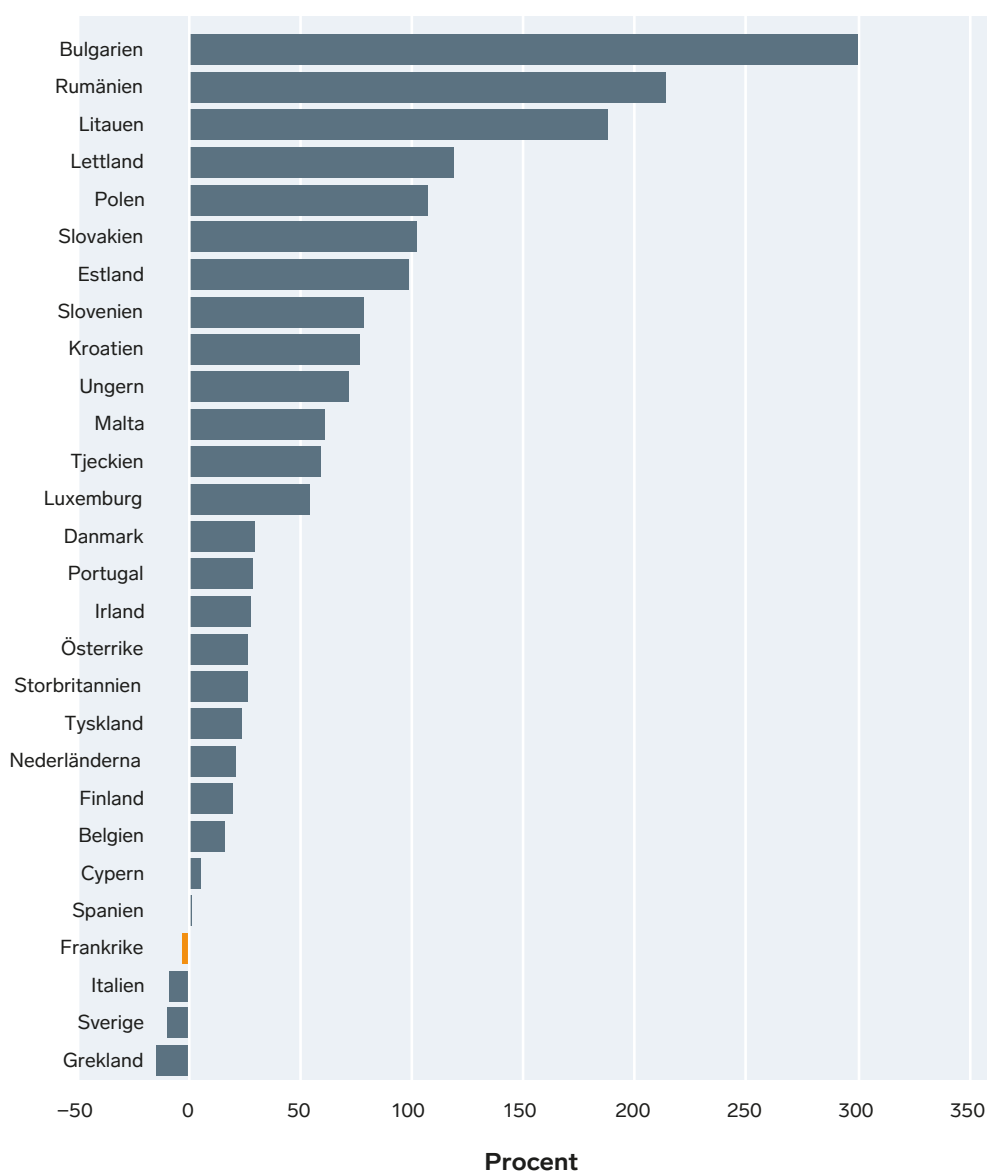
Diagram 9.2 Övriga arbetskraftskostnader som andel av total arbetskraftskostnad 2025

Källa: Eurostat och egna beräkningar

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt varierar från år till år. Under perioden 2008–2025 var den genomsnittliga ökningstakten i länderna nedan 2,8 procent per år. Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. Arbetskraftskostnaderna har minskat med 15 procent i Grekland och ökat med 299 procent i Bulgarien.

Diagram 9.3 Arbetskraftskostnadens förändring 2008–2025



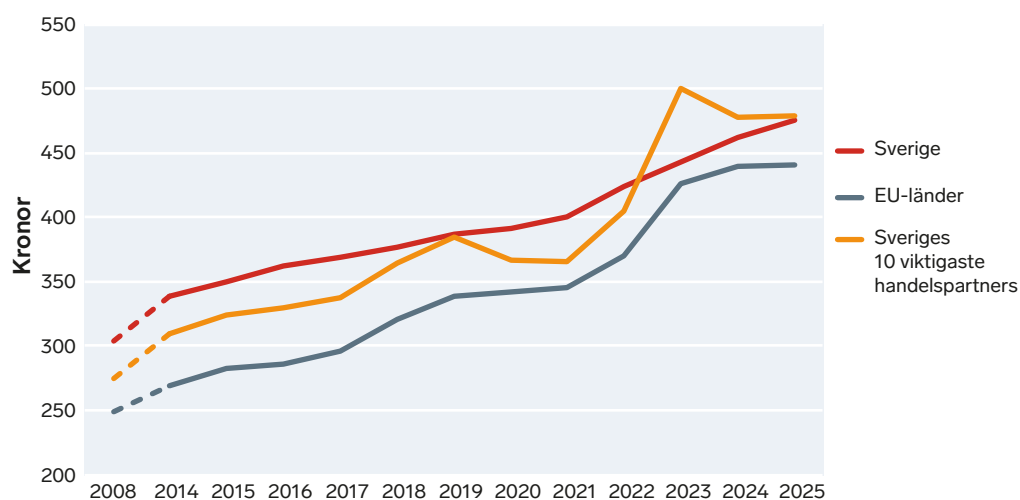
Källa: Eurostat och egna beräkningar Anm. Procentberäkning baserad på euro

Kostnaderna för arbetskraft bestäms av komponenter som lön, sjukfrånvaro samt avtalad och lagstiftad arbetsgivaravgift. Den relativa nivån påverkas också av växelkursen. När delkomponenterna i kostnaden utvecklas ändras också den totala kostnaden i varje enskilt land i förhållande till övriga länder.

