



SVENSKT NÄRINGSLIV

Fakta om löner och arbetstider 2023

TEMAAVSNITT OM LÖNERÖRLIGHET
MAJ 2023

Fakta om löner och arbetstider 2023 har tagits fram av
en projektgrupp inom Svenskt Näringsliv.

I arbetet har följande deltagit:

Krister B Andersson, redaktör

Kjell Frykhammar

Isabelle Galte Schermer

Edel Karlsson Håål

Pär Lundqvist

Omslagsbild #50539946 från Most photos.

Svenskt Näringsliv, telefon 08-553 430 00

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

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider 2023	2
1. Arbetsmarknadens struktur	3
2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden	13
3. Arbetstid	19
4. Tidsanvändning och frånvaro	22
5. Löneutveckling, BNP och KPI	27
6. Lönespridning	32
7. Löner och löneformer	39
8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	47
9. Internationella löner och arbetskraftskostnader	53
10. Löneavtalens utveckling	61
11. Konflikter	64
12. Näringslivet språngbräda för lönekarriär	66
Källor, metod och kvalitet	69

Fakta om löner och arbetstider 2023

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 2023 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 2023 ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften som utkommer årligen kan beställas via www.svensktnaringsliv.se. Rapporten finns även som PDF och data finns tillgängliga för nedladdning.

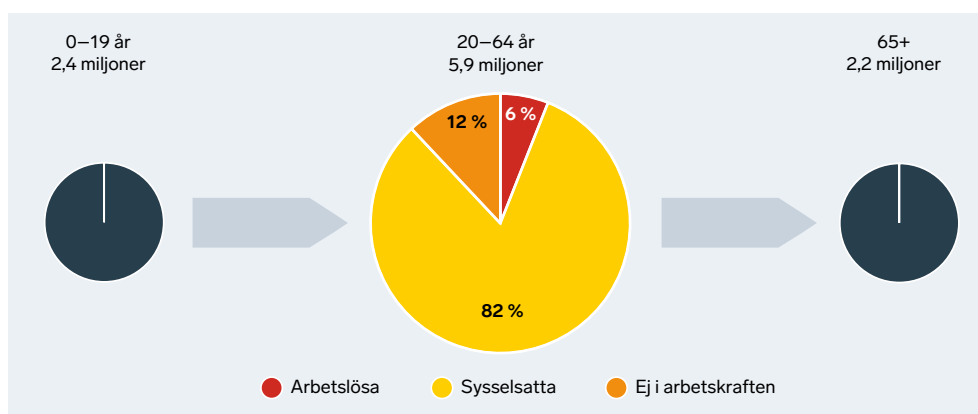
Stockholm i maj 2023

Beata Hammarskiöld Avdelningschef, Samverkan & lönsamhet
Verksamhetsområde Arbetsgivarfrågor Svenskt Näringsliv

1. Arbetsmarknadens struktur

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

Diagram 1.1 Befolkningen fördelad på åldersgrupper och arbetskraftstillhörighet 2022



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 593 000 i åldrarna 15-19 år räknas 244 000 till arbetskraften enligt SCB:s arbetskraftsundersökning. 158 000 av dessa är sysselsatta och 86 000 är arbetslösa.

I åldersgruppen finns också 15 000 unga som varken arbetar eller studerar (NEET).

Närmare 6 miljoner i åldrarna 20-64 år

Merparten av 20-64-åringarna är sysselsatta, 5,5 procent är arbetslösa och 12,3 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 136 000 unga som varken arbetar eller studerar.

Stegvis övergång till pension

I åldrarna 65–74 år är 204 000 sysselsatta, och sysselsättningsgraden i gruppen har ökat med 10 procentenheter sedan 2001. Den överenskomna arbetstiden är dock lägre än för övriga åldersgrupper.

Utvecklingen av privat och offentlig sektor sedan 1990-talet

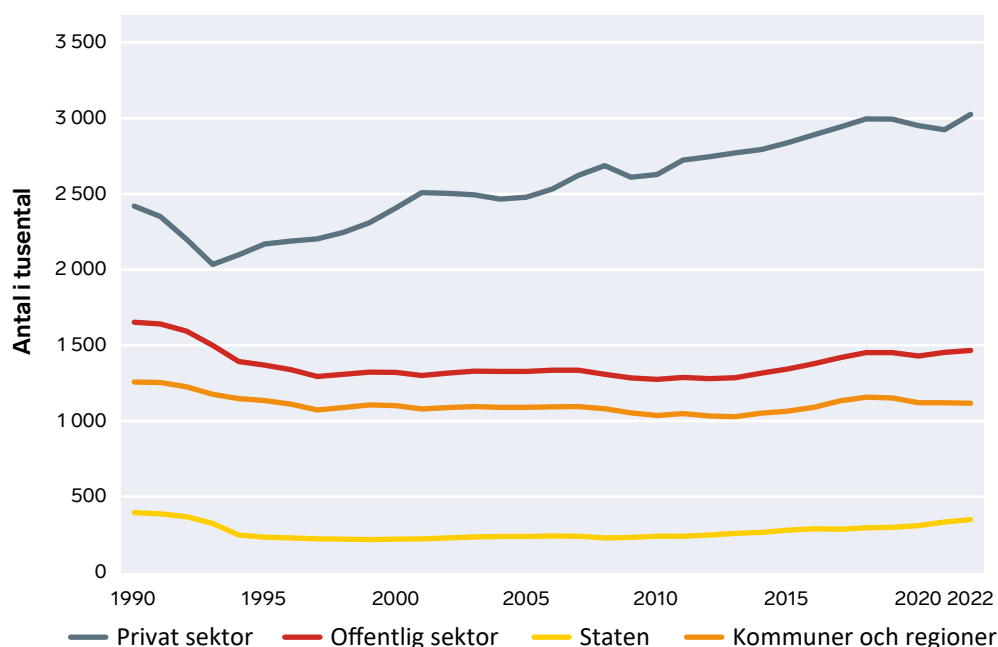
Två tredjedelar är anställda inom privat sektor. Övriga är anställda inom staten, kommuner och regioner.

I det längre perspektivet har antalet anställda i privat sektor ökat, de senaste 29 åren med närmare 50 procent. Under det senaste decenniet har offentlig sektor ökat antalet anställda med 14 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.

2022 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 1990–2022



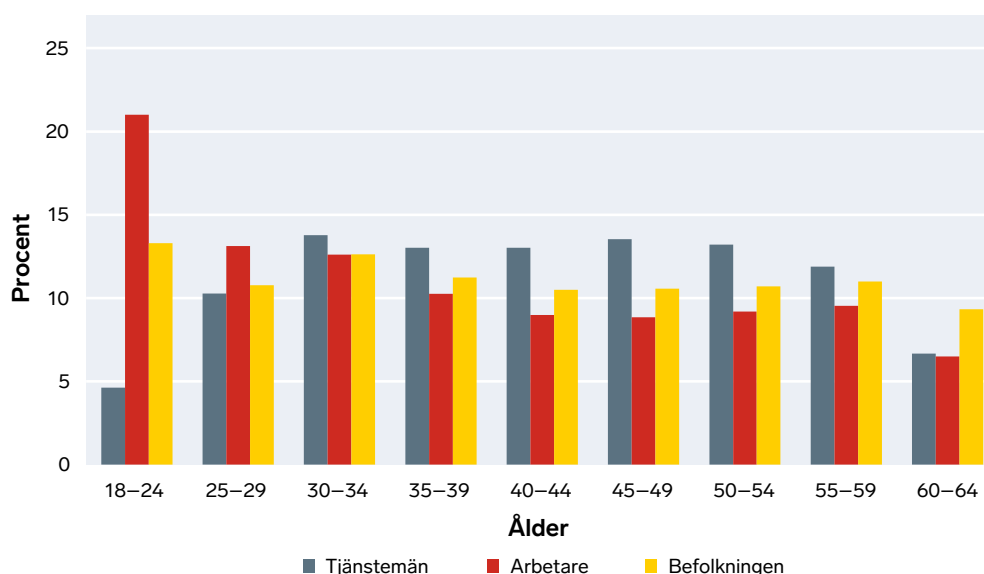
Källa: SCB, AKU, 16–64 år

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

Åldersfördelning i befolkningen och inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Ålderssammansättningen bland de anställda förändras ständigt. År 2022 är andelen arbetare störst i åldersgruppen 18–24 år. Tjänstemännen har jämnare fördelning i åldersgrupperna 30–54 år.

Diagram 1.3 Åldersfördelning 2022 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18–64 år)



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

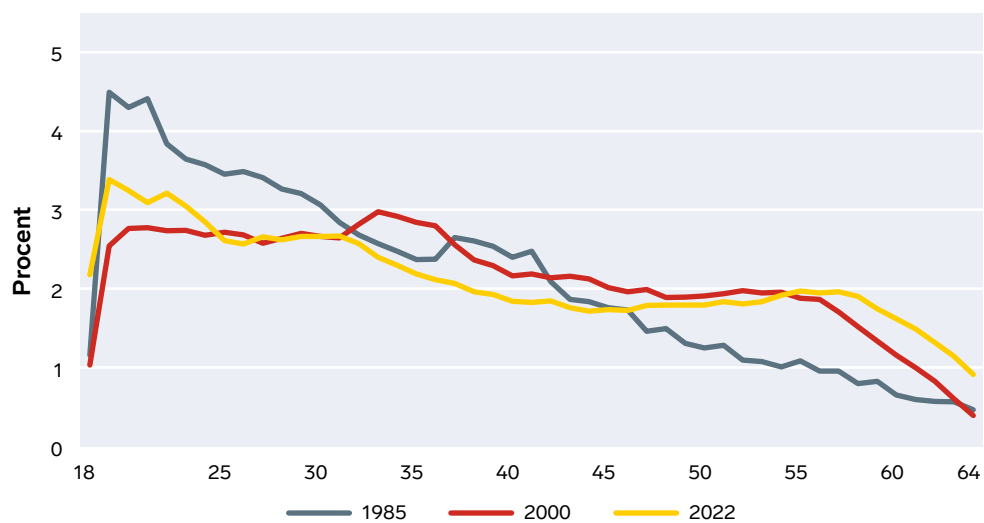
Åldersfördelningen förändras över tid men på olika sätt för arbetare och tjänstemän

Bland arbetare fanns 1985 en stor andel yngre, år 2000 har andelen minskat. Mellan 1985 och 2022 har en stor förskjutning i åldersstrukturen skett. Andelen i gruppen 18–44 år har minskat med 13 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 45–64 år har ökat med 13 procentenheter. Genomsnittsåldern bland arbetarna har ökat med 3,5 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 2021 har tjänstemännen i gruppen 30–44 år minskat med 6,2 procentenheter samtidigt som gruppen 45–64 år ökat med 8,0 procentenheter. Den genomsnittliga åldern har ökat med 1,2 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 2022

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.5 Åldersfördelning för tjänstemän 1985, 2000 och 2022

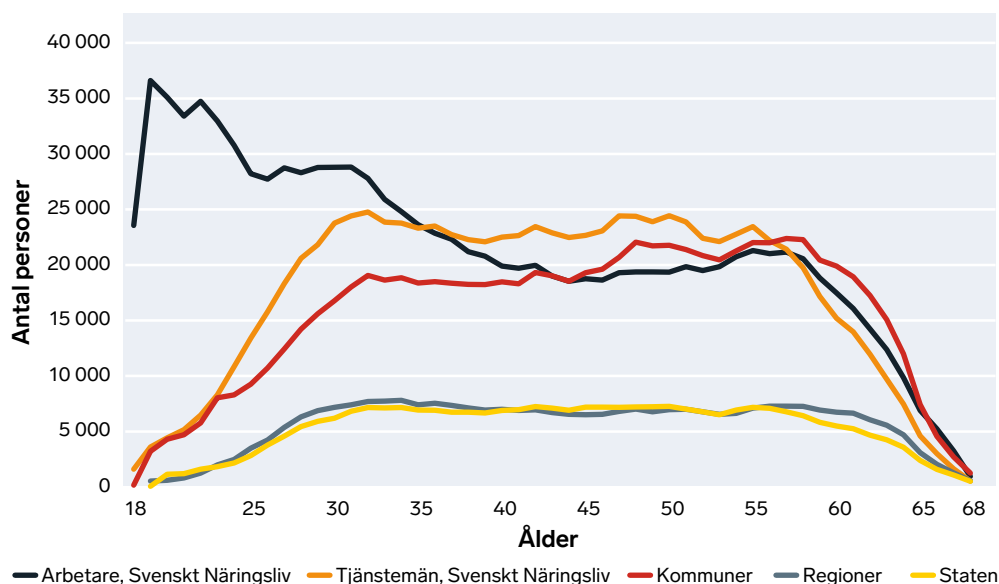
Källa: Svenskt Näringsliv

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 (21 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 36 procent av de anställda över 50 år, medan motsvarande andel för den privata sektorn är 27 procent. Den relativt stora andelen äldre inom den offentliga sektorn kommer i framtiden att leda till en kraftigt förändrad efterfrågebild på arbetsmarknaden.

Diagram 1.6 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2022

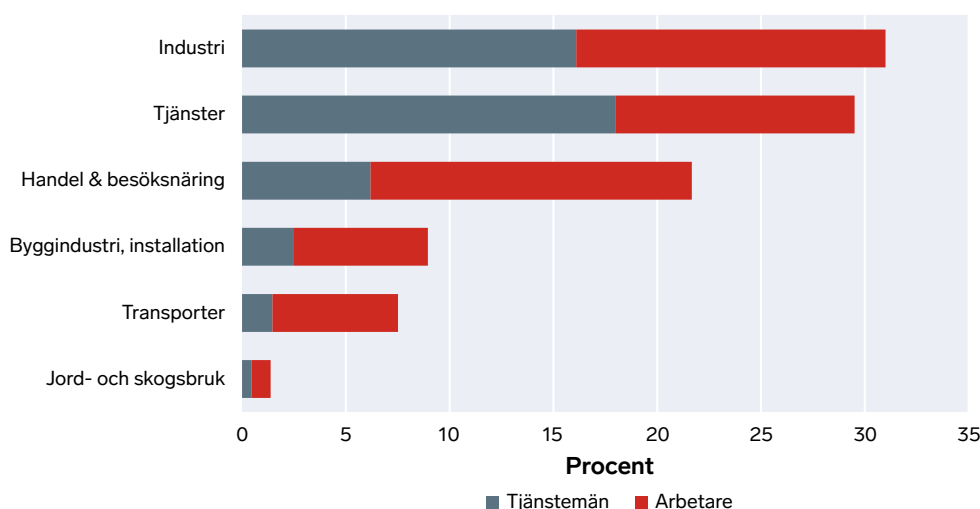


Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket

Industri största näringsgrenen inom Svenskt Näringsliv

De största enskilda näringsgrenarna i antal anställda är Industri respektive Tjänster, där 61 procent av de anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar. 22 procent arbetar inom Handel & besöksnäring.

Diagram 1.7 Anställda per näringsgren 2022, i procent av samtliga anställda inom Svenskt Näringsliv

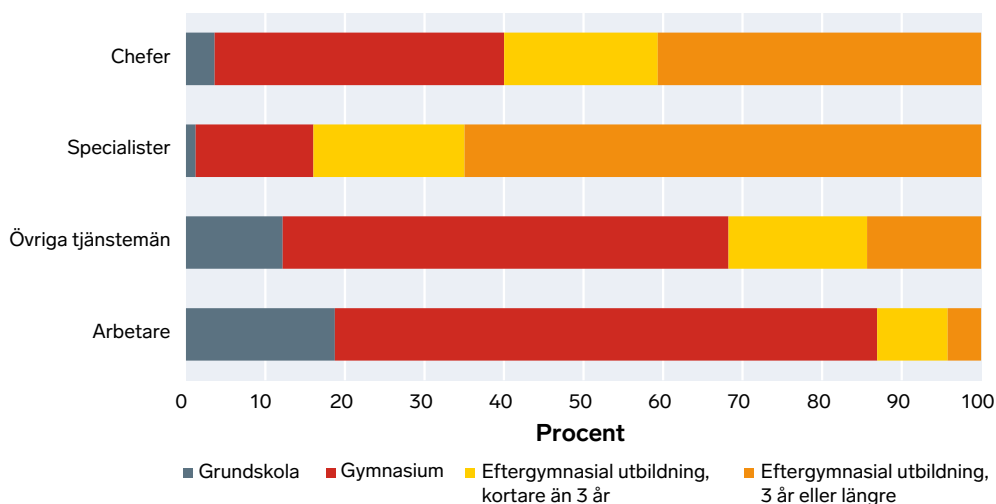


Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsstrukturen inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 229 000 av de anställda (12 procent) grundskola, 997 000 (52 procent) gymnasium och 692 000 (36 procent) eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

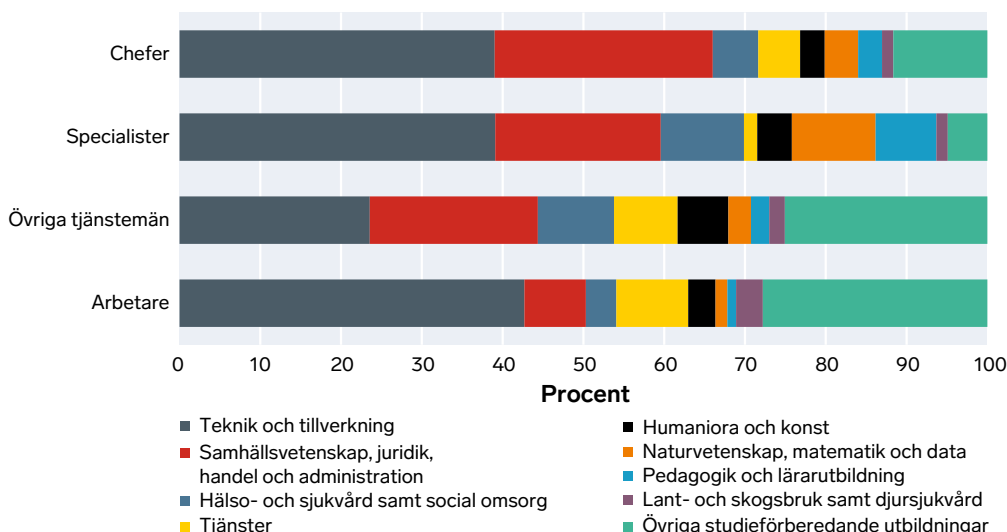
Diagram 1.8 Utbildningsnivå hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2022



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, 7 procent inom hälso- och sjukvård, social omsorg samt 7 procent inom tjänster.

Diagram 1.9 Utbildningsinriktning hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2022



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

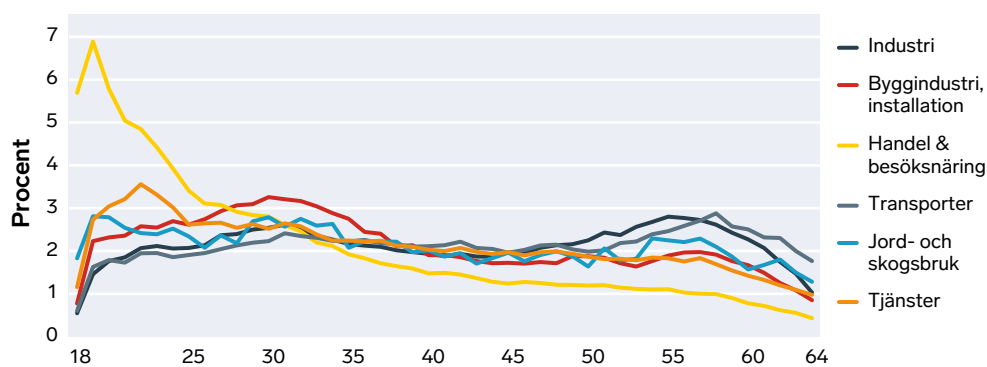
Åldersfördelning per näringsgren inom Svenskt Näringsliv

Åldersfördelningen skiljer sig mellan näringsgrenarna och mellan arbetare och tjänstemän.

