

SVENSKT NÄRINGSLIV

Fakta om löner och arbetstider 2025

TEMA EFFEKTER AV LÅGLÖNESATSNINGAR
MAJ 2025

Författare: Krister B Andersson, redaktör

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

Innehåll

Fakta om löner och arbetstider 2025	2
1. Arbetsmarknadens struktur	3
2. Kvinnor och män på arbetsmarknaden	13
3. Arbetstid	20
4. Tidsanvändning och frånvaro	23
5. Löneutveckling, BNP och KPI	28
6. Lönespridning	34
7. Löner och löneformer	41
8. Arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar	49
9. Internationella löner och arbetskraftskostnader	56
10. Löneavtalens utveckling	65
11. Konflikter	68
12. Effekter av låglönesatsningar	70
Källor, metod och kvalitet	76

Fakta om löner och arbetstider 2025

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 2025 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 2025 ska bidra till konkretion och nytta och samtidigt stimulera till diskussion. Skriften utkommer årligen och kan beställas via www.svensktnaringsliv.se. Rapporten finns även som PDF och data finns tillgängliga för nedladdning.

Stockholm i maj 2025

Beata Hammarskiöld

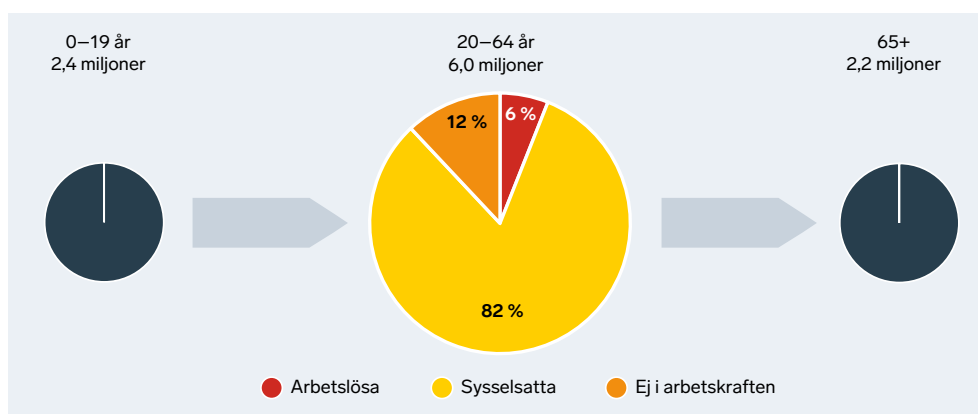
Avdelningschef Samverkan & Lön

Verksamhetsområde Arbetsgivarfrågor Svenskt Näringsliv

1. Arbetsmarknadens struktur

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

Diagram 1.1 Befolkningen fördelad på åldersgrupper och arbetskraftstillhörighet 2024



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 613 000 i åldrarna 15–19 år räknas 253 000 till arbetskraften enligt SCB:s arbetskraftsundersökning. 157 000 av dessa är sysselsatta och 96 000 är arbetslösa. I åldersgruppen finns också 18 000 unga som varken arbetar eller studerar (NEET).

Närmare 6 miljoner i åldrarna 20–64 år

Merparten av 20–64-åringarna är sysselsatta, 6,3 procent är arbetslösa och 11,8 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 155 000 unga som varken arbetar eller studerar.

Stegvis övergång till pension

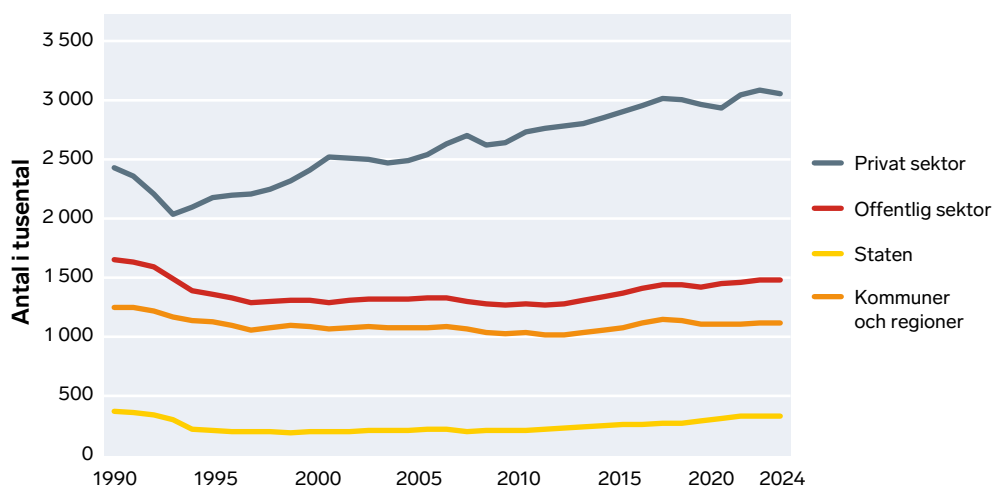
I åldrarna 65–74 år är 217 000 sysselsatta, och sysselsättningsgraden i gruppen har ökat med 11 procentenheter sedan 2001. Den överenskomna arbetstiden är dock lägre än för övriga åldersgrupper.

Utvecklingen av privat och offentlig sektor sedan 1990-talet

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

I det längre perspektivet har antalet anställda i privat sektor ökat, de senaste 30 åren med 45 procent. Det senaste decenniet har offentlig sektor ökat antalet anställda med 13 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. 2024 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 1990–2024



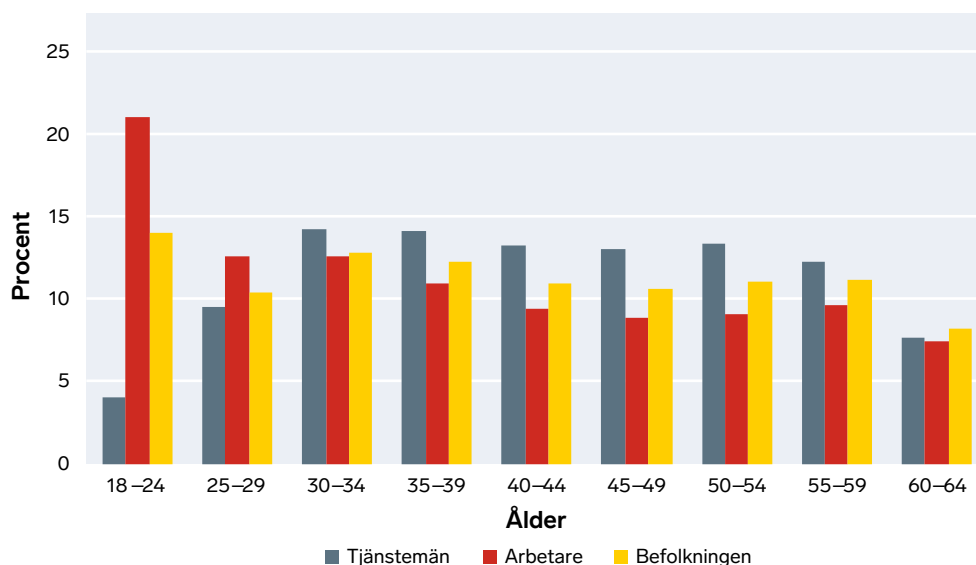
Källa: SCB, AKU, 16–64 år

BAKGRUNDSINFORMATION Förändringar i huvudmannaskapet 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 2024 är andelen arbetare störst i åldersgruppen 18–24 år. Tjänstemännen har jämnare fördelning i åldersgrupperna 30–54 år.

Diagram 1.3 Åldersfördelning 2024 bland anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag och i befolkningen (18–64 år)

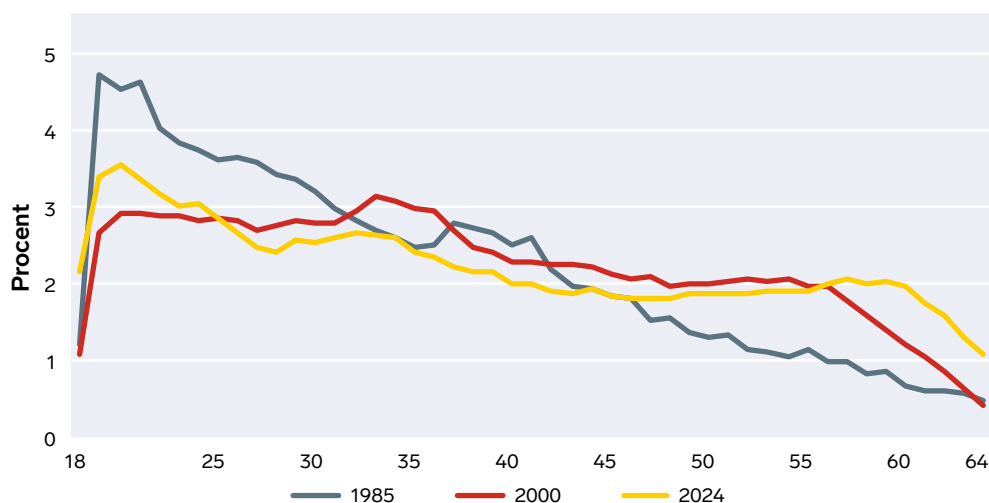


Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

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 2024 har en stor förskjutning i åldersstrukturen skett. Andelen i gruppen 18–44 år har minskat med 14 procentenheter samtidigt som andelen i gruppen 45–64 år har ökat med 14 procentenheter. Genomsnittsåldern bland arbetarna har ökat med 3,9 år sedan 1985. Tyngdpunkten bland tjänstemännens åldersfördelning har ändrats. 1985 stack de stora årskullarna födda på 1940talet ut bland tjänstemännen. 15 år senare – år 2000 – syns de och deras barn tydligt i diagrammet.

Mellan 1985 och 2024 har tjänstemännen i gruppen 30–44 år minskat med 5,1 procentenheter samtidigt som gruppen 45–64 år ökat med 8,0 procentenheter. Den genomsnittliga åldern har ökat med 1,6 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 2024

Källa: Svenskt Näringsliv

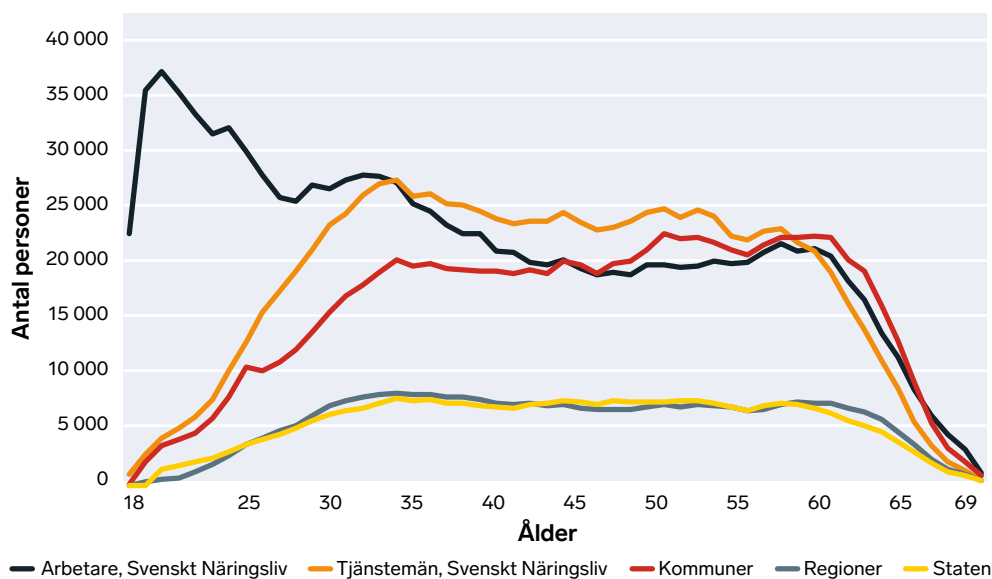
Diagram 1.5 Åldersfördelning för tjänstemän 1985, 2000 och 2024

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 28 procent. Pensionsavgångar och annan personalomsättning gör att behovet av nyrekrytering är stort i alla sektorer.

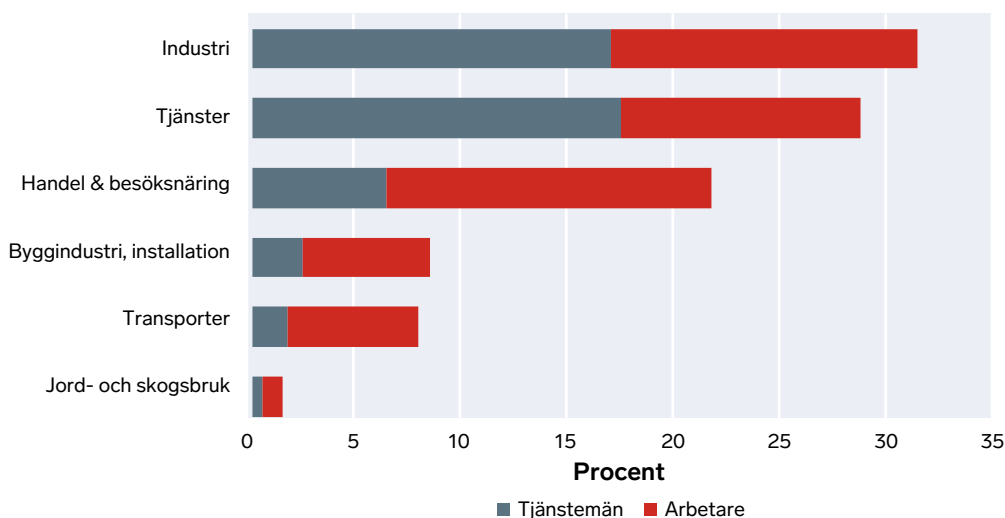
Diagram 1.6 Åldersfördelning inom privat respektive offentlig sektor 2024

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 60 procent av de anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar.

22 procent arbetar inom Handel & besöksnäring.

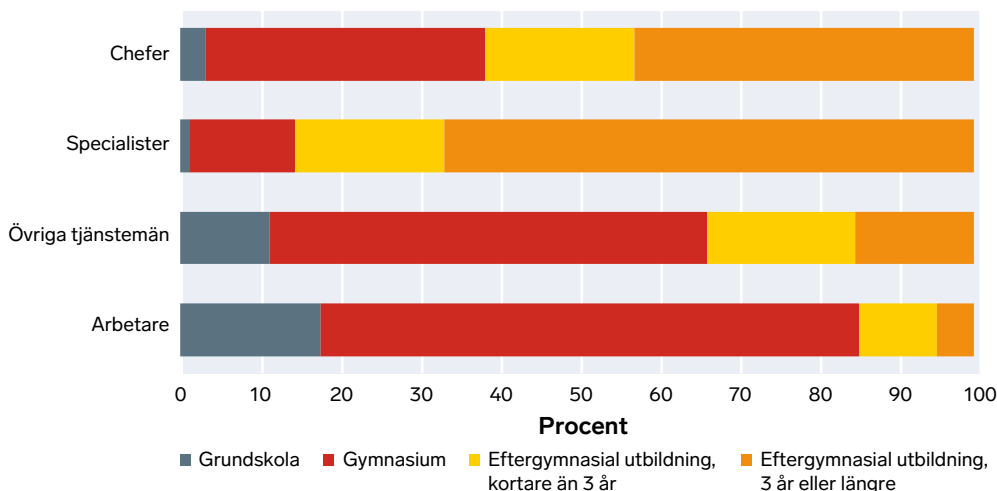
Diagram 1.7 Anställda per näringsgren 2024, i procent av samtliga anställda inom

Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsstrukturen inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 216 000 av de anställda (11 procent) grundskola, 994 000 (51 procent) gymnasium och 751 000 (38 procent) eftergymnasial utbildning som sin högsta formella utbildning.

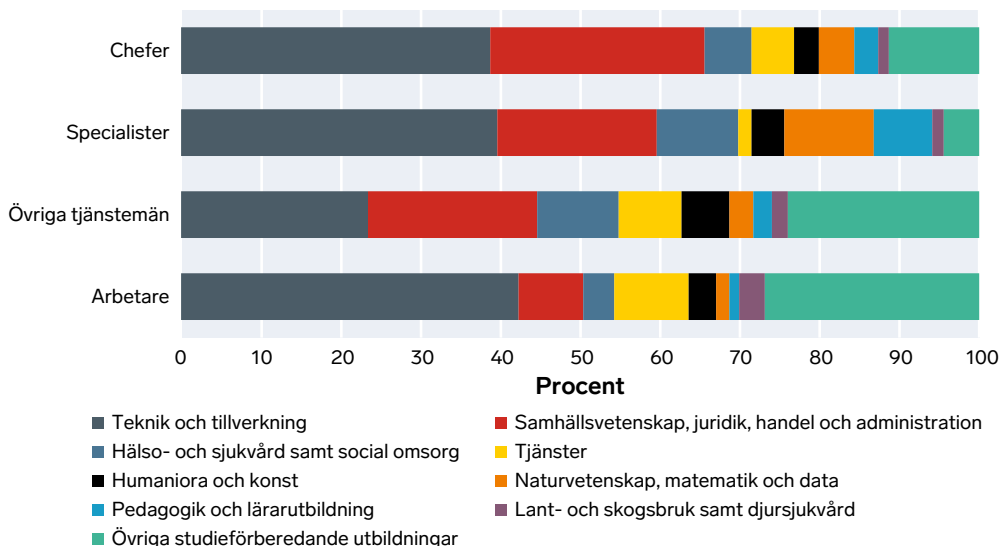
Diagram 1.8 Utbildningsnivå hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2024



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Av medarbetare inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag har 33 procent sin högsta utbildning inom teknik och tillverkning, 17 procent inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, 8 procent inom hälso och sjukvård, social omsorg samt 7 procent inom tjänster.

Diagram 1.9 Utbildningsinriktning hos anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag fördelat efter yrkeskategori 2024



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Åldersfördelning per näringsgren inom Svenskt Näringsliv

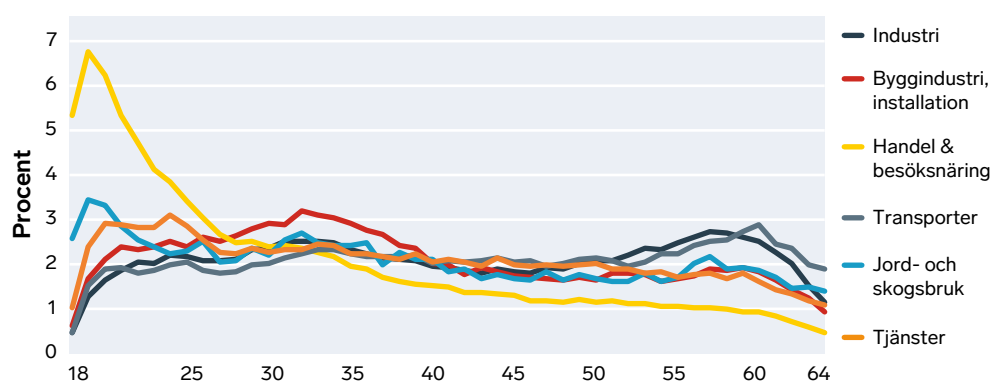
Åldersfördelningen skiljer sig mellan näringsgrenarna och mellan arbetare och tjänstemän.

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.

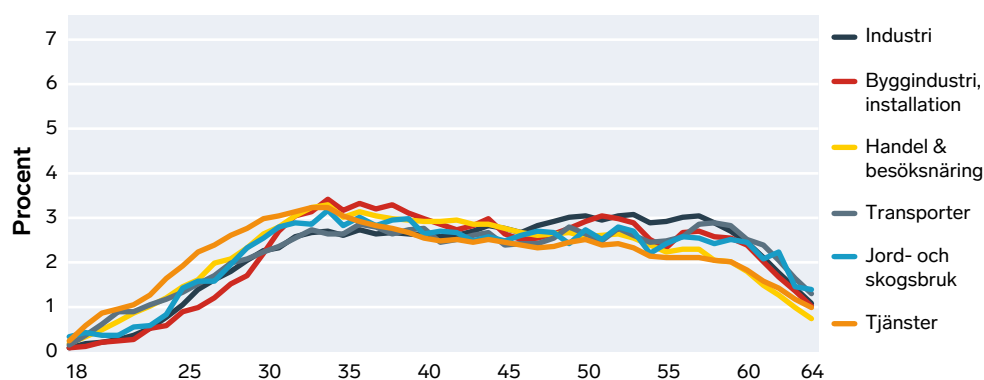
För tjänstemän är åldersfördelningen mer lika mellan de olika näringsgrenarna, även om Tjänster avviker med en något större andel yngre.

Diagram 1.10 Åldersfördelning per näringsgren 2024, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 1.11 Åldersfördelning per näringsgren 2024, tjänstemän

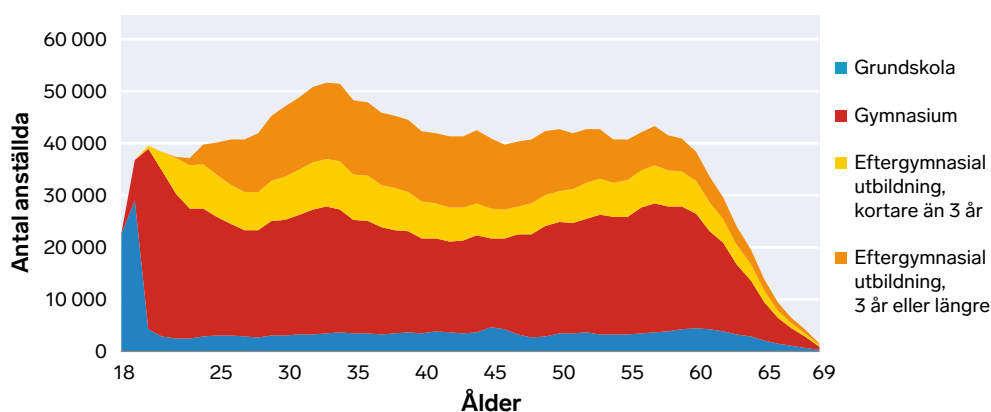


Källa: Svenskt Näringsliv

Utbildningsnivåer i olika åldrar

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

Diagram 1.12 Högsta utbildningsnivå 2024 för anställda i företag inom Svenskt Näringsliv

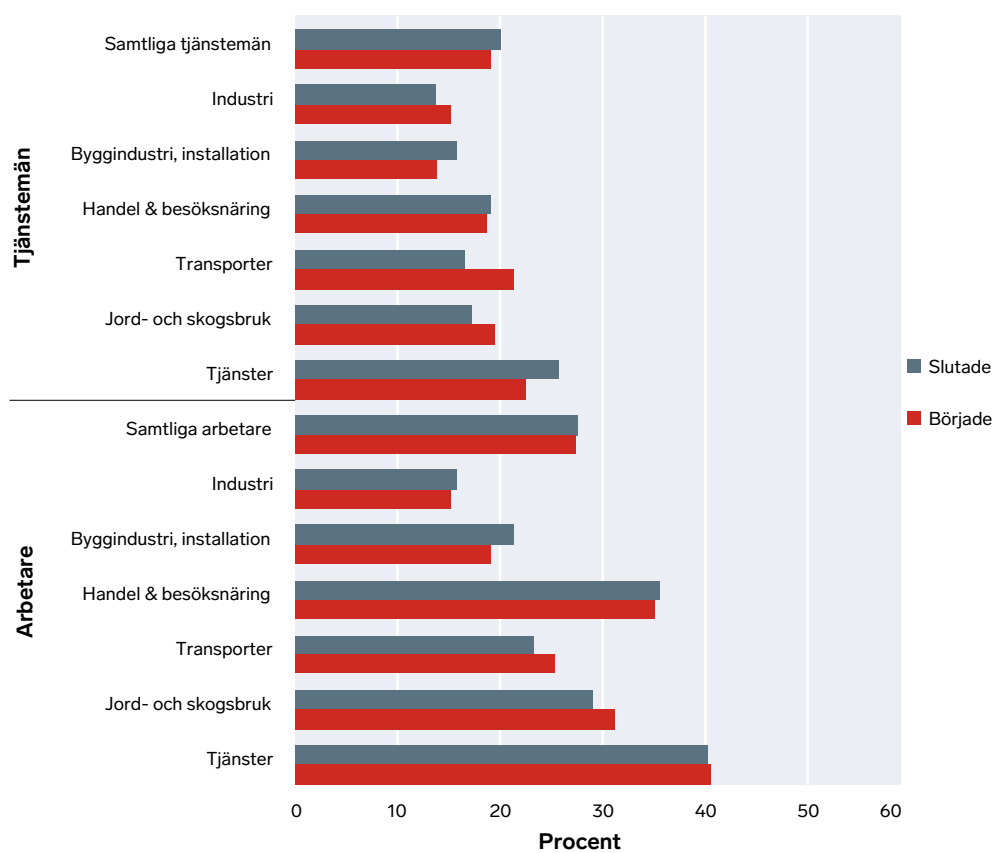


Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Personalomsättning

Över tid omsätts personalen i företagen. Årligen slutar delar av den anställda personalen, samtidigt behöver ny personal anställas. Mellan 2023 och 2024 slutade 20 procent av arbetarna och 19 procent började. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 29 respektive 28 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 (40 procent) och lägst bland tjänstemän inom Industri (13 procent).