Handelns omfattning till och från olika länder, definierad som värdet av import och export av varor, varierar över tid och påverkar därmed hur viktiga olika handelspartner är. För Sveriges del stod länderna i EU för 61 procent av handeln och de nordiska länderna för 23 procent 2025.

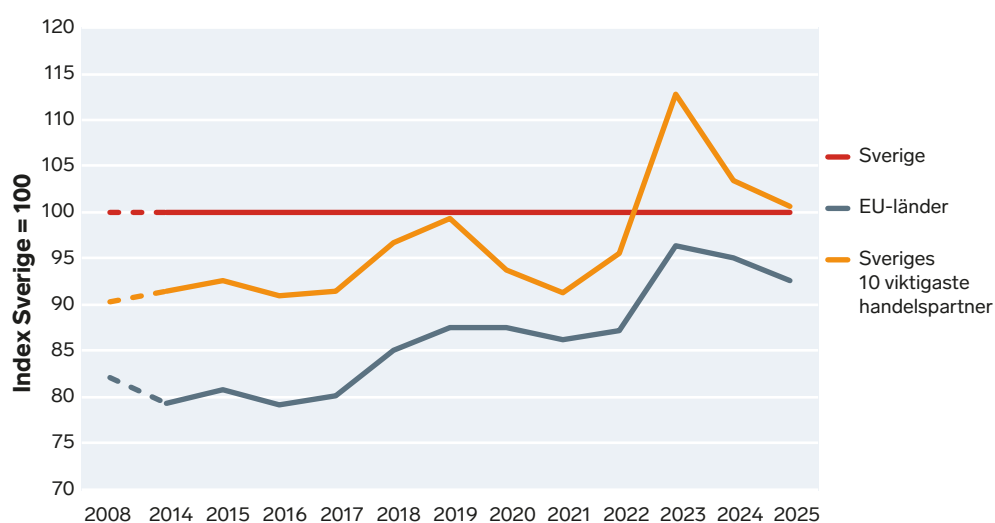
Sveriges tio viktigaste handelspartner under 2025 var Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark, USA, Finland, Belgien, Polen, Storbritannien och Kina. Dessa länder stod för 67 procent av handeln till och från Sverige.

Diagram 9.4 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014–2025



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

Diagram 9.5 Relativ arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014–2025



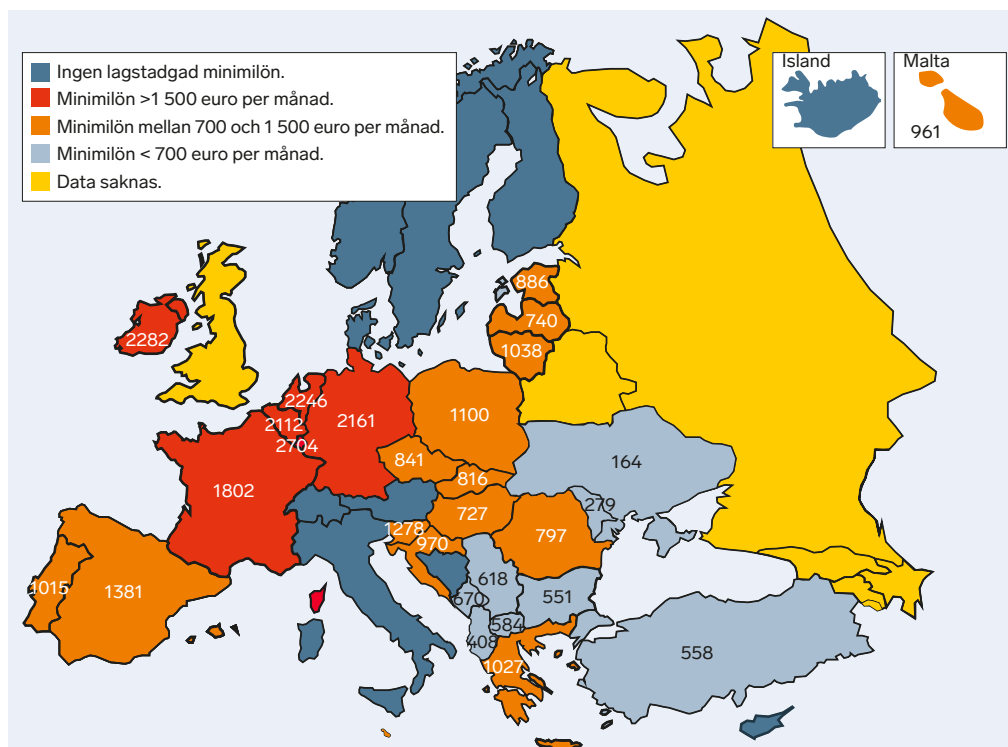
Källa: Eurostat, U.S. Bureau of Labour Statistics, OECD, Sveriges riksbank och egna beräkningar

Minimilöner

Minimilön är den lägsta lön som betalas per månad eller timme. I 22 av de 27 länderna inom EU (Belgien, Bulgarien, Cypern, 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. Cypern införde lagstadgade minimilöner 2023.