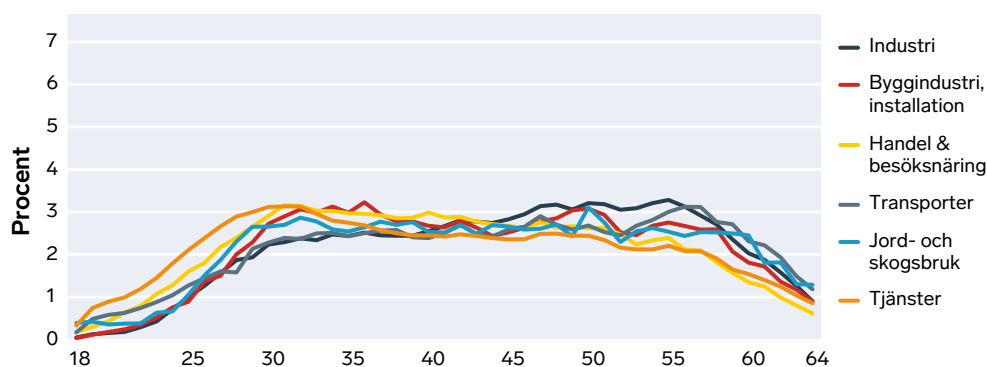
Handel & besöksnäring avviker från övriga näringsgrenar genom att de har många yngre arbetare anställda. 40 procent av alla anställda inom Handel & besöksnäring är 25 år eller yngre.

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 2022, arbetare

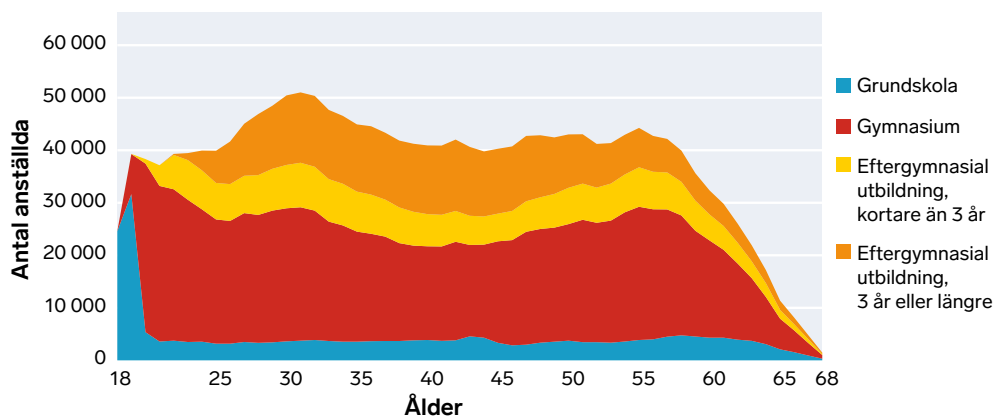
Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.11 Åldersfördelning per näringsgren 2022, tjänstemän

Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsnivåer i olika åldrar

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

Diagram 1.12 Högsta utbildningsnivå 2022 för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv

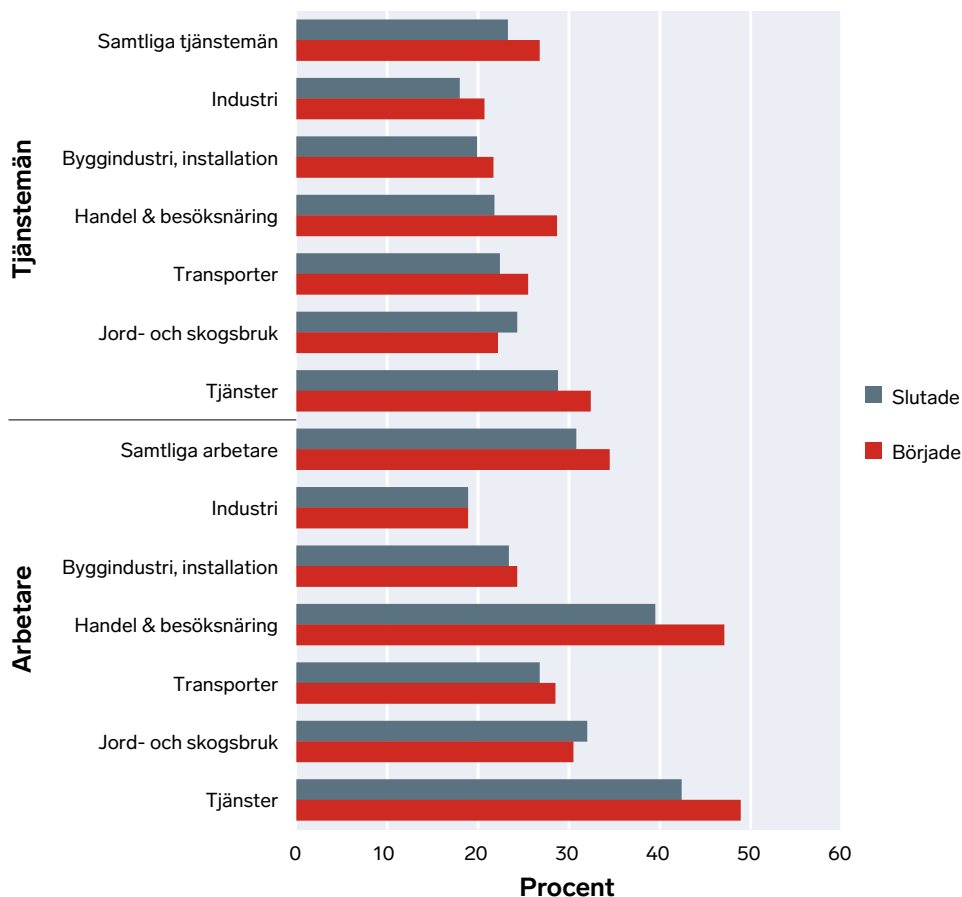
Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Personalomsättning

Över tid omsätts personalen i företagen. Årligen slutar delar av den anställda personalen, samtidigt behöver ny personal anställas. Mellan 2021 och 2022 slutade 31 procent av arbetarna och 35 procent började. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 23 respektive 27 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 samt Handel & besöksnäring (42 respektive 40 procent) och lägst bland tjänstemän inom Industri (18 procent).

Andelen som började under perioden var högst bland arbetare inom Tjänster samt Handel & besöksnäring (49 respektive 47 procent) och lägst bland arbetare inom Industri (19 procent).

Diagram 1.13 Personalomsättning 2021–2022 i procent av antalet anställda



Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 1.1 Personalomsättning 2021–2022 i procent av antalet anställda

Tjänstemän	Slutade	Började
varav tjänstemän inom	23,3	26,8
Industri	18,0	20,7
Byggindustri, installation	19,9	21,7
Handel & besöksnäring	21,8	28,7
Transporter	22,4	25,5
Jord- och skogsbruk	24,3	22,2
Tjänster	28,8	32,4
Arbetare	Slutade	Började
varav arbetare inom	30,8	34,5
Industri	18,9	18,9
Byggindustri, installation	23,4	24,3
Handel & besöksnäring	39,5	47,1
Transporter	26,8	28,5
Jord- och skogsbruk	32,0	30,5
Tjänster	42,4	48,9

Källa: Svenskt Näringsliv

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

2. Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden

Andelen kvinnor som är chefer ökar snabbt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag och har mer än fördubblats under den senaste 20-årsperioden. År 1998 var 17 procent av cheferna kvinnor och under senaste året uppgick siffran till 37 procent. Samtidigt är andelen kvinnor totalt inom näringslivet relativt oförändrad och ligger på omkring 39 procent. Det innebär att kvinnorna i näringslivet klättrar i karriären och innehar mer än var tredje chefsposition idag. Av de 45 800 medarbetare som valdes ut för chefsarbete under 2022 var 41 procent kvinnor.

Drygt 66 procent av kvinnorna mellan 15 och 74 år var sysselsatta under 2022. Motsvarande siffra för männen var 72 procent. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män har i stort sett varit oförändrad under de senaste 25 åren. Andelen sysselsatta liksom andelen kvinnor med fast anställning har legat på en stabil nivå under lång tid.

Till skillnad från män arbetar kvinnor dock deltid i högre omfattning. Det är också något vanligare med tidsbegränsade anställningar bland kvinnor, som även driver företag i betydligt lägre grad än män. Däremot är utbildningsgraden högre. Bland de sysselsatta kvinnorna har mer än varannan, 63 procent, en eftergymnasial utbildning. Bland män ligger motsvarande siffra på knappt 48 procent. Dessutom tas nära två tredjedelar av alla examina från högskoleutbildningar ut av kvinnor idag.

Bland forskarutbildade har andelen kvinnor ökat från 24 till 44 procent mellan 1985 och 2021.

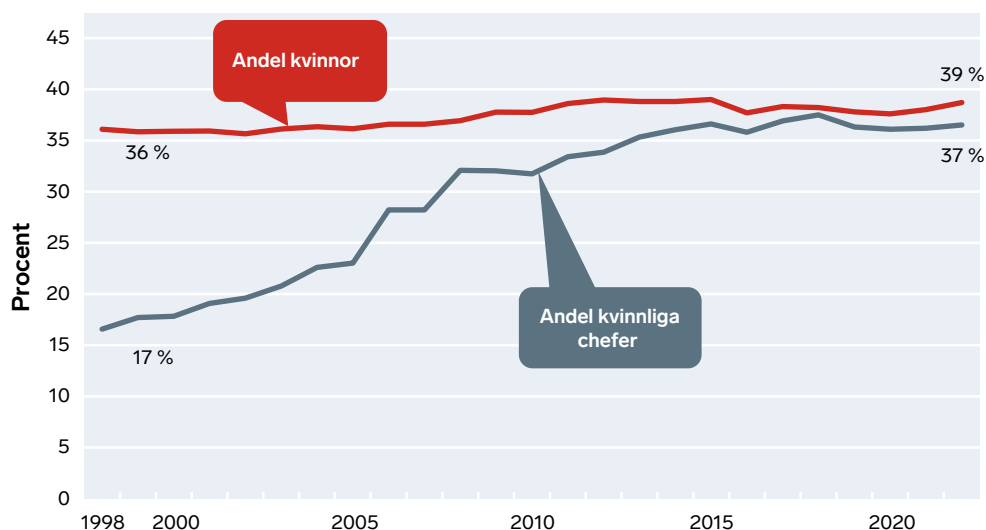
Tabell 2.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden 2022

Andel i befolkningen 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...sysselsatta	66,0 %	71,8 %	69,0 %
...arbetslösa	8,0 %	7,0 %	7,5 %
...ej i arbetskraften	28,3 %	22,7 %	25,5 %
Andel av sysselsatta 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...fast anställda	77,5 %	74,6 %	76,0 %
...tidsbegränsat anställda	16,5 %	12,0 %	14,1 %
...företagare (inkl medhjälpande hushållsmedlem)	6,0 %	13,3 %	9,9 %
...med förgymnasial utbildning	6,7 %	9,6 %	8,3 %
...med gymnasial utbildning	30,0 %	42,3 %	36,5 %
...med eftergymnasial utbildning	63,1 %	47,7 %	55,0 %
Uttagna examina från högskoleutbildning på grundläggande- och avancerad nivå (2021/2022)	Kvinnor	Män	Samtliga
	55 030 (64 %)	30 575 (36 %)	85 605
Antal med forskarutbildning 25–64 år (2021)	Kvinnor	Män	Samtliga
	32 393 (44 %)	41 003 (56 %)	73 396

Källa: SCB

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns idag närmare 165 000 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor i chefsposition ökat från 17 procent till 37 procent 2022. Det kan jämföras med andelen anställda kvinnor totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag som ligger omkring 39 procent. Andelen kvinnor i chefsposition är i stort lika hög som andelen anställda kvinnor idag. Högst är andelen bland mellan-chefer och funktionschefer, 39 procent, och lägst är den bland vd:ar, 20 procent.

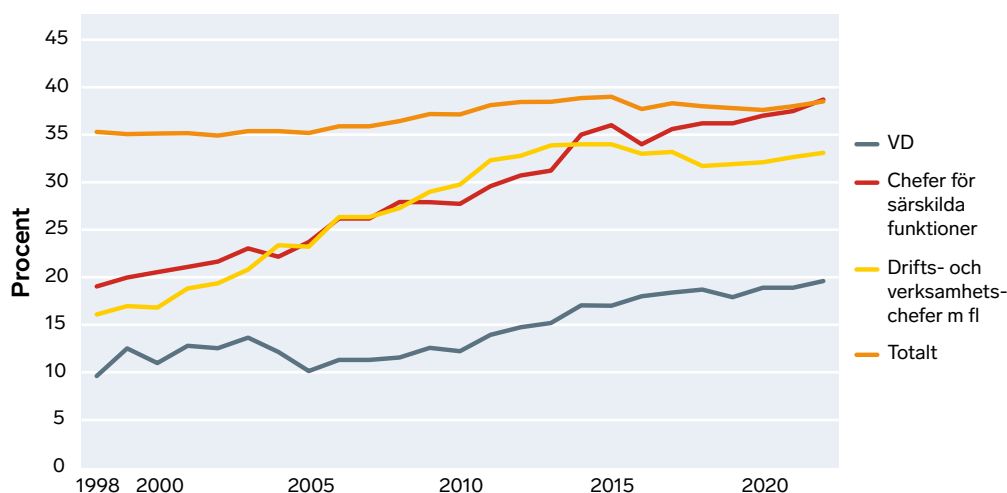
Diagram 2.1 Andel kvinnor samt andel chefer som är kvinnor i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2022

Källa: Svenskt Näringsliv

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

Lägst har ökningen varit bland vd:ar där andelen kvinnor 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. I Svenskt Näringslivs medlemsföretag fanns det totalt 6 300 anställda vd:ar 2022, och 1 200 av dessa var kvinnor.

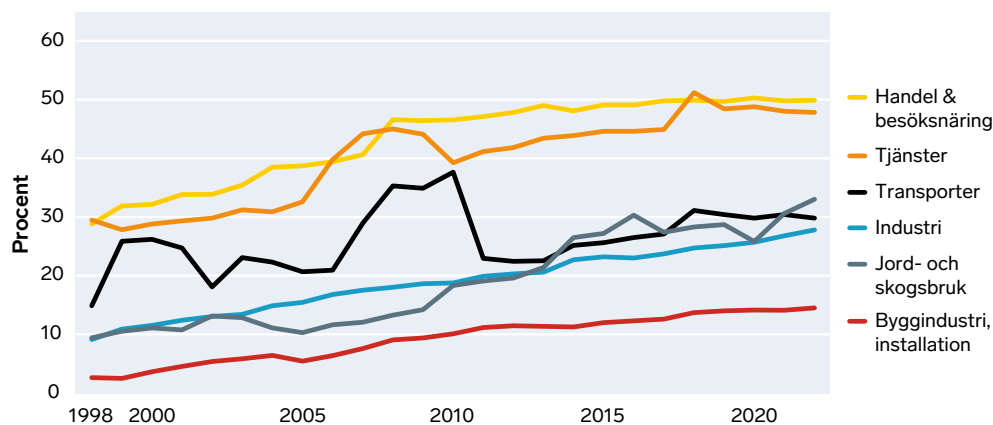
Diagram 2.2 Andel kvinnor på olika chefskategorier och totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2022



Källa: Svenskt Näringsliv

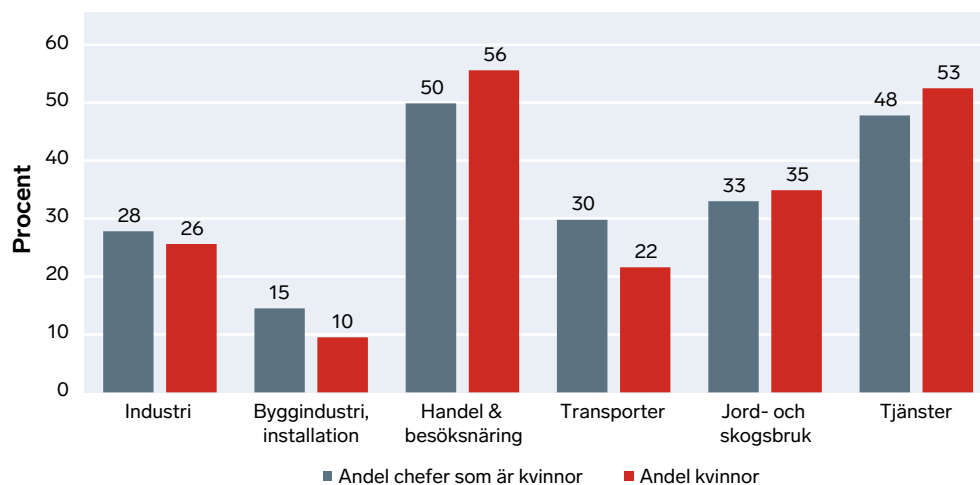
BAKGRUNDSINFORMATION I kapitlet redovisas följande chefskategorier: Verkställande direktörer (vd), Drifts- och verksamhetschefer, Chefer för särskilda funktioner, det vill säga chefer inom ekonomi, personal, försäljning, marknad, reklam, inköp, it, forskning med mera, Mellanchefer, det vill säga chefer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

Andelen kvinnor i chefsposition har ökat inom alla näringsgrenar sedan 1998. Störst är ökningen inom Jord- och skogsbruk där andelen kvinnor i chefsposition ökat med nära 24 procentenheter. Inom vissa andra näringar ökar andelen kvinnor i lägre takt och från lägre nivåer. Andelen chefer som är kvinnor inom exempelvis Bygginndustri, installation har ökat från 3 procent 1998 till 14 procent 2022.

Diagram 2.3 Andel chefer som är kvinnor inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag per näringsgren 1998–2022

Källa: Svenskt Näringsliv

Inom flera branscher börjar andelen chefer som är kvinnor närma sig andelen anställda kvinnor inom respektive näring. Inom Industri, Byggindustri, installation och Transport är andelen chefer som är kvinnor högre än andelen kvinnor totalt i branschen. Högst andel kvinnor i chefsposition återfinns inom Handel & besöksnäringen, 50 procent, men där är också andelen anställda kvinnor som högst, 56 procent.

Diagram 2.4 Andel kvinnor respektive kvinnliga chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag per näringsgren 2022

Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2021 och 2022 utsågs drygt 45 800 av de anställda till chefsarbete, av dem var 41 procent kvinnor. Motsvarande uppgift för perioden 1998 och 1999 var 21 procent.

Det motsvarar en ökning med 20 procentenheter över tid. Trendmässigt ökar andelen kvinnor i samtliga chefskategorier.

Tabell 2.2 Antal chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2022

	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	5 100	1 200	6 300	20 %
Funktionschefer	39 700	25 100	64 800	39 %
Drifts- och verksamhetschefer mfl	32 100	15 800	47 900	33 %
Mellanchefer	27 800	18 000	45 800	39 %
Samtliga chefer	104 600	60 200	164 800	37 %

Källa: Svenskt Näringsliv

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag visar det sig att kvinnorna hade 92 procent av männens lön 2022, en skillnad på 8 procentenheter. Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, näringsgren, utbildning, ålder, arbetstid, om man är chef eller inte samt vilket företag man arbetar på, minskar löneskillnaden till omkring 4 procent.

Tabell 2.3 Kvinnors och mäns löner 2005–2022

År	Ovägt			Efter standardvägning		
	Heltidslön			Heltidslön		
	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns
2012	28 300	32 100	88,0 %	29 000	30 300	95,5 %
2013	29 000	32 700	88,6 %	29 600	30 900	95,7 %
2014	29 300	33 200	88,5 %	30 500	31 900	95,6 %
2015	30 200	33 900	88,9 %	31 100	32 400	96,1 %
2016	31 200	34 700	89,9 %	31 800	33 000	96,3 %
2017	31 800	35 400	89,8 %	32 500	33 800	96,2 %
2018	32 700	36 100	90,6 %	33 300	34 600	96,3 %
2019	33 900	37 200	91,1 %	34 200	35 600	96,2 %
2020	34 900	38 000	92,2 %	35 000	36 400	96,0 %
2021	35 700	39 000	91,5 %	35 800	37 300	96,1 %
2022	36 500	39 900	91,5 %	36 800	38 300	96,1 %

Källa: Svenskt Näringsliv

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

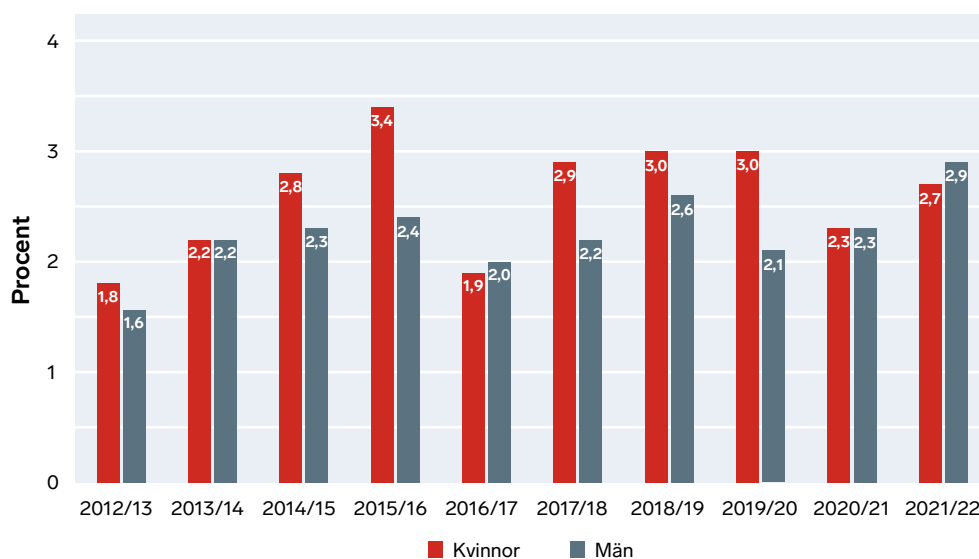
Den variabel som påverkar löneskillnaden allra mest är inom vilket företag och yrke personen arbetar, eftersom löneläget av olika anledningar varierar mellan företag och branscher. Även andra faktorer påverkar lönen. En del går att mäta, andra inte. Det centrala för lönesättningen är företagets behov, det utförda arbetet, individens egenskaper och den sammantagna värderingen av detta. Svårigheten i arbetsuppgifterna är en central faktor.