Diagram 1.13 Personalomsättning 2023–2024 i procent av antalet anställda

Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 1.1 Personalomsättning 2023–2024 i procent av antalet anställda

Tjänstemän	Slutade	Började
varav tjänstemän inom	20,1	19,4
Industri	14,2	16,7
Byggindustri, installation	17,3	14,6
Handel & besöksnäring	19,7	19,4
Transporter	18,4	21,2
Jord- och skogsbruk	18,0	19,8
Tjänster	26,1	22,2
Arbetare	Slutade	Började
varav arbetare inom	28,6	28,3
Industri	16,7	16,4
Byggindustri, installation	21,8	19,0
Handel & besöksnäring	35,9	35,3
Transporter	23,6	25,6
Jord- och skogsbruk	29,6	31,5
Tjänster	40,4	40,5

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 arbetsmarknaden

Andelen kvinnor som är chefer har ökat snabbt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag och mer än fördubblats under de senaste 25 åren. År 1998 var 17 procent av cheferna kvinnor och under senaste året uppgick siffran till 37 procent. Samtidigt är andelen anställda kvinnor totalt i näringslivet relativt oförändrad och ligger på omkring 39 procent. Detta innebär att kvinnor tar allt högre positioner i näringslivet och innehar mer än var tredje chefspost idag. Av de 34 800 medarbetare som valdes ut för chefsarbete under 2024 var 41 procent kvinnor.

Sett till arbetsmarknaden i stort så var omkring 67 procent av alla kvinnor mellan 15–74 år sysselsatta under 2024. Som tabell 2.1 visar, så var motsvarande siffra bland männen något högre, 71 procent. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män har varit i princip oförändrad under de senaste 25 åren. Andelen sysselsatta liksom andelen kvinnor med fast anställning har legat på en relativt stabil nivå under lång tid. Idag har åtta av tio kvinnor en fast anställning.

Till skillnad från män så arbetar kvinnor dock deltid i högre omfattning och det är också något vanligare med tidsbegränsade anställningar. Det är å andra sidan vanligare att män startar och driver egna företag, andelen företagare är drygt dubbelt så hög bland män som bland kvinnor.

Även när det kommer till utbildning så skiljer sig män och kvinnor åt. Bland de sysselsatta har nära två av tre kvinnor, drygt 64 procent, en eftergymnasial utbildning. Bland män ligger motsvarande siffra på 50 procent. Dessutom tas omkring 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 2023.

Tabell 2.1 Nyckeltal om kvinnor och män på arbetsmarknaden 2024

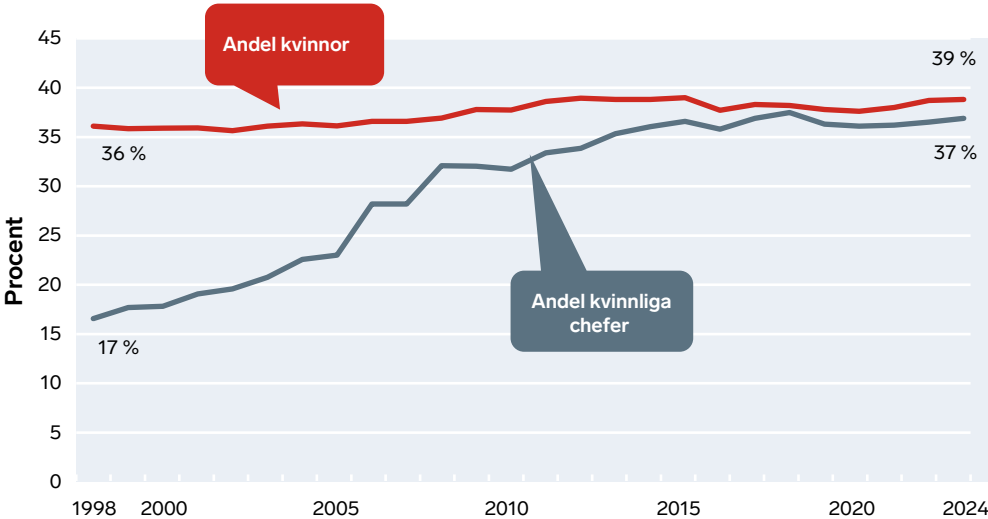
Andel i befolkningen 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...sysselsatta	66,8%	71,0%	69,0%
...arbetslösa	8,5%	8,3%	8,4%
...ej i arbetskraften	26,9%	22,6%	24,7%
Andel av sysselsatta 15–74 år som är	Kvinnor	Män	Samtliga
...fast anställda	80,3%	76,2%	78,2%
...tidsbegränsat anställda	13,7%	10,8%	12,2%
...företagare (inkl medhjälpande hushållsmedlem)	5,9%	13,0%	9,7%
...med förgymnasial utbildning	6,4%	9,6%	8,1%
...med gymnasial utbildning	29,2%	40,1%	34,9%
...med eftergymnasial utbildning	64,3%	50,0%	56,8%
Uttagna examina från högskoleutbildning på grundläggande- och avancerad nivå (2023/2024)	Kvinnor	Män	Samtliga
	59 028 (65%)	31 584 (35%)	90 612
Antal med forskarutbildning 16–74 år (2023)	Kvinnor	Män	Samtliga
	39 558 (44%)	51 209 (56%)	90 767

Källa: SCB

Kvinnor och män i ledande ställning

Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag finns idag närmare 152 700 chefer. Sedan 1998 har andelen kvinnor i chefsposition ökat från 17 procent till 37 procent 2024. Det kan jämföras med andelen anställda kvinnor totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag som ligger på omkring 39 procent. Andelen kvinnor i chefsposition är näst intill lika hög som andelen anställda kvinnor idag. Högst är andelen bland mellanchefer, 43 procent, och lägst är den bland vd:ar, 20 procent.

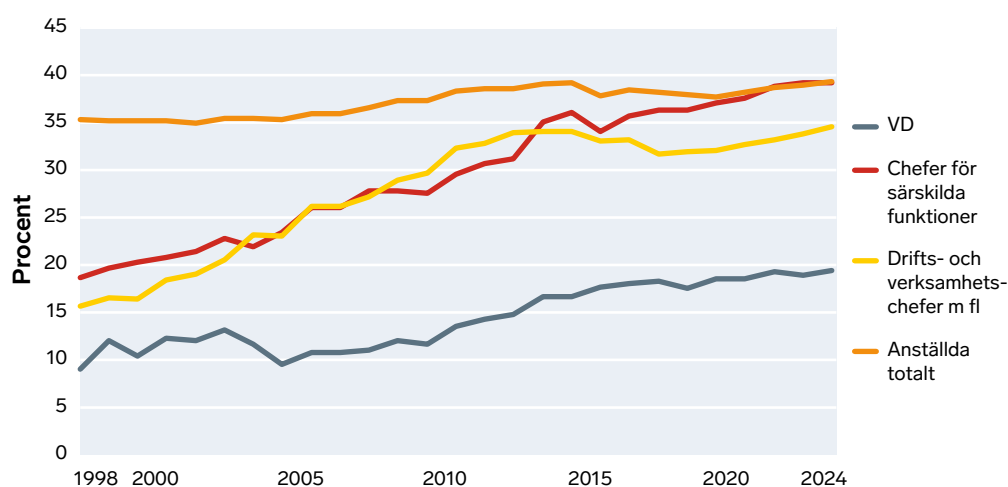
Diagram 2.1 Andel kvinnor bland chefer och anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Andelen kvinnor har ökat i alla chefskategorier. Det gäller både vd:ar, drifts och verksamhetschefer, chefer för särskilda funktioner och mellanchefer. Lägst har ökningen varit bland vd:ar där andelen kvinnor nära fördubblats från 10 till 20 procent under perioden. När det gäller vd:ar så är det förhållandevis få personer det handlar om, vilket gör statistiken känslig. I Svenskt Näringslivs medlemsföretag fanns det totalt 6 700 anställda vd:ar 2024, av dessa var 1 300 kvinnor.

Diagram 2.2 Andel kvinnor per chefskategori och anställda totalt inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2024

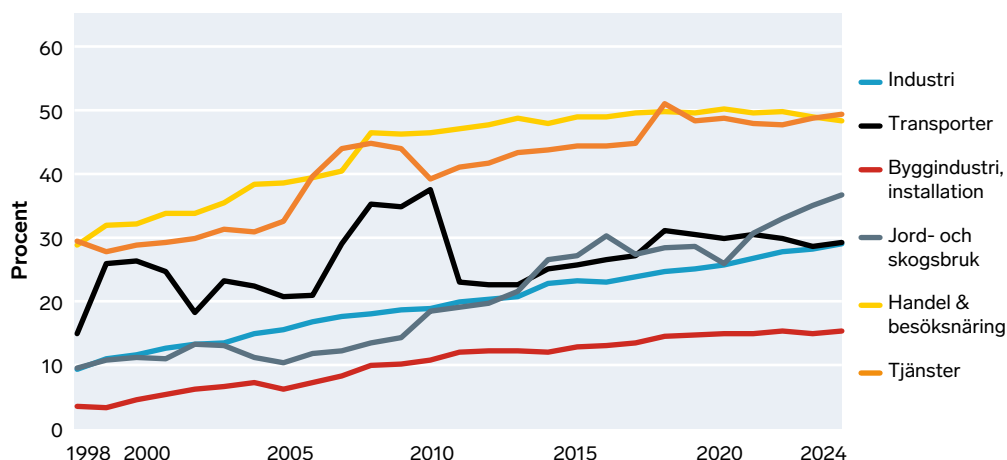


Källa: Svenskt Näringsliv

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

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 drygt 27 procentenheter. Inom vissa andra näringar ökar andelen kvinnor i lägre takt och från lägre nivåer. Andelen kvinnor bland chefer inom exempelvis Byggingusti, installation har ökat från 3 procent 1998 till 15 procent 2024.

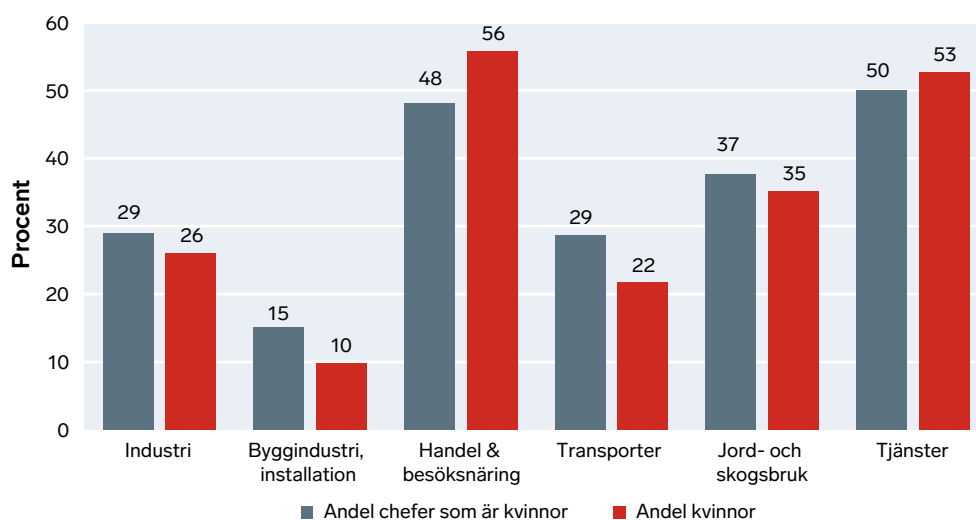
Diagram 2.3 Andel kvinnor bland chefer per näringsgren inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 1998–2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Inom flera branscher börjar andelen kvinnor bland chefer närma sig, eller rent av överstiga, andelen anställda kvinnor inom respektive näring. Inom Industri, Byggindustri, installation, Transport samt Jord- och skogsbruk är andelen kvinnor bland chefer högre än andelen kvinnor totalt i branschen. Högst andel kvinnor i chefsposition återfinns inom Tjänster och Handel & besöksnäring, båda på närmare 50 procent. I dessa branscher är också andelen anställda kvinnor som högst, 53 respektive 56 procent.

Diagram 2.4 Andel kvinnor bland chefer och anställda per näringsgren i Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 2023 och 2024 utsågs drygt 34 800 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 i nyutnämningar över tid. Trendmässigt ökar andelen kvinnor i samtliga chefskategorier.

Tabell 2.2 Antal chefer inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag 2024

	Antal män	Antal kvinnor	Samtliga	Andel kvinnor
VD	5 400	1 300	6 700	20
Funktionschefer	42 800	27 300	70 100	39
Drifts- och verksamhetschefer m fl	33 900	17 800	51 700	34
Mellanchefer	13 800	10 400	24 200	43
Samtliga chefer	95 900	56 800	152 700	37

Källa: Svenskt Näringsliv

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga lönenivå inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag visar det sig att kvinnor i snitt hade 92 procent av männens löner 2024, en skillnad på 8 procentenheter. När 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 knappt 4 procent. Det finns flera faktorer som har betydelse för lönerna men den variabel som påverkar löneskillnaderna allra mest är yrke och vilket företag man jobbar på.

Tabell 2.3 Kvinnors och mäns löner 2014–2024

År	Ovägt			Efter standardvägning		
	Heltidslön			Heltidslön		
	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av mäns
2014	29 300	33 200	88,5	30 500	31 900	95,6
2015	30 200	33 900	88,9	31 100	32 400	96,1
2016	31 200	34 700	89,9	31 800	33 000	96,3
2017	31 800	35 400	89,8	32 500	33 800	96,2
2018	32 700	36 100	90,6	33 300	34 600	96,3
2019	33 900	37 200	91,1	34 200	35 600	96,2
2020	34 900	38 000	92,2	35 000	36 400	96,0
2021	35 700	39 000	91,5	35 800	37 300	96,1
2022	36 500	39 900	91,5	36 800	38 300	96,1
2023	37 600	40 900	91,9	38 500	40 100	96,1
2024	39 200	42 600	91,9	40 200	41 800	96,2

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.

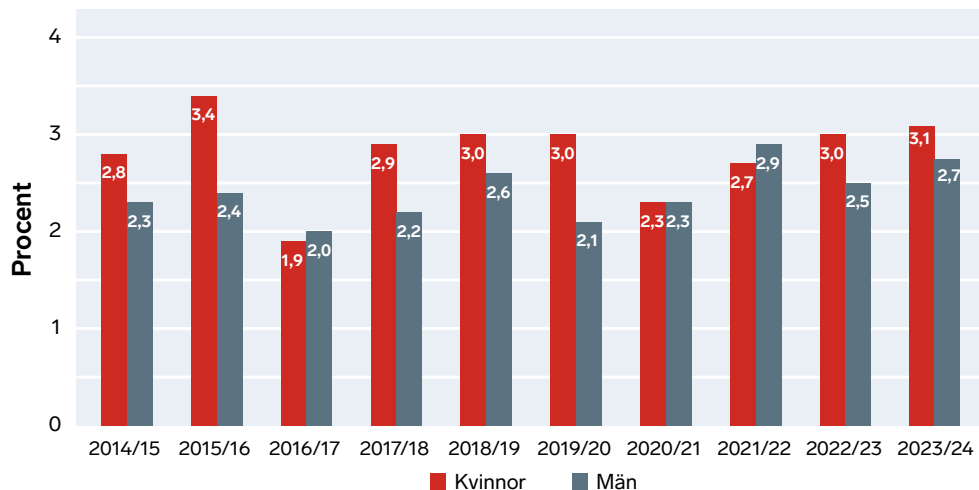
Den variabel som påverkar löneskillnaden allra mest är inom vilket företag och yrke personen arbetar, eftersom löneläget av olika anledningar varierar mellan företag och branscher. Även andra faktorer påverkar lönen. En del går att mäta, andra inte. Det centrala för lönesättningen är företagets behov, 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 2014 har lönerna totalt ökat med 35,2 procent för kvinnor och 30,1 procent för män. Det innebär ett årligt medelvärde för löneökningarna på 3,1 procent för kvinnor och 2,7 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 2013/2014–2023/2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Även när man studerar utvecklingen inom respektive näringsgren har kvinnor haft en bättre löneutveckling än män. Sedan 2014 har löneskillnaderna minskat som mest inom Industri. 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 2024	Medellön 2024 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling			
					Totalt 2014/2024		Medel/år 2014/2024	
		Kvinnor	Män		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	26%	45 200	47 300	95,5%	35,7%	29,9%	3,1%	2,6%
Byggindustri, installation	10%	43 700	46 100	94,9%	33,2%	31,9%	2,9%	2,8%
Handel & besöksnäring	56%	35 800	37 000	96,8%	31,5%	28,1%	2,8%	2,5%
Transporter	22%	34 800	35 500	97,9%	26,8%	24,7%	2,4%	2,2%
Jord- och skogsbruk	35%	40 900	43 200	94,8%	33,2%	28,6%	2,9%	2,5%
Tjänster	53%	39 500	40 900	96,4%	35,2%	31,9%	3,1%	2,8%
Totalt	39%	40 200	41 800	96,2%	35,2%	30,1%	3,1%	2,7%

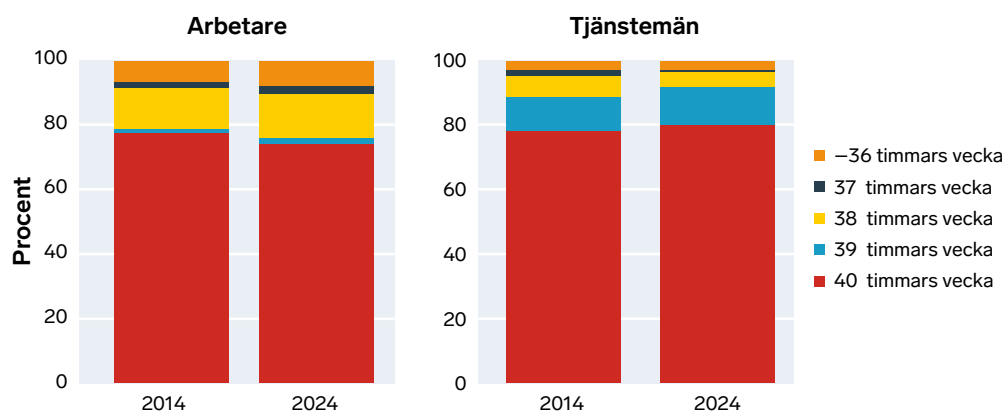
Källa: Svenskt Näringsliv

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.

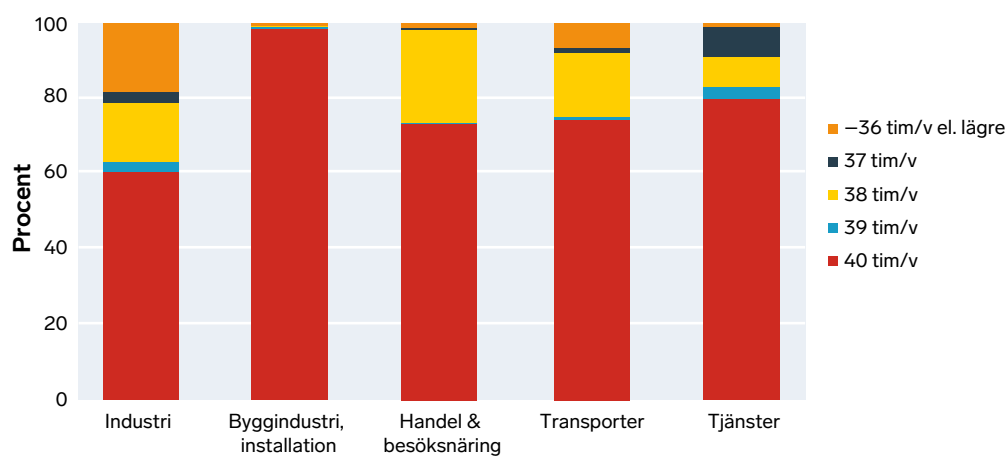
Den faktiska ordinarie arbetstiden är lägre än 40 timmar per vecka för stora grupper av tjänstemän. Omkring var femte tjänsteman har en kortare ordinarie veckoarbetstid. För arbetare är skiftgång mer vanligt, vilket innebär att cirka var fjärde har en kortare arbetstid.