Minimilönerna per månad 2025 varierade mellan 551 euro i Bulgarien och 2 704 euro i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 072 euro per månad.

Figur 9.1 Minimilön per månad 2025



Källa: Eurostat

Tabell 9.2 Lagstadgade minimilöner 2025, euro per månad

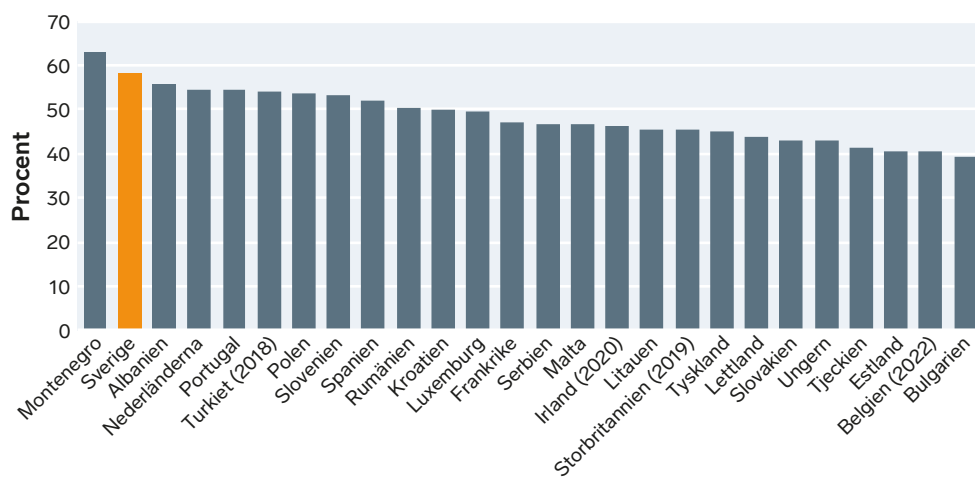
Höga (över 1500 euro/månad)		Mellan (500–1500 euro/månad)				Låga (under 700 euro/månad)	
Luxemburg	2 704	Spanien	1 381	Malta	961	Montenegro	670
Belgien	2 112	Slovenien	1 278	Estland	886	Serbien	618
Irland	2 282	Polen	1 100	Tjeckien	841	Nordmakedonien	584
Nederländerna	2 246	Litauen	1 038	Slovakien	816	Turkiet	558
Tyskland	2 161	Grekland	1 027	Rumänien	797	Bulgarien	551
Frankrike	1 802	Portugal	1 015	Lettland	740	Albanien	408
		Cypern	1 000	Ungern	727	Moldavien	279
		Kroatien	970			Ukraina	164

Källa: Eurostat

I länder utan lagstadgade minimilöner (Danmark, Finland, Island, Italien, Norge, Schweiz, Sverige och Österrike) sätts lönerna i 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 2,0 miljoner årsanställda på avtalsområden som har någon form av minimilön reglerad i kollektivavtal. För de avtalsområden som har minimilöner kan den för 2024 beräknas till i genomsnitt cirka 22 500 kronor per månad vilket motsvarar 1 968 euro. Detta visar att minimilönerna i Sverige därmed hör till Europas högsta.

Minimilönens andel i relation till medellönen varierar mellan 39 och 63 procent. De högsta värdena finns i Montenegro, Sverige, Albanien, Nederländerna, Portugal, Turkiet, Polen och Slovenien. I dessa åtta länder är minimilönens andel av medellönen 50 procent eller högre. Längst ner på skalan finns bland annat Tjeckien, Estland och Bulgarien där minimilönens andel är omkring 40 procent eller lägre. I Sverige är den beräknade minimilönen 58 procent av medellönen.