Utbud och efterfrågan samt branschens betalningsförmåga är marknadsfunktioner som har stor påverkan på lönen. Likaså kan en större grad av konkurrensutsättning skapa ett större utrymme för nya karriärmöjligheter och en högre grad av differentiering i lönebildningen. Vid en diskussion om kvinnors och mäns löner är denna komplexitet i lönesättningen viktig att ha i åtanke.

Kvinnors och mäns löneutveckling

Kvinnor har generellt sett haft en bättre löneutveckling än män under de senaste åren. Sedan 2012 har lönerna totalt ökat med totalt 30,5 procent för kvinnor och 25,4 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 2,7 procent för kvinnor och 2,3 procent för män. På årsbasis har män haft högre löneökning än kvinnor under enbart två av de senaste 10 åren.

Diagram 2.5 Genomsnittlig löneutveckling för kvinnor respektive män 2005/2006–2021/2022



Källa: Svenskt Näringsliv

Även när man studerar utvecklingen inom respektive näringsgren har kvinnor haft en bättre löneutveckling än män. Sedan 2012 har löneskillnaderna minskat som mest in Industri samt Jord- och skogsbruk. Lägst är löneskillnaderna idag 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 2022	Medellön 2022 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling			
		Kvinnor	Män		totalt 2012/2022		medel/år 2012/2022	
					Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	26 %	41 400	43 400	95,2 %	33,0 %	26,7 %	2,9 %	2,4 %
Byggindustri, installation	10 %	40 300	42 700	94,5 %	27,4 %	26,5 %	2,5 %	2,4 %
Handel & besöksnäring	56 %	32 800	33 800	96,9 %	26,2 %	23,2 %	2,4 %	2,1 %
Transporter	22 %	32 000	32 700	97,8 %	22,1 %	20,3 %	2,0 %	1,9 %
Jord- och skogsbruk	35 %	37 000	38 500	96,1 %	32,1 %	23,0 %	2,8 %	2,1 %
Tjänster	52 %	36 300	37 600	96,5 %	31,1 %	25,9 %	2,3 %	2,7 %
Totalt	38 %	36 800	38 300	96,1 %	30,5 %	25,4 %	2,7 %	2,3 %

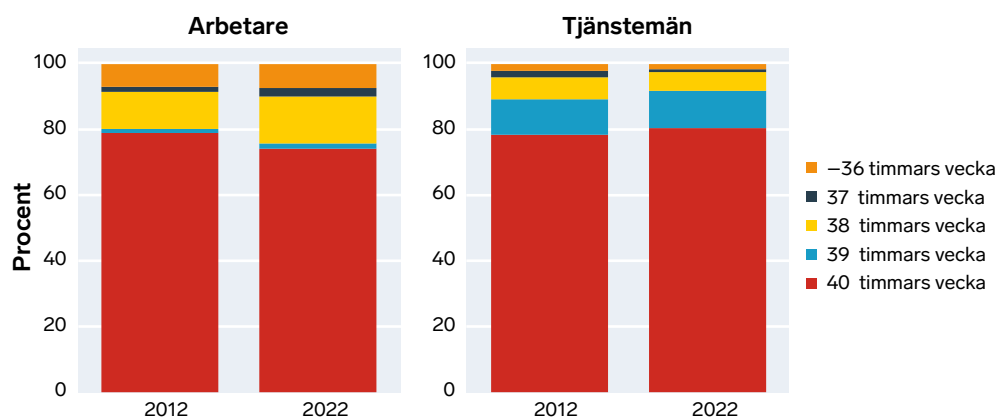
Källa: Svenskt Näringsliv

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.

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

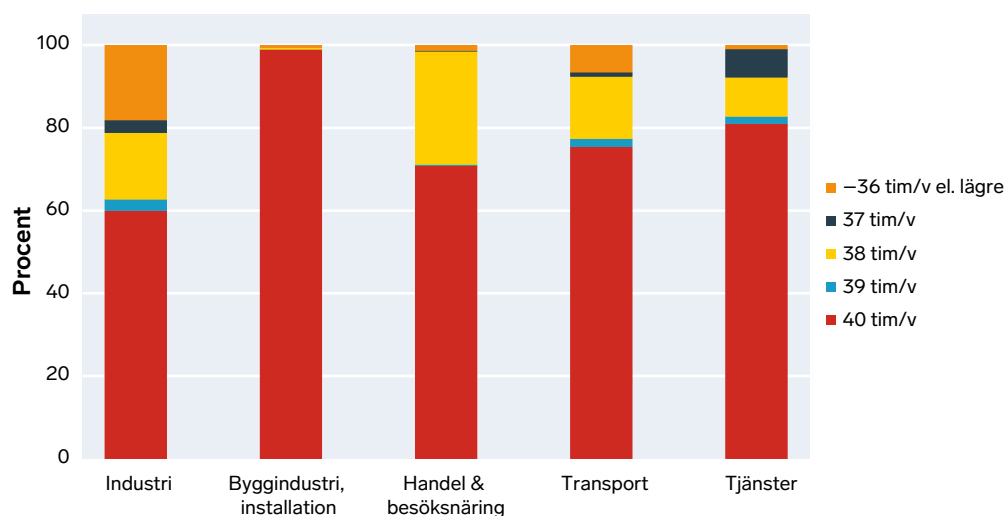
Diagram 3.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän år 2012 samt 2022



Källa: Svenskt Näringsliv

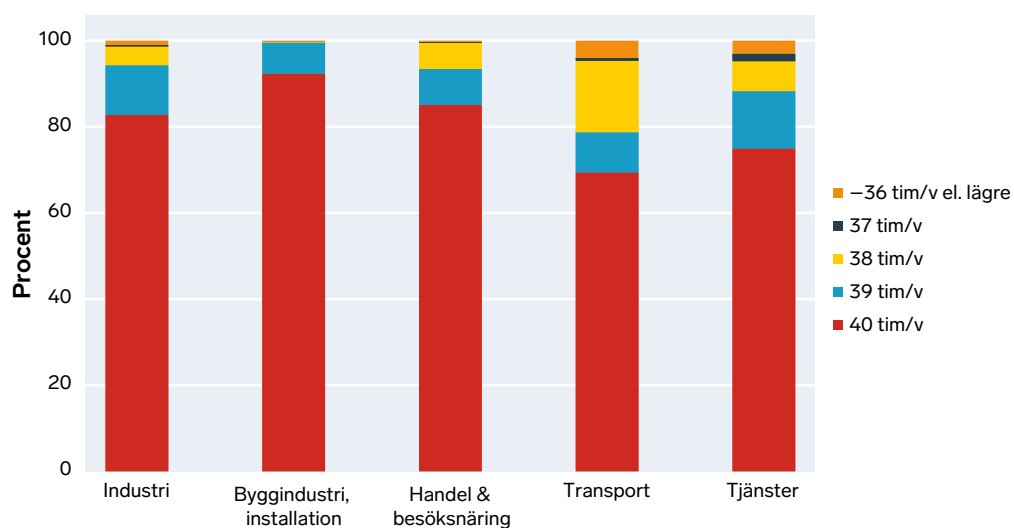
Den faktiska ordinarie arbetstiden varierar mycket mellan näringsgrenar. Verksamhetens karaktär och inriktning styr till exempel användandet av skiftgång.

Diagram 3.2 Fördelning av ordinarie arbetstid för arbetare per näringsgren år 2022



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.3 Fördelning av ordinarie arbetstid för tjänstemän per näringsgren år 2022

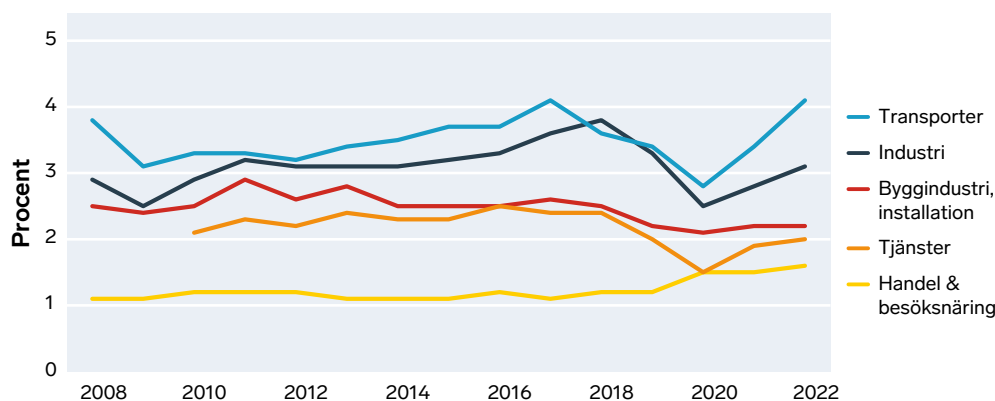


Källa: Svenskt Näringsliv

Övertidsvolym 2008–2022

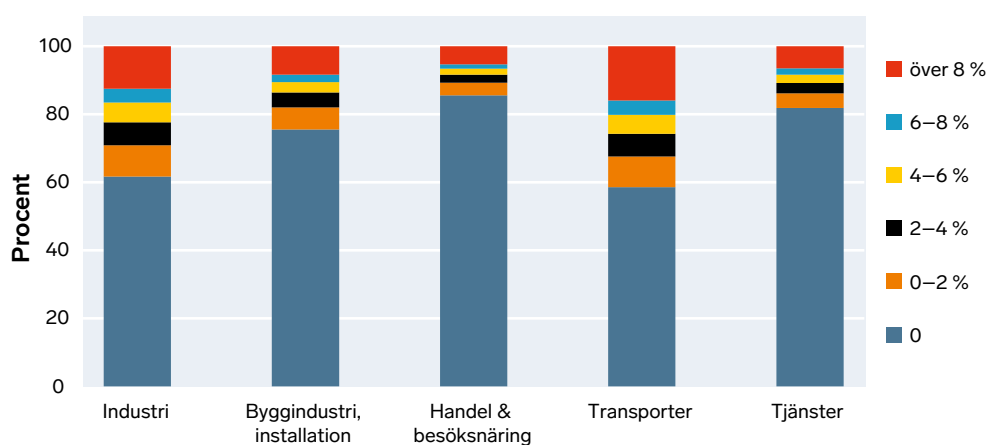
Andelen övertidstimmar har över tid stabiliserat sig till omkring 2–4 procent av det totala antalet arbetade timmar. Det är dock inte lika vanligt med övertidsarbete i alla näringsgrenar, lägst är volymen övertid inom Handel och besöksnäring samt Tjänster.

Diagram 3.4 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar år 2008–2022



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.5 Fördelning av övertidsvolym för arbetare 2022



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 14 och 41 procent av arbetarna utför övertidsarbete. Det är oftast en mindre grupp av arbetarna 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 dagar per år. Till följd av olika ledigheter och annan frånvaro varierar den faktiska arbetstiden betydligt mer. Frånvaro inverkar på företagets verksamhet dels genom ökade kostnader som måste tas ut av kunderna, dels genom försämrade möjligheter att tillhandahålla varor och tjänster.

Arbetsdagar och frånvaro

Av 2022 års 365 dagar inföll 260 dagar på en måndag till fredag. 7 av dessa dagar inföll på en helgdag. Det återstår alltså 253 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. Anställda arbetade i genomsnitt 204 dagar. Frånvaron uppskattas till 19 procent av ordinarie arbetstid. Det motsvarar 49 arbetsdagar. Den främsta frånvaroorsaken är semester.

Tabell 4.1 Årets 365 dagar fördelade på arbetsdagar och frånvaro 2022

Arbetare och tjänstemän	
Arbetsdagar	204
Lör- och söndagar	105
Helgdagar	7
Sjukdagar	11
Semesterdagar	27
Lagstadgad ledighet	9
Övrig ledighet	2

Källa: Svenskt Näringsliv

År 2022 uppgick den beräknade ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1 898 timmar. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1 530 timmar inklusive övertid och 1 561 timmar exklusive övertid. Frånvaron uppgick till 368 timmar, vilket motsvarar 19 procent av ordinarie arbetstid.

Tabell 4.2 Antal beräknade timmar för heltidsanställda 2022

	Anställda
Beräknad ordinarie arbetstid	1 898
Arbetad tid exkl övertid	1 530
Sjukfrånvaro	83
Semester	203
Lagstadgad ledighet	68
Övrig ledighet	15
Total frånvaro	368
Övertid	31
Totalt arbetad tid	1 561

Källa: Svenskt Näringsliv

Den faktiskt arbetade tiden är klart mindre än den ordinarie veckoarbetstiden. I genomsnitt arbetade en anställd 32,2 timmar av beräknad ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar.

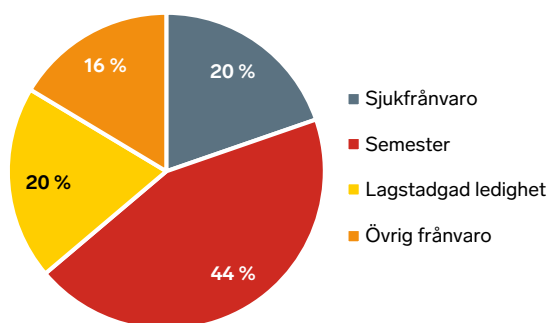
Av 7,8 timmars frånvaro under en arbetsvecka var 4,3 timmar semester, 1,4 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 1,7 timmar sjukfrånvaro.

En anställd arbetade i genomsnitt 0,7 timmar övertid per vecka.

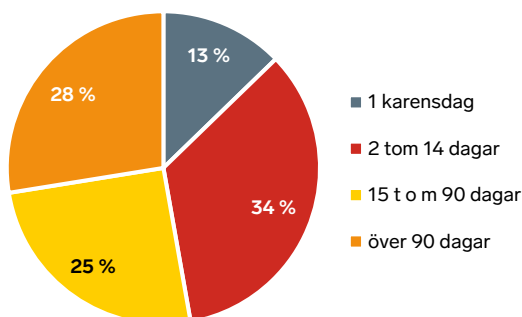
Tabell 4.3 Arbetad tid och frånvaro vid 40-timmars arbetsvecka

	Arbetare och tjänstemän
Ordinarie arbetstid	40,0
Arbetad tid exkl övertid	32,2
Sjukfrånvaro	1,7
Semester	4,3
Lagstadgad ledighet	1,4
Övrig ledighet	0,3
Total frånvaro	7,8
Övertid	0,7
Totalt arbetad tid	32,9

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 4.1 Frånvaroorsaker för privat anställda 2005–2018

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

Diagram 4.2 Sjukfrånvarons längd för privat anställda 2005–2018

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

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

Tabell 4.4 Sjukfrånvaro inom näringslivet, årsgenomsnitt 2022

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

Källa: SCB, KS

Sjukfrånvaron visar ett årligt säsongsmönster, samt växlar från år till år. Branscherna uppvisar olika sjukfrånvaronivåer. I tabellen visas årsgenomsnitt för 2022. Högst ligger utbildningsverksamhet med 4,6 procent och lägst information och kommunikation med 1,9 procent. Genomsnittet för hela näringslivet ligger på 3,4 procent. Under perioden 2016–2019 låg genomsnittet på 3,0 procent.

Arbetad tid, frånvaro och regelförändringar

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

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

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

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 frånvaro.

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

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

2008 reformerades sjukförsäkringen och då infördes bland annat den så kallade rehabiliteringskedjan med regler om fasta bedömningstidpunkter av arbetsförmågan, en stegvis nedtrappning av ersättningsnivån och en bortre tidsgräns. Samtidigt som sjukförsäkringen reformerades infördes även det försäkringsmedicinska beslutsstödet och regelverket kring förtidspension skärptes. Den 1 februari 2016 slopades den bortre tidsgränsen i sjukförsäkringen, vilket har lett till fler och längre sjukfall. Den 1 januari 2019 infördes ett karensavdrag i stället för karensdag innan sjuklön betalas. Den 1 januari 2022 höjdes inkomsttaket i sjukförsäkringen från 8 till 10 prisbasbelopp. Den 1 februari 2022 infördes undantagsbestämmelser i rehabiliteringskedjan som innebär att de fasta bedömningstidpunkterna luckras upp, samtidigt som äldres möjlighet att få sjukpenning blev generösare. Den 1 september 2022 infördes mer generösa regler för de som fyllt 60 år att beviljas sjukersättning (förtidspension).

Tabell 4.5 Lagstadgad veckoarbetstid och semester

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

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

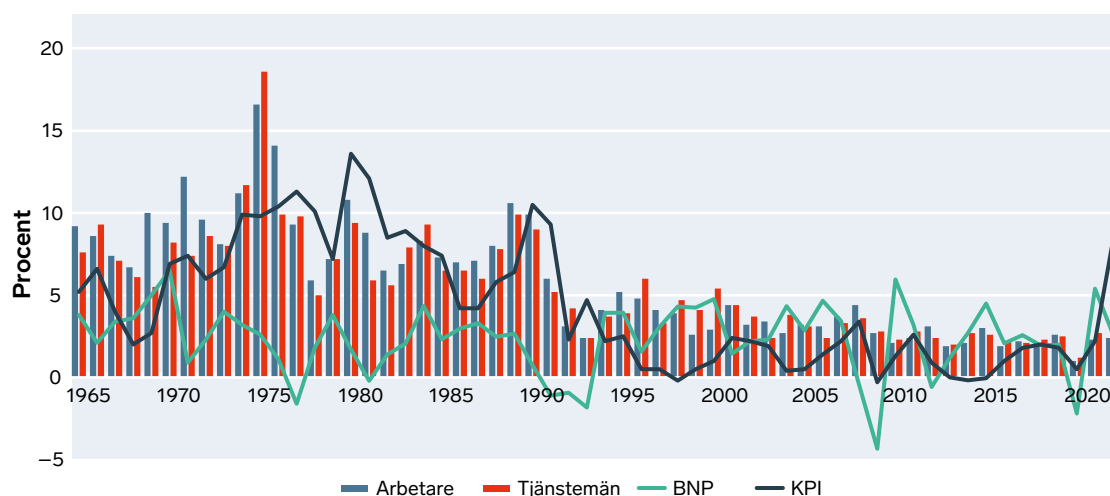
5. Löneutveckling, BNP och KPI

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

Löne- och arbetskraftskostnadsutveckling

Den årliga löneökningstakten för arbetare och tjänstemän växlade ned från mellan 6 och 12 procent under 1970- och 1980-talet till mellan 2 och 6 procent under 1990- och 2000-talet. Tidigare var det inte ovanligt med löneökningar på mer än 10 procent och 1975 ökade tjänstemännens löner med närmare 19 procent. De senaste åren har löneökningarna varit mellan 2,0 och 3,0 procent, med undantag av år 2020 som karaktäriserades av effekter från Covid-19. Löneökningar från förbundsvisa kollektivavtalsförhandlingar avseende lön uteblev då kollektivavtalen prolangerades under 2020. Löneutvecklingstalen för arbetare år 2021 och 2022 påverkas av att tjänstepensionsplanen ASL har utökats för även personer under 25 år. Lönestatistiken täcker inte denna kostnad. Utmärkande för årets sammanställning är den exceptionellt höga inflationstakten. 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 1965–2022



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.