Diagram 3.1 Ordinarie arbetstid för arbetare och tjänstemän år 2014 samt 2024

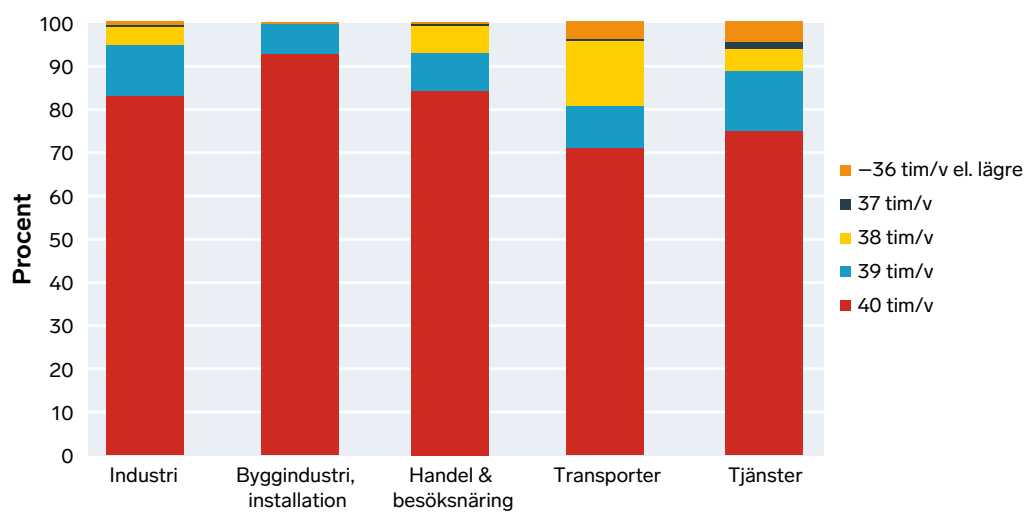


Källa: Svenskt Näringsliv

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 2024

Källa: Svenskt Näringsliv

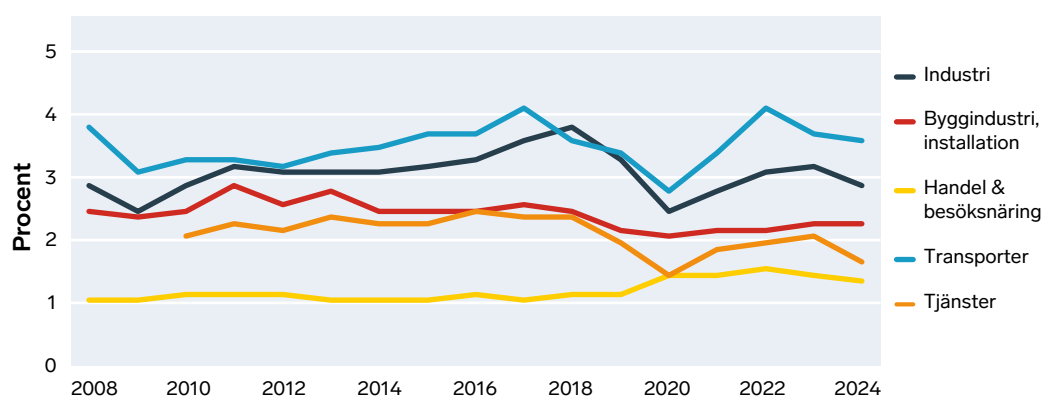
Diagram 3.3 Fördelning av ordinarie arbetstid för tjänstemän per näringsgren år 2024

Källa: Svenskt Näringsliv

Övertidsvolym 2008–2024

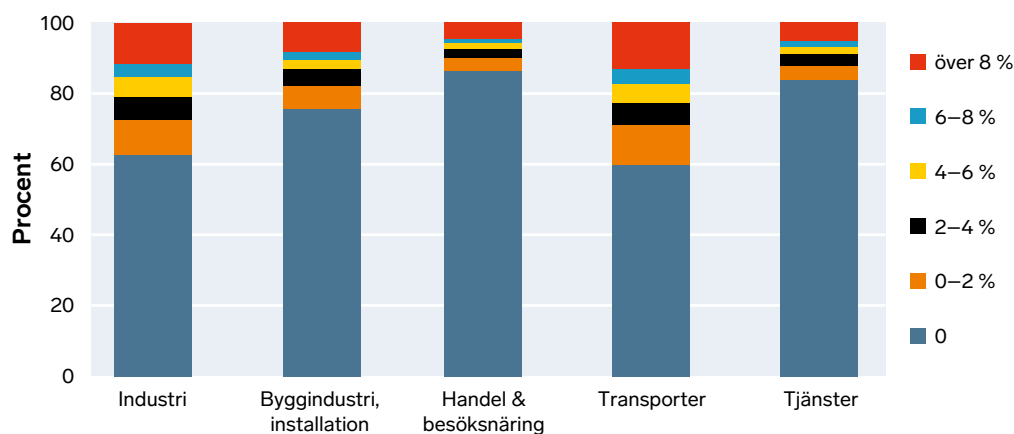
Andelen övertidstimmar har över tid stabiliserat sig till omkring 2 - 4 procent av det totala antalet arbetade timmar. Det är dock inte lika vanligt med övertidsarbete i alla näringsgrenar, lägst är volymen övertid inom Handel och besöksnäring samt inom Tjänster.

Diagram 3.4 Övertidstimmar för arbetare i procent av antal arbetade timmar år 2008–2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 3.5 Fördelning av övertidsvolym för arbetare 2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Mellan 14 och 40 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 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 2024 års 366 dagar inföll 262 dagar på en måndag till fredag. 11 av dessa dagar inföll på en helgdag. Det återstår alltså 251 möjliga arbetsdagar för dem som arbetar på vardagar. Anställda arbetade i genomsnitt 200 dagar. Frånvaron uppskattas till 20 procent av ordinarie arbetstid. Det motsvarar 51 arbetsdagar. Den främsta frånvaroorsaken är semester.

Tabell 4.1 Årets 365 dagar fördelade på arbetsdagar och frånvaro 2024

Arbetare och tjänstemän	
Arbetsdagar	200
Lör- och söndagar	104
Helgdagar	11
Sjukdagar	8
Semesterdagar	25
Lagstadgad ledighet	15
Övrig ledighet	3

Källa: Svenskt Näringsliv, tidsanvändningsstatistiken

År 2024 uppgick den beräknade ordinarie årsarbetstiden för en heltidsanställd till 1 883 timmar. Den faktiska arbetstiden uppgick till 1 500 timmar exklusive övertid och 1 533 timmar inklusive övertid. Frånvaron uppgick till 383 timmar, vilket motsvarar 20 procent av ordinarie arbetstid.

Tabell 4.2 Antal beräknade timmar för heltidsanställda 2024

	Anställda
Beräknad ordinarie arbetstid	1883
Arbetad tid exkl övertid	1500
Sjukfrånvaro	60
Semester	187
Lagstadgad ledighet	113
Övrig ledighet	23
Total frånvaro	383
Övertid	33
Totalt arbetad tid	1533

Källa: Svenskt Näringsliv, egna beräkningar

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

I genomsnitt arbetade en anställd 31,9 timmar av beräknad ordinarie arbetstid under en normal arbetsvecka med 40 timmar. Av 8,1 timmars frånvaro under en arbetsvecka var 4,0 timmar semester, 2,4 timmar föräldraledighet, studieledighet och andra lagstadgade ledigheter och 1,3 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	31,9
Sjukfrånvaro	1,3
Semester	4,0
Lagstadgad ledighet	2,4
Övrig ledighet	0,5
Total frånvaro	8,1
Övertid	0,7
Totalt arbetad tid	32,6

Källa: Svenskt Näringsliv, egna beräkningar

Tabell 4.4 Sjukfrånvaro under sjuklöneperioden, årsgenomsnitt 2024

	Bransch	Procent
2 procent eller högre	Utbildning	2,3
	Vård och omsorg, socialtjänst	2,2
	Tillverkning och utvinning	2,1
	Handel mm	2,0
1,5–2 procent	Transport och magasinering	1,8
	Byggnation	1,7
	Energi och miljö	1,6
	Företagstjänster mm	1,6
Lägre än 1,5 procent	Finans, försäkring och fastighet	1,3
	Personliga och kulturella tjänster	1,1
	Information och kommunikation	1,1
	Hotell och restaurang	1,1
	Jordbruk, skogsbruk och fiske	0,9

Källa: SCB, Anställningar

Sjukfrånvaron visar ett årligt säsongsmönster och branscherna uppvisar olika sjukfrånvaronivåer. I tabellen visas årsgenomsnitt för 2024. Högst ligger utbildning med 2,3 procent och lägst jord- och skogsbruk med 0,9 procent. Genomsnittet för hela näringslivet ligger på 1,7 procent.

Arbetad tid, frånvaro och regelförändringar

Över tid varierar den arbetade tiden och frånvaron kraftigt. Förändringar i regel och ersättningssystem och konjunkturella variationer bidrar med stor sannolikhet till svängningarna. Den arbetade tiden som andel av ordinarie arbetstid ökade kraftigt från 1990 till 1996. Ökningen för arbetare var närmare 10 procentenheter. Skillnaden i arbetad tid mellan arbetare och tjänstemän var mycket stor i slutet av 1980-talet men minskade under 1990-talets första hälft.

Från 1990-talets mitt följde sedan ett antal år, fram till 2003, då andelen arbetad tid minskade igen. För tjänstemän var andelen arbetad tid till och med lägre 2003 än under slutet av 1980-talet. Under perioden 2004–2011 ökade andelen arbetad tid igen för både arbetare och tjänstemän. Frånvaron från arbetet minskade från 1980-talets slut till 1990-talets mitt. Den totala frånvaron som andel av ordinarie arbetstid minskade från drygt 26 till under 19 procent. Den huvudsakliga anledningen var att sjukfrånvaron sjönk från 9,7 procent till 3,8 procent av ordinarie arbetstid mellan 1988 och 1997. Efter 1997 ökade sjukfrånvaron kraftigt igen och 2003 var den 6,1 procent. Året efter kom ett nytt trendbrott med minskande sjukfrånvaro för både arbetare och tjänstemän. Minskningen fortsatte sedan till 2009.

Den längre sjukfrånvaron steg kraftigt under några år i början av 2000-talet både för arbetare och för tjänstemän för att därefter falla tillbaka till lägre nivåer. Den längre sjukfrånvaron varierar över tid men på betydligt lägre nivåer än under början och mitten av 2000-talet. En viktig förklaring till variationerna av sjukfrånvaron över tid är förändringarna i ersättningssystemen med exempelvis införd karensdag, sänkta ersättningsnivåer och ökat arbetsgivaransvar. Sannolikt har även förändringar i arbetsmarknadsläget bidragit till förändrad frånvaron. Stora trendbrott kan förklaras av flera faktorer kopplade till bland annat en kraftig ökning av antalet sjukskrivna som förtidspensionerades, och förändrad attityd om när det är rätt att vara sjukfrånvarande.

En så kallad arbetsgivarperiod infördes på 1990-talet, vilken innebär att arbetsgivaren under de 14 första dagarna i en sjukperiod ska betala ut lagstadgad sjuklön till den anställde som är sjukfrånvarande. År 1993 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 bedömnings-tidpunkter av arbetsförmågan, en stegvis nedtrappning av ersättningsnivån och en borte tidsgräns. Samtidigt som sjukförsäkringen reformerades infördes även det försäkringsmedicinska beslutsstödet och regelverket kring förtidspension skärptes.

Socialförsäkringen har fortsatt genomgått ett antal förändringar även under senare år. Den borte tidsgränsen slopades 2016 och det ledde till fler och längre sjukfall. Karensavdraget infördes 2019. Avdraget betalas i stället för karensdag innan sjuklön. Sjukförsäkringens inkomsttak höjdes från 8 till 10 prisbasbelopp 2022. I rehabiliteringskedjan infördes undantagsbestämmelser 2022 där de fasta bedömningstidpunkterna luckrades upp och de äldres möjlighet att få sjukpenning blev generösare. Reglerna för att beviljas sjukersättning (förtidspension) blev mer generösa 2022 för de som fyllt 60 år. Den 1 januari 2023 höjdes åldersgränsen för sjukersättning från 65 till 66 år.

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 arbetstimarna minskat. Även arbete i skift har bidragit till minskad arbetstid. I Sverige är semestern längre än flertalet andra länder.

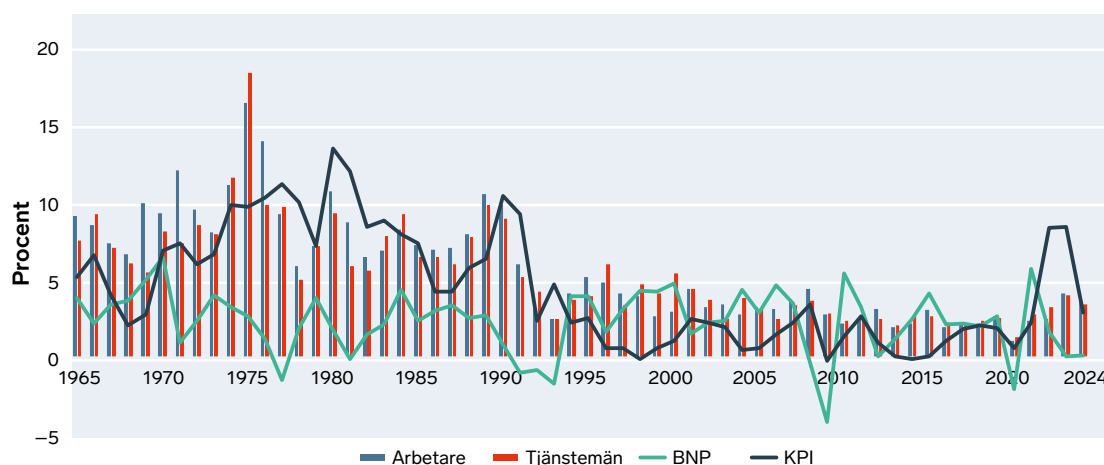
5. Löneutveckling, BNP och KPI

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 3,0 och 4,0 procent, med undantag av år 2020 som karaktäriseras av effekter från Covid-19. Löneutvecklingstakten för perioden 2022 till 2024 har avsevärt växlats upp jämfört med de senaste åren. Utmärkande för årets sammanställning är minskningen av inflationstakten samt den låga tillväxten i ekonomin. Senaste period med liknande nivåer är början på 1990-talet då ekonomin karaktäriserades av återkommande höga löneökningar, vilka följdes av höga prisökningar.

Diagram 5.1 Löneutveckling 1965–2024



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

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 genomsnitten 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.

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 både arbetare och tjänstemän har under ett antal år varit ned-satta till följd av att premierna subventioneras via överskottsmedel i de kollektivavtalade försäkringssystemen.

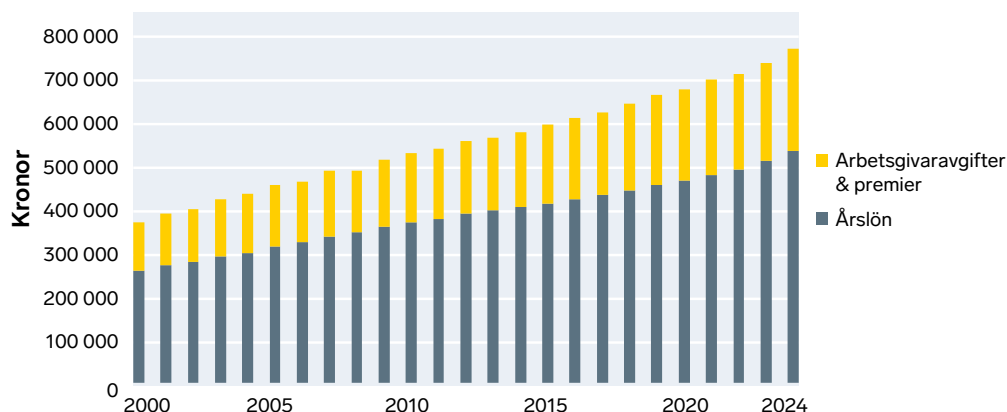
Tabell 5.1 Arbetskraftskostnadsutveckling i procent år 2000–2024

	Arbetare			Tjänstemän			BNP	KPI
	Löneutveckling, procent	Sociala kostnader, procent	Totalt, procent	Löneutveckling, procent	Sociala kostnader, procent	Totalt, procent		
2000	2,9	0,0	2,9	5,4	1,1	6,2	4,9	1,0
2001	4,4	-0,4	4,1	4,4	1,3	5,3	1,5	2,4
2002	3,2	0,0	3,2	3,7	-0,6	3,3	2,2	2,2
2003	3,4	1,0	4,2	2,4	2,4	4,0	2,2	1,9
2004	2,7	-0,1	2,6	3,8	0,1	3,9	4,3	0,4
2005	3,2	-0,7	2,7	3,1	-0,2	3,0	2,9	0,5
2006	3,1	-4,7	-0,4	2,4	0,0	2,4	4,6	1,4
2007	3,7	4,7	7,4	3,3	-0,3	3,1	3,4	2,2
2008	4,4	-0,8	3,8	3,6	-7,0	-1,2	-0,2	3,4
2009	2,7	-1,7	1,5	2,8	4,9	6,3	-4,2	-0,3
2010	2,1	0,0	2,1	2,3	0,0	2,3	5,4	1,3
2011	2,4	-0,5	2,0	2,8	0,2	3,0	3,2	2,6
2012	3,1	1,4	4,2	2,4	0,1	2,5	0,0	0,9
2013	1,9	-0,9	1,2	2,0	-0,1	1,6	1,1	0,0
2014	2,1	0,0	2,1	2,7	0,5	3,5	2,4	-0,2
2015	3,0	0,0	3,0	2,6	1,0	3,2	4,1	0,0
2016	1,9	0,5	2,3	2,2	0,7	2,8	2,1	1,0
2017	2,2	0,0	2,2	2,1	0,8	2,5	2,1	1,8
2018	2,1	0,2	2,2	2,3	0,9	2,9	2,0	2,0
2019	2,6	-0,2	2,5	2,5	-0,3	2,3	2,6	1,8
2020	1,0	0,2	1,1	1,2	-0,5	0,9	-2,2	0,5
2021	2,3	0,1	2,4	2,7	1,3	3,6	5,7	2,2
2022	2,4	0,0	2,4	3,2	-1,6	2,1	1,6	8,4
2023	4,1	0,0	4,1	4,0	-2,5	2,2	0,0	8,5
2024	3,7	0,1	3,8	3,4	1,2	4,3	0,0	2,8

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 anställde faktiskt kan handla varor och tjänster för. I tabellen redovisas de totala ökningarna i arbetskraftskostnad, det vill säga löneökningar inklusive förändringar i sociala kostnader. Uppgifterna om sociala kostnader avser det förändrade avgiftsuttagets inverkan på de totala arbetskraftskostnaderna. Löneutvecklingstalen för arbetare baseras på löneelementen tid- och prestationslön. Löneutvecklingstalen för tjänstemän baseras på total månadslön som standardvågs med avseende på förändringar i ålder, yrke och arbetstid.

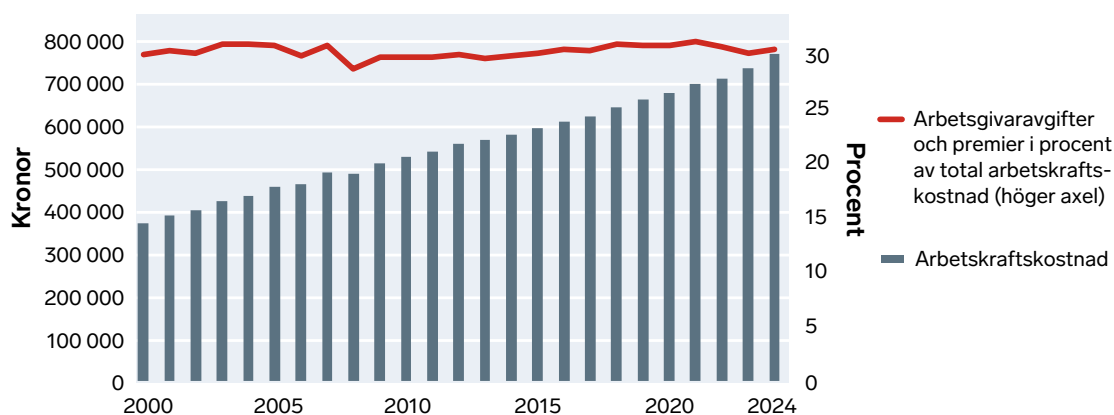
Diagram 5.2 Arbetskraftskostnad, lön och arbetsgivaravgifter 2000–2024



Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

De svenska företagens arbetskraftskostnader är bland de högsta inom EU. Arbetskraftskostnaden för en medarbetare var cirka 778 000 kronor år 2024. Sedan år 2000 har arbetskraftskostnaderna mer än fördubblats. Under denna period har kostnaderna ökat med 403 000 kronor eller 108 procent.

Diagram 5.3 Arbetskraftskostnad, arbetsgivaravgifter och premier till avtalsförsäkringar som procent av arbetskraftskostnad år 2000–2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Cirka 30,7 procent av den totala arbetskraftskostnaden utgörs av arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal år 2024. Arbetsgivare betalar 31,42 procent i lagstadgad arbetsgivaravgift på lönesumman. Arbetsgivaravgiftens storlek enligt lag har legat fast på 31,42 procent sedan år 2009. Lönebikostnadernas andel av totala arbetskraftskostnaden har ändå ökat sedan år 2008. Detta beror på en ökad avsättning till avtalsförsäkringar samt att arbetsgivare betalar 24,26 procent i löneskatt på pensionskostnader.

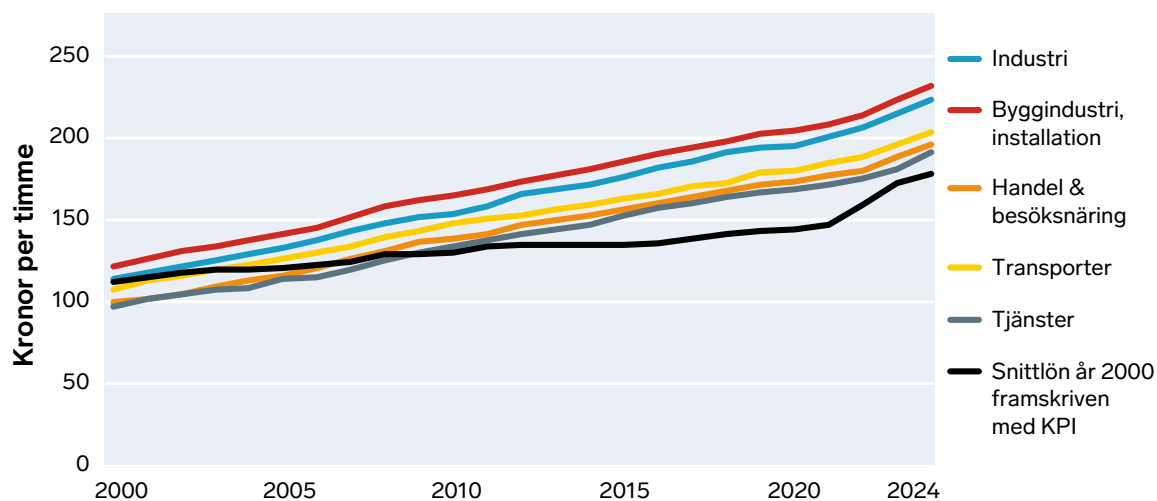
Löneutveckling 2000–2024

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 88 procent under perioden 2000–2024. Konsumentprisernas utveckling under samma period är 59 procent. Sammantaget har detta inneburit reallöneökningar för arbetstagare. I diagram 5.4 har genomsnittslönen avseende år 2000 räknats upp med konsumentprisindex i serien ”Snittlön år 2000 framskriven med KPI”.

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

Lönebildningen omgärdas sedan början av 1990-talet av en delvis annan kontext. Viktiga förutsättningar är numera en rörlig växelkurs och en självständig centralbank. Detta har fram tills år 2021 resulterat i låg och stabil inflation samt lägre nominella löneökningar – men samtidigt höga reallöneökningar. Från och med år 2022 bryts detta mönster då ekonomin har drabbats av kraftiga stigningar i både producentpriser samt konsumentpriser på grund av post-Covid effekter samt oro i omvärlden m.m.