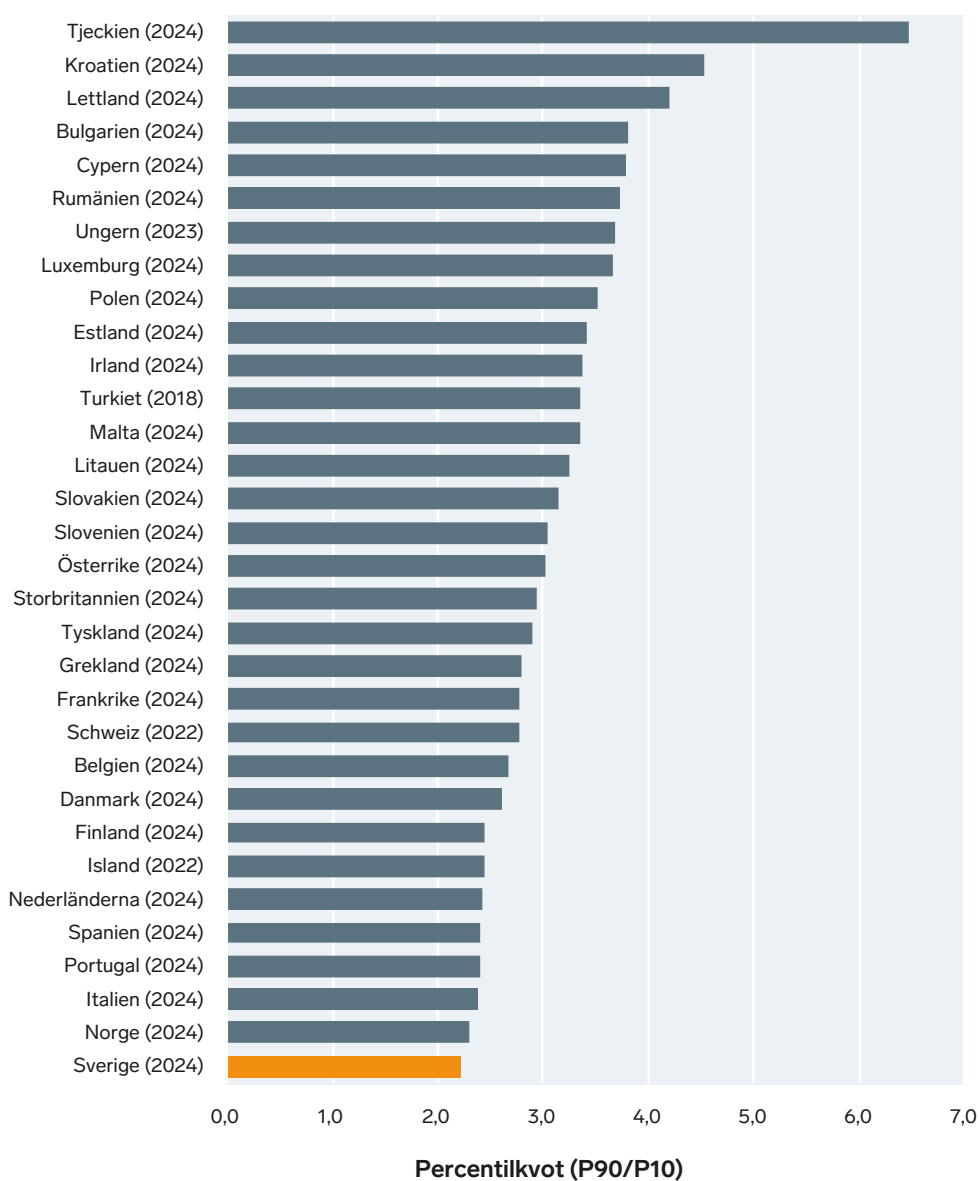
Diagram 9.6 Minimilön i procent av medellön 2024

Källa: Eurostat samt egna beräkningar

Lönespridning

Sverige har den allra minsta lönespridningen bland jämförda länder inom Europa. Percentilkvoten var 2,2 för Sverige vid mätningen 2024. I länder som Tyskland och Storbritannien och Österrike är lönespridningen omkring 30–40 procent högre än i Sverige. Spridningen beräknas som relationen mellan den 90:e percentillönen och den 10:e percentillönen. 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, MI

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.

På lönebildnings område arbetar Svenskt Näringsliv och dess arbetsgivarförbund för att utveckla den företags- och medarbetarnära lönebildningen. Företags- och medarbetarnära lönebildning kan 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 individuell och differentierad lönesättning.

Många kollektivavtal innehåller fortfarande centrala bestämmelser om hur lönen ska läggas ut och individgarantier som ger den anställde en viss lägsta lönehöjning. Flera undersökningar visar dock att merparten av både medarbetare och chefer vill se en starkare koppling mellan individens prestation och lön. I en undersökning som presenterades år 2015 svarade 76 procent av ett urval arbetstagare 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. Parterna har ett stort ansvar för att lönesättningen fortsätter att utvecklas till att vara mer individnära och mindre kollektiv.

En decentraliserad lönebildning och en förskjutning från ett kollektivt till ett individfokuserat synsätt har stärkt kopplingen mellan den anställdes prestation och lön. Denna utveckling har också haft positiva effekter för jämställdheten, eftersom ett tydligare individfokus ökar möjligheterna att bryta könsstereotypa föreställningar och istället uppmärksamma varje medarbetares faktiska bidrag, förutsättningar och vilja

att utvecklas – oavsett kön. Beroende på hur bestämmelserna i EU:s lönetransparensdirektiv genomförs i svensk rätt och tillämpas i praktiken finns en risk för att denna utveckling försvagas. Detta gäller särskilt om fokus förskjuts bort från det kontinuerliga arbetet med att utveckla löneprocesser där individens prestation och bidrag till verksamhetens mål synliggörs och premieras. Mer om detta i årets Temaavsnitt.

Historisk återblick på avtalsförhandlingar och avtalskonstruktioner

Under slutet av 1970-talet och under hela 1980-talet växte kritiken mot den centraliserade förhandlingsmodell som tillämpats sedan mitten av 1950-talet. De centrala avtalen hade blivit alltmer styrande, till viss del redan under 1960-talet men framför allt under 1970-talet. Företagens möjligheter till en individuell lönesättning begränsades av att avtalen hade detaljerade fördelningsregler, låglönesattningar och följsamhetsklausuler som tog större delen av löneutrymmet i anspråk. 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 även 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.

Arbetsgivarsidan eftersträvar att avtalen ska medge företags- och medarbetarnära lönebildning. Hittills har de lokala förhandlingarna på företagsnivå främst gällt hur potter eller lokala löneutrymmen som fastställts i centrala kollektivavtal ska fördelas. Det finns dock områden som sedan länge har haft renodlad företags- och medarbetarnära lönesättning. Ett exempel är de så kallade Ledaravtalen där Almega och Ledarna 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. Stupstocksreglerna begränsade lokala parter 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 2023 träffade Transportföretagen och Transportarbetareförbundet ett avtal med individuell lönesättning för lastare inom flygets område.