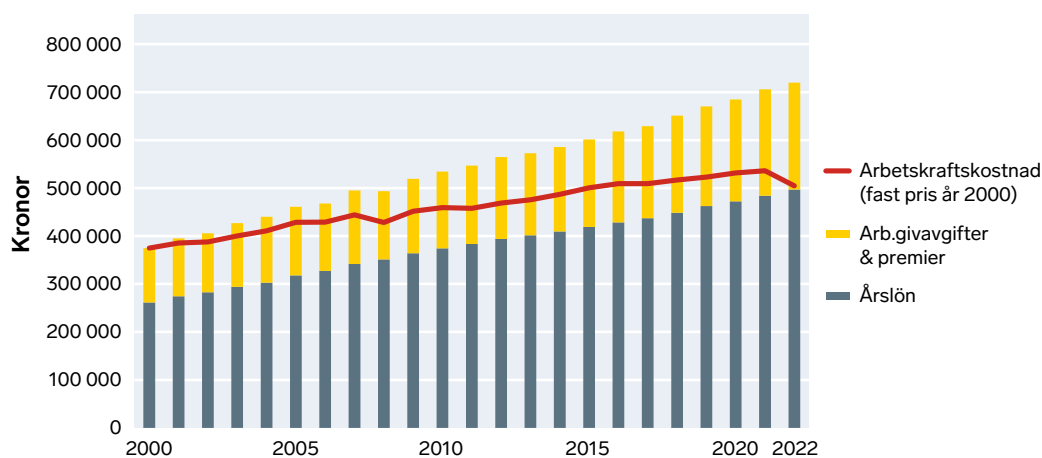
De sociala kostnaderna för arbetare har under ett antal år varit nedsatta till följd av att premierna subventioneras via överskottsmedel i de kollektivavtalade försäkringssystemen.

Tabell 5.1 Arbetskraftskostnadsutveckling i procent år 2000–2022

	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	-1,6	1,5	2,8	4,9	6,3	-4,2	-0,3
2010	2,1	-0,0	2,1	2,3	0,0	2,3	6,2	1,3
2011	2,4	-0,5	2,0	2,8	0,2	3,0	3,2	2,6
2012	3,1	1,4	4,2	2,4	0,1	2,5	-0,6	0,9
2013	1,9	-0,9	1,2	2,0	-0,1	1,6	1,2	0,0
2014	2,1	0,0	2,1	2,7	0,5	3,5	2,7	-0,2
2015	3,0	0,0	3,0	2,6	1,0	3,2	4,5	-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	2,6	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	2,0	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	5,4	2,2
2022	2,4	0,0	2,4	3,2	-1,6	2,1	2,6	8,4

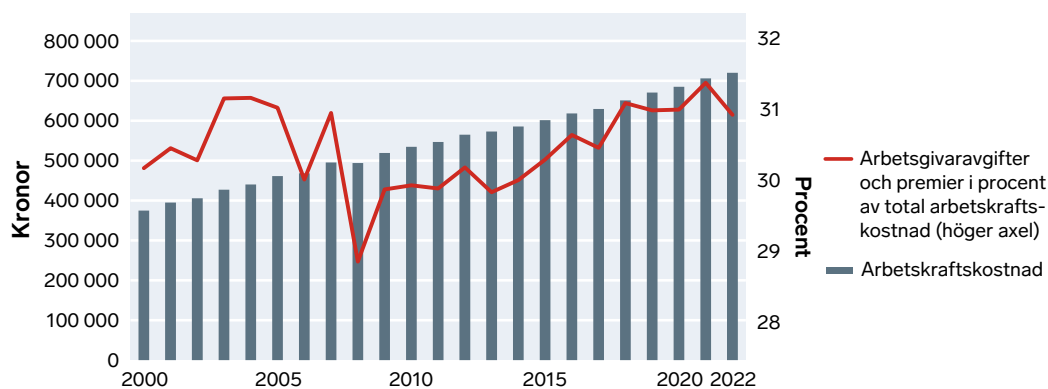
Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket och SCB

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 till och med 1996/1997 baserades på löneelementen TPSH (tid-, prestation-, skift/ob och helglön) och korrigerades med hänsyn till de avtalsmässiga höjningar som inträffat under andra halvåret respektive år. Eftersom en ny insamlingsperiod – utan helgdagar – används från och med 1998, beräknas löneutvecklingen från och med 1997/1998 enbart på tid- och prestationslön.

Diagram 5.2 Arbetskraftskostnad, lön och arbetsgivaravgifter 2000–2022

Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

De svenska företagens arbetskraftskostnader är bland de högsta inom EU. Arbetskraftskostnaden för en medarbetare var cirka 720 000 kronor år 2022. Sedan år 2000 har arbetskraftskostnaderna ökat med 345 000 kronor eller 92 procent. Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i reala termer för perioden år 2000–2022 uppgick till 130 000 kronor eller 35 procent.

Diagram 5.3 Arbetskraftskostnad, arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar som procent av arbetskraftskostnad år 2000–2022

Källa: Svenskt Näringsliv

Cirka 31 procent av den totala arbetskraftskostnaden utgörs av arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal år 2022. Arbetsgivare betalar 31,42 procent i lagstadgad arbetsgivaravgift på lönesumman. Arbetsgivaravgiftens storlek enligt lag har legat fast på 31,42 procent sedan år 2009. Denna kan dock i vissa fall vara reducerad, till exempel för vissa åldrar samt det så kallade ”växa stödet”. Lönebikostnadernas andel av totala arbetskraftskostnaden har ändå ökat sedan år 2008. Detta beror på en ökad avsättning till avtalsförsäkringar samt att arbetsgivare betalar 24,26 procent i löneskatt på pensionskostnader.

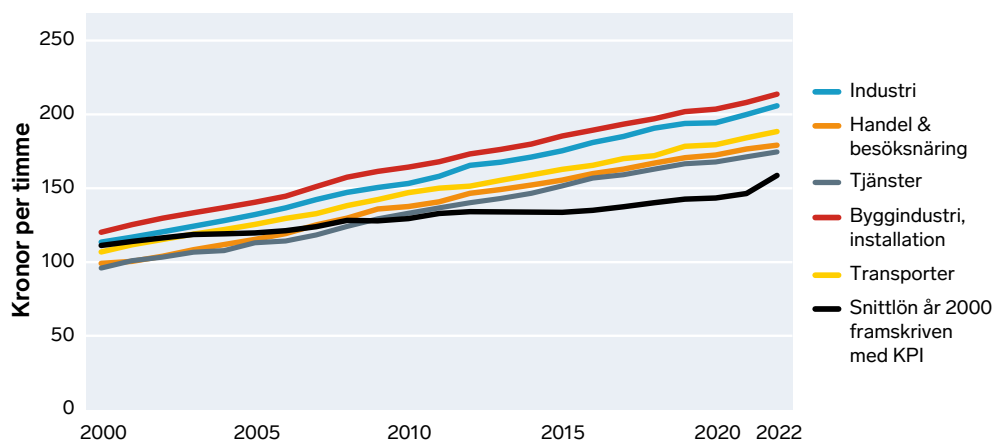
Löneutveckling 2000–2022

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 73 procent under perioden 2000–2022. Konsumentprisernas utveckling under samma period är 43 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 till år 2021 resulterat i låg och stabil inflation samt lägre nominella löneökningar – men samtidigt höga reallöneökningar. Från och med år 2022 bröts detta mönster då ekonomin drabbades av kraftigt stigande producent- och konsumentpriser på grund av post-Covid effekter samt oro i omvärlden.

Diagram 5.4 Löneutvecklingen år 2000–2022 per bransch och snittlönen år 2000 framskriven med KPI



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Spridningen av löneutvecklingen 2020–2022

De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Det vanligaste löneökningintervalllet var för perioden 2021–2022 mellan 2 och 3 procent för både arbetare och 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. De som haft en negativ löneutveckling mellan 2021 och 2022 haft en jämförelsevis hög lön 2021. Resultaten påverkas även av att företags och branschers lönerevisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 5.5 Löneökningintervall 2021–2022, arbetare

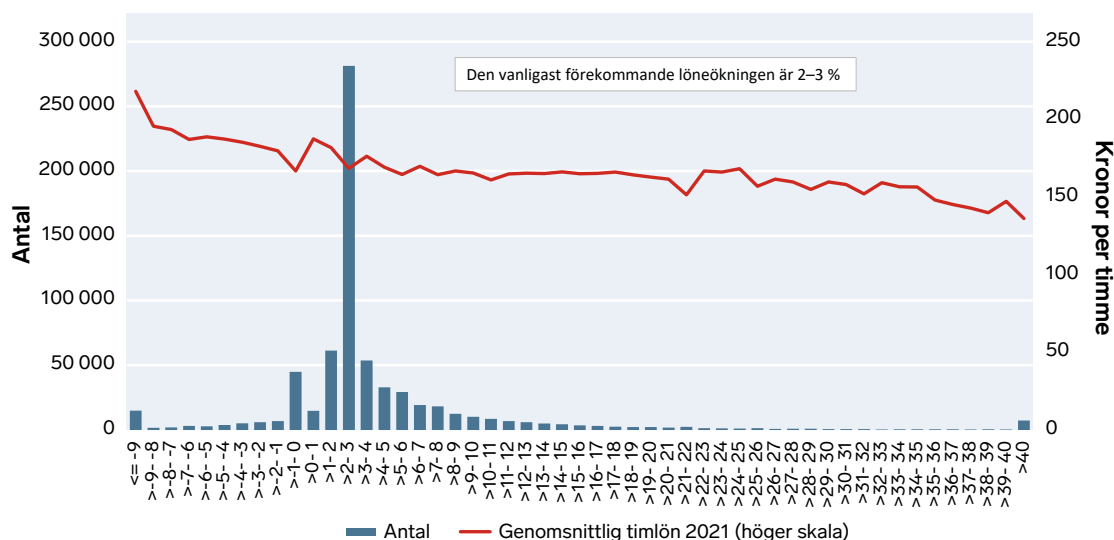
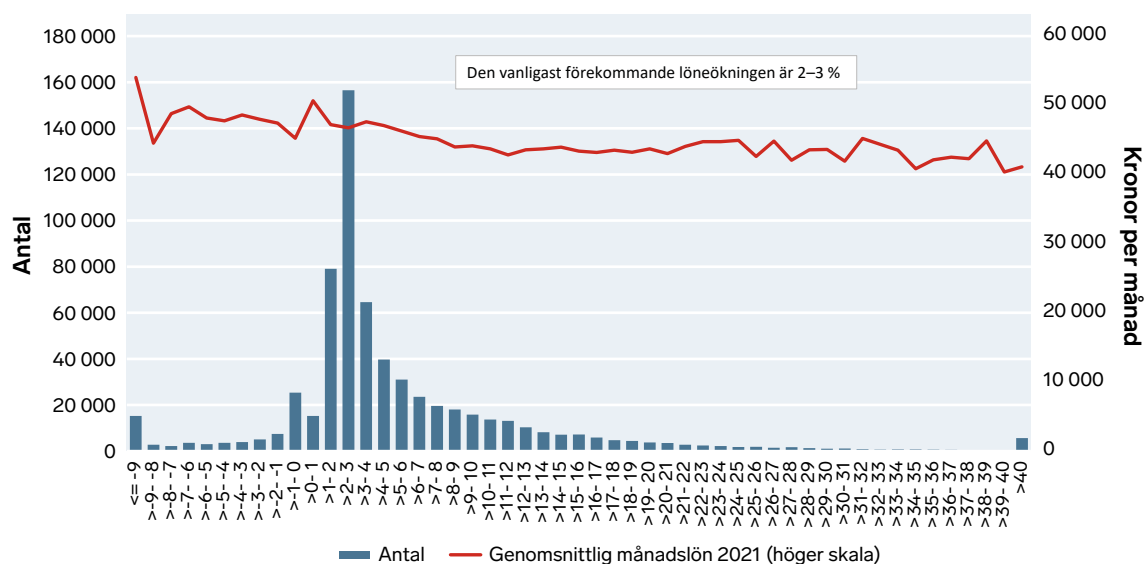


Diagram 5.6 Löneökningintervall 2021–2022, tjänstemän



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

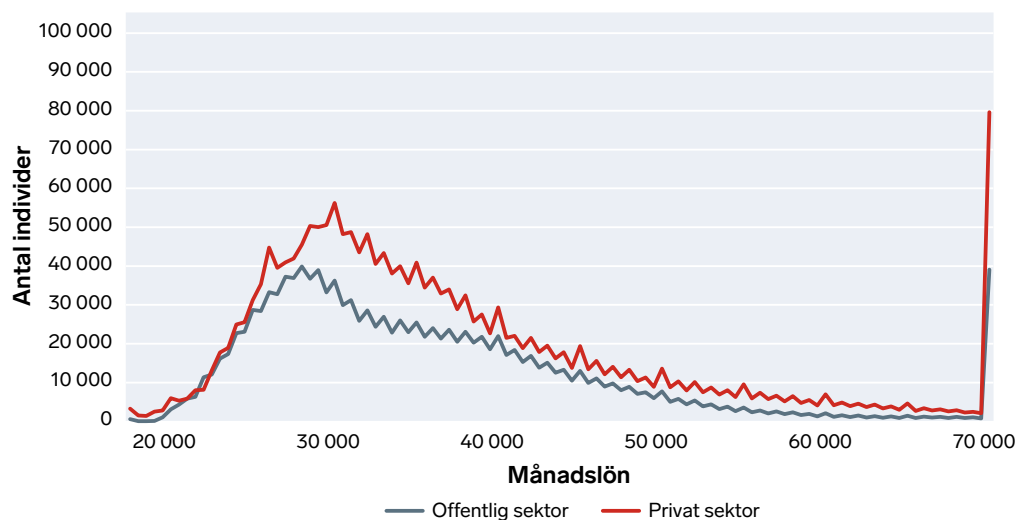
6. Lönespridning

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.

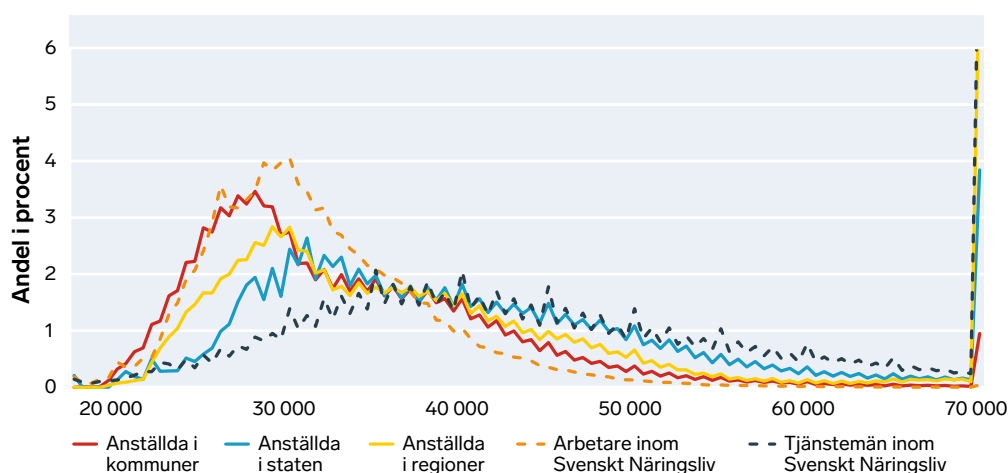
Lönespridning 2022

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 2022



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

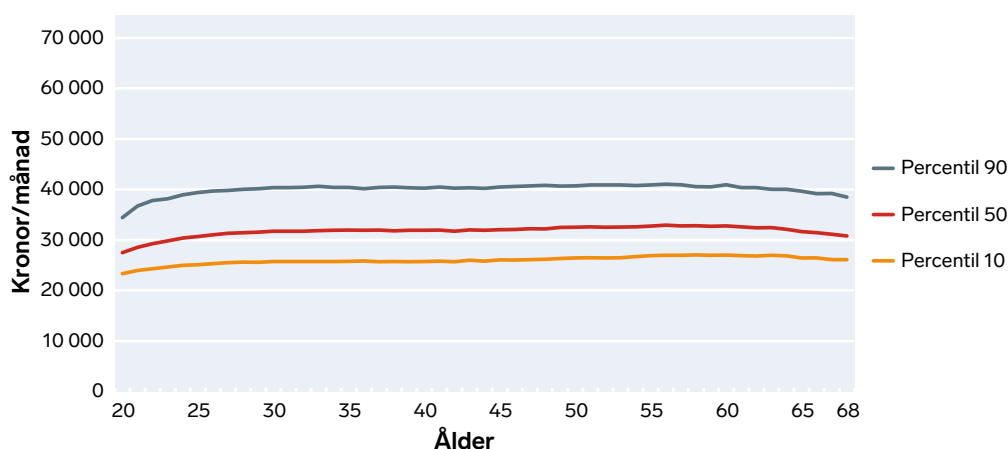
Diagram 6.2 Lönefördelning inom sektorer 2022

Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

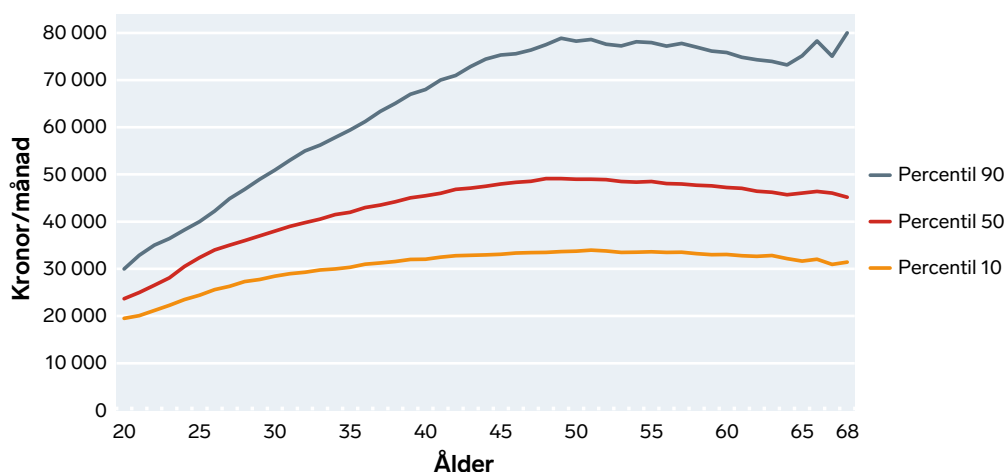
Lönespridning i olika åldrar

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 4 000 kronor högre än arbetarnas, och för medianen är skillnaden cirka 10 500 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 2022 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 6.3 Lönespridning 2022 för arbetare

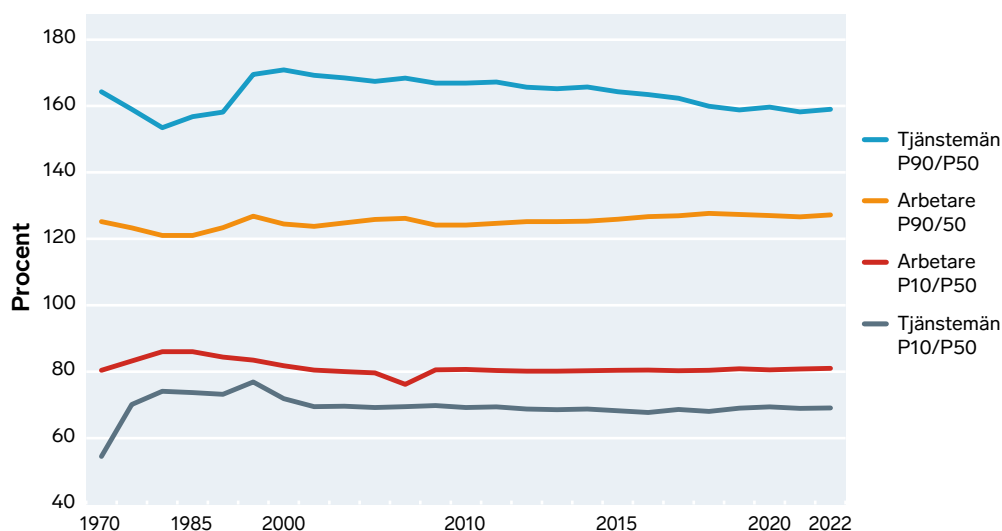
Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 6.4 Lönespridning 2022 för tjänstemän

Källa: Svenskt Näringsliv

Lönespridning 1970–2022

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, framför allt 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 marginalskatter.

Lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning. För övriga utbildningar är lönespridningen mindre än 19 600 kronor efter skatt.

Diagram 6.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2022

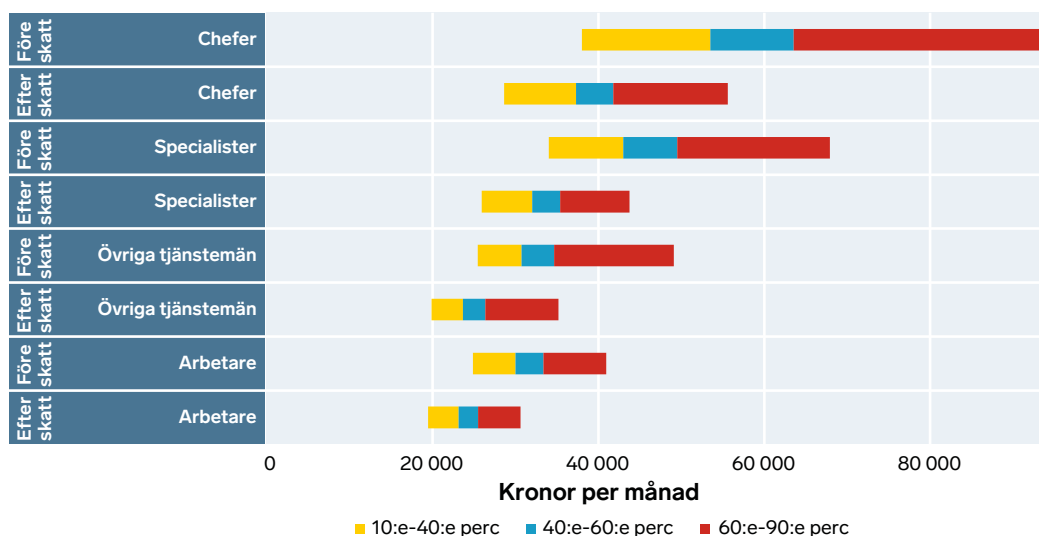
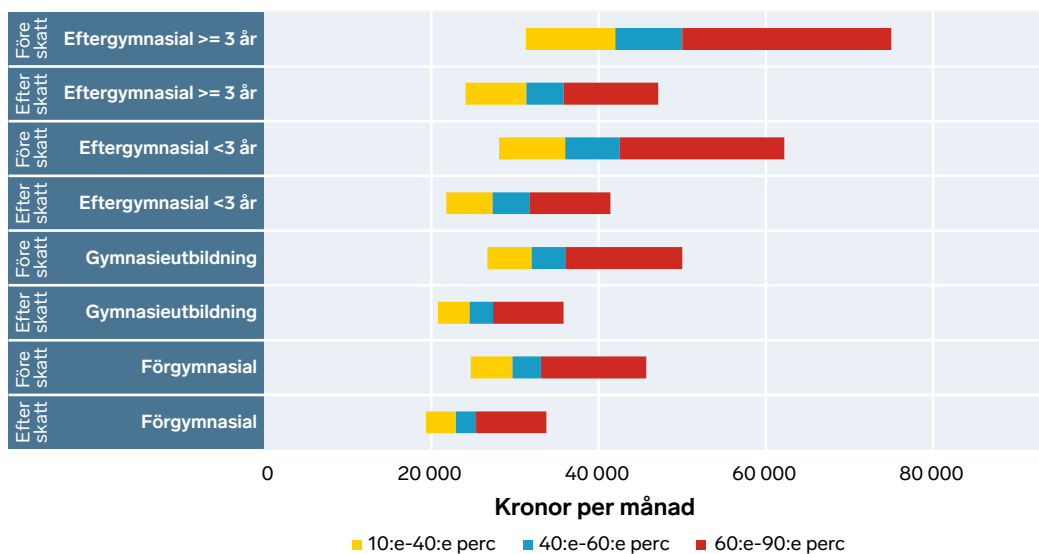


Diagram 6.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2022

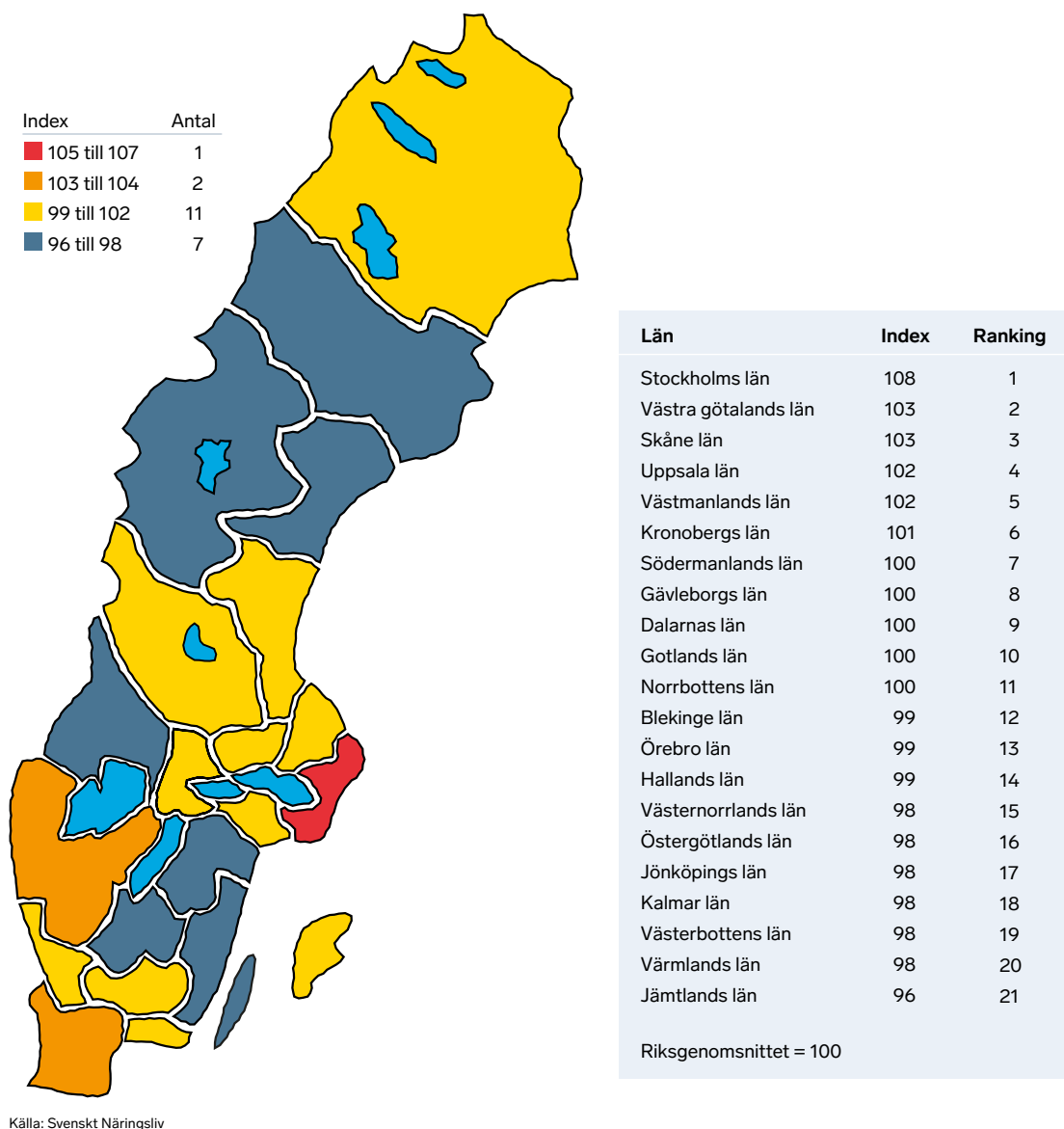


BAKGRUNDSINFORMATION I skatteberäkningarna har hänsyn tagits till genomsnittlig kommunal-skatt, statlig skatt, värnskatt, begravningsavgift och jobbskatteavdrag.

Lönespridning per län 2022

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



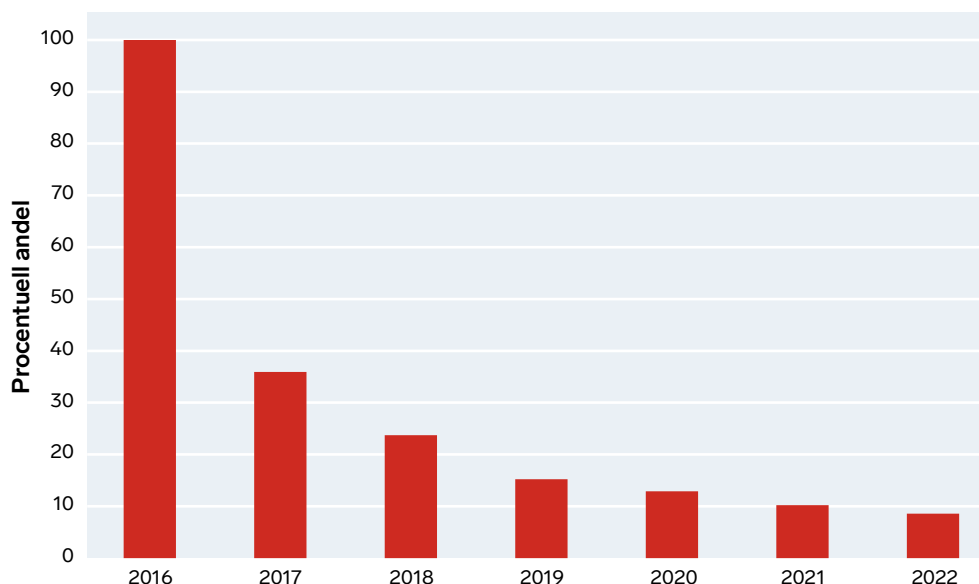
BAKGRUNDSINFORMATION I beräkningarna har hänsyn tagits till länens olika yrkesstruktur.

Lönerörlighet för de lägst avlönade

Lönerörligheten i det svenska näringslivet är relativt hög. Personer som vid ett givet tillfälle har en låg lön klättrar snabbt uppåt i ”lönetrappan”. Av de cirka 147 000 personer som år 2016 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns 40 procent i decil 1 ett år senare. Det innebär att cirka sex av tio personer har lämnat den lägsta lönedecilen efter ett år. Efter sex år återfanns endast 9 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 2016 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 2016 fanns i decil 1



Källa: Svenskt Näringsliv

Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2016 nio år lägre än för hela näringslivet. Det betyder att det främst är yngre medarbetare som har de lägsta lönerna. Det kan anses normalt att personer utan arbetslivserfarenhet får en lägre månadslön. När de sedan visar vad de kan och adderar ny kompetens och yrkeserfarenhet höjs deras lön snabbare än den genomsnittliga löneökningen i näringslivet. Skillnaden i genomsnittsålder per decil minskar därför snabbt när individerna förbättrar sitt relativa löneläge. Redan efter ett år skiljer det bara fem år, och efter fem år är skillnaden uttraderad.

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

7. Löner och löneformer

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

Lönenivåer och löneutveckling varierar mellan olika individer, yrken, företag och branscher. Den genomsnittligt högsta lönenivån för arbetare inom företag anslutna till Svenskt Näringsliv återfinns inom byggindustri, installation och den lägsta inom tjänster. För tjänstemän har tjänstemän inom industri den högsta genomsnittliga lönenivån och tjänstemän inom transporter den lägsta.

Genomsnittslönen 2022 uppgick till 192,92 kronor per timme för arbetare och 48 400 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 393 100 kronor för arbetare och 590 700 kronor för tjänstemän. När kostnader för arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal läggs till ökar de genomsnittliga årskostnaderna till 539 400 kronor respektive 889 100 kronor.

Tabell 71 Lönekostnader 2022, arbetare

Näringsgren/område	T+P+S+H kronor per timme	Utveckling i procent		Årslön i kronor 2022	Arbetskrafts- kostnad i kronor
		2021–22*	2019–22**		
Arbetare					
Svenskt Näringsliv	192,92	2,4	1,9	393 100	539 400
- Industri	205,84	2,6	1,9	419 400	575 500
- Byggindustri, installation	213,83	2,8	1,9	435 700	597 800
- Handel & besöksnäring	179,23	2,0	2,0	365 200	501 100
- Transporter	188,36	2,2	1,9	383 800	526 600
- Tjänster	174,62	2,0	1,8	355 800	488 200

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

** Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

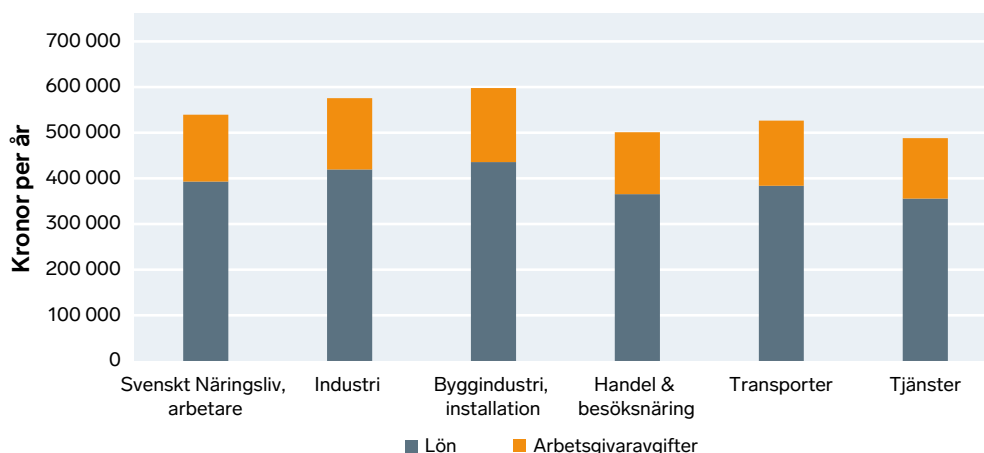
Tabell 7.2 Lönekostnader 2022, tjänstemän

	Månadslön i kronor	Utveckling i procent		Årslön i kronor 2022	Arbetskrafts- kostnad i kronor
		2021–22	2019–22**		
Tjänstemän					
Svenskt Näringsliv	48 400	3,2	2,4	590 700	889 100
- Industri	51 600	3,3	2,5	629 800	947 800
- Byggindustri, installation	50 700	2,9	2,5	618 200	930 500
- Handel & besöksnäring	46 300	3,8	2,3	565 300	850 700
- Transporter	44 900	2,7	2,1	547 700	824 300
- Tjänster	45 800	3,0	2,1	559 000	841 300

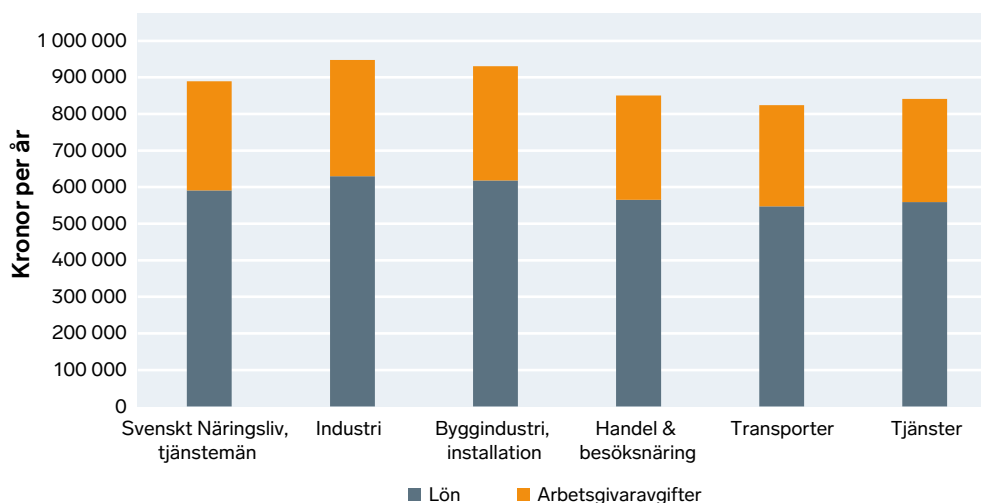
** Årsgenomsnitt

Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2021 och 2022 ökade lönekostnaderna med i genomsnitt 2,4 procent för arbetare och 3,2 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönekostnaderna per timme mest inom byggindustri och installation och minst inom Handel & besöksnäring och Tjänster. För tjänstemän ökade lönekostnaderna per månad mest inom Handel & besöksnäring och minst inom Transporter. Observera att effekter av sena lönerevisioner påverkar utfallen samt att effekterna från pandemin har påverkat kollektivens sammansättning mellan åren, vilket leder till att utvecklingstalen kan vara svårtolkbara. Avtalspension SAF-LO utökades i kollektivavtalen från 2020, vilket innebär en avräkningsbar kostnad i kollektivavtalen. Detta motsvarar ett värde som lönestatistiken ej täcker.

Diagram 7.1 Lönekostnader 2022, arbetare

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.2 Lönekostnader 2022, tjänstemän

Källa: Svenskt Näringsliv

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

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

En del verksamheter passar inte in i någon av dessa näringsgrenar och ligger därför i en övrigt-post som inte särredovisas.

Lön per näringsgren och skiftform

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

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

Skiftarbete förekommer mest inom Industri, och är vanligast inom processindustrin. Den genomsnittliga timförtjänsten inom Industri är 186 kronor för tid- och prestationslön (T+P) och 20 kr för skift- och ob-tillägg + helglön (S+H).

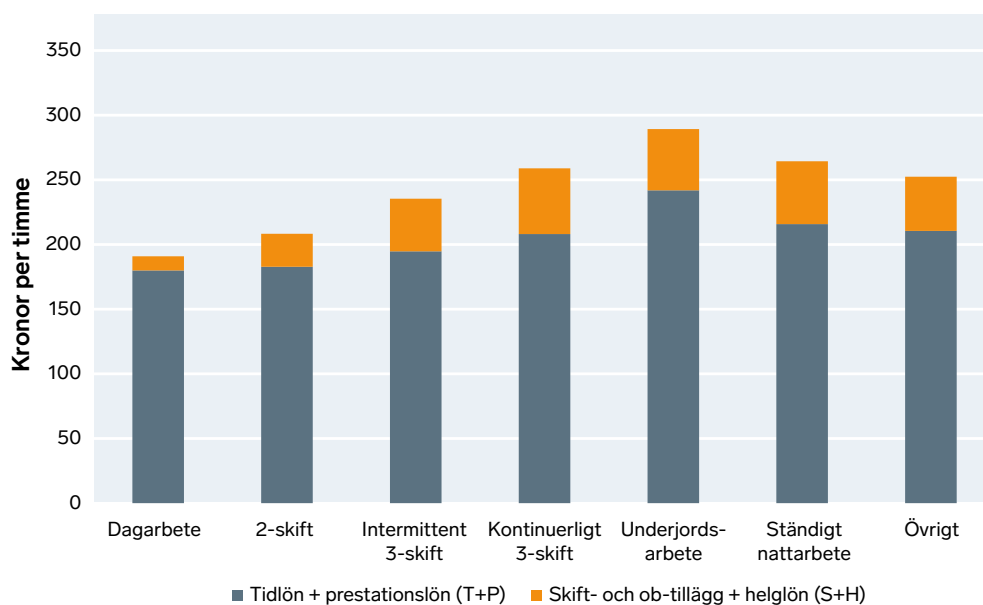
Inom Industri är andelen arbetade timmar på dagtid 63 procent. 37 procent arbetar i någon form av skift. Inom övriga näringsgrenar dominerar arbete dagtid, bara var tionde timme utförs i någon form av skift.