Diagram 5.4 Löneutvecklingen år 2000–2024 per bransch och snittlönen år 2000 framskriven med KPI

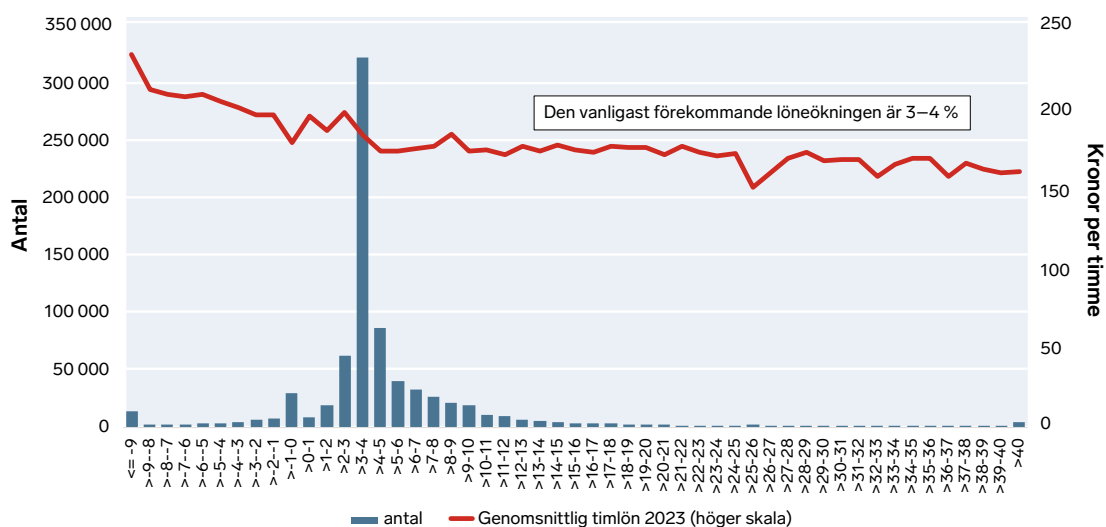


Källa: Svenskt Näringsliv och SCB

Spridningen av löneutvecklingen 2023–2024

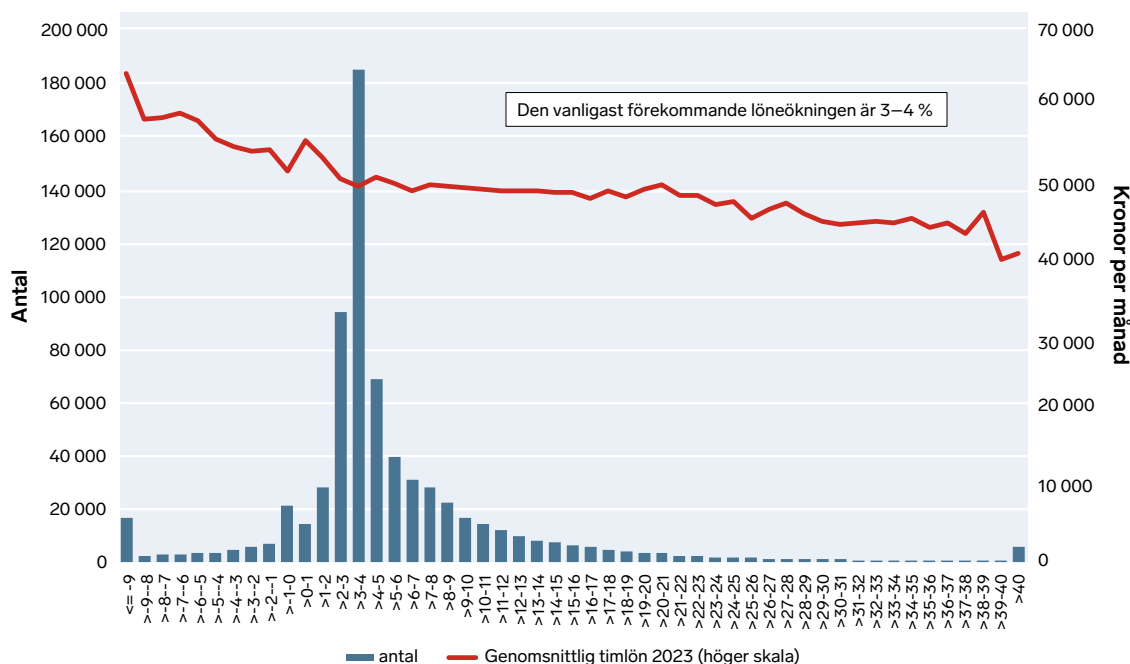
De anställdas löner utvecklas olika över tid. Genomsnittet sammanfattar löneutvecklingen i ett enda tal, men verkligheten är mer komplex. Det vanligaste löneökningensintervall för arbetare och tjänstemän var för perioden 2023–2024 mellan 3 och 4 procent. Som också framgår av diagrammen förändras de anställdas löner olika. Det hänger samman med att några gör karriär, andra tvingas byta jobb när företag lägger ned verksamhet och en grupp arbetar vidare med ungefär samma arbetsuppgifter som förra året. För några anställda har lönerna minskat, vilket kan bero på att de tillfälligt haft en högre lönenivå på grund av exempelvis högre prestationslön året innan (se gul heldragen linje som visar att de som haft en negativ löneutveckling mellan 2023 och 2024 haft en jämförelsevis hög lön år 2023). Resultaten påverkas även av att företags och branschers lönerevisionsperioder kan variera mellan åren.

Diagram 5.5 Löneökningintervall 2023–2024, arbetare



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 5.6 Löneökningintervall 2023–2024, tjänstemän



Källa: Svenskt Näringsliv

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

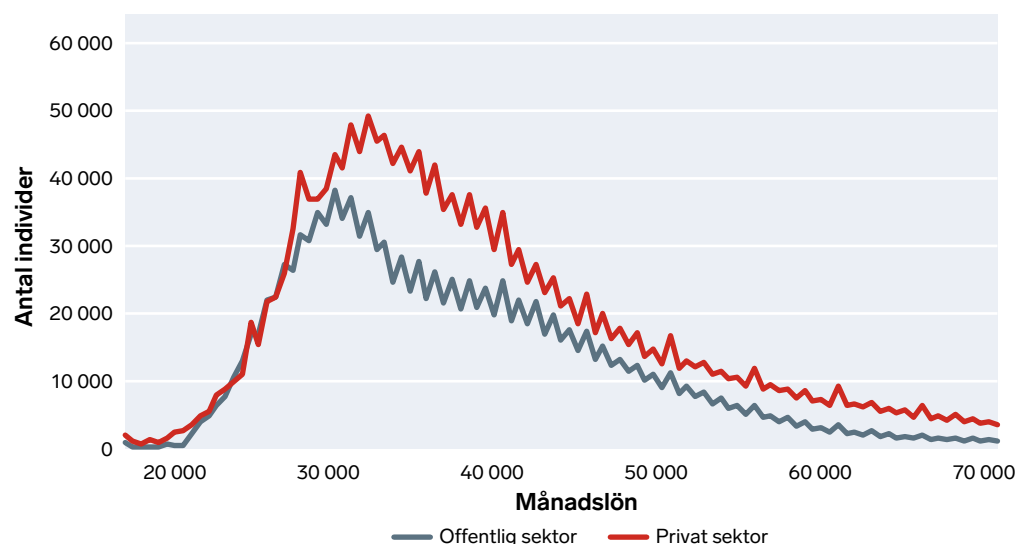
6. Lönespridning

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

Lönespridning 2024

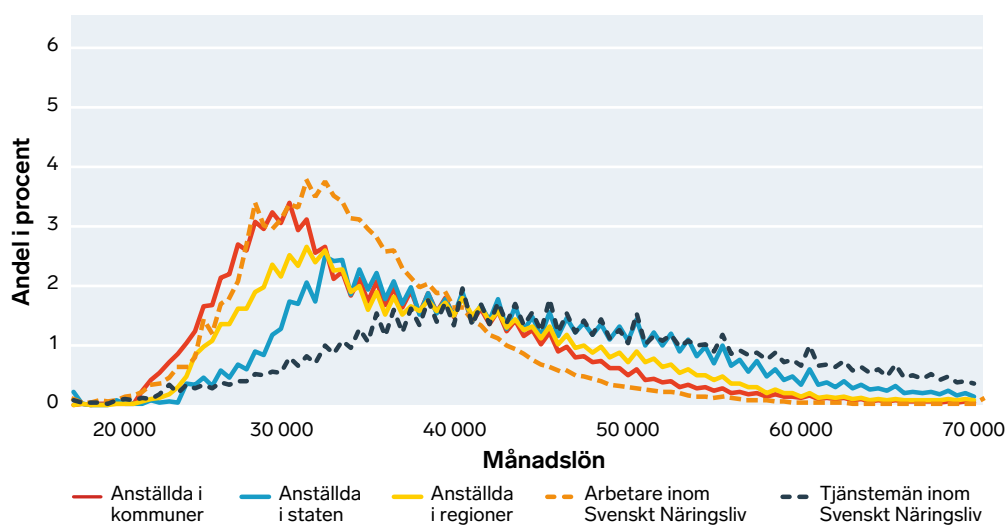
Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, särskilt bland tjänstemännen. Inom den offentliga sektorn är lönestrukturen mer sammanpressad. En förklaring är de stora homogena yrkesgrupper som finns i kommuner och regioner.

Diagram 6.1 Lönefördelning inom privat och offentlig sektor 2024



Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

Diagram 6.2 Lönefördelning inom sektorer 2024

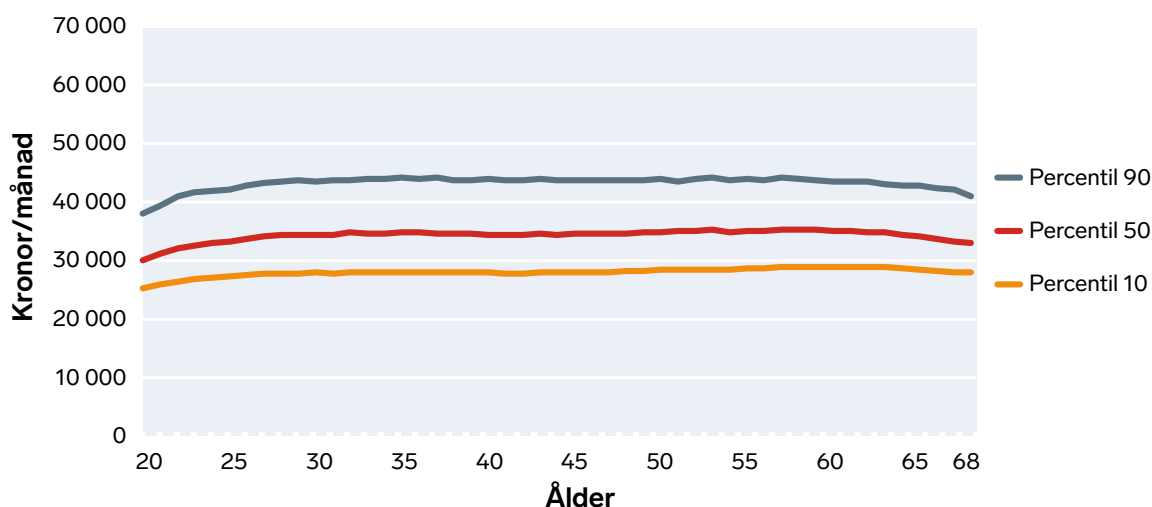


Källa: Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner samt Arbetsgivarverket

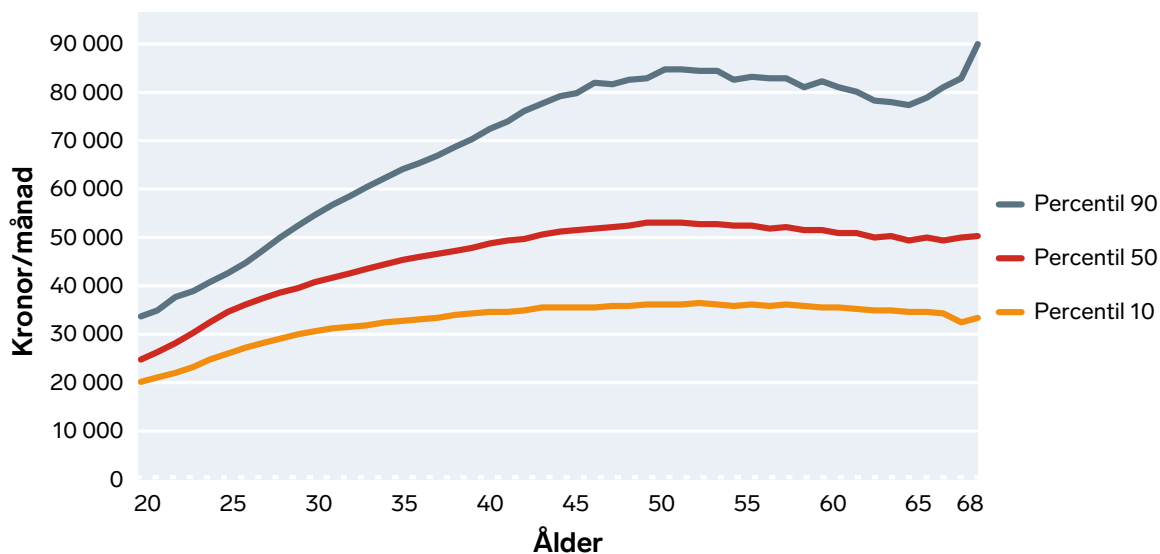
Lönespridning i olika åldrar

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 4 800 kronor högre än arbetarnas, och för medianen är skillnaden cirka 11 800 kronor i genomsnitt. Man kan alltså inte generellt tala om arbetare som en låglönegrupp och tjänstemän som en höglönegrupp. De stora skillnaderna återfinns i stället i de högre inkomstskikten i respektive grupp. Diagrammen visar enbart lönespridningen 2024 och ger inte en bild av individuell löneutveckling över tid.

Diagram 6.3 Lönespridning 2024 för arbetare

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 6.4 Lönespridning 2024 för tjänstemän

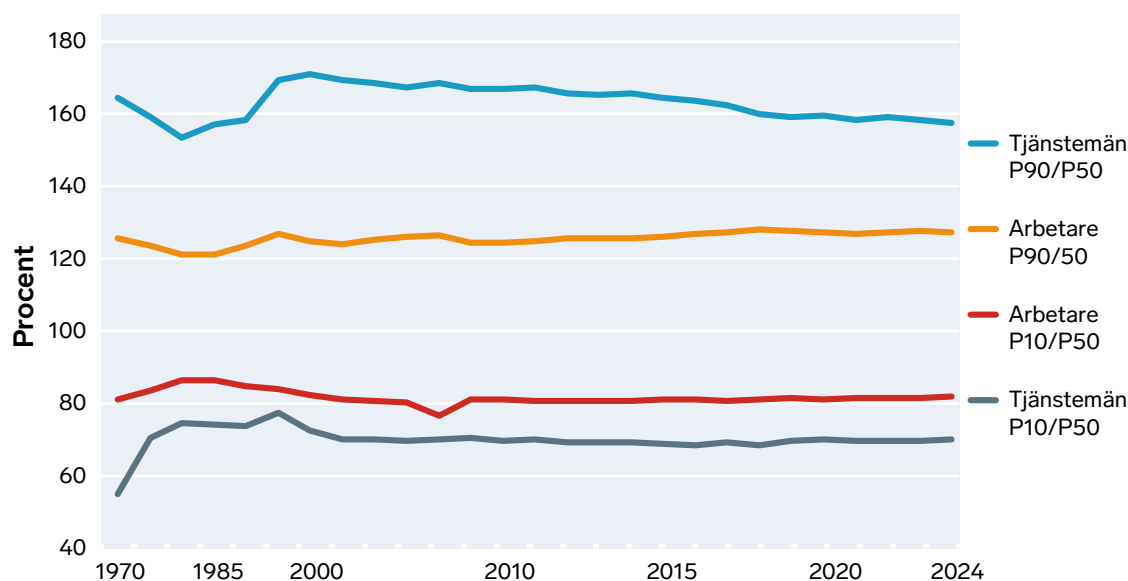
Källa: Svenskt Näringsliv

Lönespridning 1970–2024

Lönespridningen minskade för både arbetare och tjänstemän från 1970 till 1980. Under en period under början av 1980-talet var spridningen oförändrad. För arbetare ökade därefter spridningen till och med år 2008. Därefter har vi sett en minskad lönespridning för arbetare. För tjänstemän har lönespridningen ökat från början av 1980-talet, framförallt i de högre löneskikten. Den minskade spridningen i de nedre löneskikten under början av 1990-talet beror på att mer rutinbetonade och lågt betalda arbeten försvann i samband med de kraftiga rationaliseringarna.

I och med stabiliseringen av arbetsmarknaden från 1990-talets mitt har spridningen i de lägre skikten återgått till 1975 års nivå. Lönespridningen för tjänstemän har minskat trendmässigt under 2000-talet – minskningen har huvudsakligen skett för de med högre löner. Även för arbetare tenderar lönespridningen att minska.

Diagram 6.5 Lönespridning i Svenskt Näringslivs medlemsföretag



Källa: Svenskt Näringsliv

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

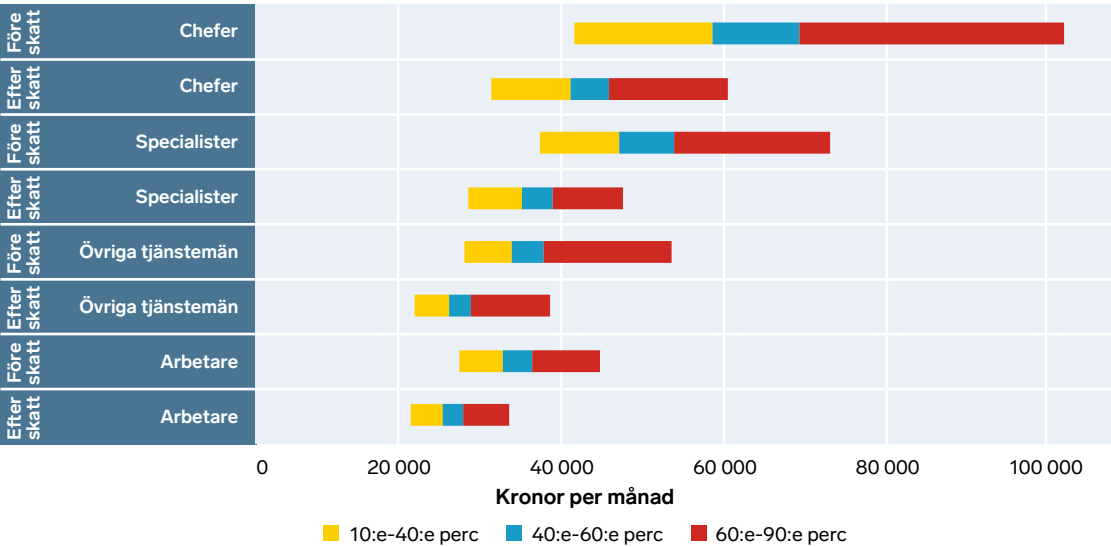
Att dela in de anställda i lönepercentiler innebär att man grupperar alla anställda efter deras lön i relation till alla andras lön. Den 10:e percentilen är det värde som 10 procent av löneuppgifterna understiger eller motsvarar. Den 90:e percentilen är det värde som 90 procent av löneuppgifterna understiger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

Lönespridning före och efter skatt

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

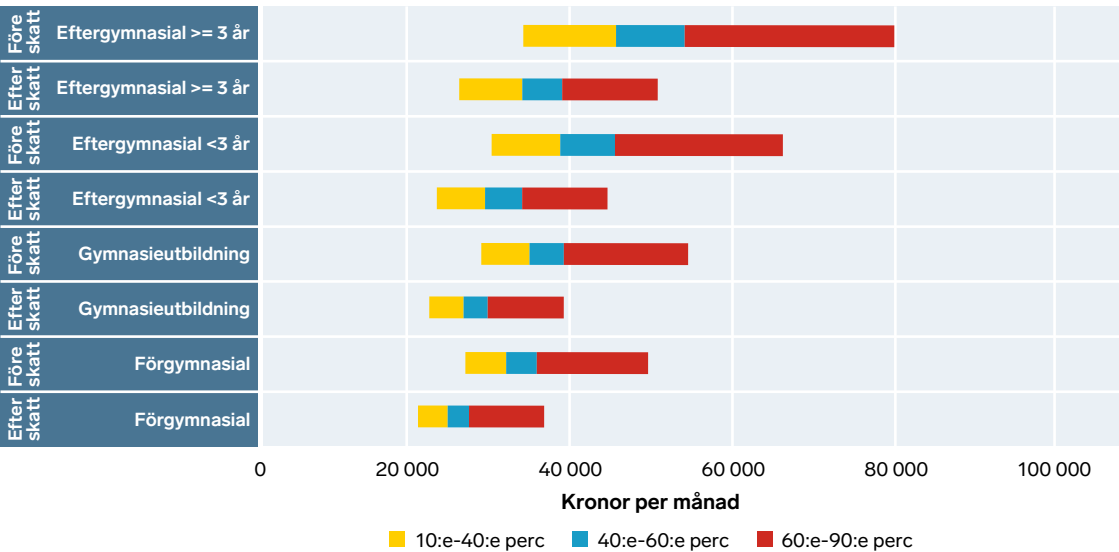
Lönespridningen är störst bland anställda med eftergymnasial utbildning. För övriga utbildningar är lönespridningen mindre än 21 100 kronor efter skatt.

Diagram 6.6 Lönespridning före och efter skatt i olika arbeten 2024



Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

Diagram 6.7 Lönespridning före och efter skatt fördelat på utbildningsnivå 2024



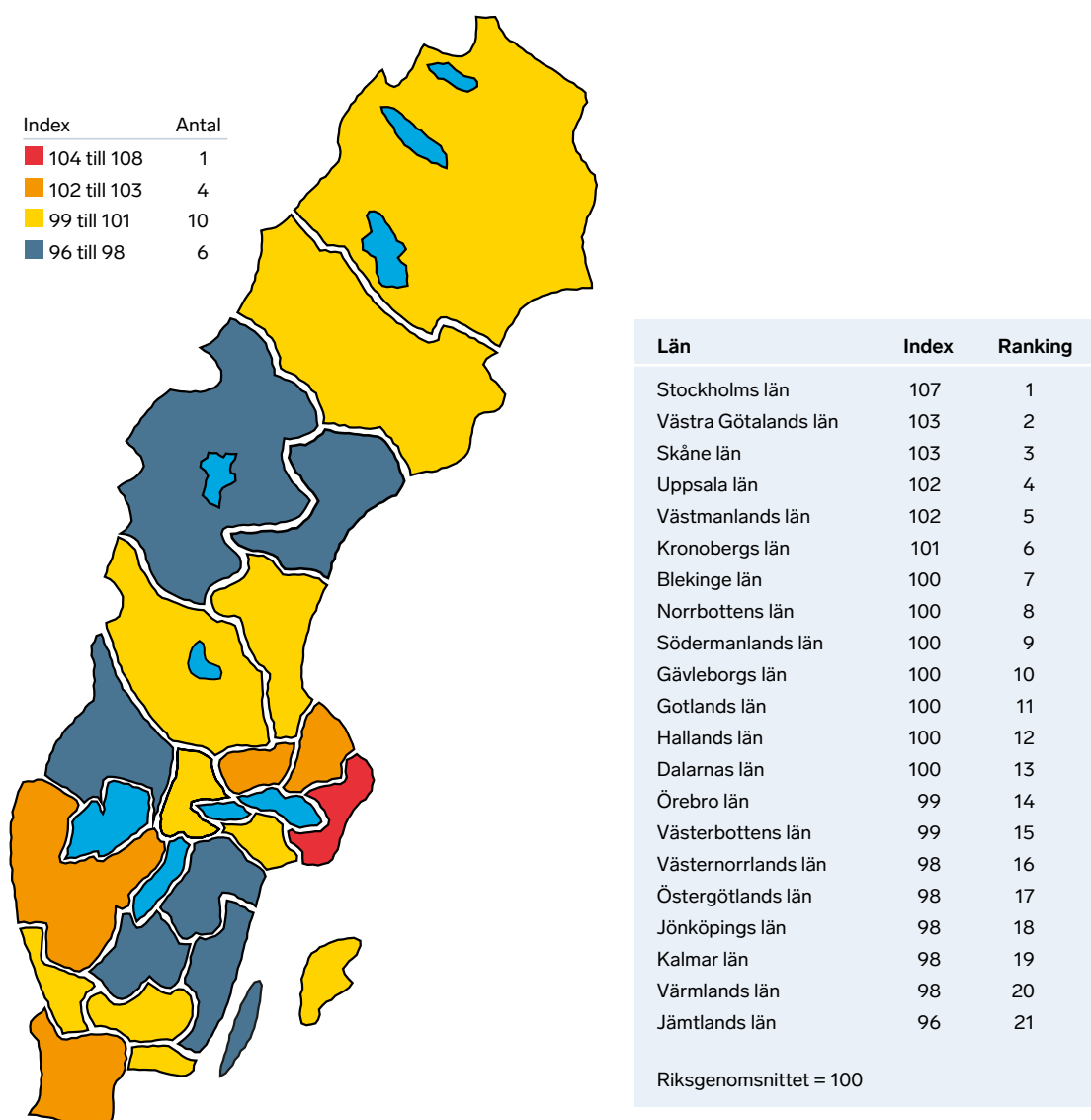
Källa: Svenskt Näringsliv och Skatteverket

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

Lönespridning per län 2024

Högst löneläge har Stockholm. Lägst löneläge återfinns i Jämtlands län. Spridningen är relativt liten och i 10 av 21 län är löneläget 99-101 procent av riksgenomsnittet.