Under år 2025 infördes skrivningar i ett antal tjänstemannaavtal omfattande ett stort antal anställda om sammanläggning av mindre driftsenheter vid beräkning och fördelning av löneutrymme. I övrigt sker en stor del av utvecklingen på företagsnivå där de lokala parterna utvecklar avtalslösningar som passar hos dem. Utbildningar, framtagande av utbildningsmaterial och verktyg samt partsgemensamma utvecklingsprocesser är exempel på arbete som främjar företags- och medarbetarnära lönebildning men som inte syns i form av ändrat avtalsinnehåll.

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. 75,5 procent av tjänstemännen och 18,9 procent av arbetarna omfattas av ett sådant avtal.

Tabell 10.1 Andel årsanställda per avtalskonstruktion 2025 i privat sektor, procent

Avtalskonstruktion	Arbetare	Tjänstemän	Samtliga
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	0,0	22,6	8,2
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	4,3	27,3	12,5
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3,3	12,8	6,7
4. Lönepott utan individgaranti	10,7	20,0	14,1
5. Lönepott med individgaranti	15,1	16,5	15,5
6. Generell höjning och lönepott	42,8	0,2	27,4
7. Generell höjning	23,8	0,6	15,5
Totalt	100,0	100,0	100,0

Källa: Medlingsinstitutet

Tabellen, som bygger på Medlingsinstitutets analys av avtalen vid årsskiftet 2025/26, visar hur de olika avtalskonstruktionerna fördelas efter andelen årsanställda inom näringslivet.

Svenskt Näringsliv och arbetsgivarorganisationerna arbetar för att stödja medlemsföretagen i arbetet med att utveckla den företagsnära lönebildningen. För företag som vill utveckla sin lönestrategi har ett webbverktyg utvecklats av Svenskt Näringsliv i samarbete med arbetsgivarorganisationerna. Verktöget finns tillgängligt på www.jobbedlonen.se. Lönebildningsdagarna är ett årligt återkommande event som arrangeras av Svenskt Näringsliv för kunskaps- och erfarenhetsutbyte och inspiration kring företagsnära lönebildning. Inspelningar från tidigare års lönebildningsdagar finns på www.svensktnaringsliv.se/lonebildning.

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, och ett fackligt varsel om konflikt kan vara tillräcklig påtryckning för att avtal ska träffas. Företagens konkurrenskraft kan dock påverkas negativt.

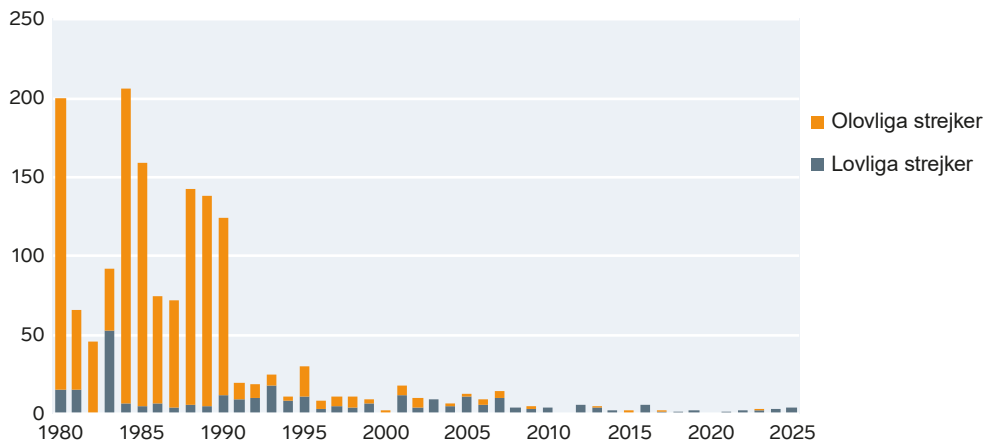
Avtalsrörelsen 2025 var återigen omfattande, och antalet tvister var något fler än jämförbara avtalsrörelser de senaste åren. Flertalet tvister gällde mertidsfrågan, ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid. Frågan om arbetstidsförkortning var också en tvistefråga.

Flest antal varsel om stridsåtgärder lades i konflikten mellan Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar, en konflikt där även arbetsgivarna i Sveriges Hamnar varslade om stridsåtgärder i form av spegellockout, en vanlig försvarsåtgärd som inte trappar upp konflikten. Samtliga konflikt dagar i förbundsavtalsförhandlingarna 2025 härrör från denna konflikt. Enligt Medlingsinstitutet förlorades 5 176 arbetsdagar i konflikten.

Den lokala konflikten mellan IF Metall och TM Sweden AB, Tesla, med krav på att företaget ska teckna kollektivavtal fortsatte under hela 2025. Det var därmed den längsta arbetsmarknadskonflikten i modern tid. IF Metall har uppgett till Medlingsinstitutet att 68 medlemmar deltagit i stridsåtgärderna jämfört med 58 medlemmar 2024, och att 16 320 arbetsdagar förlorats i konflikten jämfört med 12 760 arbetsdagar 2024.