Tabell 7.3 Lön för arbetare per näringsgren och skiftform 2022

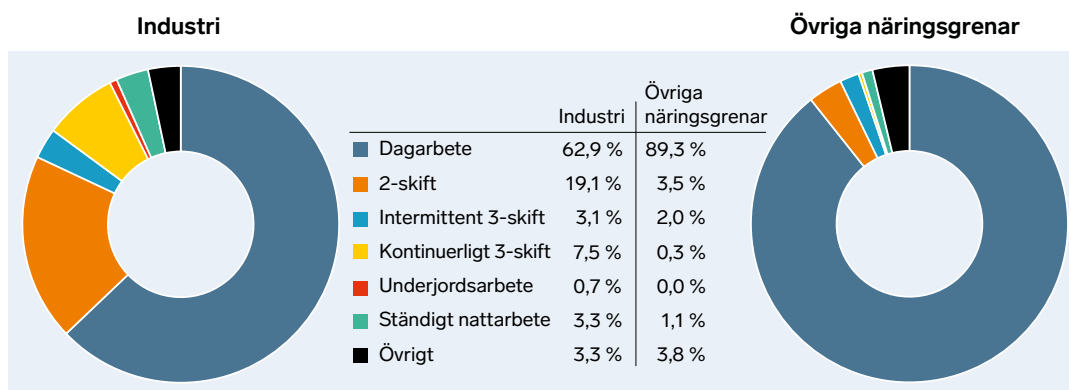
	Genomsnittlig timförtjänst (kr)							
	Totalt	Dagarbete	2-skifts arbete	Intermittent 3-skifts arbete	Kontinuerligt 3-skifts arbete	Underjords- arbete	Ständig nattarbete	Övriga
Hela Svenskt Näringsliv								
Andel timmar	100,0 %	81,2 %	8,3 %	2,3 %	2,6 %	0,2 %	1,8 %	3,6 %
TPSH-kvot	192,92	187,00	205,48	205,25	255,77	288,75	241,01	205,23
TP-kvot	175,26	172,48	179,87	174,01	205,68	241,36	197,35	177,08
Industri								
Andel timmar	100,0 %	62,9 %	19,1 %	3,1 %	7,5 %	0,7 %	3,3 %	3,3 %
TPSH-kvot	205,84	190,80	208,18	235,43	258,79	289,29	264,37	252,36
TP-kvot	185,68	179,86	182,82	194,68	208,09	241,86	215,80	210,53
	20,16	10,94	25,36	40,75	50,70	47,43	48,57	41,83
Byggindustri, installation								
Andel timmar	100,0 %	99,2 %	..	..	..	..	..	..
TPSH-kvot	213,83	213,23	..	..	..	..	..	..
TP-kvot	205,58	205,34	..	..	..	..	..	..
Handel & besöksnäring								
Andel timmar	100,0 %	93,5 %	3,9 %	1,4 %	..	..	0,4%	0,5%
TPSH-kvot	179,23	178,09	202,98	151,31	..	..	241,80	183,15
TP-kvot	157,06	156,77	169,68	133,36	..	..	166,41	155,81
Transport								
Andel timmar	100,0 %	83,7 %	4,0 %	3,0 %	1,1 %	0,1 %	3,5 %	4,7 %
TPSH-kvot	188,36	183,60	201,16	218,10	213,69	277,89	197,45	229,64
TP-kvot	172,46	169,38	178,77	192,86	183,67	224,94	174,52	204,47
Tjänster								
Andel timmar	100,0 %	80,4 %	4,5 %	3,5 %	0,3 %	..	1,2 %	10,0 %
TPSH-kvot	174,62	172,13	182,85	179,09	187,53	..	210,68	185,93
TP-kvot	157,90	157,15	159,48	152,71	163,87	..	167,88	164,71
Jord- och skogsbruk								
Andel timmar	100,0 %	90,1 %	7,8 %	0,8 %	0,4 %	..	0,0 %	0,8 %
TPSH-kvot	170,66	168,40	190,13	214,74	198,25	..	247,55	174,08
TP-kvot	163,55	162,23	176,30	179,98	173,24	..	238,08	164,17

.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.3 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom Industri 2022

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.4 Andel arbetade timmar per skiftform för arbetare 2022

Källa: Svenskt Näringsliv

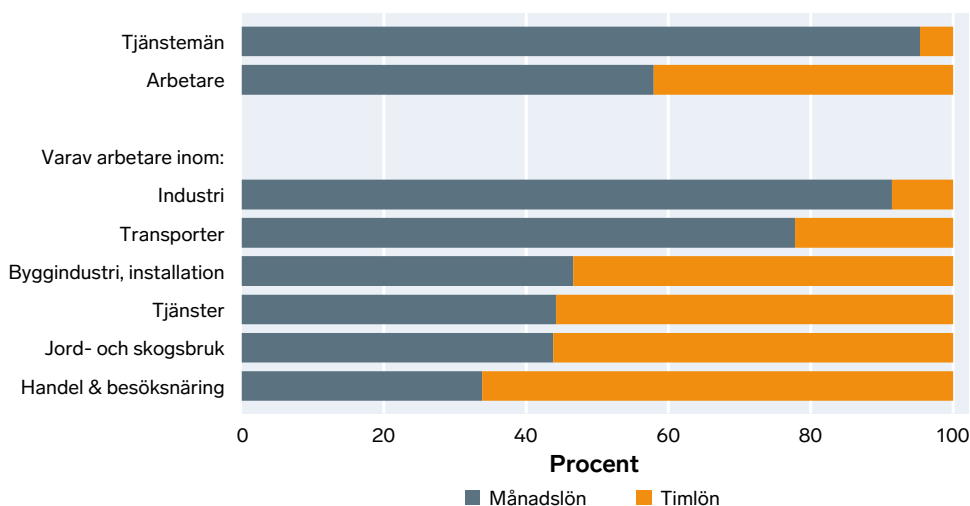
BAKGRUNDSINFORMATION Skift är ett sätt att ordna produktionen så att verksamheten kan drivas under fler timmar än på ordinarie arbetstid. Arbetstiden delas in i olika arbetspass som möjliggör att verksamheten ibland kan drivas dygnet runt och året om, vilket är viktigt i vissa branscher.

Löneformer

Inslaget av löneformer 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.

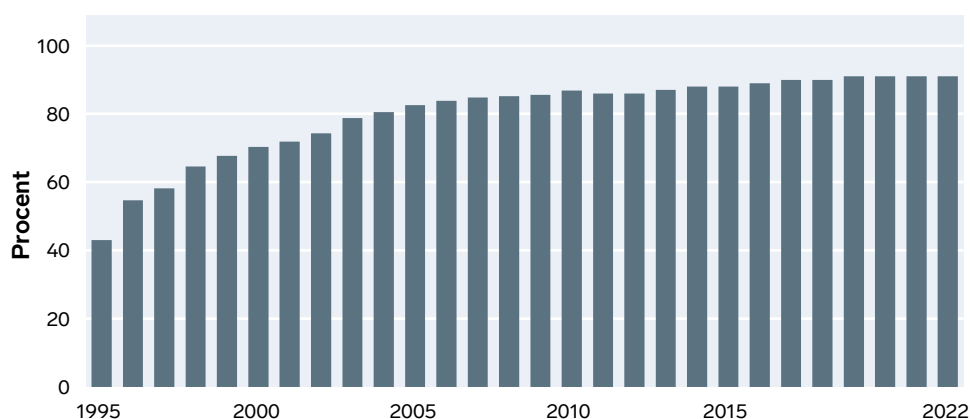
En stor del av de anställda har månadslön. Bland tjänstemännen har 95 procent månadslön och bland arbetarna 58 procent. Andelen arbetare med månadslön varierar mellan näringsgrenarna. Inom Industri har 91 procent månadslön vilket är en ökning med 48 procentenheter sedan 1995. Inom Handel & besöksnäring har 34 procent månadslön.

Diagram 7.5 Löneformer per näringsgren 2022



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.6 Andel arbetare med månadsavlön inom Industri 1995–2022



Källa: Svenskt Näringsliv

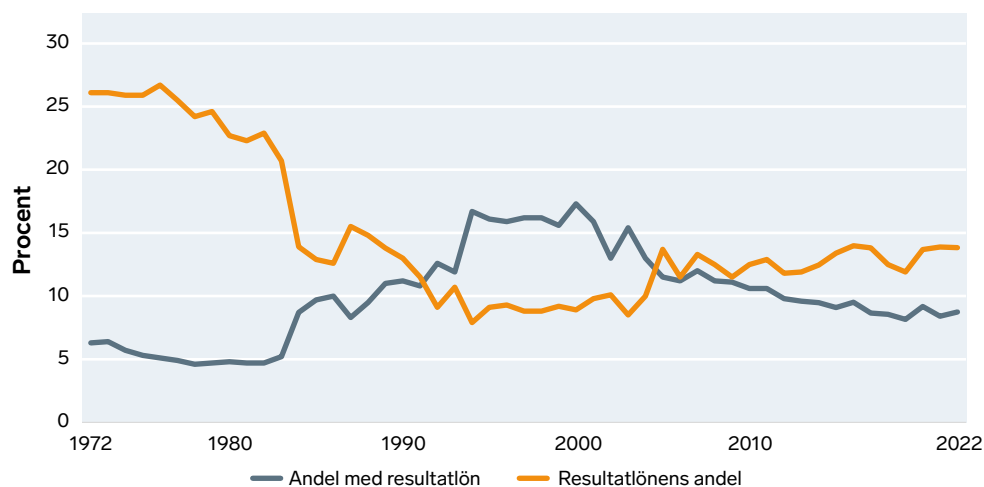
Rörlig lön – en flexibel löneform

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

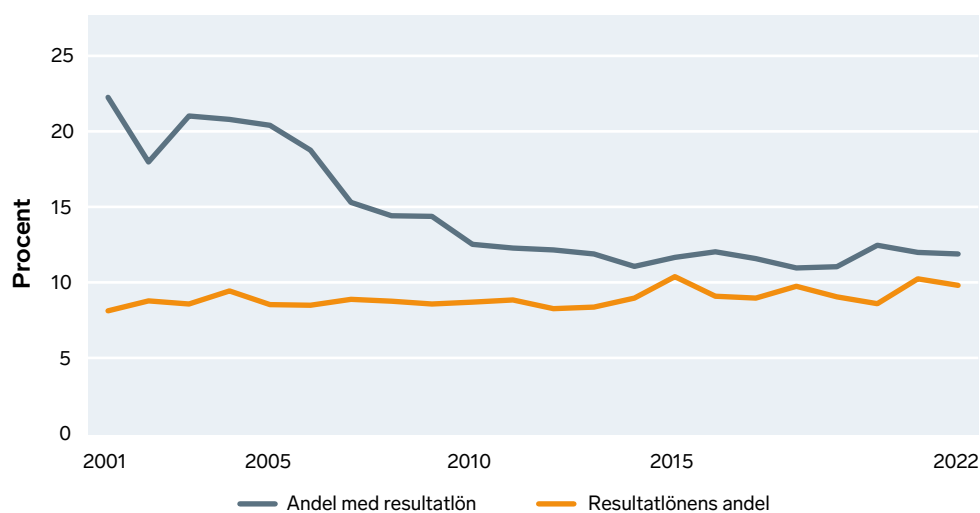
Från början av 1970-talet till början av 1980-talet hade omkring fem procent av tjänstemännen resultatlön. Därefter ökade andelen under ett decennium till drygt 16 procent av tjänstemännen. Under 2000-talet har andelen minskat – sammantaget med omkring 45 procent.

Resultatlönens genomsnittliga andel av total lön har minskat från omkring 26 procent till omkring 13 procent sedan 1970-talets mitt. Förändringarna hänger samman med förändringar i resultatlönesystemen. Fram till början av 1980-talet var det främst försäljare med provision som omfattades av resultatlönesystem. Från och med 1983 har nya grupper med annan typ av resultatlön tillkommit, vilket har medfört att den genomsnittliga resultatlönens andel av den totala lönen har minskat. De senaste åren har andelen resultatlön haft en stabil trend och var år 2022 cirka 14 procent.

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

Diagram 7.7 Andel tjänstemän med resultatlön 1972–2022

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.8 Andel arbetare med prestationsbaserad ackordslön 2000–2022

Källa: Svenskt Näringsliv

8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar

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

Arbetsgivaravgifter

Arbetsgivare är enligt lag skyldig att betala arbetsgivaravgifter för de anställda. Arbetsgivaravgifterna beräknas på kontant lön samt på skattepliktiga kostnadsersättningar och förmåner. För 2023 uppgår arbetsgivaravgiften till 31,42 procent. Arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspension, efterlevandepension, sjukförsäkring, arbetsskada, föräldraförsäkring samt en arbetsmarknadsavgift och en allmän löneavgift. Löneavgiften är en skatt på arbete som också används för att utjämna avgiftsuttaget över tiden. Arbetsgivaravgifterna tas ut på hela lönen men förmånerna betalas endast ut på lön upp till 7,5 eller 10 basbelopp.

För vissa kategorier av anställda reduceras den lagstadgade arbetsgivaravgiften. Det gäller till exempel för personer födda mellan 1938 och 1956. Reducerad arbetsgivaravgift kan förekomma vid till exempel ”Växa stöd för den först anställda” samt på lönedelar mindre än 25 000 per månad för personer födda 2005–2007.

Tabell 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal, procent

	2021	2022	2023
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	0,60	0,60	0,60
Sjukförsäkringsavgift	3,55	3,55	3,55
Arbetsskadeavgift	0,20	0,20	0,20
Föräldraförsäkringsavgift	2,60	2,60	2,60
Arbetsmarknadsavgift	2,64	2,64	2,64
Summa	19,80	19,80	19,80
Allmän löneavgift	11,62	11,62	11,62
Totalt	31,42	31,42	31,42

- För arbetstagare som är födda 1938 t o m 1956 betalas en avgift på 10,21
- För arbetstagare födda 1937 eller tidigare betalas ingen arbetsgivaravgift eller särskild löneskatt
- För arbetstagare som är födda 2000 t o m 2004 betalas en avgift på 19,73 (<= 25000 kr/mån) (t.o.m 31/3-23)
- För arbetstagare som är födda 2005 t o m 2007 betalas en avgift på 10,21 (<= 25000 kr/mån)

Källa: Skatteverket

Premier till avtalsförsäkringar

Företag anslutna till Svenskt Näringsliv är genom sitt kollektivavtal i regel skyldiga att betala premier till AFA-försäkringar för arbetare respektive ITP-planen för tjänstemän. För år 2023 är premien för arbetare 4,71 procent på lön upp till 557 250 kr/år och 30,01 procent på lönedelar därutöver. För tjänstemän finns det två skilda pensions-system, ITP 1 och ITP 2.

ITP 1 och ITP 2

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

Avgiften till ITP 1 för år 2023 är 5,34 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbas-belopp och 31,42 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2023 till 10,94 procent (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 2023 uppgår till 24,26 procent. I tabellerna är SLP omräknad till procent av lönesumman.

Tabell 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2023 – arbetare

Procent av bruttolönen (1)	På lönedelar	
	≤ 557 250 kr/år	557 250 kr/år
Omställningsförsäkring (2)	0,30	0,00
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) (5)	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (3)	0,10	0,00
FPT Föräldrapenningtillägg (5)	0,00	0,00
Avtalspension SAF-LO		
- pensionspremie (4)	4,30	30,00
- premiebefrielseförsäkring (5)	0,00	0,00
Summa avtalade avgifter	4,71	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader cirka	1,05	7,28
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,18	68,71

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

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

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

(4) Premien betalas från och med den månad medarbetaren fyller 22 år.

(5) Rabatterad premie 2023

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.3 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2023 – tjänstemän med ITP 1

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 46 438 kr/mån	> 46 438 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension (1)	4,50	30,00
- premiebefrielseförsäkring	0,14	1,24
- sjukförsäkring (2)	0,03	0,12
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) (3) cirka	0,07	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05	0,05
Trygghetsrådet (TRR) (4)	0,55	0,55
Summa avtalade avgifter	5,34	31,95
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,13	7,58
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,89	70,95

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

(2) 0,03 procent betalas på lönedelar upp till 32 813 kr/mån och 0,117 procent betalas på lönedelar mellan 32 814 kr/mån och 185 750 kr/mån.

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

(4) Hängavtalsföretag betalar ca 0,95 procent.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2023 – tjänstemän med ITP 2

Procent av bruttolönen	
ITP 2 (ålderspension, sjukförsäkring m m) (1)	ca 10,27
Tjänstegruppplivförsäkring (TGL) (2)	ca 0,07
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05
Trygghetsrådet (TRR) (3)	0,55
Summa avtalade avgifter	10,94
Särskild löneskatt på pensionskostnader	2,49
Arbetsgivaravgifter	31,42
Totalt	44,76

(1) Prognos för 2023, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20 procent. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2022. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.

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

(3) Hängavtalsföretag betalar 0,95 procent.

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2023

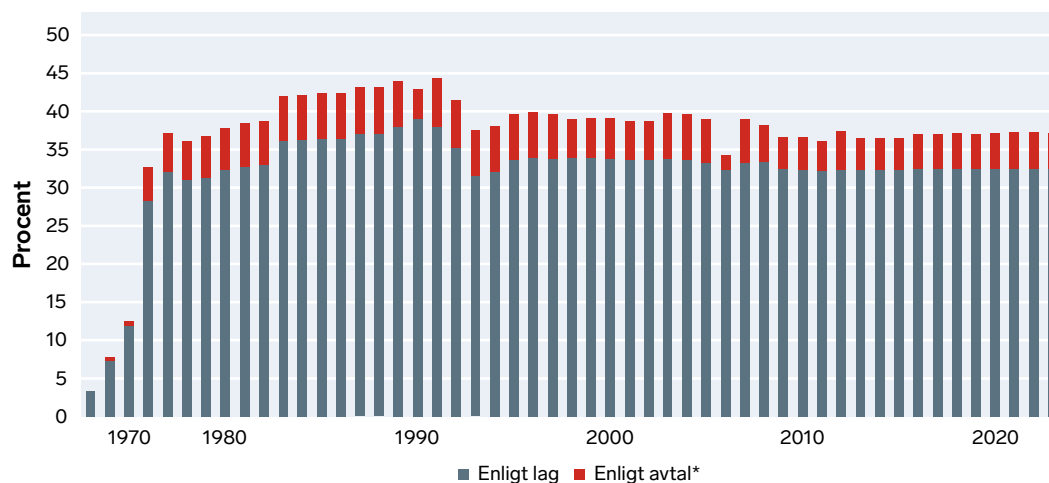
De totala arbetsgivaravgifterna för arbetare ökade från 1960 och fram till och med 1991. Ökningen var särdeles kraftig under 1960- och 1970-talen. I början av 1990-talet sänktes de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för att därefter öka något igen. Från mitten av 1990-talet och drygt tio år framåt låg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

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

En orsak till den kraftiga ökningen av arbetsgivaravgifterna för tjänstemän är att de avtalade premierna har ökat kraftigt från och med 1996. Orsaken till detta är att en allt större andel av lönesumman avser löneinkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Premierna till ITP-planen är högre på dessa lönedelar, vilket ökar genomsnittskostnaden. Från och med 2006 sker en successiv övergång till den nya ITP-planen för tjänstemän. Det kommer på sikt innebära en stabilare nivå på de avtalade premierna. Från och med 2008 introducerades den nya Avtalspension SAF-LO, vilket innebär att de avtalade premierna blir något mindre stabila för arbetare. Pensionsplanens täckning förändras från år 2023, då även 22-åringar kommer att ingå.

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

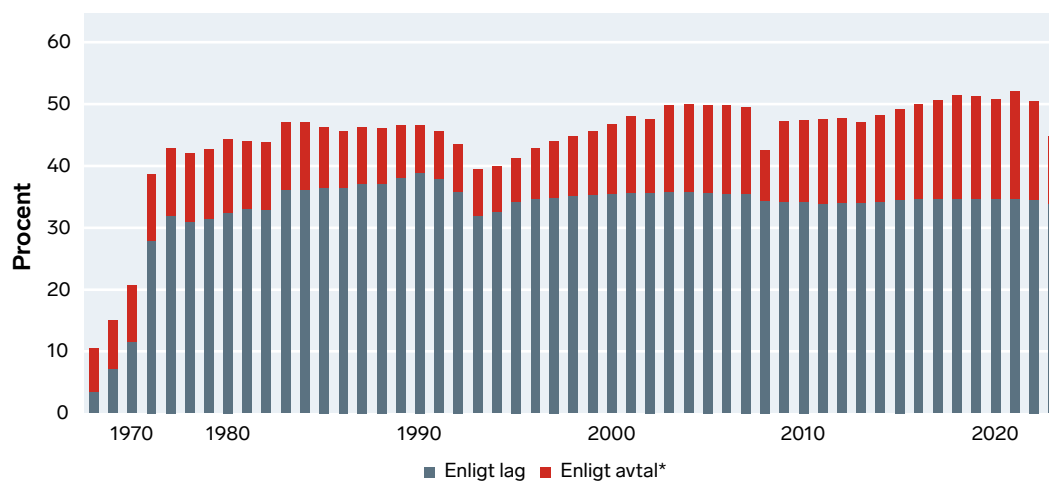
Diagram 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2023, för arbetare



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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Diagram 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2023, för tjänstemän



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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

Tabell 8.5 Arbetsgivaravgifter 1960–2023

	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	33,9	10,9	44,9

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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

9. Internationella löner och arbetskraftskostnader

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

I denna sammanställning av löner och arbetskraftskostnader för 2022 har Schweiz det högsta löneläget med 508 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 636 kronor per arbetad timme.