Figur 6.1 Relativt löneläge per län för arbetare och tjänstemän



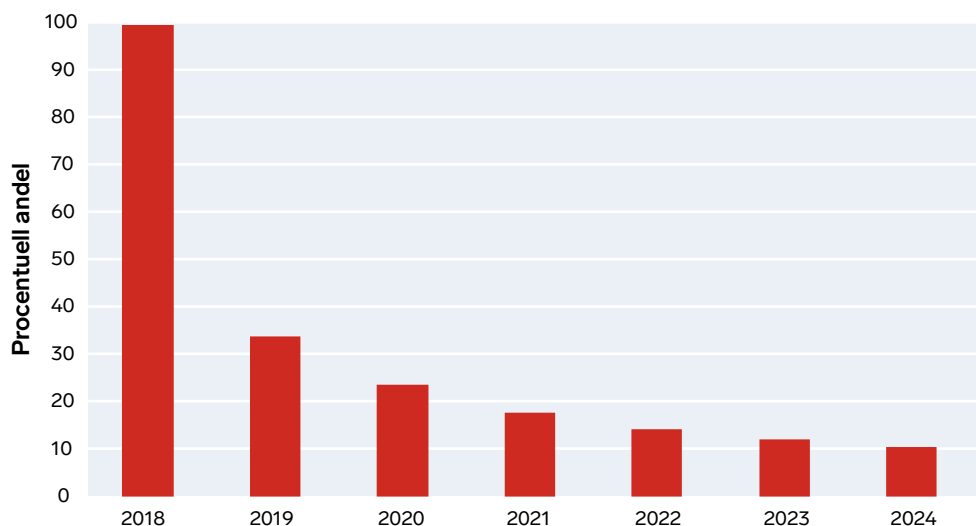
Källa: Svenskt Näringsliv

BAKGRUNDSINFORMATION 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 150 000 personer som år 2018 hörde till den tiondel som tjänade minst, den första lönedecilen, återfanns 34 procent i decil 1 ett år senare. Det innebär att cirka två av tre personer har lämnat den lägsta lönedecilen efter ett år. Efter sex år återfanns endast 10 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 2018 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 2018 fanns i decil 1



Källa: Svenskt Näringsliv

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.

Genomsnittsåldern i den första lönedecilen var år 2018 åtta år lägre än för hela näringslivet. Det betyder att det främst är yngre medarbetare som har de lägsta lönerna. Det kan anses normalt att personer utan arbetslivserfarenhet får en lägre månadslön. När de sedan visar vad de kan och adderar ny kompetens och yrkeserfarenhet höjs deras lön snabbare än den genomsnittliga löneökningen i näringslivet. Skillnaden i genomsnittsålder per decil minskar därför snabbt när individerna förbättrar sitt relativa löneläge. Efter sex år har skillnaden i genomsnittsålder mellan första decilen och genomsnittsåldern i hela näringslivet uttraderats.

7. Löner och löneformer

Lönen och arbetskraftskostnader är viktiga för såväl den anställda som för företaget. Lönen är en ersättning för utfört arbete men också ett instrument för styrning mot verksamhetens mål och önskvärda prestationer. Samtidigt påverkar löner och arbetskraftskostnader företagets konkurrenskraft i förhållande till andra företag. Ett för högt kostnads- läge 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 2024 uppgick till 208,63 kronor per timme för arbetare och 52 400 kronor per månad för tjänstemän. Omräknat till helår motsvarar detta 425 100 kronor för arbetare och 639 600 kronor för tjänstemän.

Tabell 7.1 Lönekostnader 2024, arbetare

Näringsgren/område	T+P+S+H* kronor per timme	Utveckling i procent**	Utveckling i procent***	Årslön i kronor 2024	Arbetskrafts-kostnad i kronor
		2023–24	2021–24		
Arbetare					
Svenskt Näringsliv	208,63	3,7	3,4	425 100	583 700
- Industri	223,05	4,1	3,7	454 400	624 000
- Byggindustri, installation	231,37	3,4	3,5	471 400	647 300
- Handel & besöksnäring	195,64	3,6	3,3	398 600	547 300
- Transporter	203,32	3,5	3,1	414 200	568 800
- Tjänster	190,77	3,2	2,9	388 700	533 700

* Tids-, prestations, skift/ob, helglön

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

*** ÅrsgenomsnittKälla: Svenskt Näringsliv

Källa: Svenskt Näringsliv

Tabell 7.2 Lönekostnader 2024, tjänstemän

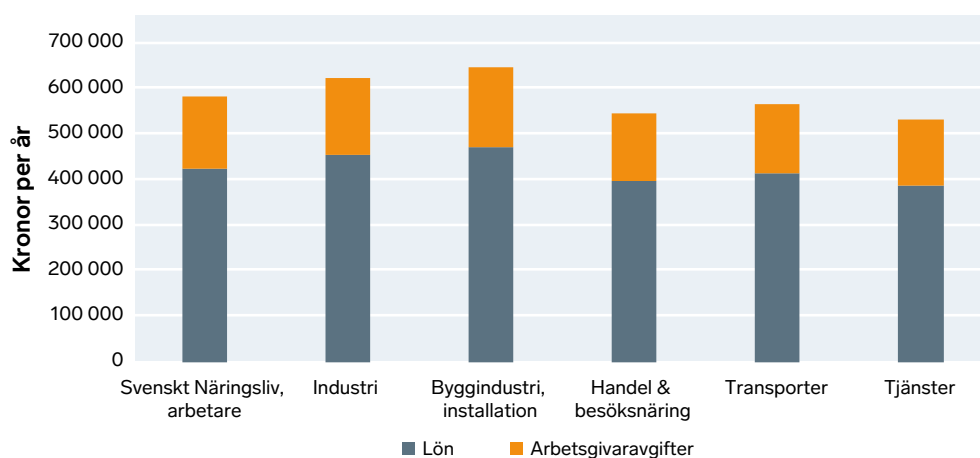
	Månadslön i kronor	Utveckling i procent 2023–24	Utveckling i procent* 2021–24	Årslön i kronor 2024	Arbetskrafts- kostnad i kronor
Tjänstemän					
Svenskt Näringsliv	52 400	3,4	3,5	639 600	954 100
- Industri	55 600	3,2	3,5	678 700	1 012 500
- Byggindustri, installation	55 300	3,8	3,6	674 700	1 006 600
- Handel & besöksnäring	50 100	3,7	3,7	611 400	912 100
- Transporter	48 800	3,4	3,7	595 300	888 000
- Tjänster	49 800	3,5	3,5	607 200	905 700

* Årsgenomsnitt
Källa: Svenskt Näringsliv

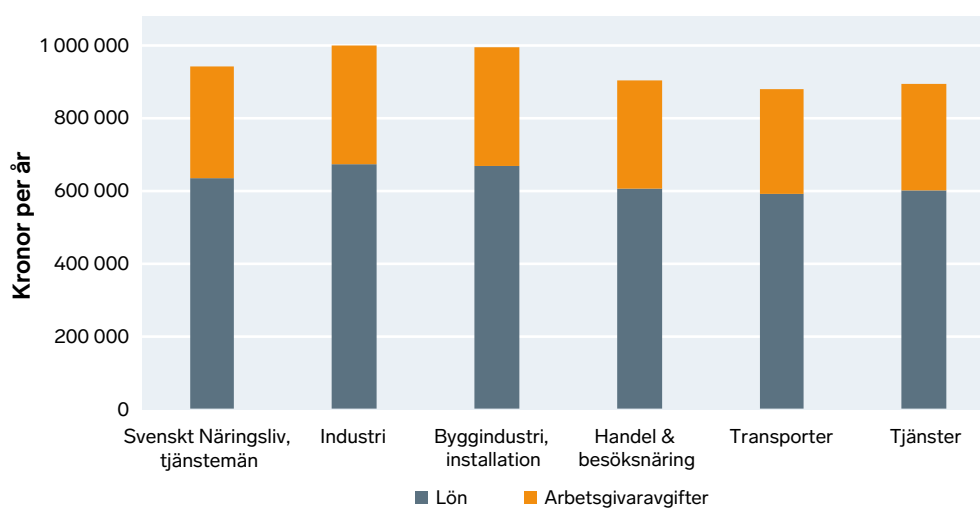
BAKGRUNDSINFORMATION Lönerevisionerna är alltmer utspridda över året och lönenivåerna och löneutvecklingen är inte längre resultatet av ett enskilt års löneavtal. En tydligare bild av den långsiktiga löneutvecklingen får man av genomsnitten för de tre senaste åren. Då minskar också skillnaderna mellan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

Mellan 2023 och 2024 ökade lönekostnaderna med i genomsnitt 3,7 procent för arbetare och 3,4 procent för tjänstemän. För arbetare ökade lönekostnaderna per timme mest inom Industri och minst inom Tjänster. För tjänstemän ökade lönekostnaderna per månad mest inom Byggindustri & installation och minst inom Industri. 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 innebar en avräkningsbar kostnad i kollektivavtalen. Detta motsvarar ett värde som lönestatistiken ej täcker.

Diagram 7.1 Lönekostnader 2024, arbetare

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.2 Lönekostnader 2024, tjänstemän

Källa: Svenskt Näringsliv

Lön per näringsgren och skiftform

Genomsnittslönen skiljer sig beroende på näringsgren och skiftform. Högsta ersättningen betalas för underjordsarbete, kontinuerligt 3skift och ständigt nattarbete. Den lägsta ersättningen betalas för dagarbete. Timförtjänsten för tidlön och prestationslön (T+P) redovisas både separat och inklusive löneelementen skift och obtillägg (S) samt helglön (H). Skiftarbete förekommer mest inom Industri, och är vanligast inom processindustrin. Den genomsnittliga timförtjänsten inom Industri är 201 kronor för tid och prestationslön (T+P) och 22 kr för skift och obtillägg + helglön (S+H). Inom Industri är andelen arbetade timmar på dagtid 64 procent. 36 procent arbetar i någon form av skift. Inom övriga näringsgrenar dominerar arbete på dagtid, bara var tionde timme utförs i någon form av skift.

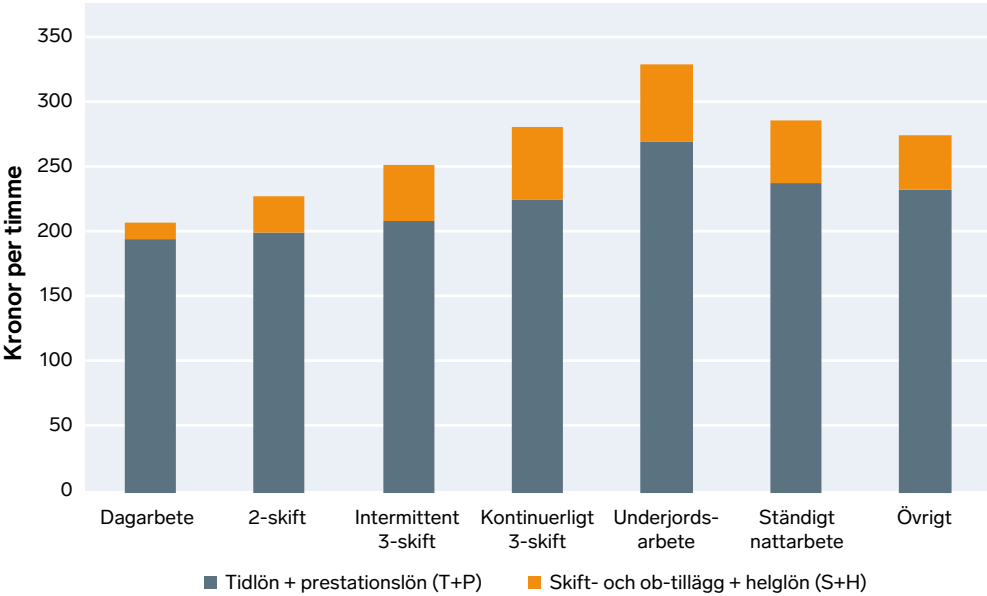
Tabell 7.3 Lön för arbetare per näringsgren och skiftform 2024

	Genomsnittlig timförtjänst (kr)							
	Totalt	Dagarbete	2-skifts arbete	Intermittent 3-skifts arbete	Kontinuerligt 3-skifts arbete	Underjordsarbete	Ständigt nattarbete	Övriga
Hela Svenskt Näringsliv								
Andel timmar	100,0%	82,9%	7,6%	1,6%	2,5%	0,3%	1,7%	3,5%
TPSH-kvot	208,63	202,04	224,45	230,42	278,61	329,92	257,38	236,44
TP-kvot	188,69	185,45	195,60	191,92	222,93	271,40	213,36	205,14
Industri								
Andel timmar	100,0%	64,5%	18,4%	2,9%	7,5%	1,0%	2,8%	2,9%
TPSH-kvot	223,05	207,05	227,39	251,93	281,07	328,56	285,91	274,28
TP-kvot	201,26	194,65	199,33	208,79	224,94	269,26	237,51	232,72
Byggindustri, installation								
Andel timmar	100,0%	99,2%	..	..	..	..	..	..
TPSH-kvot	231,37	230,81	..	..	..	..	..	..
TP-kvot	221,82	221,59	..	..	..	..	..	..
Handel & besöksnäring								
Andel timmar	100,0%	95,2%	3,7%	..	..	..	..	0,3%
TPSH-kvot	195,64	194,15	220,69	..	..	..	..	203,00
TP-kvot	169,68	169,09	182,58	..	..	..	..	166,54
Transport								
Andel timmar	100,0%	85,7%	3,1%	1,4%	0,8%	..	0,03	5,6%
TPSH-kvot	203,32	198,52	220,62	224,32	238,67	..	216,94	248,75
TP-kvot	185,48	182,24	194,81	193,28	205,76	..	191,46	221,49
Tjänster								
Andel timmar	100,0%	83,9%	2,9%	2,4%	0,2%	..	..	9,3%
TPSH-kvot	190,77	187,26	201,88	190,41	206,29	..	..	213,11
TP-kvot	170,91	169,32	174,31	158,12	178,17	..	..	185,69
Jord- och skogsbruk								
Andel timmar	100,0%	91,5%	6,9%	0,6%	0,4%	..	..	0,6%
TPSH-kvot	183,75	181,60	206,06	231,55	226,76	..	..	182,92
TP-kvot	175,96	174,73	190,31	191,94	185,56	..	..	174,57

.. Uppgift inte tillgänglig eller alltför osäker för att anges

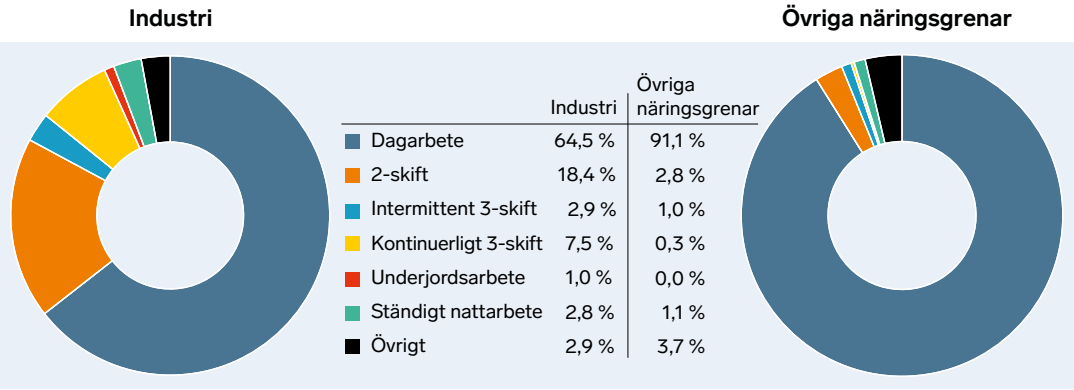
Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.3 Genomsnittlig timförtjänst per skiftform för arbetare inom Industri 2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.4 Andel arbetade timmar per skiftform för arbetare 2024



Källa: Svenskt Näringsliv

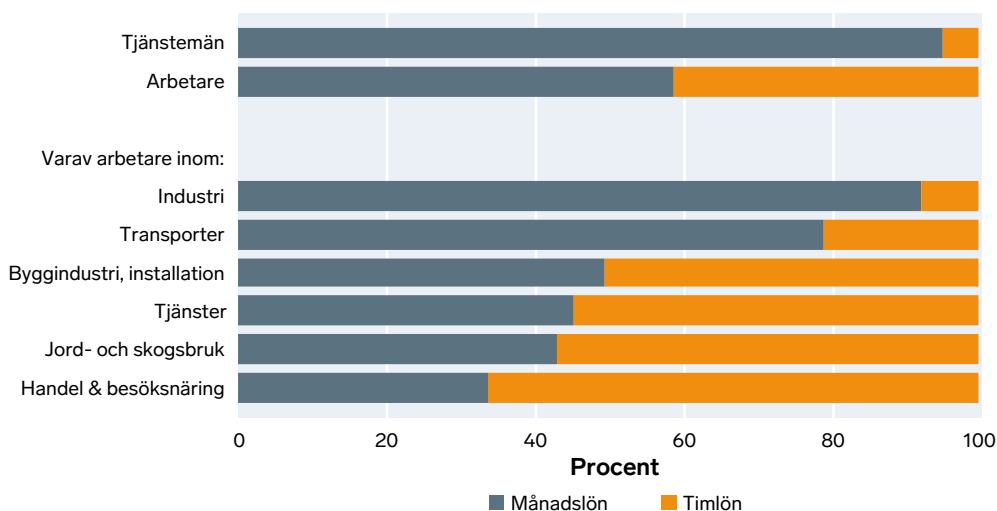
BAKGRUNDSINFORMATION Skift är ett sätt att ordna produktionen så att verksamheten kan drivas under fler timmar än på ordinarie arbetstid. Arbetstiden delas in i olika arbetspass som möjliggör att verksamheten ibland kan drivas dygnet runt och året om, vilket är viktigt i vissa branscher.

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.

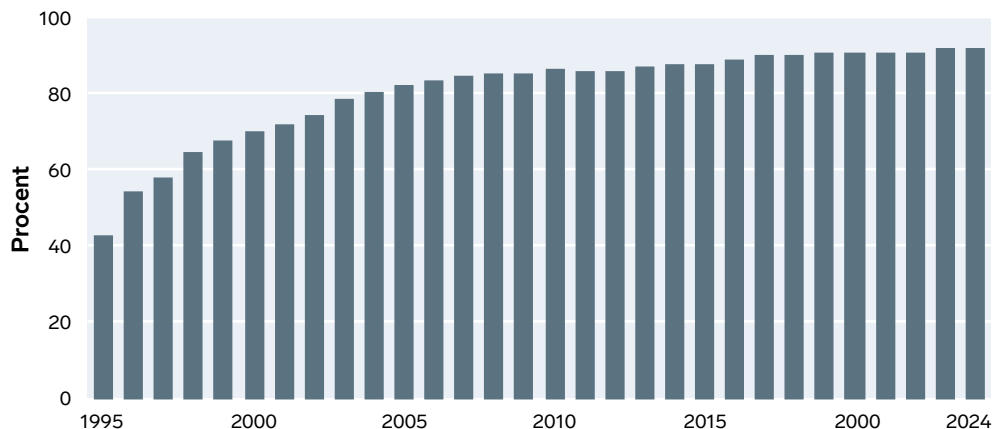
En stor del av de anställda har månadslön. Bland tjänstemännen har 96 procent månadslön och bland arbetarna 59 procent. Andelen arbetare med månadslön varierar mellan näringsgrenarna. Inom Industri har 92 procent månadslön vilket är en ökning med 49 procentenheter sedan 1995. Inom Handel & besöksnäring har 34 procent månadslön.

Diagram 7.5 Löneformer per näringsgren 2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.6 Andel arbetare med månadsavlön inom Industri 1995–2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Rörlig lön – en flexibel löneform

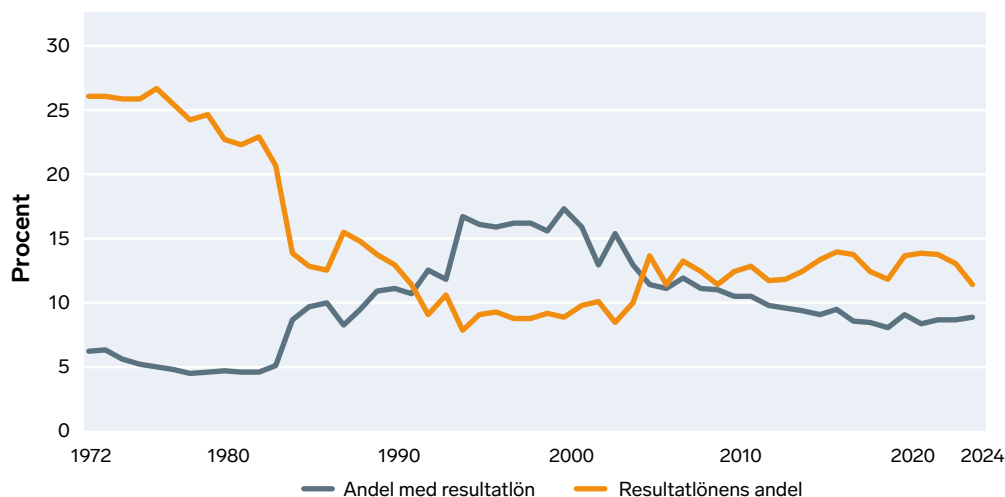
Löneformerna varierar mellan olika kategorier av anställda och olika företag. Hur en enskild anställd eller en grupp av anställda lyckas i sin hantering av försäljning, kunder, arbetsmiljö, produktion, kvalitet, ekonomi eller annan resurshantering kan ligga till grund för hur den rörliga lönen bestäms. 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.