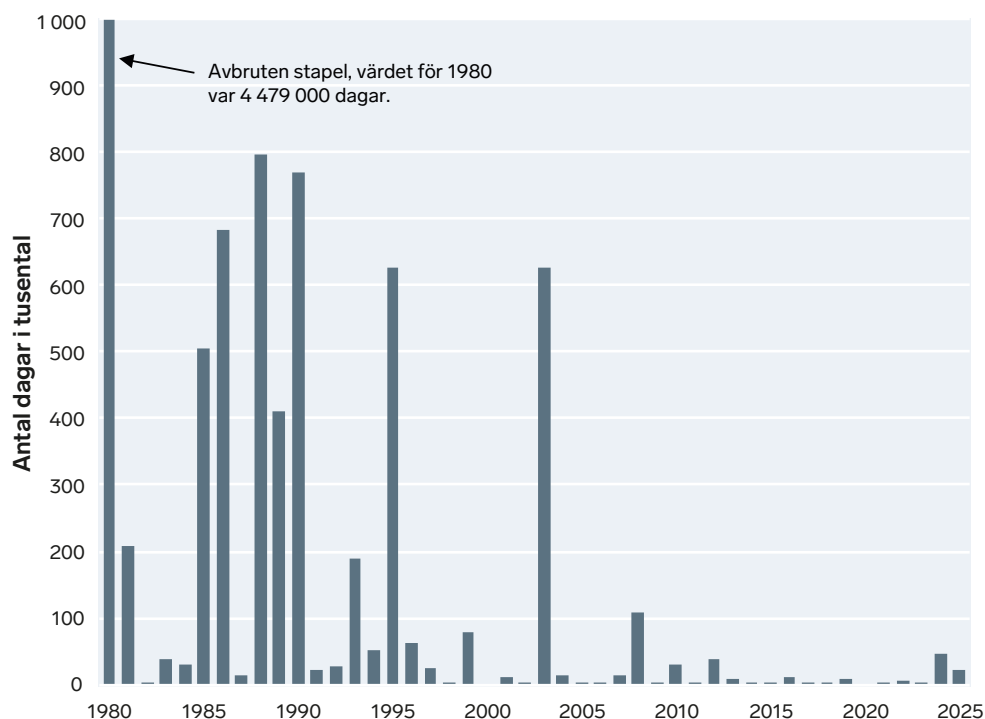
Därtill förlorades 11 arbetsdagar i ett par lokala tvister om tecknande av kollektivavtal.

Det innebär att totalt 21 507 arbetsdagar gick förlorade i konflikter under året, enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2025. Frånräknat Teslakonflikten så är det inte ett ovanligt högt antal.

Diagram 11.1 Strejker i Sverige 1980–2025

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 1980–2025, 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 nuvarande 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.

12. Lönetransparens i svensk kontext – några utgångs- punkter för tillämpning

EU:s lönetransparensdirektiv utmanar den svenska lönebildningsmodellen. Direktivets syfte – att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män – är gott. Men det finns en risk för att reglerna i direktivet försvårar en individuell och differentierad lönesättning. För att undvika negativa konsekvenser krävs en tillämpning som fokuserar på kvaliteten i löneprocesserna snarare än på förenklade matematiska jämförelser.

Sverige har i likhet med flera andra EU-länder valt att skjuta på genomförandet av lönetransparensdirektivet i svensk lagstiftning. Regeringen anser att syftet med direktivet är bra, att osakliga löneskillnader måste bekämpas och att fler verktyg behövs. Det har samtidigt blivit allt tydligare hur stora utmaningarna är med att genomföra direktivet i en nationell kontext, både i Sverige och i andra EU-länder. Regeringen avsåg därför i mars 2026 ”att omedelbart verka för att direktivets genomförandetidpunkt skjuts fram för att möjliggöra en riktad omförhandling av direktivet på ett ordnat sätt”.

Svenskt Näringsliv delar regeringens uppfattning och menar att ett införande av direktivet 2026 hade inneburit en ökad administrativ börda på företagen som hade tagit resurser från det praktiska och långsiktiga jämställdhetsarbete som svenska arbetsgivare redan genomför.

I Sverige har en debatt uppstått om vad lönetransparensdirektivet egentligen innebär. Förr eller senare kommer direktivet att införas i Sverige, även om det i nuläget inte går att säga hur det exakta innehållet kommer att se ut.

En viktig utgångspunkt är att lönetransparensdirektivet *inte* innehåller bestämmelser om lönebildning eller lönesättning. Tvärtom framhålls i direktivets skäl (27) att nationella lönesättningssystem varierar, att de kan vara kollektivavtalsbaserade och/eller innehålla inslag som beslutas av arbetsgivaren samt att direktivet inte påverkar medlemsstaternas olika lönesättningssystem. Eftersom parterna i Sverige genom kollektivavtal har reglerat lönebildning och lönesättning under lång tid, är denna bestämmelse särskilt betydelsefull vid genomförandet av direktivet i svensk lag.

Oförklarade och osakliga löneskillnader är inte samma sak

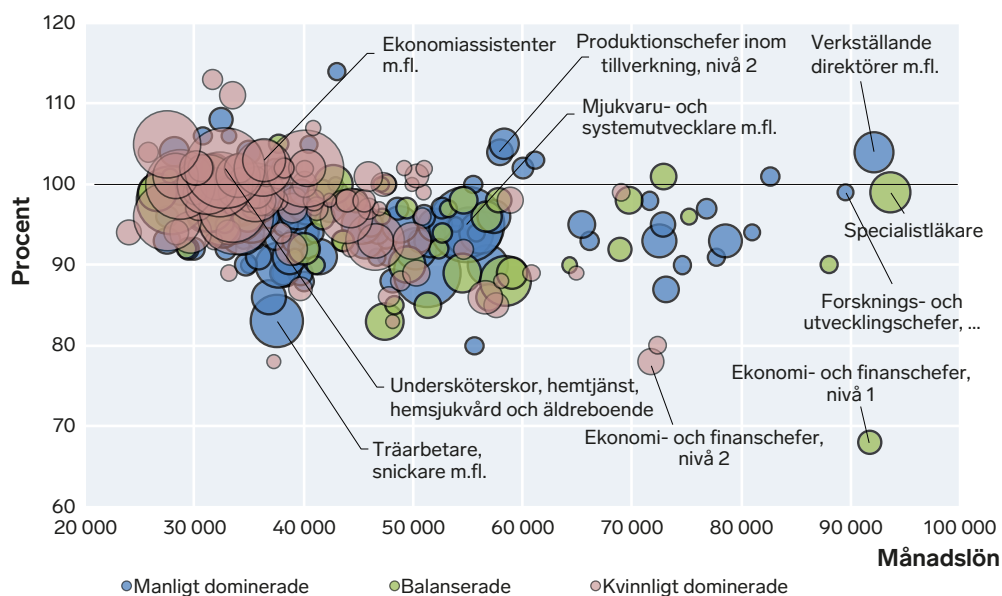
Ett syfte med lönetransparensdirektivet är att motverka lönediskriminering på grund av kön. Samtidigt framhålls lönetransparensdirektivet ofta som ett medel för att stänga det så kallade könslönegapet. Med ”könslönegapet” menas skillnaden mellan kvinnors och mäns löner på aggregerad nivå. Tar man hänsyn till de observerbara och mätbara förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstod 2024 en **oförklarad** skillnad mellan könen på 4,6 procent enligt Medlingsinstitutet. Men detta är alltså på övergripande samhällsnivå och inte på arbetsplatsnivå. Denna procentuella skillnad visar alltså **inte** att kvinnor som utför samma arbetsuppgifter som sina manliga kollegor, det vill säga på samma arbetsplats, har 4,6 procent lägre lön.