Bulgarien har det lägsta löneläget med 71 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 86 kronor per arbetad timme.

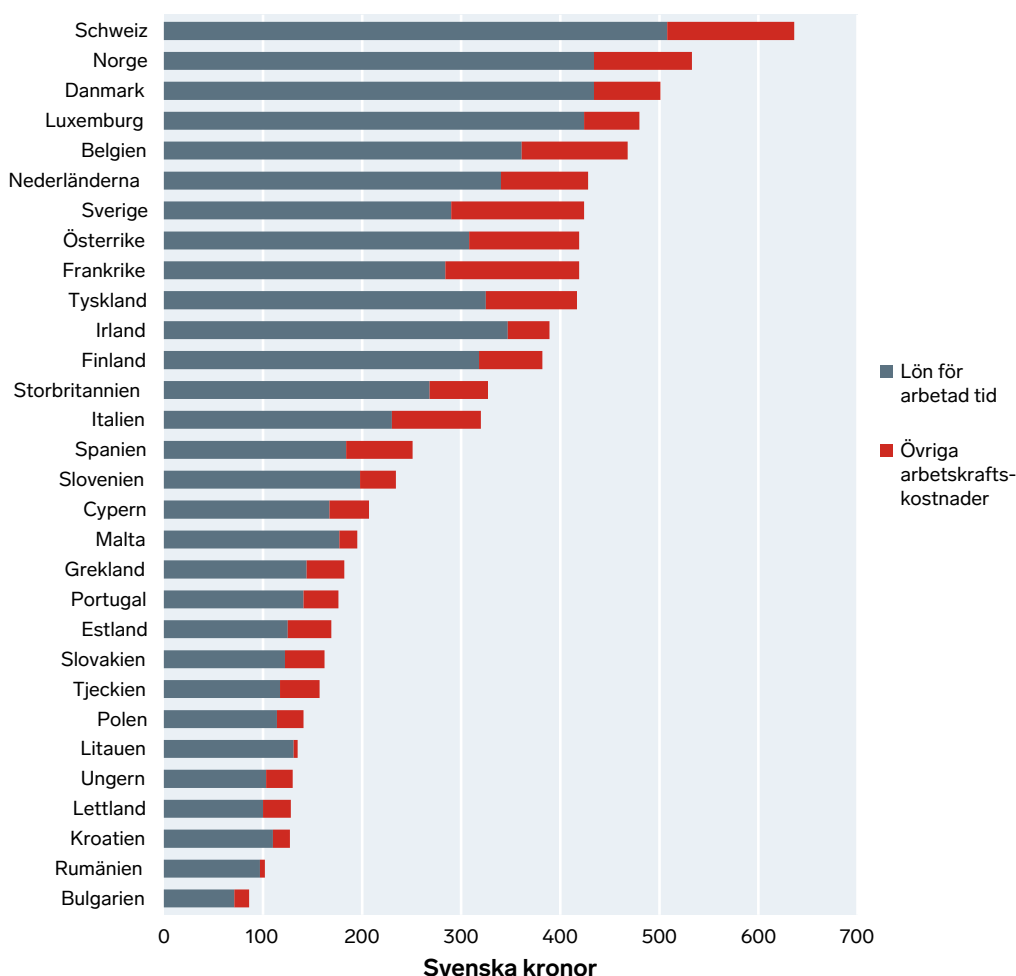
Tabell 9.1 Lön och total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor

	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2020	2021	2022	2008	2020	2021	2022
Belgien	230	332	325	361	316	431	422	468
Bulgarien	20	57	59	71	25	68	71	86
Cypern	135	147	149	167	160	181	184	207
Danmark	292	411	404	434	332	475	467	501
Estland	55	106	109	125	75	143	147	169
Finland	201	295	295	318	260	354	354	382
Frankrike	200	266	262	284	300	392	385	419
Grekland	129	139	136	144	160	177	173	182
Irland	239	303	304	347	278	340	341	389
Italien	175	223	214	230	242	311	299	320
Kroatien	75	98	97	110	88	113	113	127
Lettland	46	86	88	100	58	110	113	128
Litauen	41	103	110	131	57	106	114	135
Luxemburg	256	391	387	424	298	443	438	480
Malta	101	160	155	177	110	176	170	195
Nederländerna	220	311	307	340	286	392	386	428
Norge	..	404	402	434	..	496	494	533
Polen	60	93	98	114	73	115	121	141
Portugal	95	132	131	141	117	165	163	176
Rumänien	31	82	84	97	40	86	88	102
Schweiz	365	477	477	508	462	597	597	636
Slovakien	52	106	109	122	70	141	144	162
Slovenien	111	176	181	198	134	209	214	234
Spanien	138	177	172	184	186	241	233	251
Storbritannien	170	245	246	268	201	299	300	327
Sverige	204	267	269	290	304	391	393	424
Tjeckien	65	110	107	117	88	148	144	157
Tyskland	209	300	295	325	268	385	378	417
Ungern	53	83	86	103	75	104	108	130
Österrike	188	286	278	308	254	389	378	419

Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

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

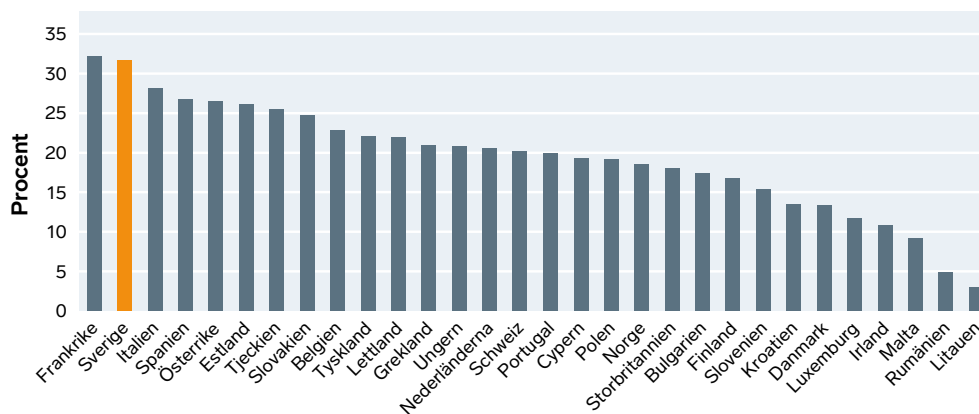
Diagram 9.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2022 fördelat på kostnadskomponenter



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 Litauen med 3 procent 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 2022



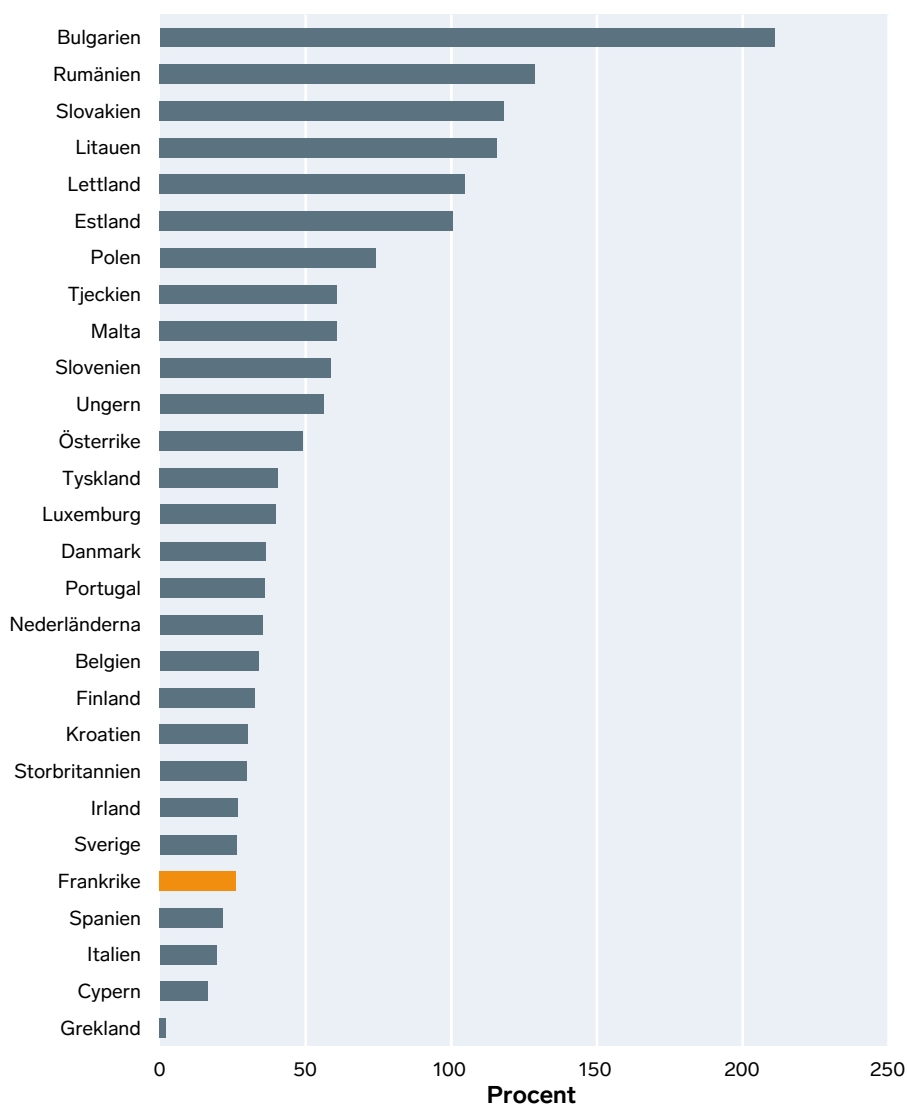
Källa: Eurostat och egna beräkningar

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt varierar från år till år. Under perioden 2008–2022 var den genomsnittliga ökningstakten i länderna nedan 3,3 procent per år.

Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. Arbetskraftskostnaderna har ökat med 2,1 procent i Grekland och 210 procent i Bulgarien.

Diagram 9.3 Arbetskraftskostnadens förändring 2008–2022, procentberäkning baserad på euro



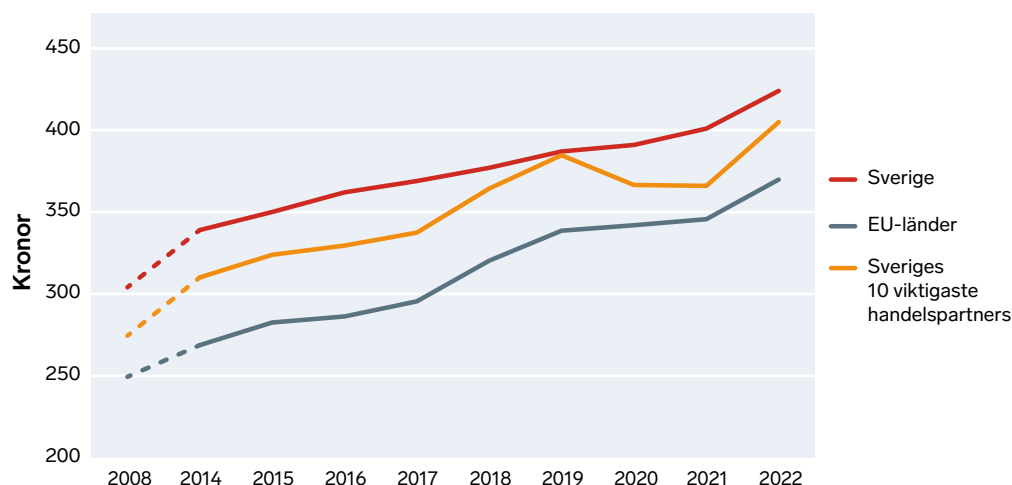
Källa: Eurostat och egna beräkningar

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

Handeln till och från ett land, definierad som summan av värdet av varuimport och värdet av varuexport, varierar över tid och därmed varierar också de handelspartner som är viktiga för landet i fråga. För Sveriges del stod länderna i EU för 60 procent av handeln och de nordiska länderna för 25 procent 2022.

Sveriges tio viktigaste handelspartner under 2022 var Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark, USA, Finland, Storbritannien, Kina, Polen och Belgien. Dessa länder stod för 70 procent av handeln till och från Sverige.

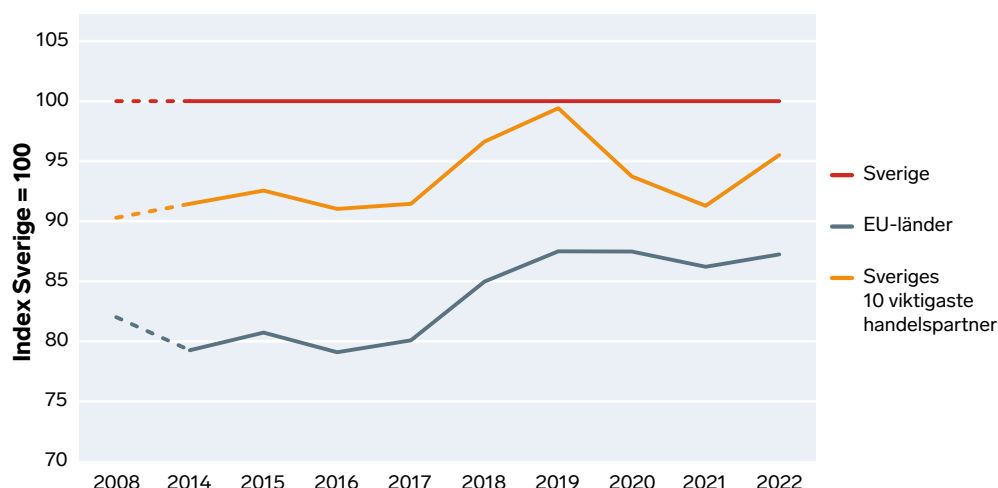
Diagram 9.4 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014–2022



* Obs. Brutna axlar.

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 2014–2022



* Obs. Brutna axlar.

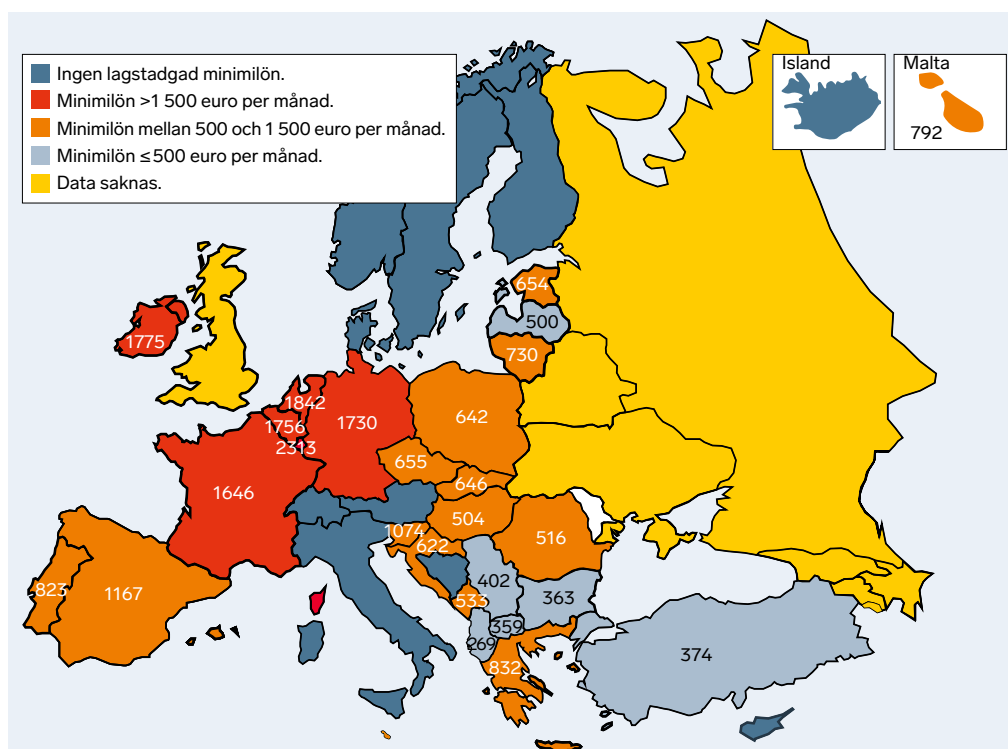
Källa: Eurostat, U.S. Bureau of Labour Statistics, OECD, Sveriges riksbank och egna beräkningar

Minimilöner

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

Minimilönerna per månad 2022 varierade mellan 363 euro i Bulgarien och 2 313 euro i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 210 euro per månad.

Figur 9.1 Minimilön per månad 2022



Källa: Eurostat

Tabell 9.2 Lagstadgade minimilöner 2022, euro per månad

Höga (över 1500 euro/månad)		Mellan (500–1500 euro/månad)				Låga (under 500 euro/månad)	
Luxemburg	2 313	Spanien	1 167	Slovakien	646	Serbien	402
Belgien	1 842	Slovenien	1 074	Polen	642	Turkiet	374
Irland	1 775	Grekland	832	Kroatien	622	Bulgarien	363
Nederländerna	1 756	Portugal	823	Montenegro	533	Nordmakedonien (2021)	359
Tyskland	1 730	Malta	792	Rumänien	516	Albanien	269
Frankrike	1 646	Litauen	730	Ungern	504		
		Tjeckien	655	Lettland	500		
		Estland	654				

Källa: Eurostat

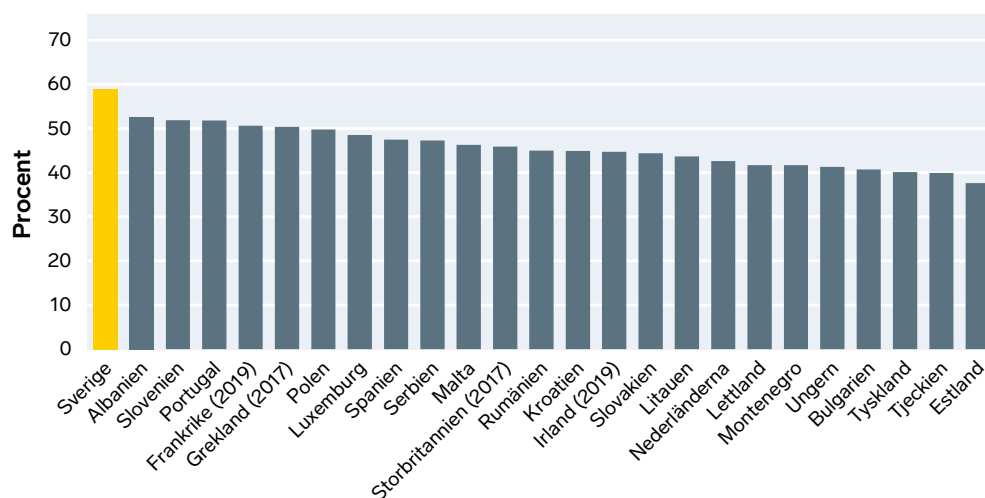
I Cypern finns lagstadgade minimilöner, men de är inte generella utan gäller vissa yrkesgrupper. Tyskland införde lagstadgade minimilöner 2016.

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

Bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar omkring hälften av de omkring 1,9 miljoner årsanställda på avtalsområden som har någon form av minimilön reglerat i kollektivavtalet. För de avtalsområden som har minimilöner kan den för 2021 beräknas till i genomsnitt cirka 20 700 kronor per månad vilket motsvarar 2 040 euro. Detta visar att minimilönerna i Sverige därmed hör till Europas högsta.

Minimilönens andel i relation till medellönen varierar mellan 38 och 59 procent. De högsta värdena finns i Sverige, Albanien, Slovenien, Portugal, Frankrike, Grekland och Polen. I dessa sju länder är minimilönens andel av medellönen 50 procent eller högre. Längst ner på skalan finns Estland där minimilönens andel är lägre än 40 procent. I Sverige är den beräknade minimilönen 59 procent av medellönen.