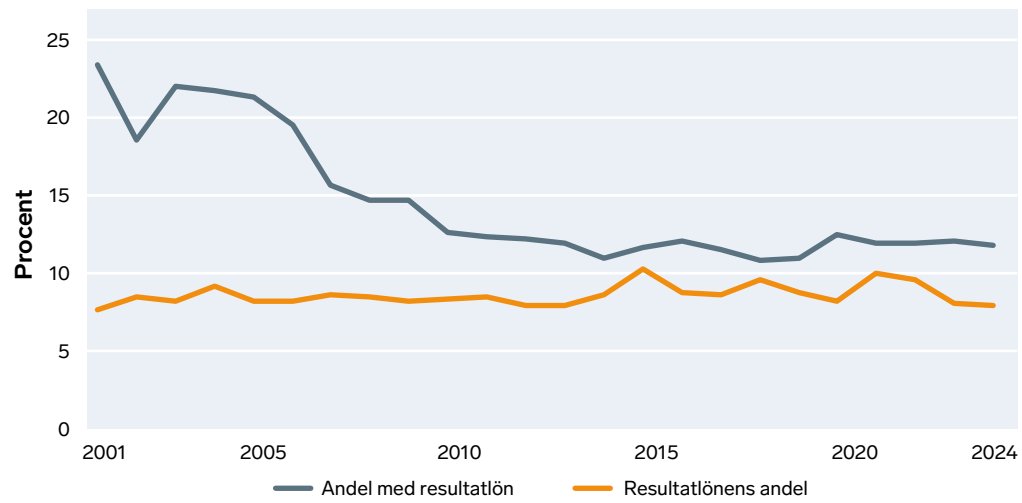
Resultatlönens genomsnittliga andel av total lön har minskat från omkring 26 procent till omkring 13 procent sedan 1970-talets mitt. Förändringarna hänger samman med förändringar i resultatlönesystemen. Fram till början av 1980-talet var det främst försäljare med provision som omfattades av resultatlönesystem. 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 2024 cirka 12 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 1972–2024



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 7.8 Andel arbetare med prestationsbaserad ackordslön 2000–2024

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 2025 uppgår arbetsgivaravgiften till 31,42 procent. Arbetsgivaravgifterna består av avgifter till ålderspension, efterlevandepension, sjukförsäkring, arbetsskada, föräldraförsäkring samt en arbetsmarknadsavgift och en allmän löneavgift. Löneavgiften är en skatt på arbete som också används för att utjämna avgiftsuttaget över tiden. Arbetsgivaravgifterna tas ut på hela lönen men förmånerna betalas endast ut på lön upp till 7,5 eller 10 basbelopp.

För vissa kategorier av anställda reduceras den lagstadgade arbetsgivaravgiften. Det gäller till exempel för personer födda mellan 1938 och 1958. Från och med 2024 slopades de reducerade arbetsgivaravgifterna för 15 till 18 åringar.

Tabell 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal, procent

	2023	2024	2025
Ålderspensionsavgift	10,21	10,21	10,21
Efterlevandepensionsavgift	0,60	0,60	0,60
Sjukförsäkringsavgift	3,55	3,55	3,55
Arbets-skadeavgift	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 1958 betalas en avgift på 10,21

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

Källa: Skatteverket

Premier till avtalsförsäkringar

Företag anslutna till Svenskt Näringsliv är genom sitt kollektivavtal i regel skyldiga att betala premier till AFA-försäkringar för arbetare respektive ITP-planen för tjänstemän. För år 2025 är premien för arbetare 4,98 procent på lön upp till brytgränsen och 30,01 procent på lönedelar därutöver. För tjänstemän finns det två skilda pensionssystem: ITP 1 och ITP 2.

ITP 1 och ITP 2

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

Avgiften till ITP 1 är för år 2025 5,30 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 31,76 procent på lönedelar däröver. Avgiften till ITP 2 beräknas för år 2024 till 12,82 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 2025 uppgår till 24,26 procent. I tabellerna är SLP omräknad till procent av lönesumman.

Tabell 8.2 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2025 – arbetare

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 604 500 kr/år	> 604 500 kr/år
Avtalspension SAF-LO ^{1,2}	4,38	30,00
Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 441 000 kr/år	> 441 000 kr/år
Trygghetsfonden TSL (företag med Huvudavtal) ³	0,34	0,00
Trygghetsfonden TSL (företag med Kollektivavtal om omställ. förs) ⁴	0,15	0,00
Premiebefrielse	0,00	0,00
Avgångsbidrag (AGB)	0,15	0,00
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	0,00	0,00
Tjänstegruppplivförsäkring (TGL)	0,10	0,00
Föräldrapenningtillägg (FPT)	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Summa avtalade avgifter	4,98	30,01
Särskild löneskatt på pensionskostnader cirka	1,10	7,30
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,50	68,73

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

(2) Respektive försäkring tillförs 4,50 % medan arbetsgivaren faktureras 4,38 %. Mellanskillnaden finansieras på följande sätt: när den tidigare pensionsplanen som gällde för arbetare fram t o m 1995, STP-planen, avvecklades kom Svenskt Näringsliv och LO överens om att eventuellt överskott ska återbetalas till arbetsgivarna. Det överskott som nu finns har parterna beslutat om ska användas till att betala 0,12 procentenhet av premien till Avtalspension SAF-LO på lönedelar upp till 7,5 IBB/12. Detta innebär en besparing för företagen på ca 0,6 miljarder kronor.

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

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

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

**Tabell 8.3 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2025
– tjänstemän med ITP 1**

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 50 375 kr/mån	>50 375 - 201 500 kr/mån
Ålderspension (ITP 1) ¹	4,50	30,00
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	0,112	1,068
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) ² cirka	0,08	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,03	0,03
Trygghetsrådet (TRR) ³	0,55	0,55
Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	≤ 49 000 kr/mån ⁴	>49 000 - 201 500 kr/mån
Sjukförsäkring (ITP Sjukpension)	0,03	0,115
Summa avtalade avgifter	5,30	31,76
Särskild löneskatt på pensionskostnader	1,20	7,30
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	37,92	70,48

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

(2) 20 kronor per månad motsvarar ca 0,08 % av tjänstemännens lönesumma. Observera att premien varierar mellan 20–43 kronor beroende på försäkringsbolag, se Teckna TGL - Collectum.

(3) Premien avser företag som är medlemmar i Svenskt Näringsliv. Företag med hängavtal betalar 0,95 %.

(4) 10 PBB/12 månader = månadslön om 49 000 kronor

Källa: Svenskt Näringsliv, Skatteverket

**Tabell 8.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 2025
– tjänstemän med ITP 2**

Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	Lön < 604 500 kr/år	Lön 604 500 - 2 418 000 kr/år
Förmånsbestämd ITP2 (ålderspension och familjepension) ^{1,2} cirka	9,60	9,60
Premiebestämd ålderspension (ITPK)	2,00	2,00
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	0,132	1,412
Utgjänningspremie ³	0,40	0,40
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) cirka	0,08	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,03	0,03
Trygghetsrådet TRR	0,55	0,55
Procent av bruttolönen	På lönedelar	
	Lön < 558 000 kr/år	Lön 558 000 - 2 418 000 kr/år
Sjukförsäkring (ITP Sjukpension)	0,03	0,115
Summa avtalade avgifter	12,82	14,11
Särskild löneskatt på pensionskostnader	2,80	2,84
Arbetsgivaravgifter	31,42	31,42
Totalt	47,04	48,37

(1) Prognos för 2025, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20 procent. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2025. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp.

(2) Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 20–43 kr/månad vilket motsvarar ca 0,08 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 1960–2025

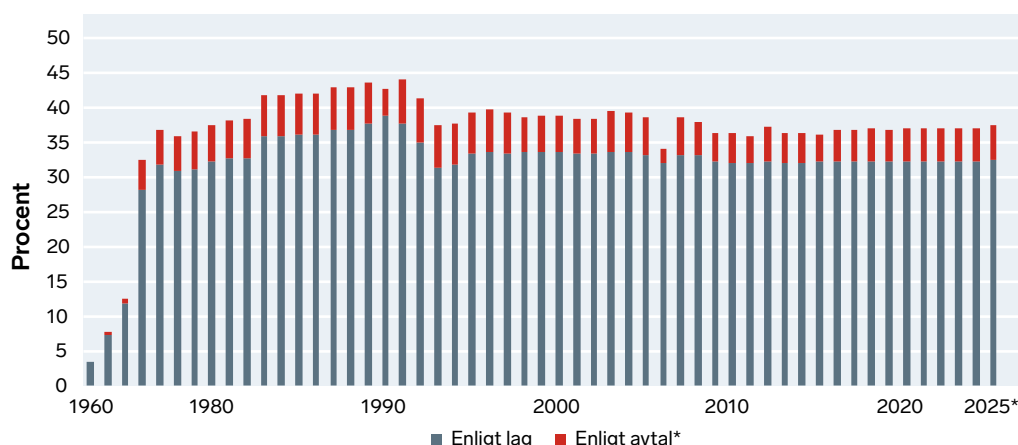
De totala arbetsgivaravgifterna för arbetare ökade från 1960 och fram till och med 1991. Ökningen var särdeles kraftig under 1960- och 1970-talen. I början av 1990-talet sänktes de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för att därefter öka något igen. Från mitten av 1990-talet och drygt tio år framåt låg 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.

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

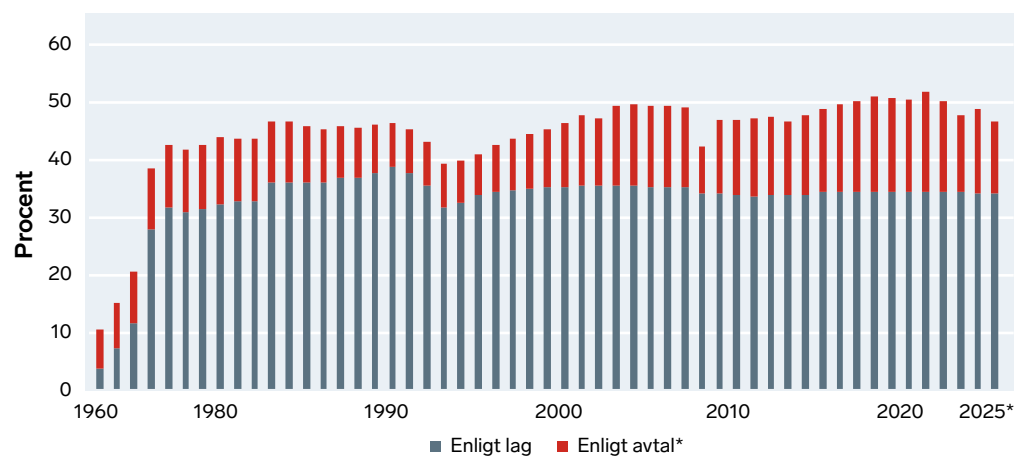
Diagram 8.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag och premier till avtalsförsäkringar 1960–2025, för arbetare



* 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 1960–2025, 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 1960–2025

	Arbetare			Tjänstemän		
	Enligt lag	Enligt avtal*	Totalt	Enligt lag	Enligt avtal*	Totalt
1960	3,4	0,0	3,4	3,5	7,0	10,5
1965	7,3	0,5	7,8	7,2	7,9	15,1
1970	11,9	0,6	12,5	11,6	9,1	20,7
1976	28,3	4,4	32,7	28,0	10,7	38,7
1980	32,4	5,4	37,8	32,4	11,9	44,3
1985	36,4	5,9	42,3	36,4	9,8	46,2
1990	39,0	3,9	42,9	39,0	7,6	46,6
1995	33,6	6,0	39,6	34,2	7,0	41,2
2000	33,8	5,3	39,1	35,5	11,3	46,8
2001	33,7	5,0	38,7	35,7	12,4	48,1
2002	33,7	5,0	38,7	35,6	11,9	47,5
2003	33,8	5,9	39,7	35,8	14,1	49,9
2004	33,7	5,9	39,6	35,7	14,2	50,0
2005	33,3	5,7	39,0	35,6	14,2	49,8
2006	32,3	2,0	34,2	35,4	14,3	49,8
2007	33,3	5,7	39,0	35,5	14,0	49,5
2008*	33,4	4,8	38,2	34,4	8,2	42,5
2009*	32,4	4,2	36,6	34,3	13,1	47,4
2010*	32,3	4,2	36,5	34,2	13,2	47,4
2011*	32,2	3,8	36,0	33,9	13,7	47,6
2012*	32,3	5,1	37,4	34,1	13,6	47,7
2013*	32,3	4,2	36,5	34,1	13,0	47,1
2014*	32,3	4,2	36,5	34,1	14,0	48,2
2015*	32,3	4,1	36,5	34,5	14,6	49,1
2016*	32,5	4,6	37,0	34,7	15,3	50,0
2017*	32,5	4,6	37,0	34,6	16,0	50,7
2018*	32,5	4,7	37,2	34,7	16,8	51,5
2019*	32,5	4,5	37,0	34,7	16,5	51,2
2020*	32,5	4,7	37,2	34,7	16,1	50,8
2021*	32,5	4,8	37,2	34,7	17,4	52,1
2022*	32,5	4,8	37,2	34,5	16,0	50,5
2023*	32,5	4,7	37,2	34,5	13,4	48,0
2024*	32,5	4,8	37,3	34,3	14,9	49,2
2025*	32,6	5,0	37,6	34,2	12,82**	47,0

* För arbetare redovisas från år 2008 och frammåt den premie som gäller för lönedelar upp till 7,5 inkomst-basbelopp. På inkomstdelar därutöver är premien högre. För tjänstemän redovisas från år 2008 och frammåt den genomsnittliga premien enligt ITP 2, för innevarande år redovisas den för året prognosticerade premien vid 0 procent löneutveckling.

** Prognos för ITP 2 vid ingen löneutveckling 2025.

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 2024 har Schweiz det högsta löneläget med 561 kronor per arbetad timme. Det är också Schweiz som har den högsta totala arbetskraftskostnaden med 704 kronor per arbetad timme.

Bulgarien har det lägsta löneläget med 106 kronor per arbetad timme samt den lägsta totala arbetskraftskostnaden med 121 kronor per arbetad timme.

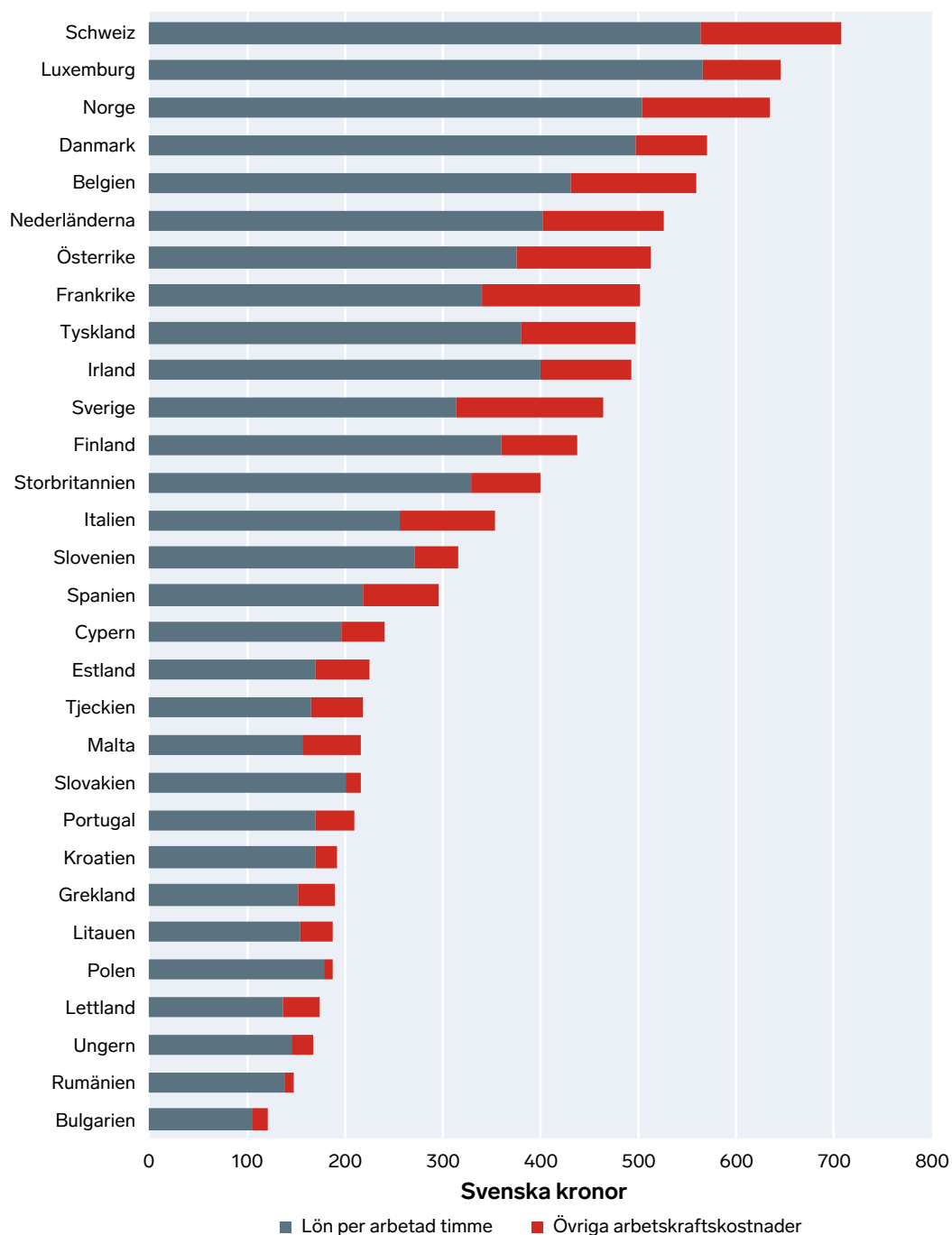
Tabell 9.1 Lön och total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor

	Lön per arbetad timme				Total arbetskraftskostnad per arbetad timme			
	2008	2022	2023	2024	2008	2022	2023	2024
Belgien	230	355	415	430	316	462	538	558
Bulgarien	20	75	93	106	25	87	106	121
Cypern	135	166	186	195	160	206	230	240
Danmark	292	436	480	496	332	498	550	569
Estland	55	130	155	168	75	174	209	225
Finland	201	315	349	359	260	382	424	435
Frankrike	200	294	328	338	300	434	482	499
Grekland	129	123	144	151	160	154	179	189
Irland	239	338	381	399	278	403	460	490
Italien	175	225	246	255	242	313	341	353
Kroatien	75	111	145	168	88	129	165	191
Lettland	46	102	122	137	58	130	154	173
Litauen	41	133	160	178	57	139	168	187
Luxemburg	256	472	540	563	298	539	616	643
Malta	101	145	195	201	110	149	208	215
Nederländerna	220	326	377	400	286	431	495	525
Norge	..	483	477	503	..	591	593	632
Polen	60	110	136	154	73	133	166	187
Portugal	95	138	157	168	117	171	194	208
Rumänien	31	96	119	138	40	101	126	146
Schweiz	365	508	554	561	462	636	695	704
Slovakien	52	121	143	155	70	166	197	215
Slovenien	111	211	250	270	134	246	292	314
Spanien	138	186	208	217	186	250	281	295
Storbritannien	170	268	308	327	201	327	375	398
Sverige	204	290	301	313	304	426	445	462
Tjeckien	65	133	155	165	88	174	206	218
Tyskland	209	322	361	379	268	420	472	495
Ungern	53	97	126	144	75	114	146	167
Österrike	188	304	343	373	254	415	468	510

Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

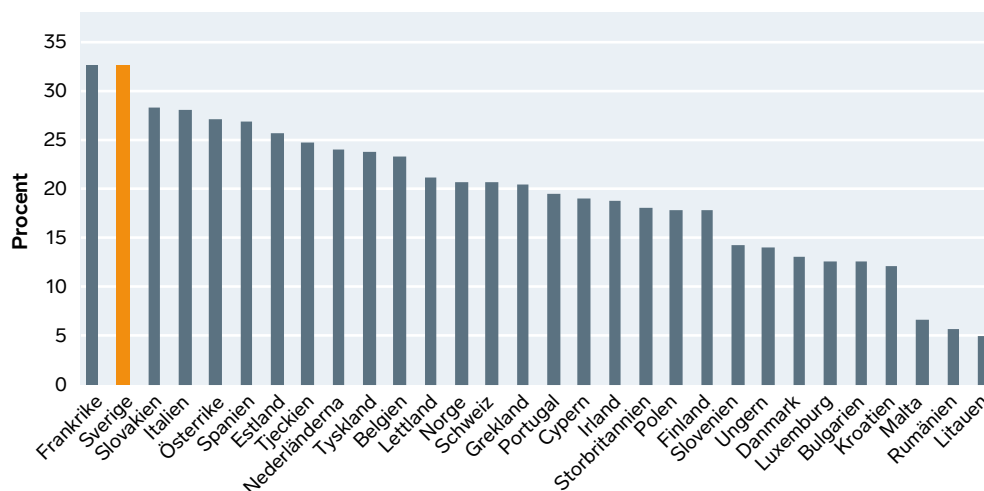
De högsta totala arbetskraftskostnaderna i Europa finns alltså i Schweiz, Luxemburg, Norge, Danmark och Belgien, tätt följda av bland andra Sverige.

Diagram 9.1 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme 2024 fördelat på kostnadskomponenter



Källa: Eurostat, OECD, Riksbanken och egna beräkningar

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

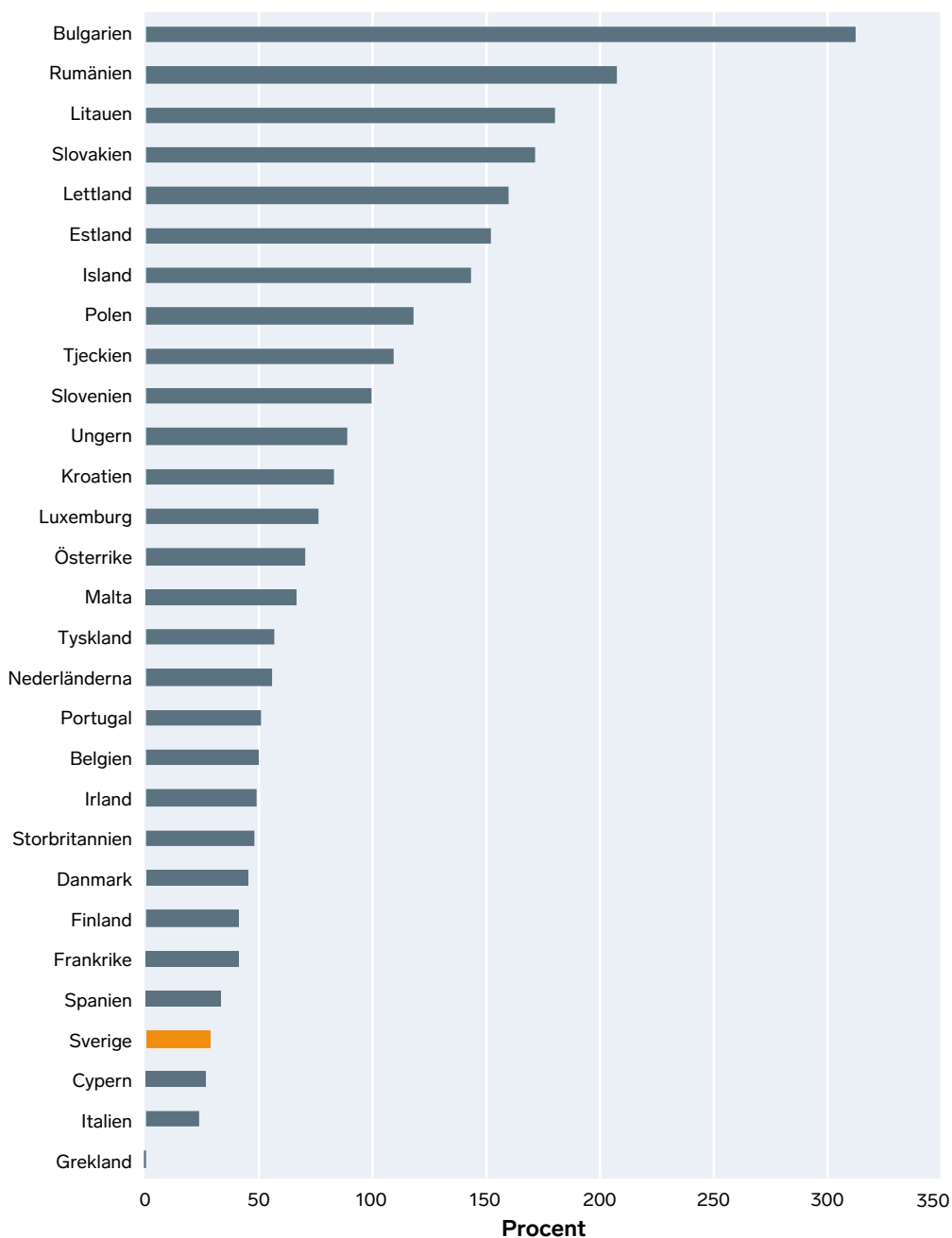
Diagram 9.2 Övriga arbetskraftskostnader som andel av total arbetskraftskostnad 2024

Källa: Eurostat och egna beräkningar

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnadernas ökningstakt varierar från år till år. Under perioden 2008–2024 var den genomsnittliga ökningstakten i länderna nedan 4,0 procent per år. Trots lägre nivåer och ökad utjämning ger kostnadsutvecklingen över längre perioder fortfarande stora skillnader. Arbetskraftskostnaderna har minskat med 1,4 procent i Grekland och ökat med 308 procent i Bulgarien.