En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är att arbetsmarknaden är könsuppdelad – kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och sektorer med olika lönenivåer. Exempelvis arbetar en större andel kvinnor i offentlig sektor medan män är i majoritet i privat sektor. Löner, liksom arbetstider och andra förmåner, skiljer sig åt mellan olika sektorer vilket, sett till arbetskraftens fördelning, också påverkar de genomsnittliga lönenivåerna bland kvinnor och män på generell nivå. Därutöver är det fortsatt stora skillnader i kvinnors och mäns tidsanvändning, i genomsnitt arbetar män heltid i betydligt högre grad och tar även kortare föräldraledighet. Antalet arbetade timmar påverkar både karriär-, inkomst- och löneutveckling under ett arbetsliv.

Följande bubbeldiagram visar hur könsammansättningen på yrkesnivå varierar med nivån på lönen och löneskillnaden mellan kvinnor och män. Varje bubbla motsvarar ett yrke (SSYK) och bubblans storlek representerar antalet anställda i yrket. På y-axeln visas kvinnors lön i procent av mäns löner och på x-axeln visas genomsnittslönen för yrket. Av diagrammet går till exempel att utläsa att kvinnor har en högre genomsnittslön än män i det för kvinnor vanligaste yrket (den största röda bubblan) undersköterska men en lägre genomsnittslön i det för män vanligaste yrket (den största blå bubblan) mjukvaru- och systemutvecklare.

Beräkningarna i diagram 12.1 bygger enbart på genomsnittliga löneskillnader. Hänsyn har alltså inte tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika mellan sektorer, inte heller till eventuella skillnader i företagsspecifika faktorer, som näringsgren och företagsstorlek med mera.

Diagram 12.1 Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, år 2024



Källa: Medlingsinstitutets rapport Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024

I diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning används begreppet osakliga löneskillnader. Med osaklig löneskillnad avses en löneskillnad mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och som inte kan motiveras med könsneutrala kriterier. En osaklig löneskillnad kan – men måste inte – utgöra diskriminering i rättslig mening. Något som är centralt i bedömningen av om en löneskillnad är osaklig är om de arbeten som jämförs kan anses vara lika eller likvärdiga. Bedömningen görs alltid på det enskilda företaget och kan per definition inte göras på en mer övergripande nivå än så.

Osakliga löneskillnader ska inte sammanblandas med statistiskt oförklarade löneskillnader, men detta sker tyvärr ofta. Begreppsförvirringen riskerar att leda till felaktiga slutsatser om både förekomsten av lönediskriminering på grund av kön och om vilka åtgärder som faktiskt är ändamålsenliga.

Den svenska lönebildningsmodellen främjar jämställdhet

Det är angeläget att motverka lönediskriminering, och lönetransparensdirektivet har därför ett viktigt syfte. Samtidigt är direktivet i hög grad utformat utifrån en föreställning om att lönesättning sker genom relativt centraliserade processer, lönegrader eller tarifflöner. Den svenska lönebildningen har sedan 1980-talet i stället decentraliserats och präglas i dag i stor utsträckning av företagsnära och medarbetarnära lönebildning med individuell och differentierad lönesättning.

Denna utveckling har stärkt kopplingen mellan individens arbetsprestation och lönen. Ett ökat individfokus har visat sig ha fördelar även för jämställdheten eftersom förutsättningarna då ökar att bryta könsstereotypa föreställningar och i stället se till individens styrkor, förutsättningar och vilja att utvecklas i arbetet, oavsett kön. Jämställdhet är en helt avgörande fråga för svenska arbetsgivare. Forskning visar att arbetsplatser med större mångfald ofta uppvisar bättre arbetsmiljö och högre produktivitet.

Sverige placerar sig sedan länge högt i internationella jämställdhetsmätningar. På nationell nivå bör påminnas om den så kallade miljögranskningen som genomfördes av Jämo (Diskrimineringsombudsmannens föregångare) och avslutades 2008. Det var ett mycket omfattande arbete som krävde stora resurser av de granskade arbetsgivarna men även från myndigheten. Granskningen omfattade 568 arbetsgivare med sammanlagt 750 000 anställda och endast 0,7 procent av löneuppgifterna justerades. Det förändrar inte behovet av att motverka lönediskriminering, men understryker vikten av proportioner och av att reglerna hanteras med hänsyn till svenska förhållanden.