Diagram 9.6 Minimilön i procent av medellön 2021



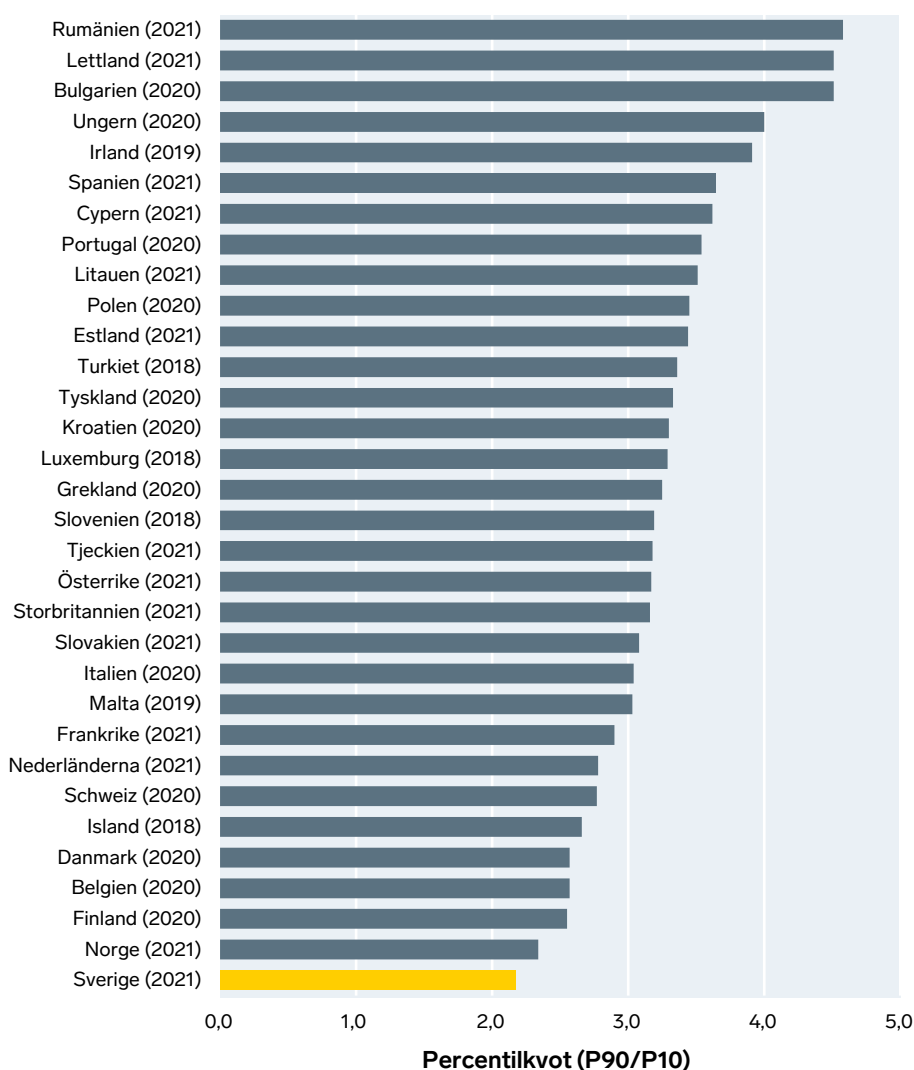
Anm. Beräknat värde för Sverige.

Källa: Eurostat samt egna beräkningar

Lönespridning

Sverige har den allra minsta lönespridningen bland jämförda länder inom Europa. Percentilkvoten var 2,2 för Sverige vid mätningen 2021. I länder som Tyskland och Storbritannien och Österrike är lönespridningen omkring 45–50 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

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

10. Löneavtalens utveckling

Den svenska partsmodellen innebär att löner, allmänna anställningsvillkor, tjänstepensioner, försäkringar och villkor vid omställning bestäms i kollektivavtal av parterna på arbetsmarknaden utan inblandning av staten. I avtal regleras även partsgemensamt ägda och förvaltade organisationer som hanterar försäkringar, omställning eller frågor inom till exempel arbetsmiljö.

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

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

Historisk återblick på avtalsförhandlingar och avtalskonstruktioner

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

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

Arbetsgiversidan eftersträvar att avtalen ska medge företags- och medarbetarnära lönebildning. Hittills har de lokala förhandlingarna på företagsnivå främst gällt hur pottar eller lokala löneutrymmen som fastställts i centrala kollektivavtal ska fördelas. Det finns dock områden som sedan länge har haft renodlad individuell lönesättning. Ett exempel är de så kallade Ledaravtalen som har haft en avtalsmodell utan preciserat utrymme sedan 1992/1993.

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

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

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

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

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

Företags- och medarbetarnära lönebildning i nu gällande avtal

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

Tabell 10.1 Andel årsanställda per avtalskonstruktion 2022

	Procent
Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	10,6
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	11,2
Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6,5
Lönepott utan individgaranti	14,6
Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	15,3
Generell höjning och lönepott	28,3
Generell höjning	13,5

Källa: Medlingsinstitutet

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

För att stödja medlemsföretagen i deras arbete med att utveckla lönebildningen sker arbete inom arbetsgivarorganisationerna och inom Svenskt Näringsliv. Ett nytt webbverktyg har utvecklats av Svenskt Näringsliv i samarbete med arbetsgivarorganisationerna. Verktöget finns tillgängligt på www.jobbamedlonen.se för företag som vill utveckla lönesättningen. Lönebildningsdagarna som är ett årligt återkommande event och arrangerades av Svenskt Näringsliv för kunskaps- och erfarenhetsutbyte och inspiration kring företagsnära lönebildning finns på svensktnaringsliv.se.

11. Konflikter

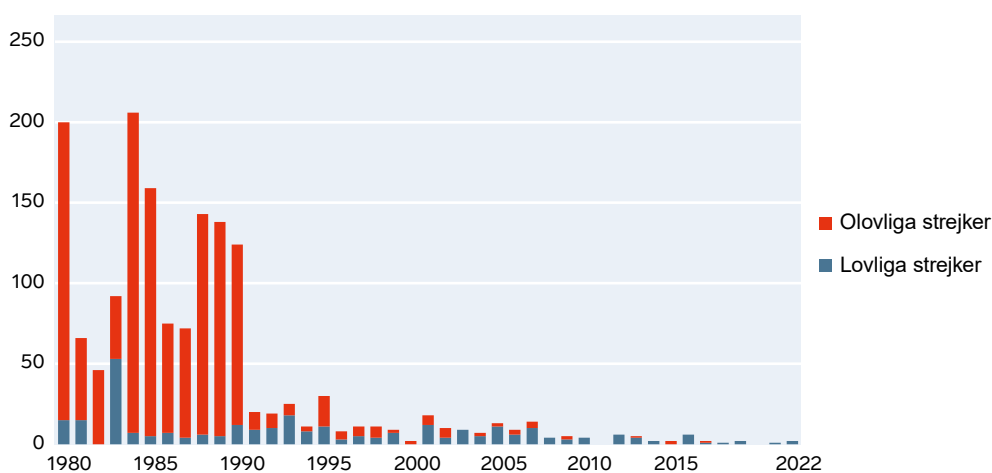
Parterna på arbetsmarknaden förhandlar om nya kollektivavtal. Om de inte kommer överens kan de vidta stridsåtgärder. I praktiken är det fackförbund som är angripande part. Arbetsgivarnas kostnad för en konflikt är ofta mycket hög. Varsel om konflikt kan vara en tillräcklig facklig påtryckning för att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

Under 2022 omförhandlades endast ett trettiotal kollektivavtal. Antalet varsel om stridsåtgärder och utbrutna konflikter var därför få. Den allvarigaste konflikten var mellan Svensk Pilotförening och flygbolaget SAS. Orsaken till konflikten var strukturella förändringar inom SAS samt företagets ekonomiska problem och besparingsprogram. Konflikten resulterade i drygt 2 500 inställda flyg och en förlust för bolaget på cirka 1,4 miljarder kronor.

Antalet förlorade arbetsdagar 2022 till följd av konflikt uppgick enligt Medlingsinstitutet till drygt 5 200. Av dessa hänförde sig 3 450 dagar till pilotkonflikten och övriga till en konflikt mellan fackförbundet Kommunal och Svenska Kyrkans arbetsgivarförbund. Den konflikten gällde parternas omställningsavtal.

Ingen olovlig konflikt förekom under 2022.

Diagram 11.1 Strejker i Sverige 1980–2022



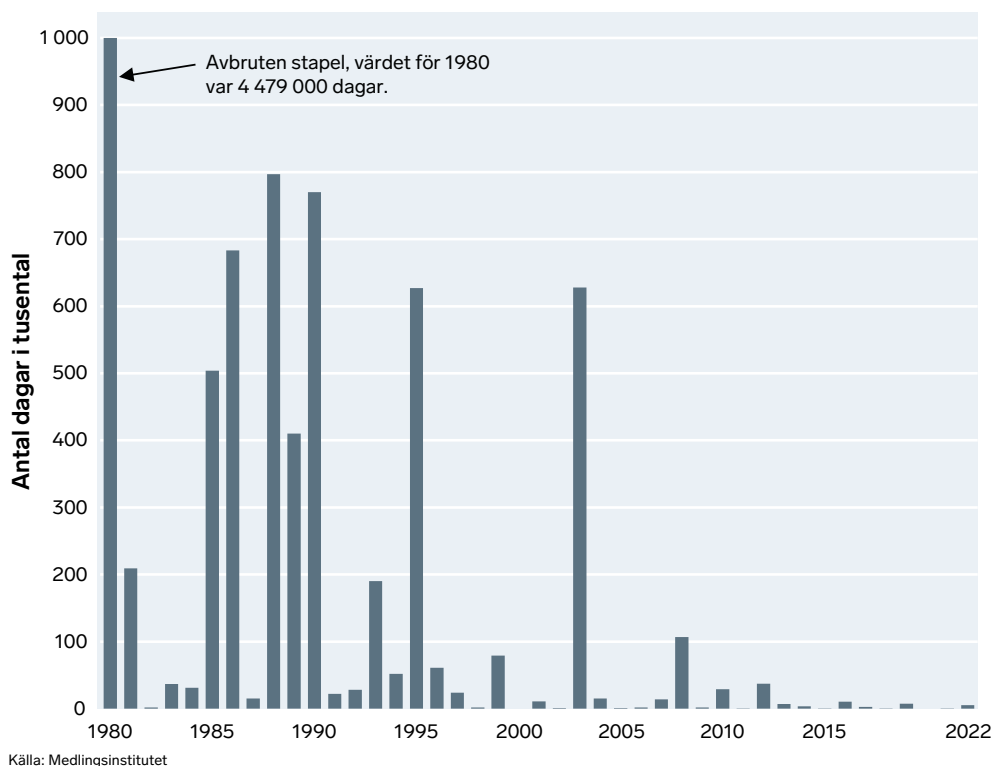
Källa: Medlingsinstitutet

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 1980–2022, antal dagar i tusental



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.

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

12. Näringslivet språngbräda för lönekarriär

När löneutveckling diskuteras ligger fokus oftast på olika grupper och avtalsområdets genomsnittliga löneutveckling. Mer i skymundan hamnar potentialen för medarbetare att röra sig mellan olika yrken och områden och därigenom förflytta sig uppåt i lönestrukturen. I det här kapitlet följer vi de 340 000 medarbetare som finns med i lönestatistiken både 2002 och 2022 och ser hur de rört sig från lönestrukturen 2002 till ett nytt läge i lönestrukturen 2022.

Reallöneutveckling och lönekarriär

Under perioden 2002–2022 har de reala lönerna ökat med omkring 25 procent. Under samma period har många anställda gjort en lönekarriär och rört sig i förhållande till lönestrukturen. De 340 000 anställda som finns med i lönestatistiken både vid periodens början och dess slut har haft en reallöneökning som är i det närmaste dubbelt så hög, eller mer exakt 47 procent. Anställda som dessutom rört sig uppåt i lönestrukturen har ökat sina reallöner med igenomsnitt 82 procent under 20-årsperioden.

Medarbetare med de lägsta lönerna 2002 är de som förflyttat sig mest uppåt.

I Diagram 12.1 har decilgrupperna slagits samman till tre aggregat, decilgrupp 1–3; 4–7 samt 8–10. Här syns rörelserna mellan aggregaten under den studerade perioden. Påtagligt är att flödena uppåt är större än flödena nedåt, vilket blir extra tydligt när man ser nettoförändringarna i fördelningen från periodens början och till periodens slut. Anställda i de högsta decilgrupperna har ökat från 30 till 44 procent samtidigt som de i princip halverats i de lägsta tre decilgrupperna. De som är kvar i decilgrupp 1–3 efter 20 år har som grupp ökat sina reallöner med 27 procent.

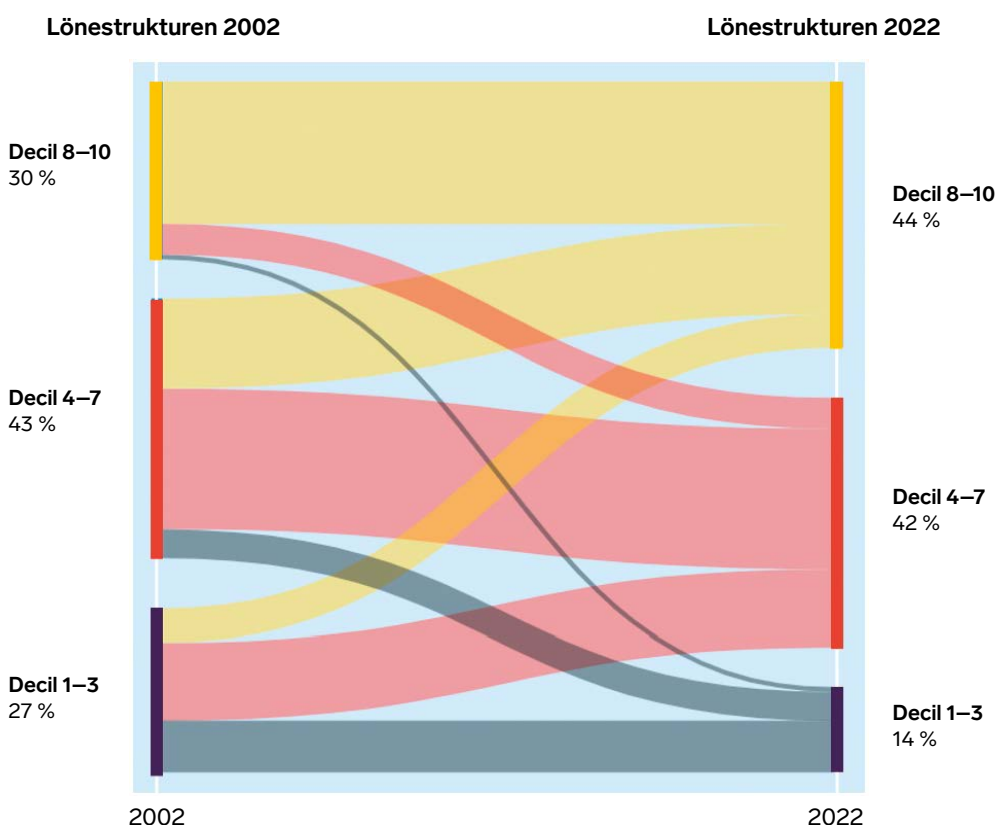
Några förändringar under en 20-årsperiod.

Under perioden har de anställda genomgått förändringar, de som var 20 år gamla 2002 är 40 år 2022; de som var 45 är 65 och så vidare.

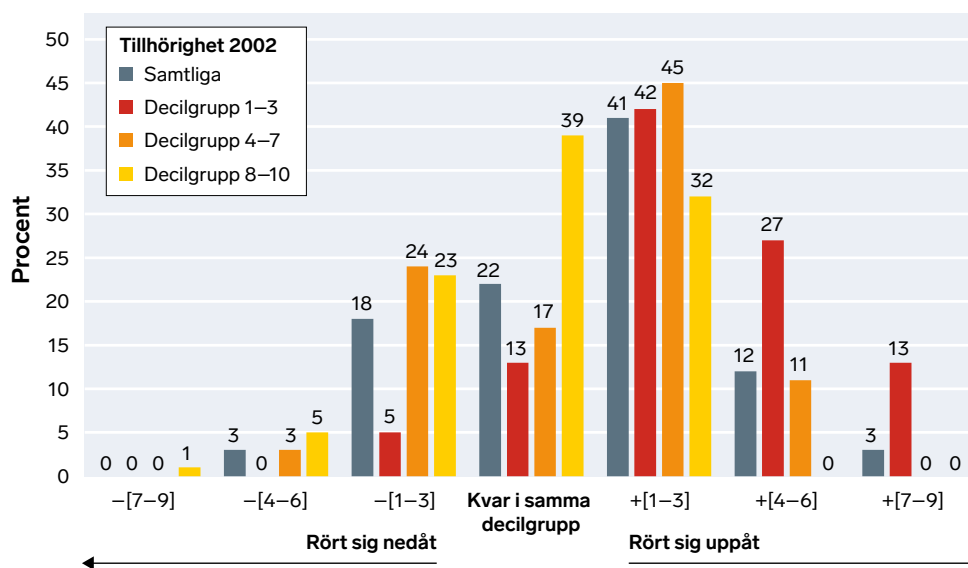
Det har även skett en viss nettorörlighet mellan sektorer, men merparten, 73 procent, är kvar i samma sektor (Industri; Tjänster; Byggindustri, installation; Transporter och Handel & besöksnäring).

Tittar man närmare på flödena från de lägre lönelägena i decilgrupp 1–3 till de högre i decilgrupp 8–10 hittar man exempelvis grupper av anställda som vid periodens början hade ”enklare” arbeten utan krav på längre utbildning och introduktion, som efter 20 år avancerat till chefer och specialister. De anställda som 2022 ligger kvar i de lägre decilgrupperna har i hög utsträckning yrken som kräver en kortare utbildning eller introduktion men de finns även inom andra arbetaryrken och lägre tjänstemannayrken.

Diagram 12.1 Lönerörlighet 2002–2022, flöde bland identiska individer



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 12.2 Lönerörlighet 2002–2022, antal decilsteg bland identiska individer

Källa: Svenskt Näringsliv

Bland medarbetare som fanns med i underlaget både 2002 och 2022 har merparten, 56 procent, rört sig uppåt i lönestrukturen. 22 procent ligger kvar i samma decil som 20 år tidigare. 21 procent har backat relativt lönestrukturen. Anställda som vid periodens början låg i de lägre decilgrupperna 1–3 har haft den största rörelsen uppåt i lönestrukturen, 82 procent har rört sig 1–9 decilsteg uppåt.

Population och metod

Analysen bygger på uppgifter från Näringslivets lönestatistik åren 2002 och 2022. Totalt omfattade statistiken 1,1 respektive 1,7 miljoner anställda. Efter pensionsavgångar och annan strukturomvandling återstår 340 000 så kallade identiska individer. Samtliga heltidslöner 2002 delats upp i tio lika stora grupper baserat på lönenivå, från de lägsta i decil 1 till och med de högsta i decil 10. Motsvarande har gjorts för lönerna 2022. De identiska individernas förflyttning – dvs antalet decilsteg från första till sista året – redovisas i kapitlet.

Källor, metod och kvalitet

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

Insamlingsmetod

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

Mätperiod

Mätningen avser september månad.

Statistikens omfattning

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

Lönebegrepp

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

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

Löneutvecklingen för tjänstemän redovisas som ett så kallat SÅYA-tal (standard-räkning för ålder, yrke och arbetstid). Hänsyn tas då till förändringar i ålders- och yrkessammansättningen samt förändringar i den ordinarie veckoarbetstidens längd, så att dessa struktureffekter inte mäts som lönenivåförändringar.

Vinstandelar ingår inte i den redovisade statistiken.

Lönespridning

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

- 10:e percentillönen: 10 procent av individerna har lägre lön, 90 procent har högre lön
- 40:e percentillönen: 40 procent av individerna har lägre lön, 60 procent har högre lön
- 60:e percentillönen: 60 procent av individerna har lägre lön, 40 procent har högre lön
- 90:e percentillönen: 90 procent av individerna har lägre lön, 10 procent har högre lön

Tillförlitlighet

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

Bortfallet mätt i antalet individer i 2023 års lönestatistik var cirka 5 procent. För att minska osäkerheten på grund av bortfall genomförs en bortfallskorrigeringsstatistiken. Lönerrevisionerna blir alltmer utspridda över året, vilket innebär att lönevärdena inte nödvändigtvis inkluderar samtliga företags avtalshöjningar för 2023.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2023