Diagram 9.3 Arbetskraftskostnadens förändring 2008–2024



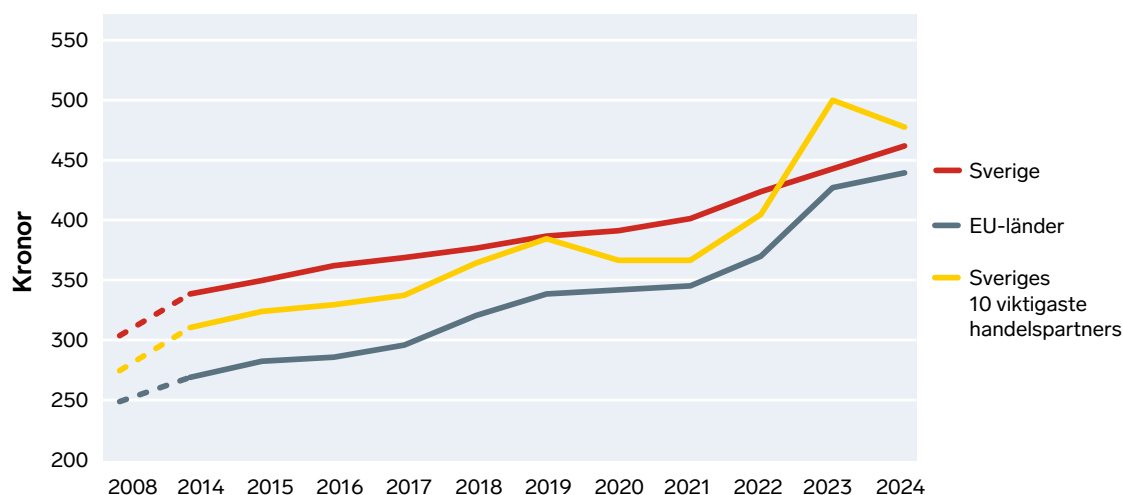
Källa: Eurostat och egna beräkningar Anm. Procentberäkning baserad på euro

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

Handelns omfattning till och från olika länder, definierad som värdet av import och export av varor, varierar över tid och påverkar därmed hur viktiga olika handelspartner är. För Sveriges del stod länderna i EU för 60 procent av handeln och de nordiska länderna för 23 procent 2024.

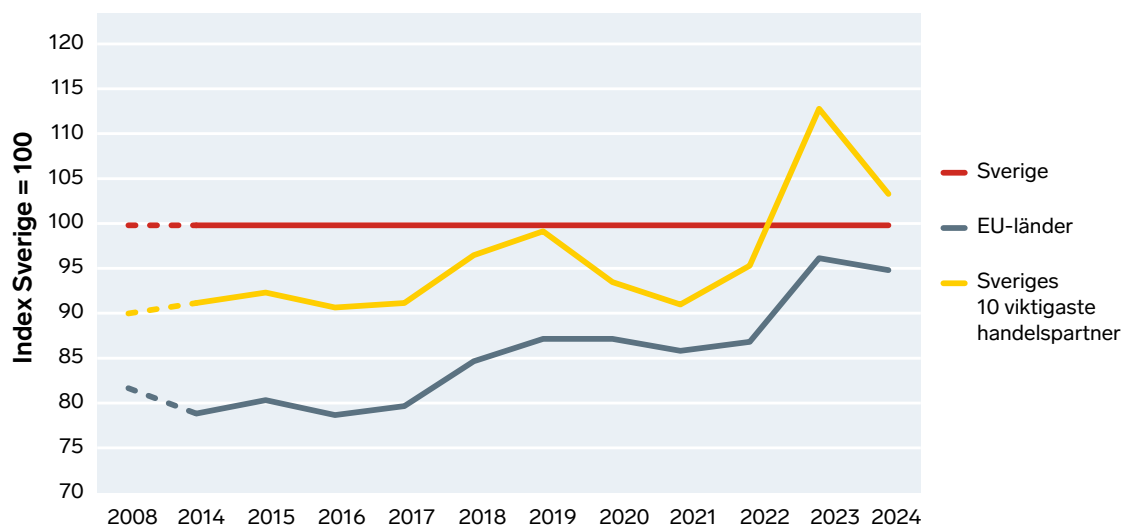
Sveriges tio viktigaste handelspartner under 2024 var Tyskland, Norge, Nederländerna, Danmark, USA, Finland, Belgien, Storbritannien, Kina, och Polen. Dessa länder stod för 68 procent av handeln till och från Sverige.

Diagram 9.4 Total arbetskraftskostnad per arbetad timme i svenska kronor 2008 och 2014–2024



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 2014–2024



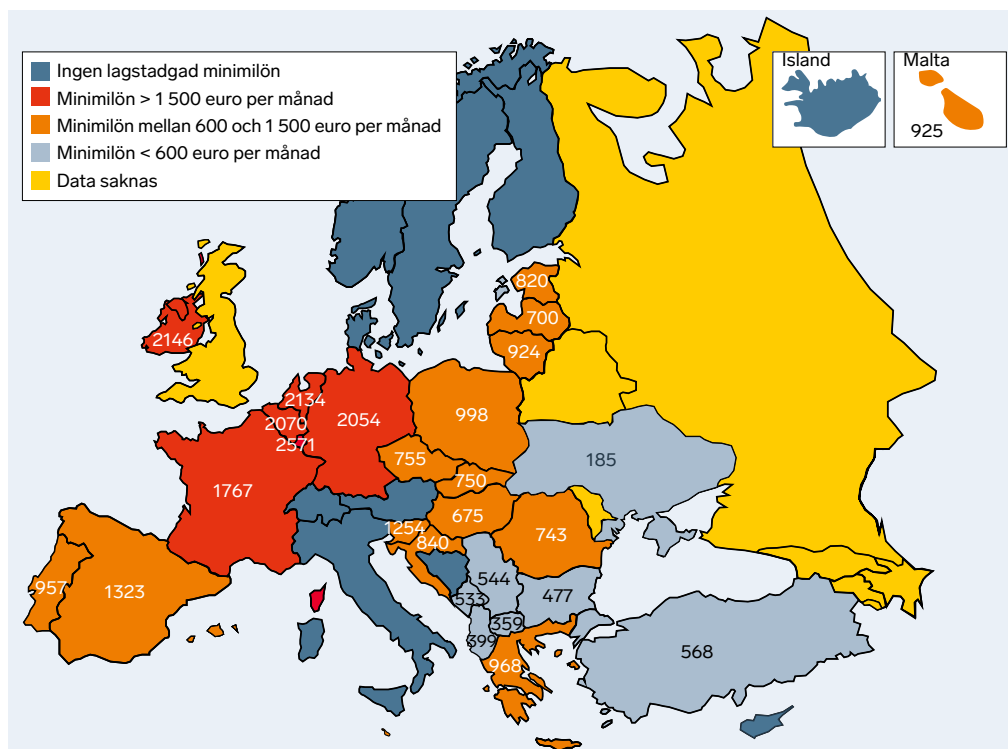
Källa: Eurostat, U.S. Bureau of Labour Statistics, OECD, Sveriges riksbank och egna beräkningar

Minimilöner

Minimilön är den lägsta lön som betalas per månad eller timme. I 22 av de 27 länderna inom EU (Belgien, Bulgarien, Cypern, Estland, Frankrike, Grekland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Tjeckien, Tyskland och Ungern) bestäms minimilönerna av regeringen eller parlamentet, ofta i samråd med arbetsmarknadens parter. De lagstadgade minimilönerna tillämpas för majoriteten av de heltidsanställda i landet. Cypern införde lagstadgade minimilöner 2023.

Minimilönerna per månad 2024 varierade mellan 477 euro i Bulgarien och 2 571 euro i Luxemburg. Som jämförelse kan nämnas att minimilönen i USA motsvarar 1 174 euro per månad.

Figur 9.1 Minimilön per månad 2024



Källa: Eurostat

Tabell 9.2 Lagstadgade minimilöner 2024, euro per månad

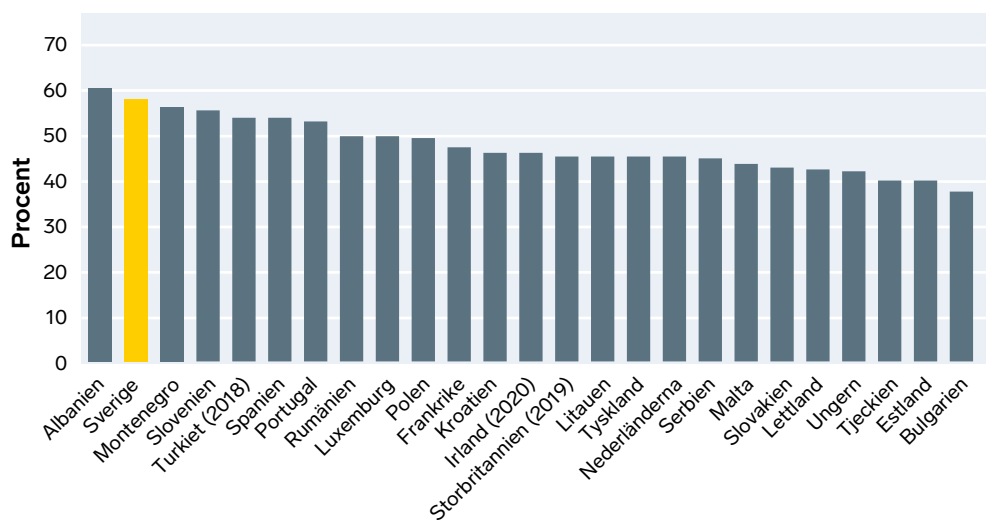
Höga (över 1 500 euro/månad)		Mellan (600–1 500 euro/månad)				Låga (under 600 euro/månad)	
Luxemburg	2571	Spanien	1323	Kroatien	840	Turkiet	568
Irland	2146	Slovenien	1254	Estland	820	Serbien	544
Nederländerna	2134	Cypern	1000	Tjeckien	755	Montenegro	533
Belgien	2070	Polen	998	Slovakien	750	Bulgarien	477
Tyskland	2054	Grekland	968	Rumänien	743	Albanien	399
Frankrike	1767	Portugal	957	Lettland	700	Nordmakedonien (2021)	359
		Malta	925	Ungern	675	Ukraina	185
		Litauen	924				

Källa: Eurostat

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

Bland Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar omkring hälften av de omkring 2,0 miljoner årsanställda på avtalsområden som har någon form av minimilön reglerad i kollektivavtal. För de avtalsområden som har minimilöner kan den för 2023 beräknas till i genomsnitt cirka 21 800 kronor per månad vilket motsvarar 1 910 euro. Detta visar att minimilönerna i Sverige därmed hör till Europas högsta.

Minimilönens andel i relation till medellönen varierar mellan 38 och 60 procent. De högsta värdena finns i Montenegro, Slovenien, Sverige, Albanien, Portugal, Turkiet, Spanien och Rumänien. I dessa åtta länder är minimilönens andel av medellönen 50 procent eller högre. Längst ner på skalan finns Tjeckien, Estland och Bulgarien där minimilönens andel är 40 procent eller lägre. I Sverige är den beräknade minimilönen 58 procent av medellönen.

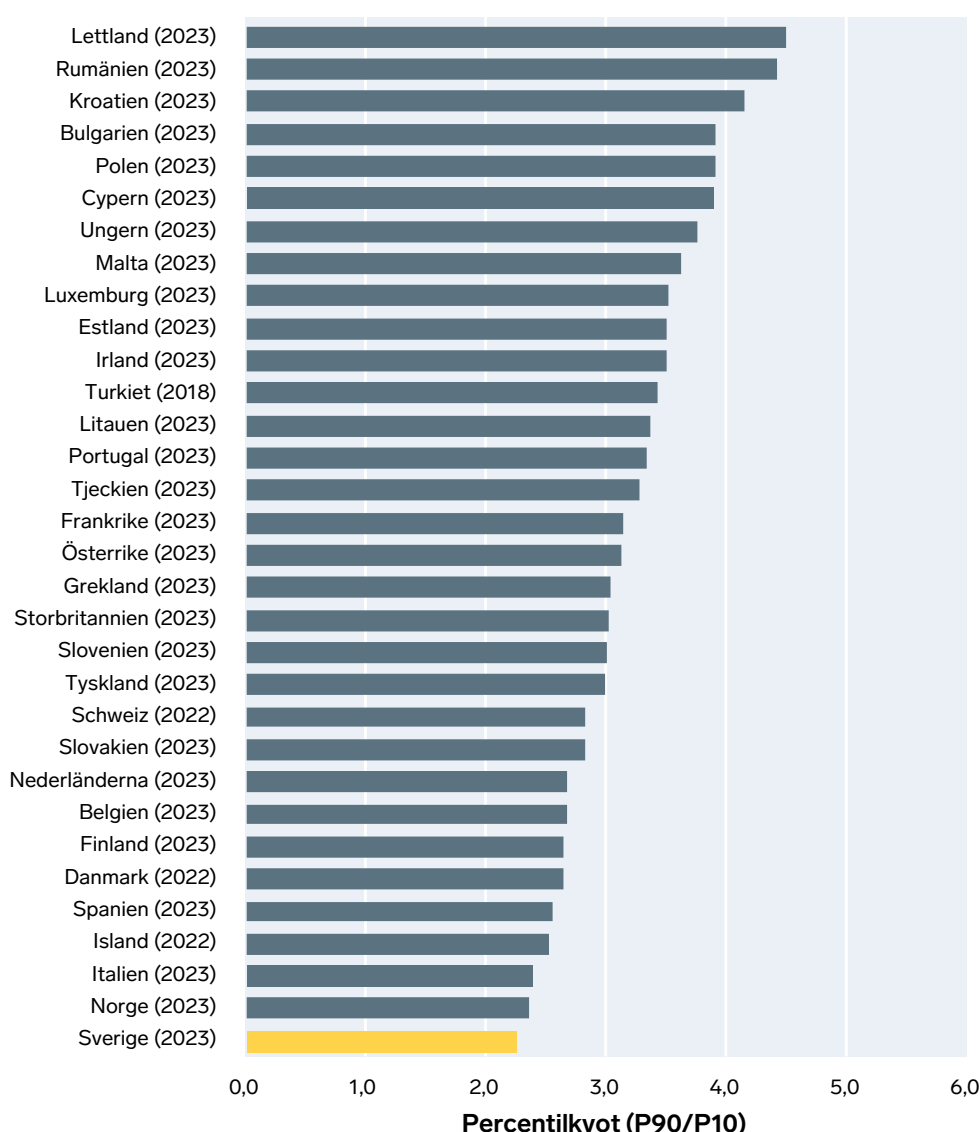
Diagram 9.6 Minimilön i procent av medellön 2023

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 2023. I länder som Tyskland och Storbritannien och Österrike är lönespridningen omkring 30–40 procent högre än i Sverige. Spridningen beräknas som relationen mellan den 90:e percentillönen och den 10:e percentillönen. I länder med hög percentilkvot är skillnaden mellan höga och låga löner stor. I länder med låga tal är lönespridningen liten. Relationen mellan 90:e och 10:e percentilen visar hur stora löneskillnaderna i landet är.

Diagram 9.7 Lönespridning i europeiska länder



Källa: OECD, MI

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.

På 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.

Flera undersökningar visar att merparten av både medarbetare och chefer vill se en starkare koppling mellan individens prestation och lön. I en undersökning som presenterades år 2015 svarade 76 procent av ett urval arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden att de vill prata med sin närmaste chef om sin lön. Hela 80 procent angav att det är prestationen, arbetsresultatet eller den egna kompetensen som ska ligga till grund för lönesättningen. Verkligheten ser dock 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. Parterna har ett stort ansvar för att lönesättningen fortsätter att utvecklas till att vara mer individnära och mindre kollektiv. Bestämmelserna i EU:s lönetransparensdirektiv, som ska vara genomförda i svensk rätt i juni 2026, innebär en utmaning på så vis att fokus skiftar från arbetet med att ständigt förbättra lokala löneprocesserna där respektive medarbetare och dess bidrag till verksamhetens mål synliggörs och premieras.

Historisk återblick på avtalsförhandlingar och avtalskonstruktioner

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

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

Arbetsgiversidan eftersträvar att avtalen ska medge företags- och medarbetarnära lönebildning. Hittills har de lokala förhandlingarna på företagsnivå främst gällt hur potter eller lokala löneutrymmen som fastställts i centrala kollektivavtal ska fördelas. Det finns dock områden som sedan länge har haft renodlad individuell lönesättning. Ett exempel är de så kallade Ledaravtalen där Almega och Ledarna har haft en avtalsmodell utan preciserat utrymme sedan 1992/1993. Möjligheterna till en tydligare företagsnära lönesättning har ökat på många andra områden även om de inte övergått till en renodlad företags- och medarbetarnära lönebildning. Detta har skett genom att löneutrymmet, eller huvuddelen av detta, i många fall kunnat disponeras mer fritt på företagsnivå.

Avtalsförhandlingarna 1998 resulterade i att många avtal gav de lokala parterna full frihet att komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning. Till dessa regler var emellertid så kallade stupstocksregler kopplade på många avtalsområden. Dessa trädde in vid oenighet och angav då hur mycket lönerna vid företaget skulle höjas och i flera fall fanns även en individgaranti. 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 2023 träffade dock Transportföretagen och Transportarbetareförbundet ett avtal med individuell lönesättning för lastare inom flygets område. Inom flera avtalsområden, till exempel inom delar av industrin samt inom tjänstesektorn, sker en successiv förändring mot mer öppna avtal, tillsammans med omfattande partsgemensamma arbeten, för att utveckla lönebildningen och lönesättningen på företagsnivå. En stor del av utvecklingen sker på företagsnivå där de lokala parterna utvecklar avtalslösningar som passar hos dem. 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. 75,5 procent av tjänstemännen och 18,9 procent av arbetarna omfattas av ett sådant avtal.

Tabell 10.1 Andel årsanställda per avtalskonstruktion 2024 i privat sektor, procent

Avtalskonstruktion	Arbetare	Tjänstemän	Samtliga
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	0,0	26,3	10,0
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	4,3	28,5	13,6
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3,4	4,4	3,8
4. Lönepott utan individgaranti	11,2	16,2	13,1
5. Lönepott med individgaranti	15,4	23,3	18,4
6. Generell höjning och lönepott	44,0	0,2	27,3
7. Generell höjning	21,7	1,1	13,8
Totalt	100,0	100,0	100,0

Källa: Medlingsinstitutet

Tabellen, som bygger på Medlingsinstitutets analys av avtalen vid årsskiftet 2024/25, visar hur de olika avtalskonstruktionerna fördelas efter andelen årsanställda inom näringslivet.

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

11. Konflikter

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

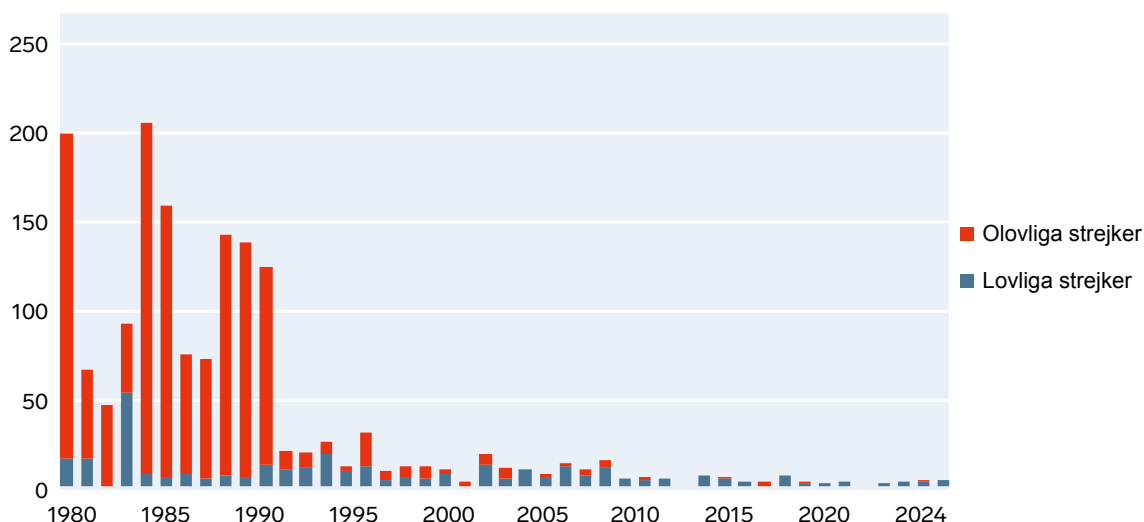
Avtalsrörelsen 2024 var relativt begränsad till sin omfattning, men innebar ändå att många arbetsdagar förlorades till följd av konflikt. Samtliga konflikt dagar härrör från en konflikt i offentlig sektor, mellan Vårdförbundet och arbetsgivarna i SKR och Sobona. Enligt Medlingsinstitutet förlorades 32 579 arbetsdagar i konflikten.

Den lokala konflikten mellan IF Metall och TM Sweden AB, Tesla, med krav på att företaget ska teckna kollektivavtal fortsatte under hela 2024. IF Metall har uppgett till Medlingsinstitutet att 58 medlemmar deltagit i stridsåtgärderna och att 12 760 arbetsdagar förlorats i konflikten.

Därtill förlorades 378 arbetsdagar i en lokal konflikt som syndikalisterna, SAC, drev.