Risk för ökad centralisering och försvagat chefsmandat

Beroende på hur lönetransparensreglerna tillämpas i praktiken finns det en risk för negativa effekter på den svenska lönebildningsmodellen. Ett starkt fokus på rapportering och jämförelser kan driva fram en ökad centralisering av lönebildningen, statistikfokusering och minska utrymmet för individuell bedömning. En sådan utveckling står i direkt motsatsförhållande till den svenska lönebildningsmodellens grundläggande funktionssätt. Det kan i sin tur försvaga lönesättande chefers mandat och ansvar, trots att forskningen tydligt visar att chefernas roll är avgörande för löneprocessens legitimitet och funktion.

Om reglerna hanteras på ett klokt sätt kan de samexistera med en välfungerande individuell lönesättning. Förutsättningen är då att fokus ligger på kvaliteten i löneprocesserna – tydliga och könsneutrala kriterier, kontinuerlig återkoppling, väl förankrade lönestrukturer och chefer med faktiska möjligheter att göra differentierade bedömningar – snarare än på löneutfall i sig. En ensidig strävan efter vad som uppfattas som ”matematisk rättvisa” riskerar att flytta uppmärksamheten från verksamhetens behov och individens bidrag.

Arbetssökandes rätt till information om ingångslön

En av lönetransparensreglerna innebär att arbetsgivare vid rekrytering ska lämna information om ingångslön eller ingångslöneintervall. Dessa begrepp är främmande inom de kollektivavtalsområden som bygger på individuell och differentierad lönesättning. I många rekryteringar, särskilt på tjänstemannaområdet, påverkas arbetets innehåll och ansvar av den person som anställs. Arbetsgivare anpassar ofta rollen utifrån kandidatens kompetens, erfarenhet och potential, vilket gör det svårt att i ett tidigt skede fastställa en given ingångslön eller ett snävt intervall.

Reglerna innebär dock inte ett krav på att arbetsgivare i förväg ska fastställa ingångslöner för samtliga befattningar. Vad som krävs, enligt direktivets nuvarande utformning, är att arbetsgivaren tar det första steget i löneförhandlingen och att erbjuden lön har stöd i en genomtänkt och könsneutral lönestruktur. Om reglerna bidrar till att stärka fokus på medvetna lönepolitiska ställningstaganden och lönestrukturer som är väl förankrade i verksamhetens behov är detta positivt. Problem uppstår om tillämpningen leder till rigida ramar som försvårar individuella bedömningar, exempelvis vid kompetensbrist eller särskilda marknadsförhållanden.

Genomsnittslön och arbetsvärdering i praktiken

En annan bestämmelse avser arbetstagares rätt att få information om genomsnittslön för kvinnor respektive män i den grupp av lika eller likvärdigt arbete som arbetstagaren tillhör. Begreppet ”lika eller likvärdigt arbete” motsvarar direktivets begrepp ”arbetstagarkategori” och bygger på grupperingar av alla arbeten hos arbetsgivaren utifrån objektiva och könsneutrala kriterier.

Bestämmelsen innebär i praktiken att arbetsgivare behöver genomföra omfattande arbetsvärderingar för att kategorisera samtliga förekommande arbeten i verksamheten. I den svenska diskrimineringslagen används arbetsvärdering i dag som ett analysverktyg på gruppnivå, för att identifiera strukturella löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade arbeten i verksamheten. När användningen av begreppet ”likvärdigt arbete” förskjuts från att utgöra ett verktyg för att synliggöra strukturella skillnader på aggregerad nivå till att även fungera som referenspunkt för individers löner i relation till ett genomsnitt uppstår problem.

Arbetsvärdering bygger på antagandet att arbeten har ett objektiva och statistiskt värde som kan poängsättas utifrån faktorer som kunskap, ansvar och ansträngning. Metoden bortser från individens prestation och utveckling och är resurskrävande både att införa och underhålla. På en arbetsmarknad och i ett arbetsliv som präglas av förändring, flexibilitet och innovation har arbetsvärdering mycket begränsad praktisk relevans. Forskning om individuell lönesättning visar dessutom att ett alltför starkt fokus på standardiserade kategoriseringar riskerar att försvaga chefers möjligheter att göra meningsfulla bedömningar och att motivera löneskillnader på ett sätt som uppfattas som legitimt av medarbetarna.

En kontextanpassad tillämpning är avgörande

Sammantaget bedöms lönetransparensdirektivets nuvarande utformning medföra en ökad administrativ börda och merkostnader för arbetsgivare, samtidigt som effekterna på löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv sannolikt uteblir.

För att undvika negativa konsekvenser för den svenska lönebildningsmodellen krävs en tillämpning som tar sin utgångspunkt i individuella löneprocessers faktiska förutsättningar och i behovet av löneprocesser med hög legitimitet, snarare än i förenklade jämförelser av löneutfall som riskerar att ge ett sken av rättvisa utan att träffa de verkliga problemen.

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 69 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 obtillägg 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 (standardräkning 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.

Näringsgrenar

De övergripande branschgrupperna innehåller näringsverksamhet av liknande slag. Inom Industri inkluderas bland annat industri- och råvarunärningar; 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 övrigtpost som inte särredovisas.

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 2025 års lönestatistik var cirka 5 procent. För att minska osäkerheten på grund av bortfall genomförs en bortfallskorrigerings

statistiken. Lönerrevisionerna blir alltmer utspridda över året, vilket innebär att lönevärdena inte nödvändigtvis inkluderar samtliga företags avtalshöjningar för 2025.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2026