Det innebär att totalt 45 717 arbetsdagar gick förlorade i konflikter under året. Det var det högsta antalet sedan 2008.

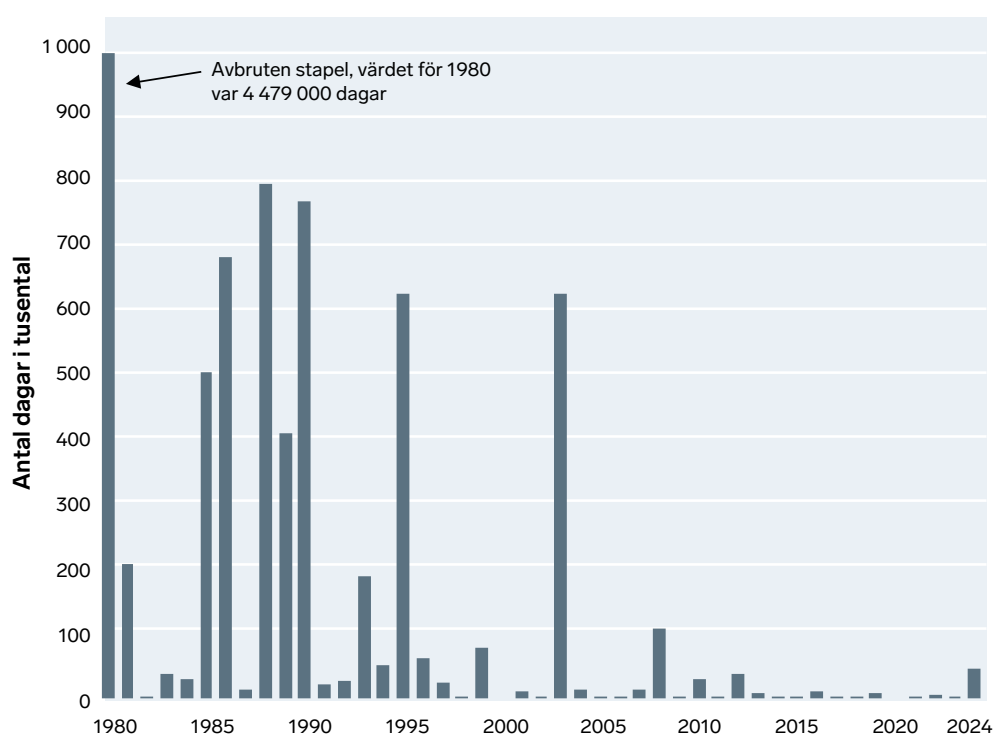
Diagram 11.1 Strejker i Sverige 1980–2024



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 1980–2024, antal dagar i tusental



Källa: Medlingsinstitutet

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

Ett nytt Industriavtal gäller från 2016. Avtalet ersätter det tidigare Industriavtalet från 2011 som i sin tur ersatte avtalet från 1997 som varit en hörnsten för lönebildningen i Sverige. Det nuvarande Industriavtalet förstärker och breddar parternas gemensamma arbete för att utveckla svensk industri. Det förstärker också industrins lönenormerande roll genom tydligare syfte och inriktning och delvis nya regler för förhandlingarna.

12. Effekter av låglönesatsningar

I avtalsrörelserna är ett vanligt fackligt krav att arbetstagare som har de lägsta lönerna ska ha procentuellt sett högre löneökningar än övriga arbetstagare. Facken har också varit framgångsrika i att få igenom sådana lönehöjningsmodeller, men arbetsgivarna har samtidigt krävt och fått igenom förändringar i avtalen som för dem har haft samma värde som fackens krav på låglönesatsningar. Detta till trots skapar modellerna problem för företagen när det gäller att genom lönesättningen skapa incitament för individuell utveckling.

Satsningarna har skett i olika former av så kallade låglönesatsningar, med det gemensamma kännetecknet att det begränsade utrymmet för lönehöjningar ska fördelas i större omfattning till grupper av arbetstagare med lägre lönenivåer.

Dessa modeller har en direkt inverkan på lönespridningen inom företag och yrkesgrupper, eftersom den minskar skillnaderna mellan högre och lägre avlönade arbetare. Modellerna påverkar inte bara lönespridningen utan också möjligheterna till lönedifferentiering genom att en stor del av det tillgängliga löneutrymmet tas i anspråk för låglönesatsningen.

Lönedifferentiering är viktigt för att kunna belöna erfarenhet, kompetens och prestationer inom olika yrkesgrupper. När lönehöjningar fördelas lika kan det leda till att incitamenten för att utvecklas och prestera minskar, vilket kan påverka arbetsmoralen och produktiviteten negativt. En ytterligare konsekvens av dessa lönehöjningsmodeller är att arbetsgivares kostnader för enklare jobb, som oftast finns i de lägre löneintervallen, blir relativt högre jämfört med mer kvalificerade jobb som vanligtvis finns i de högre löneintervallen. Detta kan leda till att arbetsgivare blir mindre benägna att anställa för enklare jobb, vilket kan påverka tillgången på sådana jobb negativt och därmed arbetsmarknadsinträdet.

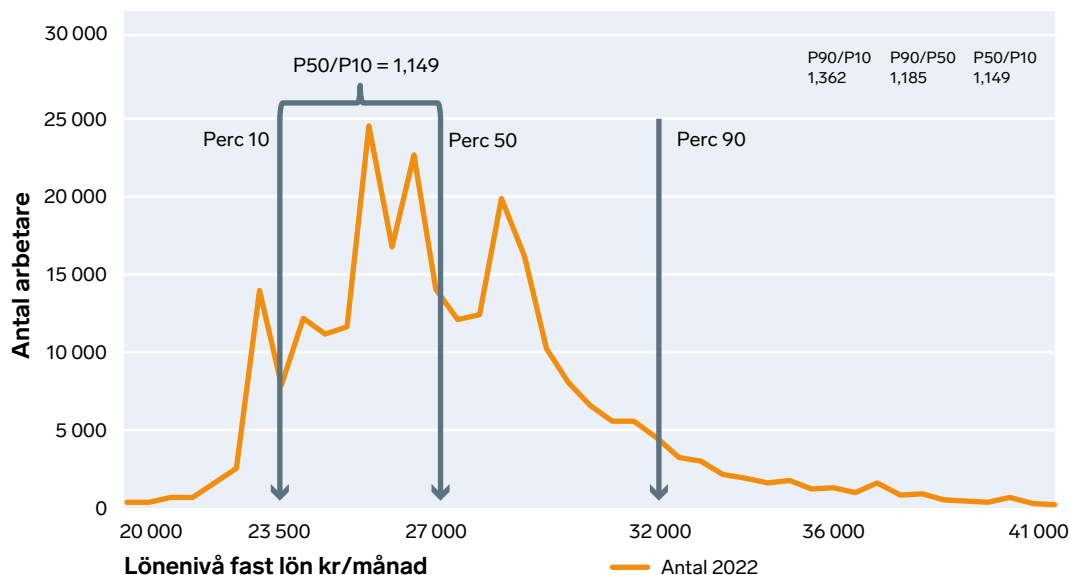
Effekter av lönehöjningsmodeller på möjligheterna till lönedifferentiering

Sammanfattningsvis kommer denna studie att ge en omfattande bild av effekterna av lönehöjningsmodellerna under perioden 2022–2024 inom de utvalda områdena¹. Genom att studera lönefördelningar och löneutvecklingstal för områden som karaktäriserats av dessa lönehöjningsmodeller kan effekterna från tillämpningen av dessa modeller beskrivas i diagramform. Ett viktigt fokus i denna analys är att beskriva hur lönehöjningsmodellerna har påverkat möjligheterna till lönedifferentiering. Lönedifferentiering är ofta en målsättning i löneavtalen, eftersom en sådan syftar till att belöna kompetens, erfarenhet och prestationer.

Lönefördelningen – och dess förändring – för populationen av arbetare inom de utvalda områdena kan beskrivas i de tre följande diagrammen. Populationen består av så kallade identiska individer (individerna finns i samma företag och yrke) mellan år 2022 och år 2024. Totalt omfattar populationen cirka 271 000 arbetare.

Av diagram 1–2 framgår att lönespridningen har minskat (mätt i percentillönekvoter), det vill säga att lönefördelningen har tryckts ihop från 2022 till 2024. I diagram 3 visas att en kraftig förskjutning åt höger – högre löneintervall – samtidigt har skett.

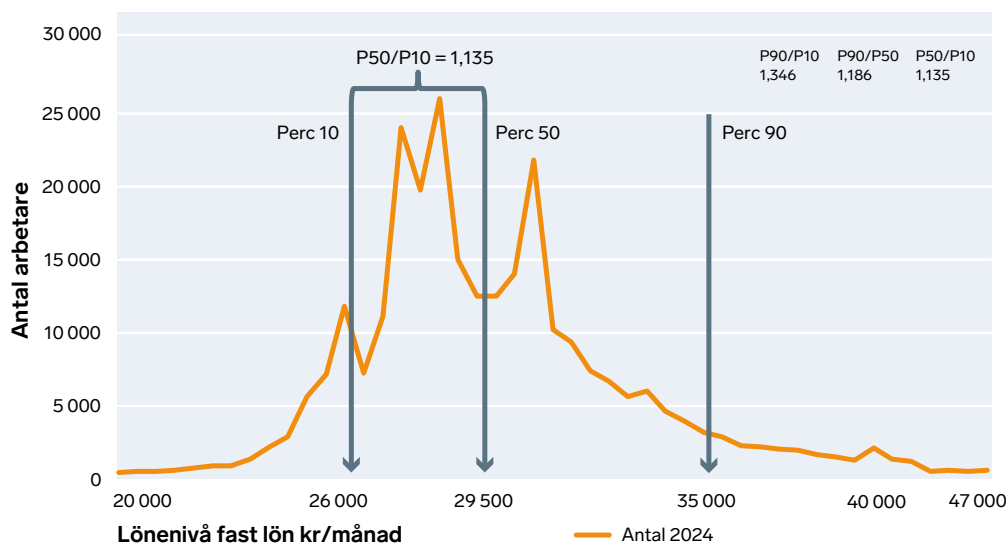
Diagram 12.1. Lönefördelning för utvalda områden år 2022. Fast lön.



Källa: Svenskt Näringsliv

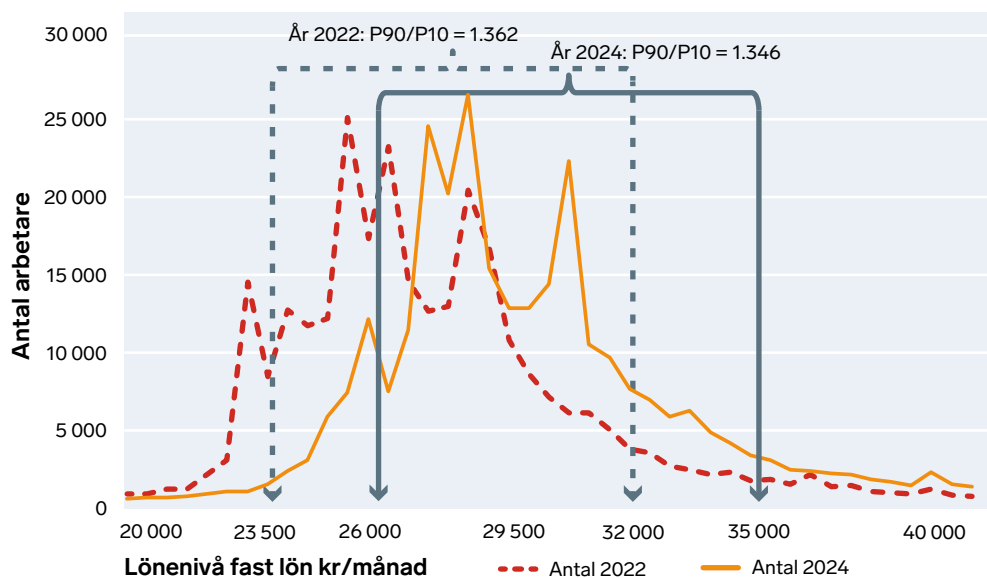
¹ Ett urval av avtalsområden där s.k. kronstälshöjningar är dominerande.

Diagram 12.2. Lönefördelning för utvalda områden år 2024. Fast lön.



Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 12.3. Lönefördelning för utvalda områden år 2022 jämfört med år 2024. Fast lön.



Källa: Svenskt Näringsliv

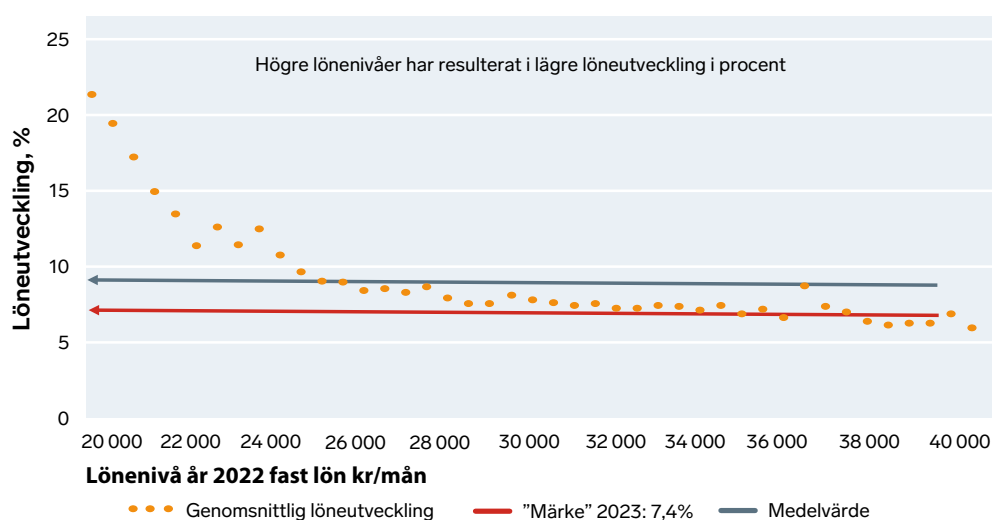
Förskjutningen av lönefördelningen kan tolkas som ett resultat av lönehöjningsmodellernas praktiska tillämpning hos företagen inom dessa områden. Det är inte enbart de lägsta lönerna som höjs, utan hela lönefördelningen flyttas åt höger, det vill säga till högre löneintervall.

Sådana effekter av lönehöjningsmodellerna kan innebära stora svårigheter för verksamheter och företag där det samlade genomslaget på lönekostnaderna blir högt.

Verksamheter med en stor andel av jobben inom områden där lönehöjningsmodellen får stort genomslag kan få svårigheter med sin utveckling av verksamheten och därmed överlevnad. Dessutom påverkas möjligheten att rekrytera till enklare jobb då dessa blir relativt sett dyrare. De genomförda lönehöjningsmodellerna innebär samtidigt svårigheter att differentiera lönesättningen i bolagen då en stor andel av lönehöjningsutrymmet är in-tecknat.

Ett ytterligare sätt att illustrera hur löneökningsmodellerna ger dessa effekter är att studera hur den genomsnittliga löneutvecklingen har varit mellan 2022 och 2024 avseende olika löneintervall för basåret 2022. Resultaten av lönehöjningsmodellerna visas i diagrammet nedan där man kan utläsa att löneutvecklingen för dem med lägre löner i procentuella termer har varit högre än för dem med högre löner.

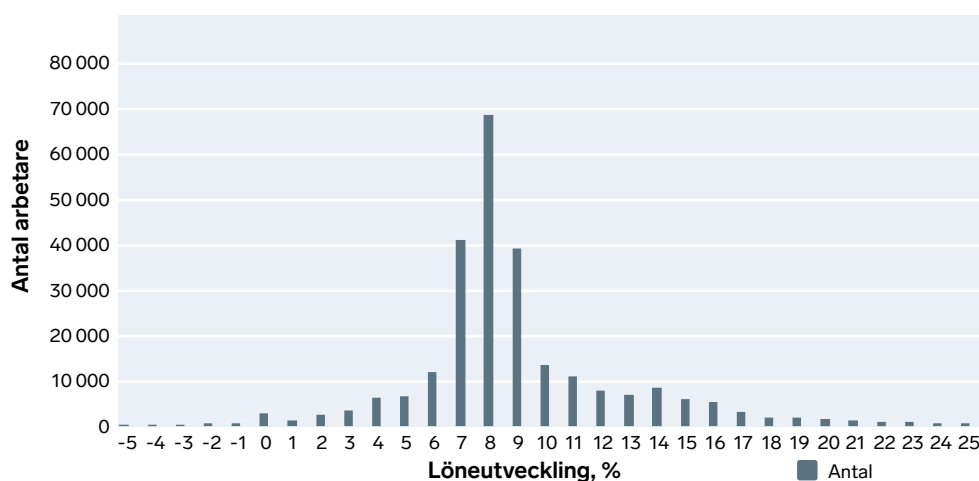
Diagram 12.4 Aggregerad löneutveckling 2022–2024 per lönenivå år 2022 (fastlön per månad)



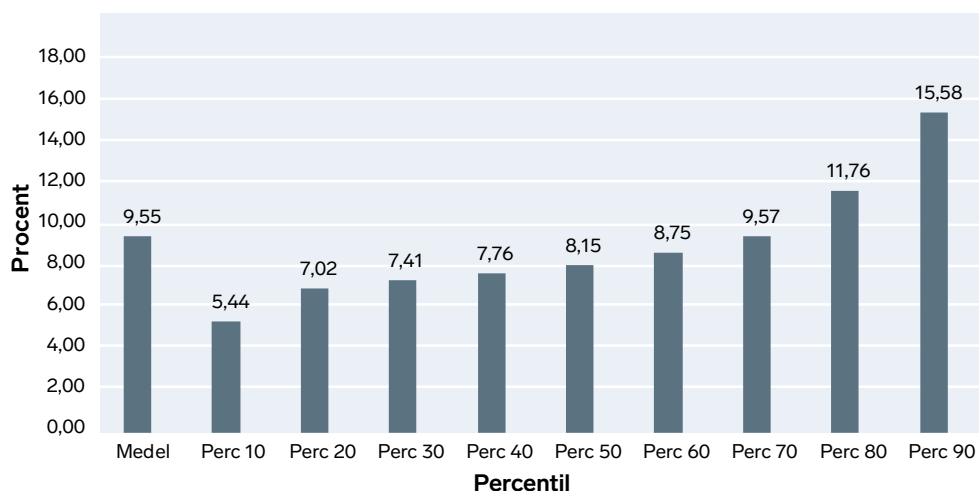
Källa: Svenskt Näringsliv

Ur diagrammet kan utläsas att arbetstagare med lägre lönenivåer har erhållit högre löneökningar än dem med relativt högre löner (räknat i procent). Modellerna för lönehöjningar har inneburit att höjningar har riktats mot arbetstagare med lägre lönenivåer, vilket har lett till en minskad lönespridning då lönerna tryckts ihop. Detta har inneburit att den totala budgeten för lönehöjningar inte räcker till för en mer differentierad lönesättning.

Resultatet av de genomförda lönehöjningsmodellerna, där mycket av budgeten går till dem med lägre löner, är att de med högre löner kan erhålla lägre löneutveckling i procentuella termer. Detta är välkänt vid tillämpningar av krontalsmodeller samt modeller med individgarantier, men visas här också grafiskt. Att utfallet av löneutvecklingen i procent är olika kan illustreras genom att ta fram dess fördelning. Detta visas i diagram 5 och 6

Diagram 12.5 Fördelning av löneutveckling i procent år 2022–2024

Källa: Svenskt Näringsliv

Diagram 12.6 Fördelningen av löneutveckling 2022–2024 per percentil.

Källa: Svenskt Näringsliv

De tillämpade lönehöjningsmodellerna innebär att 10 procent (se percentil 10) av arbetstagarna har erhållit en löneutveckling (i procentuella termer) som är 5,44 procent eller lägre samt att 30 procent (se percentil 30) av arbetstagarna har erhållit en löneutveckling (i procentuella termer) som är 7,41 procent eller lägre.

Resultatet av de tillämpade lönehöjningsmodellerna innebär samtidigt att lönespridningen har tryckts ihop och att utrymmet för lönedifferentiering minskar. Lönespridningen, mätt som kvoter mellan lönepercentiler, har minskat under perioden 2022–2024. Detta har lett till att det blir svårare att belöna individuella prestationer och kompetenser genom löneökningar, vilket kan påverka motivationen och arbetsmoralen hos de anställda.

Påverkan på lokal lönebildning

Den lokala lönebildningen har påverkats negativt av de senaste årens lönehöjningsmodeller. Genom att en stor del av lönebudgeten riktas mot att höja lönerna för dem med lägre löner, minskar utrymmet för att göra individuella lönejusteringar baserat på prestation och kompetens. Detta kan leda till att arbetsgivare får svårare att använda lönen som ett verktyg för att motivera och behålla nyckelpersoner inom organisationen.

Dessutom kan den minskade lönespridningen skapa en känsla av orättvisa bland de anställda, särskilt bland dem som upplever att deras prestationer inte belönas i proportion till deras insatser. Detta kan i sin tur påverka arbetsklimatet och leda till minskad produktivitet och engagemang.

Sammanfattningsvis har de senaste årens lönehöjningsmodeller haft en betydande inverkan på lönespridningen och möjligheterna till lönedifferentiering. Genom att fokusera på att höja lönerna för arbetstagare med lägre löner har dessa modeller bidragit till en mer sammanpressad lönestruktur, vilket kan ha positiva effekter för enskilda men negativa effekter för andra arbetstagare såväl som på arbetsmarknadens funktionssätt och företagens möjligheter att föra en egen lönepolitik.

Källor, metod och kvalitet

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

Insamlingsmetod

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

Mätperiod

Mätningen avser september månad.

Statistikens omfattning

Statistiken omfattar löner för hel- och deltidsanställda i åldrarna 18 till 69 år. De deltidsanställdas löner har räknats upp till heltid i redovisningen.

Lönebegrepp

För tjänstemän är lönebegreppet summan av fast månadslön, naturaförmåner och prestationslön (provision, tantiem och dylikt). För arbetare baseras löneutvecklingstalen på summan av tid- och prestationslön (T+P). I lönenivåtalet inkluderas även skift- och obtillägg samt helglön (T+P+S+H). I texten till tabeller och diagram redovisas vilket av lönebegreppen som används.

Löneutvecklingen för tjänstemän redovisas som ett så kallat SÅYA-tal (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.

Näringsgrenar

De övergripande branschgrupperna innehåller näringsverksamhet av liknande slag. Inom Industri inkluderas bland annat industri- och råvarunäringar; i Bygg-industri, installation inkluderas bland annat byggverksamhet, installationer och entreprenadverksamhet; i Handel & besöksnäring inkluderas bland annat detalj- och partihandel samt restaurangverksamhet; i Transporter inkluderas person- och varutransporter till land, flyg och sjöss och i Tjänster inkluderas tjänsteproduktion som exempelvis städentreprenad, bevakning och tvätterier. En del verksamheter passar inte in i någon av dessa näringsgrenar och ligger därför i en övrigtpost som inte särredovisas.

Lönespridning

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

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

Tillförlitlighet

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

Bortfallet mätt i antalet individer i 2024 års lönestatistik var cirka 5 procent. För att minska osäkerheten på grund av bortfall genomförs en bortfallskorrigerings av statistiken. Lönerevisionerna blir alltmer utspridda över året, vilket innebär att lönevärdena inte nödvändigtvis inkluderar samtliga företags avtalshöjningar för 2024.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2025